



## ► **Lernsituation – Beispiel Lernfeld 4**

zu Kapitel Rahmenlehrplan für  
die berufsschulische Ausbildung

zu

**AUSBILDUNG GESTALTEN:**

**Personaldienstleistungskauffrau/  
Personaldienstleistungskaufmann.**

Umsetzungshilfen und Praxistipps.

Hrsg.: BIBB. Bielefeld 2008

# Umsetzung des Rahmenlehrplanes am Beispiel

## Lernfeld 4 „Personal gewinnen“

### Lernfeld 4: Personal gewinnen

#### 1. Ausbildungsjahr – Zeitrictwert: 100 Stunden

Die Schülerinnen und Schüler erstellen eine Konzeption für die Personalgewinnung und reflektieren dabei deren Umsetzbarkeit in ihrem jeweiligen Ausbildungsbetrieb. Sie erschließen sich unter Nutzung von Informationsmedien den Personalbeschaffungsmarkt. Auf Basis dieser Marktdaten und möglicher Rekrutierungsstrategien wählen sie unter Kosten- und Zeitsichtspunkten Personalbeschaffungswege aus und setzen zielgruppenspezifische Instrumente zur Personalgewinnung ein. Sie überprüfen den Erfolg der Maßnahmen.

Die Schülerinnen und Schüler stellen Kontakte zu abgebenden Institutionen her, bauen Netzwerke auf und pflegen Beziehungen zu Kooperationspartnern. Bei der Kontaktaufnahme mit Institutionen, Partnern sowie potenziellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wenden sie situationsgerechte Gesprächstechniken an. Sie stellen Interessenten das eigene Unternehmen vor, beraten sie hinsichtlich Einsatzmöglichkeiten sowie Entwicklungsperspektiven und informieren sie über Arbeitsbedingungen, Vergütung und Qualifizierungsmöglichkeiten.

Stellenanzeige, Onlineakquisition, Messe, Agentur für Arbeit, Rücklaufquoten, Einstellungsquoten, Kontaktdatenpflege, Interviews, Gesprächsleitfäden

#### Entscheidungen durch Bildungsgangteams

Welche Inhalte?

Welche Kompetenzen?

Zu welchem Zeitpunkt?

In welcher Tiefe?

In welchen Lernarrangements?

Mit welchen Methoden?

**Ziel: Entwicklung von Lernsituationen  
Zu welchem Zeitpunkt?**

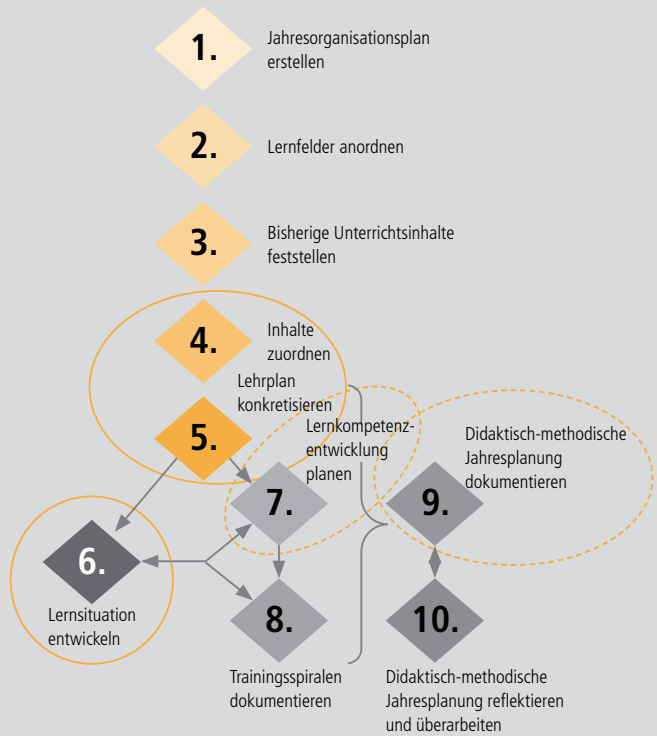
Abbildung 2

Exemplarisch für das Lernfeld 4 wird im Weiteren aufgezeigt, in welche einzelnen Schritte diese relativ komplexe Aufgabenstellung strukturiert werden kann. Das Ergebnis des hier dargestellten Prozesses sind sechs Lernsituationen, die das Lernfeld 4 „Personal gewinnen“ ausgestalten. Die Vorgehensweise für die Entwicklung der Lernsituationen orientiert sich an zwei Handreichungen zur Lehrplanarbeit<sup>5</sup> und basiert auf dem abgebildeten Gesamttablauf (siehe Abbildung 3) für die Entwicklung einer didaktisch-methodischen Jahresplanung. Dabei werden hier nur die Schritte 4, 5, 6, 7 und 9 vorgestellt.

<sup>5</sup> Didaktische Jahresplanung. Entwicklung. Dokumentation Umsetzung. Lernsituationen im Mittelpunkt der Unterrichtsentwicklung in den Fachklassen des dualen Systems. Schriftenreihe zur Lehrerfortbildung in Nordrhein-Westfalen, herausgegeben vom Landesinstitut für Schule, Soest, 1. Auflage 2005.  
Vom Lehrplan zur didaktisch-methodischen Jahresplanung. Entwicklung in 10 Schritten, Band 3, Herausgeber: Bezirksregierung Detmold, Dezernat 45/46, Detmold, 1. Auflage 2007.

