

Handreichung für die Lehrkraft: Das Planspiel „Headhunter“

Die Spielanleitung

1. Kurzbeschreibung zum Planspiel „Headhunter“

In der Zeit des qualifizierten Fach- und Führungskräftemangels greifen immer mehr Unternehmen auf ausgebildete Personalberater, die sogenannten Headhunter, zurück. Diese haben die Aufgabe, geeignete Kandidaten zu finden und für ihren Auftraggeber zu „rekrutieren“ oder anzuwerben. Die Verwendung von Headhuntern ist in der Arbeits- und Berufswelt keine absolute Neuheit. Der Einsatz von solchen Personalberatern ist für die Schülerinnen und Schüler (im folgenden SuS genannt) eine neue Form zur Besetzung von Arbeitsplätzen, wodurch das Interesse der SuS für dieses Planspiel geweckt werden soll.

Das Planspiel "Headhunter" folgt dem didaktischen Konzept der biografischen Berufswahlvorbereitung nach Meier und dem Kooperationsmodell nach Egloff und unterstützt die SuS in ihrer Berufswahlentscheidung. Im Spiel wird der Beruf des Headhunters nachgeahmt, sowie die Berufswahlentscheidungen von SuS simuliert.

Die SuS nehmen während des Spiels unterschiedliche Rollen ein. In der Rolle des Headhunters versuchen die betreffenden SuS, die am besten geeigneten Kandidaten zu überzeugen, in ihrem Unternehmen eine Ausbildung zu absolvieren. Die „Gejagten“ sind SuS, welche sich selbst spielen und zum Ziel haben, viele Angebote und letztendlich Zusagen für ihre gewünschten Ausbildungsberufe zu erhalten und somit am Ende des Spiels zum „besten Gejagten“ gekürt zu werden. Gleichzeitig streben die „Headhunter“ den Titel des „besten Headhunters“ an. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen die SuS unterschiedliche Entscheidungen treffen, sowie Aufgaben und Materialien bearbeiten, um Punkte zu erlangen. Die SuS sollen durch das Spiel einen differenzierten Blick auf die Arbeits- und Berufswelt erhalten, ihre eigene Biografie und, durch einen Perspektivwechsel, die Biografie anderer SuS im Zusammenhang mit der Lebenswegplanung analysieren und entdecken. Ein weiteres Ziel des Spiels liegt darin, dass die SuS ihre Handlungskompetenz weiterentwickeln, indem sie unterschiedliche Arbeitsaufträge und Aufgaben absolvieren und reflektieren. Diese zu entwickelnde Handlungskompetenz ist wichtig, um in einer ähnlichen realen Situation, wie einem Bewerbungsgespräch oder einem Gespräch mit einem Headhunter, situationsgerecht handeln zu können.

2. Organisatorische Hinweise

Einsatz: Klassestufe 8.

Zeitungfang/ Taktung: 5 Doppelstunden (5 x 90 Minuten)

Teilnehmerzahl: ≤ 28 Schülerinnen und Schülern

3. Kompetenzentwicklung

Das Planspiel „Headhunter“ als handlungsorientierte Methode verfolgt das Ziel, die Handlungskompetenz und die Berufswahlkompetenz der SuS weiterzuentwickeln. Die gewünschte Kompetenzentwicklung untergliedert sich in Fach-, Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenz. Für eine genauere Darstellung werden beim detaillierten Ablauf des Planspiels diese Kompetenzen mit einzelnen Lernzielen beschrieben.

Fachkompetenz: Im Planspiel „Headhunter“ wird die Fachkompetenz entwickelt, indem die SuS das Problem der Berufswahl und der Rekrutierung von Auszubildenden zielorientiert bearbeiten. Um das Ziel der „beste Headhunter“ oder „beste Gejagte“ zu werden zu erreichen, werden die bereitgestellten Arbeitsmaterialien selbständig bearbeitet. Die aktive, motivierte und selbstständige Arbeit führt zu einem Lernprozess bei den SuS, welcher das Gelernte langfristig im Gehirn abspeichert. Im Planspiel wird das komplexe Thema der Berufswahl reduziert, damit die SuS in der Lage sind, den Kern zu erfassen, um im Anschluss das Ergebnis zu beurteilen und zu verallgemeinern.

Die vorbereiteten Arbeitsmaterialien und Informationen dienen dazu, dass die SuS einen optimalen Lernprozess vollziehen können. Ein wichtiger Punkt zur Entwicklung der Fachkompetenz ist das Spielen im Planspiel. Über das Einnehmen einer Rolle und den spielerischen Charakter kommen die SuS über das Erleben von Emotionen zu einem Lernprozess, in welchem sie bestehendes Wissen erweitern und neue Kenntnisse erarbeiten und festigen. Die SuS lernen im Spiel die unterschiedlichen Kooperationspartner kennen und lernen, dass diese Partner wichtig sind für eine begründete Berufswahlentscheidung.