### Mögliche Vorgehensweise

Entwicklung der didaktisch-methodischen Jahresplanung –  
Übersicht des Gesamtablaufs



#### Schritte 4 und 5:

**Lehrplananalyse – Lehrplan konkretisieren**

#### Schritt 6:

**Arbeitstitel für Lernsituationen benennen**

#### Schritt 7:

**Kompetenzschwerpunkt bestimmen**

#### Schritt 9:

**Lernsituationen dokumentieren**  
(Raster aus NRW-Landeslehrplan)

Abbildung 3

### Schritte 4 und 5: „Lehrplananalyse“ und „Lehrplan konkretisieren“

Voraussetzung für die Zuordnung von Inhalten zu einzelnen Lernfeldern ist die Analyse des Lehrplans bzw. einzelner Lernfelder. Unter folgenden Fragestellungen sollte der Lehrplan untersucht werden:

- Welche betrieblichen Handlungssituationen sind identifizierbar?
- Welche Zielformulierungen (Inhalte, Kompetenzbeschreibungen) werden im jeweiligen Lernfeld bzw. in den einzelnen Lernfeldern aufgeführt? In welchem Lernfeld werden die Kompetenzen erstmalig genannt? In welchem Lernfeld sollen die Kompetenzen gefestigt bzw. trainiert werden?
- Welches Wissen bzw. welche Kompetenzen werden zur Handhabung der identifizierten Handlungssituationen benötigt?

- Welche Querverbindungen existieren zwischen einzelnen Lernfeldern?

Nützliche Quellen zur Identifizierung von Handlungssituationen sind die Ausbildungsordnung, das Ausbildungsprofil, der Ausbildungsrahmenplan, Branchenberichte, Gespräche mit Unternehmensvertretern, die Vorbemerkungen im Lehrplan, ggf. Fachbücher, Berichte und Darstellungen im Internet, Praktika ...).

Die Konkretisierung der Lernfeldvorgaben bzw. des Lehrplanes ist mit einer Reihe von Recherchetätigkeiten (betriebliche Abläufe, eingesetzte Praxismaterialien, Arbeitsmethoden, Ausbildungsinhalte usw.) verbunden. Deshalb ist die Kontaktaufnahme zu Ausbildungsbetrieben vor Ort empfehlenswert. Die enge Zusammenarbeit zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb stellt eine qualitativ hochwertige Ausbildung sowie einen hohen Praxisbezug der Unterrichtsinhalte sicher.

Die von den jeweiligen Bildungsgangteams in den Schulen zu leistende Arbeit zeigt Abbildung 4 zusammenfassend auf.

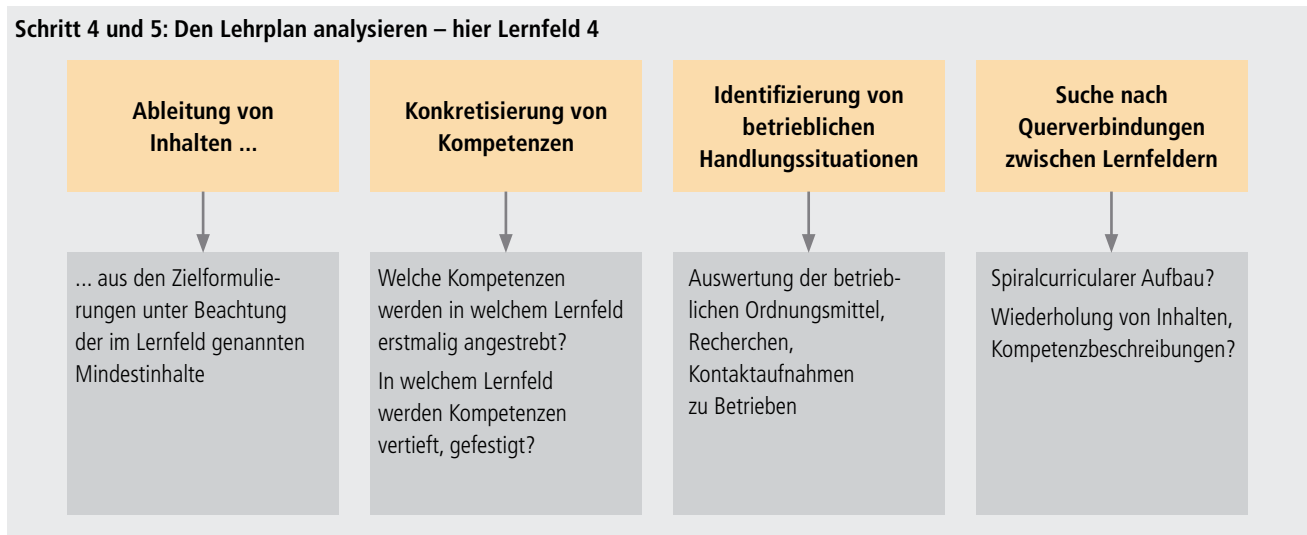


Abbildung 4

### Schritt 6: „Arbeitstitel für Lernsituationen benennen“

In einem nächsten Schritt werden basierend auf den dokumentierten Ergebnissen der Lehrplananalyse Arbeitstitel für Lernsituationen (siehe Abbildung 6) abgeleitet und im Lernfeld zeitlich angeordnet.

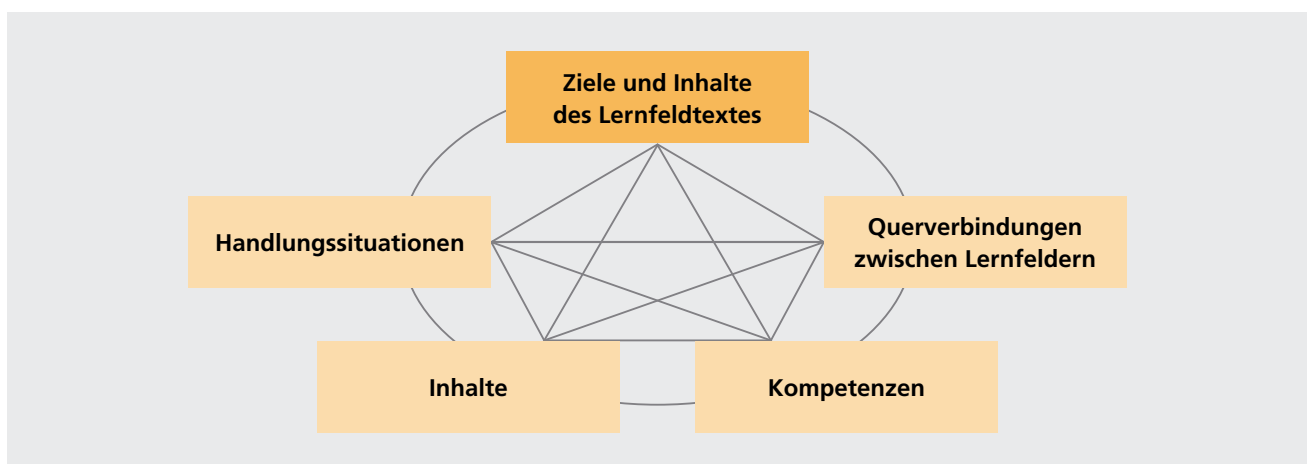


Abbildung 5

**Schritt 6: Arbeitstitel für Lernsituationen benennen**

4.1 Den Personalbeschaffungsmarkt erschließen

4.2 Eine Stellenanzeige entwerfen, schalten und den Erfolg der Maßnahme überprüfen

4.3 Das Personalgewinnungskonzept auf neue Zielgruppen ausrichten

4.4 Die Zielgruppenansprache für einen Messeauftritt planen und in ein Konzept für das Campus Recruiting einbinden

4.5 Ü50 und fit – Mitwirkung in einem regionalen Netzwerk zur Integration von älteren Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt

4.6 Bewerber/-innen das Unternehmen vorstellen und über Einsatzfelder, Arbeitsbedingungen und Perspektiven informieren

Alle Lernsituationen fördern die im Einleitungssatz des Lernfeldes angestrebten Kompetenzen:

„Die Schülerinnen und Schüler erstellen eine Konzeption für die Personalgewinnung und reflektieren dabei deren Umsetzbarkeit in ihrem jeweiligen Ausbildungsbetrieb.“

Abbildung 6

**Schritt 7: „Kompetenzschwerpunkt bestimmen“**

Den sechs vorher benannten Lernsituationen werden einzelne Kompetenzschwerpunkte zugeordnet (siehe Abbildung 7).

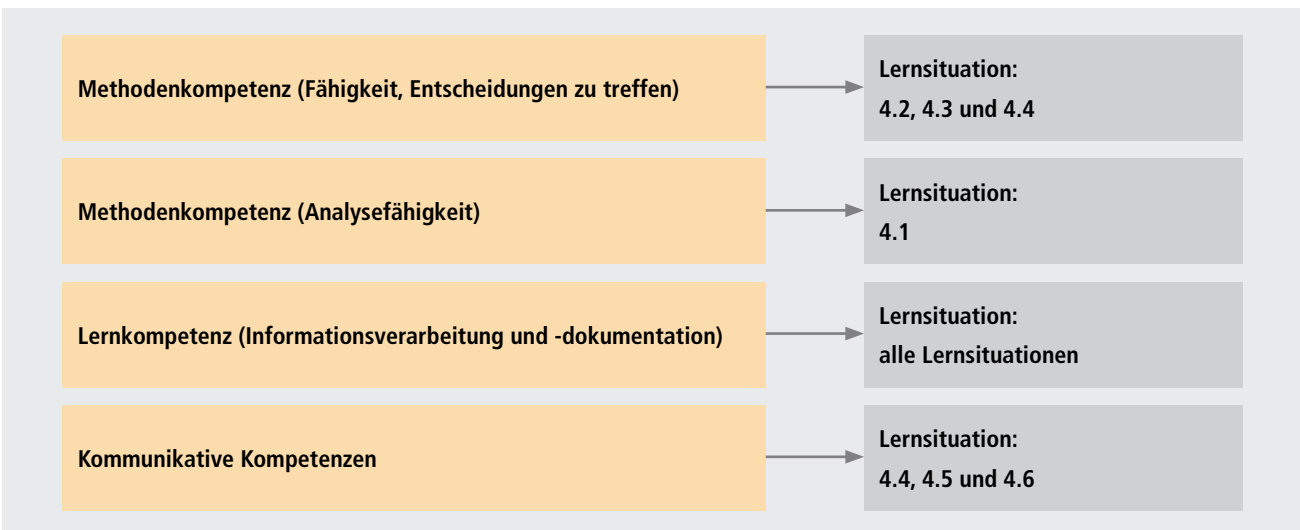


Abbildung 7

Da die Planung von Kompetenzentwicklung für ein einzelnes Lernfeld immer im Kontext mit anderen Lernfeldern zu sehen ist, soll an diesem Punkt kurz skizziert werden, was mit Lernkompetenzentwicklungsplanung über drei Ausbildungsjahre hinweg gemeint ist.

„Umfassende Handlungskompetenz kann bei Schülerinnen und Schülern (...) nur dann entstehen, wenn zusammen mit der systematischen Vermittlung von Fachkompetenz ebenso systematisch die überfachlichen Kompetenzen (Human-, Sozial- und Lernkompetenz) vermittelt werden. Formen selbst gesteuerten Lernens setzen bestimmte Lernkompetenzen bei den Schülerinnen und Schülern voraus und müssen sukzessive entwickelt werden. Der Bildungsgang trifft Vereinbarungen über die notwendigen Lernkompetenzen (Lern- und Arbeits-

techniken, Kommunikations- und Teamkompetenzen), die die Schülerinnen und Schüler zu selbstständigen Lernern qualifizieren. Er berät und entscheidet über die zeitliche Verteilung der Einführung, Anwendung und Festigung der Lernkompetenzen auf die Ausbildungsjahre, die Lernfelder bzw. Lernsituationen oder Fächer.