Selbstkompetenz: Im Planspiel Headhunter spielt die Entwicklung der Selbstkompetenz eine besondere Rolle. Jeder SuS besitzt eine eigene Biografie und einen eigenen Lebensweg, welcher durch die äußeren Einflüsse der Kooperationspartner (Eltern, Schule, Berufsberatung und Wirtschaft) und innere Entwicklungsprozesse veränderlich ist. Die Entwicklung der Selbstkompetenz der einzelnen SuS kann sehr stark variieren. Im Spiel nehmen die SuS unterschiedliche Rollen ein, in denen sie ihren Blick auf die eigene und die Biografie anderer richten. Sie entwickeln mit den unterschiedlichen Arbeitsmaterialien ihre individuelle Persönlichkeit und entdecken ihre Interessen, Werte und Fähigkeiten. Mit der Entwicklung der Selbstkompetenz sind die SuS in der Lage, situationsgerechte und begründete Berufswahlentscheidungen zu treffen.

Die Herausforderung mit anderen SuS zusammen oder gegeneinander zu spielen benötigt zudem Durchhaltevermögen, Verantwortungsbereitschaft und die Fähigkeit Kritik zu äußern und auch Selbstkritik zu üben. Durch das Spiel mit den unterschiedlichen Runden und die Reflexion der Entscheidungen und deren Folgen, entwickelt jeder SuS seine Selbstkompetenz.

Sozialkompetenz: Die Sozialkompetenz spielt in den Simulationsphasen des Planspiels im Gegensatz zur Fach- und Selbstkompetenz eine untergeordnete Rolle. Diese ist damit zu begründen, dass die SuS im Wettkampf zueinanderstehen und nicht in Gruppen miteinander um Punkte kämpfen. Die Sozialkompetenz wird dahingehend entwickelt, dass sich die SuS im Planspiel mit der eigenen Biografie und der Biografie anderer auseinandersetzen und diese vergleichen. Die SuS können sich somit mit sich selbst und anderen rational auseinandersetzen. Daraus können sie Persönlichkeitsmerkmale und Fähigkeiten anderer Mitschüler erkennen und in einen Bezug zu sich selbst setzen.

In den Reflexionsphasen lernen die SuS zudem, sich mit den unterschiedlichen Charakteren, Rollen, Meinungen und Kritiken auseinanderzusetzen. In den Gesprächen wird der soziale Umgang miteinander gefördert und die kommunikativen Fähigkeiten werden geschult. Während des Spiels lernen die SuS kritisch und tolerant im Umgang mit anderen Meinungen zu sein.

Methodenkompetenz: Die Methodenkompetenz wird im Planspiel dahingehend entwickelt, dass die SuS in ihren Rollen die verschiedenen Aufgaben und Probleme zielgerichtet und geplant untersuchen und bearbeiten. Diese Kompetenz wird gefördert, indem das selbstgesteuerte und selbstständige Arbeiten gefordert wird. Die SuS lernen die Materialien zielgerichtet zu untersuchen, um dadurch einen Plan für ihre folgenden Handlungen zu entwickeln, welche wiederum Folgen für das Planspiel haben.

4. Spielregeln

Die Spielregeln sind in der Handreichung für die Lehrkraft in Spielregeln für die Spielleitung (Lehrkraft), Headhunter und Gejagte aufgeteilt. Zusätzlich folgen diese Regeln dem geplanten Spielablauf.

Spielleitung:

Die Spielleitung (Lehrkraft) eröffnet und beendet die einzelnen Spielphasen. Zusätzlich übernimmt sie die Rolle des Kooperationspartners der Wirtschaft und vertritt die Unternehmen. Zunächst verteilt sie die Rollen an die SuS, welche diese nach Spielbeginn behalten müssen. Die Anzahl der Headhunter ist an die Teilnehmerzahl gebunden. Auf einen Headhunter kommen vier Gejagte (Verhältnis 1:4; Beispiel: 24 SuS entspricht 18 Gejagten und 6 Headhuntern).

Die Spielleitung hängt die Rollenkarten (G2) und das Material „Meine bevorzugten Ausbildungsberufe“ (G6) an die Tafel, damit die Headhunter die Gejagten sichten können.

Am Ende der Spielphasen verteilt die Spielleitung die erreichten Punkte mit Hilfe des entwickelten Punktesystems und trägt sie in die Punkteübersicht der Headhunter und Gejagten ein (L2). Sie achtet jederzeit darauf, dass die Headhunter und Gejagten während der Phasen nicht untätig sind. Das Verhängen von Sanktionen ist durch den Abzug von Punkten möglich (siehe Punktesystem). Eine Sanktion ist das letzte Mittel, um ein angenehmes Lernklima wiederherzustellen. In der Rolle der Unternehmen vergibt sie die Ausbildungsplätze anhand der Anforderungsprofile (H4) und Auswertungsbögen der Headhunter (H8), sowie der Rollenkarten der Gejagten (G2). Je Ausbildungsplatz darf sie zwei Zusagen verteilen, wenn die Gejagten als gleichwertig eingeschätzt werden. Eine doppelte Vergabe stellt eine Ausnahme dar.