- Fachkompetenz und Lernkompetenz stehen in einem sich gegenseitig beeinflussenden Verhältnis.
- Formen selbst gesteuerten Lernens setzen bestimmte Lernkompetenzen bei den Schülerinnen und Schülern voraus.
- Entscheidungen über die Vermittlung von Lernkompetenz sind inhaltlichen nicht nach-, sondern beizuordnen.“<sup>6</sup>

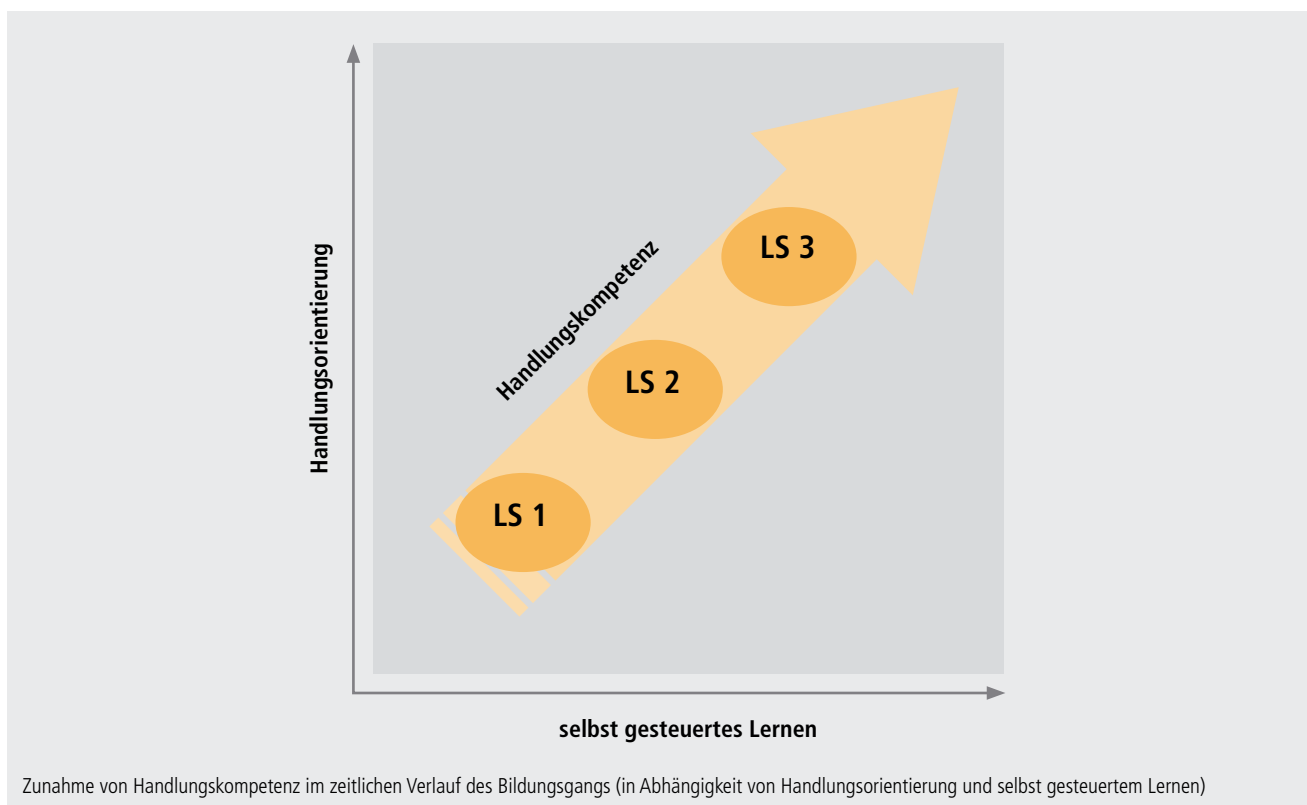


Abbildung 8

<sup>6</sup> Text und Abbildung aus: Vom Lehrplan zur didaktisch-methodischen Jahresplanung. Entwicklung in 10 Schritten, Band 3, Herausgeber: Bezirksregierung Detmold, Dezernat 45/46, Detmold, 1. Auflage 2007, S. 12–14 und 15.

## Schritt 9: Dokumentation der Lernsituationen

Exemplarisch wird die Lernsituation 4.2 „Eine Stellenanzeige entwerfen, schalten und den Erfolg der Maßnahme überprüfen“ dargestellt.

In jeder Lernsituation wird das vollständige Handlungsschema (Analysieren, Planen, Ausführen, Bewerten, Reflektieren und Vertiefen) von den Lernenden durchlaufen. Die einzelnen Lernsituationen sind mit dem in NRW gängigen Raster für Lernsituationen dokumentiert (siehe Abbildung 9).

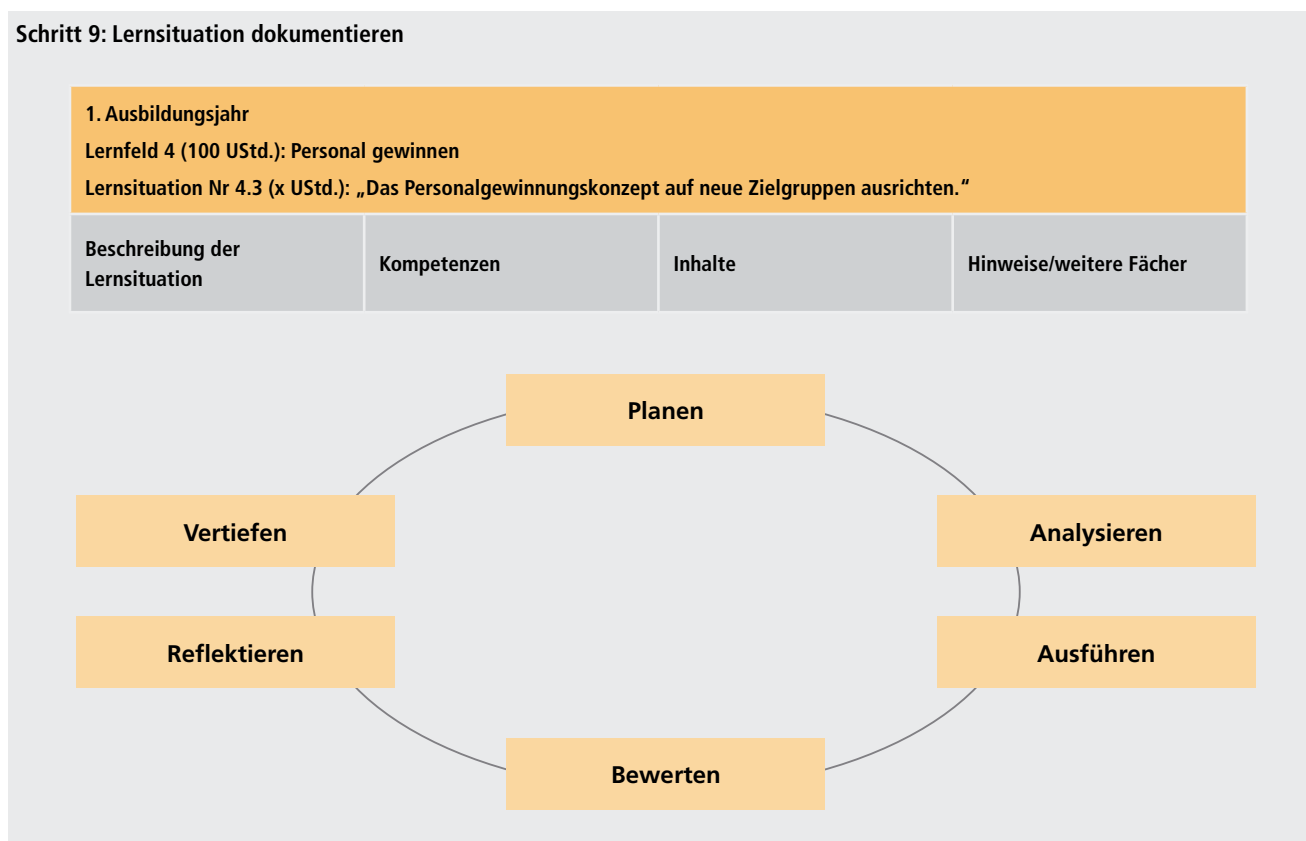


Abbildung 9

## Lernsituation 4.2 „Eine Stellenanzeige entwerfen, schalten und den Erfolg der Maßnahme überprüfen“

In der Lernsituation 4.2 „Eine Stellenanzeige entwerfen, schalten und den Erfolg der Maßnahme überprüfen“ gestalten die Schülerinnen und Schüler eine Stellenanzeige auf Basis eines vorgegebenen Suchprofils (z. B. CNC-Dreher). Das Suchprofil sollte vorgegeben werden, da in den nachfolgenden Lernfeldern Raum genug bleibt, Stellenanforderungen zu bestimmen und Stellenbeschreibungen vorzunehmen (vergleiche Lernfeld 5 und 8).

Die Stellenanzeige soll gestaltet und anhand von vorher erarbeiteten Kriterien bewertet werden. Die zuvor entwickelten Kriterien für „gute“ Stellenanzeigen können mithilfe einer Checkliste systematisiert werden. Gegebenenfalls sollte die Checkliste zwischen Stellenanzeigen in Print- und Onlinemedien differenzieren.

Im weiteren Verlauf der Lernsituation stehen die Lernenden vor der Aufgabe, die Stellenanzeigen so zu platzieren, dass eine bestmögliche Resonanz an Bewerberanzahl und -qualität erreicht wird.

Bevor die Stellenanzeige geschaltet werden kann, muss die Frage nach dem Anzeigenträger geklärt werden (Wo sucht ein arbeitsloser CNC-Dreher nach offenen Stellen? Mit welchen Medien kann er angesprochen werden?). Lösungsoffen sollte in dieser Phase bleiben, ob die Anzeige sowohl in Print- als auch in Onlinemedien geschaltet wird oder begründet nur ein Suchkanal gewählt wird. Mittlerweile gibt es auf dem Markt auch Kombinationsangebote von Print- und Onlinestellenangeboten, die möglicherweise bei der Auswahl Berücksichtigung finden.

Um eine begründete Entscheidung für (einen) Anzeigenträger zu treffen, sind sowohl Informationen über Printmedien als auch über Jobbörsen einzuholen und kriteriengeleitet auszuwerten (Intermediaselektion). Dabei können Aspekte wie Darstellungsmöglichkeiten der Anzeige, Kosten, Zielgruppenneigung, Schnelligkeit und Reichweite/Streuverluste usw. einbezogen werden. Bei Jobbörsen spielen weitere Qualitätsmerkmale wie Aktualität, Anzahl der Stellenanzeigen und Besucher, Rücklaufquoten, der Angebotsumfang von Services (Le-

benslaufdatenbanken, Bewerberverwaltung ...) sowie Benutzerfreundlichkeit der Seite (Suchmöglichkeiten, Integrationsgrad des E-Recruiting-Prozesses zwischen Jobbörse, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Anzahl aktiver Lebensläufe, Dauer der Anzeigenveröffentlichung, Preismodelle ...) eine Rolle. Im Anschluss an die Intermediaselektion muss ggf. eine Intramediaselektion durchgeführt werden.

Neben allgemeinen Angeboten, die den gesamten Arbeitsmarkt abdecken, gibt es zahlreiche Nischenanbieter, die sich auf eine bestimmte Branche oder gar ein bestimmtes Berufsbild spezialisiert haben. Darüber hinaus gibt es Jobbörsen, die sich auf einzelne Karrierephasen (Praktikanten, Hochschulabsolventen, Führungskräfte) spezialisiert haben, die im Hinblick auf spezielle Zielgruppen interessant sind.

Der Begriff „Jobbörse“ lässt sich in weitere Unterarten differenzieren (Karriereportale, Multiplikatoren, Medienportale, Franchisebetreiber, o. g. Spezialbörsen sowie Sonderformen wie Robots/Spider, Firmen-HR-Portale, Traffic Partner, Dubletten, Arbeitgeber-Jobbörse und Jobbörsen der Personalvermittler).

Aufgrund der weitverbreiteten Nutzung des Internets und der wachsenden Bedeutung von Jobbörsen/Stellenbörsen für die Personalgewinnung sollte die konkrete Ausgestaltung der Lernsituation dazu beitragen, Marktkenntnisse bzw. einen Marktüberblick über den Stellenbörsenmarkt zu gewinnen und für spezielle Stellenbesetzungsprofile die entsprechende Spezialbörse zu kennen. Kenntnisse über die Typologie erleichtern es einzuschätzen, ob eine Verwässerung des Zielgruppenprofils bzw. Streuverluste zu befürchten sind. Inwieweit dabei in die Details gegangen wird, kann regional mit den Ausbildungsbetrieben vor Ort abgestimmt werden.

Das Fachwissen über Jobbörsen bzw. E-Rekrutierung, das in dieser Lernsituation aufgebaut wird, kann für die nächsten Lernsituationen sinnvoll genutzt werden.

In der Bewertungsphase der Lernsituation steht die Erfolgsüberprüfung im Vordergrund. Dazu müssen u. a. Kennziffern berechnet werden. Ebenso können die vorher definierten Kriterien als Bewertungsmaßstab herangezogen werden.



Die Lernsituation wird durch folgende inhaltliche Aspekte abgerundet. Ein Vertiefungsaspekt umfasst die Agentur für Arbeit (Jobbörse und Dienstleistungsangebot für Unternehmen). Darüber hinaus können spezielle Aspekte des E-Recruiting thematisiert werden, beispielsweise Chancen und Probleme des E-Recruiting.

Die Erarbeitung von wichtigen Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) muss in Abstimmung mit Lernfeld 5 erfolgen. Das AGG berührt die unterschiedlichsten Bereiche der Personalbeschaffung und sollte deshalb in beiden Lernfeldern die entsprechende Berücksichtigung finden.

### **Informationsquellen für Lehrkräfte**

In gängigen Fach- und Schulbüchern findet man Informationen zur Handhabung des Instruments Stellenanzeige. Darüber hinaus gibt es entsprechende Checklisten im Internet. Ebenso sind Informationen über Print- und Jobbörsen (Beschreibungen, insbesondere Marktberichte und Rankings) im Internet zu finden, die der eigenen Orientierung dienen.

## Lernsituationsbeschreibung

### 1. Ausbildungsjahr

Lernfeld 4 (100 UStd.): Personal gewinnen

Lernsituation Nr. 4.2 (x UStd.): „Eine Stellenanzeige entwerfen, schalten und den Erfolg der Maßnahme überprüfen“

Beschreibung der Lernsituation	Kompetenzen	Inhalte	Hinweise/weitere Fächer
<p>Sie arbeiten bei dem Personal-dienstleister JFT-Personal GmbH, Gronaustr. 11, 44135 Dortmund, Tel.: 02 31-5 02 31 57, Fax: 02 31-5 02 31 58, E-Mail: bewerbung@jft-personal.de, Website: www.jft-personal.de.</p> <p>Die JFT-Personal GmbH ist seit über 20 Jahren sowohl im kaufmännischen als auch gewerblichen Bereich in der Personal-dienstleistung erfolgreich tätig. Bei der JFT-Personal GmbH handelt es sich um ein vom Inhaber geführtes Unternehmen.</p> <p>Es liegt Ihnen folgender Kunden-auftrag vor:</p> <p>Die AutoZub AG, ein mittel-ständischer Automobilzulieferer im Ruhrgebiet, benötigt für etwa 4 Monate drei CNC-Dreher, um Leerlaufzeiten in der Maschinen-bedienung durch langfristige Aus-fälle wegen Krankheit zu vermei-den. Das vom Personalreferenten des Automobilzulieferers erstellte Suchprofil haben Sie bereits vor-liegen (siehe Anlage).</p> <p>Zurzeit arbeiten alle in Ihrem Bewerberpool vorhandenen CNC-Dreher bereits in anderen Kundenunternehmen.</p> <p>Die Auswertung von Stellenge-suchen in Zeitungen und Job-börsen sowie der Kontakt zur örtlichen Agentur für Arbeit hat gezeigt, dass das vom Kunden erstellte Suchprofil im Moment nicht bedient werden kann.</p>	<p><b>Berufsbezogene Kompetenzen</b> Die Schülerinnen und Schüler</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ entwerfen auf Basis eines vorgegebenen Suchprofils eine Stellenanzeige</li> <li>■ beachten rechtliche Aspekte bei der Anzeigengestaltung</li> <li>■ bestimmen Kriterien für die Mediaselektion</li> <li>■ beschaffen und strukturieren Informationen über Print-medien und Jobbörsen</li> <li>■ führen kriteriengeleitet eine Inter- und Intramedia-selektion durch</li> <li>■ wählen für die Anzeigen-schaltung geeignete Medien aus</li> <li>■ veranlassen die Anzeigen-schaltung</li> <li>■ überprüfen den Erfolg der Maßnahme</li> <li>■ wenden Fachvokabular sachgerecht an</li> </ul> <p><b>Methoden-, Sozial- und Humankompetenzen</b> Die Schülerinnen und Schüler</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ bestimmen den Informa-tionsbedarf, beschaffen fehlende Informationen und werten diese kriterien-geleitet aus</li> <li>■ setzen Methoden zur Strukturierung von Fach-inhalten ein</li> <li>■ bereiten Präsentationen selbstständig vor</li> </ul>	<p>Stellenanzeigen (Arten, Inhalte, Anforderungs- bzw. Gestaltungs-kriterien, Zeitpunkt der Schal-tung, Anzeigenträger)</p> <p>Onlineakquisition über private Jobbörsen, Typologie von Jobbörsen (z. B. Karriereportale, Multi-publikatoren, Medienportale, Fran-chisebetreiber, branchen- und berufsorientierte, Karrierephasen orientierte, Sonderformen wie Robots/Spider, Firmen-HR-Portale, Traffic Partner, Dubletten, Jobbörsen der Personalvermittler ...)</p> <p>Intramediaselektion (Bewer-tungskriterien für Printmedien und Jobbörsen, z. B. Darstellungs-möglichkeiten von Anzeigen, Art der zu beschaffenden Stelle, Reichweite, Kosten, Termindruck, Dauer der Anzeigenschaltung, Erleichterung von nachgelagerten Arbeitsabläufen, Kombiangebote)</p> <p>Intramediaselektion</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Qualitätsmerkmale von Job-börsen (z. B. Zielgruppennei-gung, Aktualität, Anzahl der Stellenanzeigen und Besu-cher, Angebotsumfang von Services, Rücklaufquoten, Onlinefunktionalität, Benut-zerfreundlichkeit, Suchmög-lichkeiten, Integrationsgrad des E-Recruiting-Prozesses zwischen Arbeitgeber, Job-börsen und Arbeitnehmer, Anzahl aktiver Lebensläufe ...)</li> </ul>	<p>Die Fächer des berufsüber-greifenden Lernbereichs leisten ihre Beiträge auf der Grundlage der jeweiligen Fachlehrpläne im Rahmen der Bildungsgangkonferenz.</p> <p><b>Deutsch/Kommunikation</b> Informationen verarbeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Informationsquellen und -materialien auf-finden</li> <li>■ Informationen ordnen und zusammenstellen</li> <li>■ Vorgänge und Sachver-halte dokumentieren und darstellen</li> </ul> <p>Texte erstellen und präsen-tieren:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Texte sprachlich richtig verfassen (Grammatik, Rechtschreibung, Zeichensetzung)</li> <li>■ Texte sach-, inten-tions-, situations- und adressatengerecht formulieren</li> <li>■ Texte formgerecht und mediengerecht gestalten</li> <li>■ Texte überarbeiten (korrigieren, erweitern, umstellen, umformu-lieren)</li> <li>■ Texte präsentieren</li> <li>■ sprachliche Kreativität entwickeln</li> </ul>

Beschreibung der Lernsituation	Kompetenzen	Inhalte	Hinweise/weitere Fächer
<p>Deshalb soll neben der Veröffentlichung auf der eigenen Website zusätzlich eine entsprechende Stellenanzeige geschaltet werden.</p> <p><i>Hinweise für Lehrkräfte:</i></p> <p>Für die Überprüfung der Maßnahme müssen in der Handlungsphase „Vertiefen“ zusätzlich Daten bereitgestellt werden, damit entsprechende Kennziffern berechnet werden können bzw. der Erfolg der Maßnahme überprüft werden kann.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ geben Informationen im Arbeitsprozess und während der Präsentation adressatengerecht weiter</li> <li>■ führen und leiten Diskussionen</li> <li>■ gestalten Teamprozesse selbstständig und kooperativ</li> <li>■ trainieren ihre Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen</li> <li>■ finden und bewerten Alternativen</li> <li>■ erfassen in der Gruppenarbeit entscheidungsrelevante Sachverhalte und treffen Entscheidungen</li> <li>■ vertreten und begründen getroffene Entscheidungen</li> <li>■ beurteilen die Arbeitsergebnisse kriteriengeleitet und unter Anwendung von Feedback-Techniken</li> <li>■ nehmen Kritik angemessen an</li> <li>■ setzen Methoden zur Strukturierung von Fachinhalten ein</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Printmedien (z. B. Zielgruppenbezug, Kosten, Reichweite ...)</li> <li>■ staatliche Stellenbörsen (Agentur für Arbeit (Bedeutung, Dienstleistungsangebot, Jobcenter/-börse)</li> </ul> <p>Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)</p> <p><b>Hinweis:</b> Abstimmung mit LF 5 erforderlich</p> <p>Erfolgsüberprüfung des Recruitingprozesses (Rücklaufquoten, Einstellungsquoten, Vorstellungsquote, Kosten-Nutzen-Analyse ...)</p>	<p>Verstehen von Texten und Medien weiterentwickeln:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ die Machart von Texten beschreiben und die Gestaltung von Texten beurteilen</li> <li>■ Massenmedien und neue Informations- und Kommunikationstechnologien einschätzen und reflektiert nutzen</li> </ul> <p><b>Politik</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Konzentrationsprozesse bei Jobbörsen</li> <li>■ Einfluss des Internets auf Lebensbereiche</li> <li>■ AGG: Mitwirkung und Beteiligungsrechte des Betriebsrates</li> </ul>

## Suchprofil

1. Funktionsbezeichnung	
■ Beschreibung der Funktion	CNC-Dreher
2. Persönliches	
■ Schulbildung, Aus- und Weiterbildung	naher Bezug zur Berufspraxis und Ausbildung mittlere Reife oder Fachhochschulreife
■ Sprachen, Auslandsaufenthalt	–
3. Fachkompetenz	
■ Berufsausbildung	Industriemechaniker (Zerspannung oder gleichwertig)
■ Berufserfahrung	mehrere Jahre als CNC-Dreher in einem Metall verarbeitenden Betrieb
■ Fachspezifische Weiterbildung	Weiterbildung: abgeschlossene Lehrgänge als CNC-Dreher
■ Spezielle Kenntnisse	spanabhebende Fertigung auf einer Vertikaldrehbank
■ EDV-Kenntnisse	CNC-Programmierung (Steuerung Sinumerik, Heidenhain, Siemens, von Vorteil Master-CAM)
■ Sprachen	Deutsch
4. Verhaltenskompetenz	
■ Zielgerichtetes Engagement	sehr wichtig
■ Eigenverantwortliches Handeln	sehr wichtig (selbstständige Arbeitsweise)
■ Veränderungs- und Lernbereitschaft	wichtig (Einstellen auf neue Situationen)
■ Team- und Kooperationsfähigkeit	sehr wichtig
■ Kommunikationsfähigkeit	wichtig
■ Analytische Fähigkeit	hoch (PC-Programmierung von Drehteilen nach vorgegebenen Zeichnungen)
■ Organisationsvermögen	hoch (Planen und Durchführen von Produktionsverfahren)
5. Führungskompetenz	
–	–
6. Auftragsparameter	
■ Dauer des Einsatzes	4 Monate (Krankheits- und Urlaubsvertretungen)
■ Einsatzort	Ruhrgebiet
■ Starttermin	in drei Wochen
■ Arbeitszeit	35 Stunden/Woche
■ Gehaltsrahmen	nach Tarif

Handlungsphasen der Lerngruppe		Mögliche Methoden, Medien, Sozialformen
Analysieren	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Problemstellung erfassen (Auftragserfüllung, Konsequenzen bei Nichterfüllung)</li> <li>■ Weitere mögliche Suchwege für die zu besetzende Stelle erörtern – erste Lösungsansätze sammeln</li> <li>■ Erfahrungen aus dem eigenen Unternehmen einbringen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Visualisierungsmethoden/ Ideenfindungsmethoden</li> </ul>
Planen	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Problemstellung/Arbeitsablauf konkretisieren:</li> <li>■ <b>Beispiel</b> für möglichen Arbeitsablauf: Gestaltung der Anzeige auf Basis des Suchprofils, Auswahl geeigneter Medien: Zeitungen, Fachzeitschriften und Jobbörsen, Vergleich der Medien (z. B. unter folgenden Gesichtspunkten: Kostenvergleich, Reichweite, Online-Funktionalität, Nutzungsverhalten der Zielgruppe ...), Auswahl der Medien, Schaltung der Anzeige, Erfolgsüberprüfung</li> </ul> <p><i>Hinweis: ggf. kann die Anzeigengestaltung in Abhängigkeit des gewählten Anzeigenträgers erst später erfolgen.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Informationsbedarf und mögliche Informationsquellen bestimmen z. B. <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gestaltungskriterien für Stellenanzeigen</li> <li>■ Entscheidungshilfen zur Mediaselektion (z. B. Print- und Onlinemedien)</li> <li>■ Erfolgsüberprüfung? Kennziffern?</li> <li>■ Rechtliche Aspekte (hier AGG)</li> </ul> </li> <li>■ den Arbeits- und Lernprozess organisieren <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Absprachen zur Dokumentation bzw. Präsentation treffen</li> <li>■ Arbeitsaufträge in der Gruppe festlegen</li> <li>■ Terminabsprachen, Zeitplanung vornehmen</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Suchprofil</li> <li>■ Arbeitsablauf: Strukturierungs-/Visualisierungsmethoden</li> <li>■ Arbeitsplan/Zeitplan</li> </ul>
Bewerten	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Vorgestellte Lösungen diskutieren und bewerten</li> <li>■ Anzeigen im Hinblick auf die Gestaltung bewerten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Kriterienkatalog, Checkliste</li> </ul>
Reflektieren	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Entscheidungsfindung reflektieren</li> <li>■ Verbesserungsvorschläge bezüglich der Anzeigengestaltung und der Checkliste formulieren</li> <li>■ Bedeutung des Internets bei der Personalanwerbung reflektieren</li> <li>■ den Arbeits- und Lernprozess reflektieren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Fragebogen</li> </ul>

Handlungsphasen der Lerngruppe		Mögliche Methoden, Medien, Sozialformen
Vertiefen	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Erfolg der Anzeigenschaltung überprüfen <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Kennziffern berechnen, Kosten-Nutzen-Relation einschätzen</li> </ul> </li> <li>■ Fachtermini und Fachinhalte strukturieren (siehe Inhalte)</li> <li>■ Übersichten/Tabellen zur Mediaselektion (Jobbörsen und Printmedien) ergänzen</li> <li>■ Leistungsangebot der Agentur für Arbeit darstellen</li> <li>■ Gelerntes auf ähnliche/neue Problemstellungen übertragen</li> <li>■ Übung: Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) fallbezogen anwenden</li> <li>■ Präsentationen zu vertiefenden Aspekten erstellen</li> <li>■ <b>Beispiele</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Chancen und Probleme des E-Recruiting</li> <li>■ (Moderne) Tools des E-Recruiting</li> </ul> </li> <li>■ Vorträge/Präsentationen im Hinblick auf fachliche Aspekte, Präsentationstechnik und Visualisierung beurteilen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Daten für die Erfolgsüberprüfung</li> <li>■ Arbeit mit Gesetzestexten</li> <li>■ Mögliche Organisationsformen: Referate, Szenariotechnik, Ausstellung, Expertenbefragung usw.</li> </ul>