Headhunter:

Die Headhunter müssen einen Test zum Beruf des Headhunters absolvieren. Die Ergebnisse des Tests entscheiden, in welcher Reihenfolge sich die SuS die Unternehmen mit den zwei angebotenen Ausbildungsplätzen auswählen dürfen. Der Headhunter mit dem besten Ergebnis darf als erster wählen. Anschließend wählt der Headhunter mit dem zweitbesten Ergebnis und so weiter. Jeder Headhunter vertritt ein Unternehmen, welches nicht gewechselt werden darf. Die Headhunter dürfen für ihre zwei verschiedenen Ausbildungsplätze je vier Gejagte einladen. Dazu legen die Headhunter eine Liste der Gejagten (H7) an, welche sie als geeignet erachten. Die Reihenfolge auf der Liste spiegelt die Priorität der ausgewählten Gejagten für die beiden zu vermittelnden Ausbildungsplätze wieder. Die Vergabe von Bonuspunkten ist möglich (siehe Punktesystem I.).

Die Headhunter dürfen jeden Gejagten einladen, unabhängig davon, ob der Gejagte den Ausbildungsplatz bevorzugt oder nicht. Je Ausbildungsplatz dürfen von den vier eingeladenen Gejagten nur zwei Empfehlungen an das Unternehmen verteilt werden. Die Entscheidung, wer den Ausbildungsplatz und die damit verbundenen zusätzlichen Spielpunkte für die Zusage erhält, fällen die Unternehmen (Kooperationspartner Wirtschaft).

Die Headhunter dürfen in der Simulationsphase III. maximal vier Gejagte von anderen Unternehmen rekrutieren oder neue Gejagte ohne Ausbildungsplatz anwerben. Der Ablauf und die Regeln sind an die vorherigen Simulationsphasen angelehnt.

Bei Untätigkeit während des Spiels kann die Spielleitung Sanktionen durchführen. Sie entscheidet, ob Spielpunkte abgezogen werden (siehe Punktesystem I. und II.).

Gejagte:

Die Gejagten informieren sich nur über die angebotenen Ausbildungsberufe der Unternehmen und können unter diesen auswählen. Sie müssen am Ende der Phasen (siehe Übersicht zum Ablauf des Planspiels) Ereigniskarten der Kooperationspartner bearbeiten. Um von den Headhuntern entdeckt zu werden, müssen sie eine Rollenkarte (G2) ausfüllen.

Die Gejagten können jede Einladung eines Headhunters annehmen, auch wenn der Headhunter nicht das Unternehmen mit dem bevorzugten Ausbildungsberuf vertritt. Die bevorzugten Ausbildungsberufe (G6) spiegeln die Priorität der Gejagten wieder. Die Vergabe von Bonuspunkten ist möglich.

Bei Untätigkeit während des Spiels kann die Spielleitung Sanktionen durchführen. Sie entscheidet, ob Spielpunkte abgezogen werden (siehe Punktesystem I. und II.).

5. Beschreibung der Rollen

Rolle der „Headhunter“

Die Headhunter haben die Hauptaufgabe Ausbildungsplätze für ein Unternehmen zu vermitteln. Bevor die SuS mit ihrem Beruf als Headhunter beginnen können, müssen sie einen Test absolvieren. Um diesen Test abschließen zu können, müssen die SuS Informationen zu den Aufgaben und dem Vorgehen eines Headhunters untersuchen. Der beste Headhunter hat die Möglichkeit, als erster ein Unternehmen mit den zwei unterschiedlichen Ausbildungsplätzen zu wählen. Anschließend kann der Headhunter mit dem zweitbesten Ergebnis wählen. Dieser Ablauf wird vollzogen bis alle Headhunter ein Unternehmen ausgewählt haben. Nachdem die Reihenfolge festgelegt wurde, müssen sich die Headhunter zwischen den vorliegenden Unternehmen entscheiden. Im Anschluss gilt es Informationen sammeln, um Anforderungsprofile der zu vermittelnden Ausbildungsplätze zu erstellen. In diesem Profil müssen neben den fachlichen auch die persönlichen Eigenschaften beinhaltet sein.

Neben den Anforderungsprofilen der gewählten Ausbildungsplätze müssen die Headhunter Gesprächsleitfäden entwickeln, um die Gejagten gezielt zu wichtigen Informationen zu befragen. Die Anforderungsprofile und Gesprächsleitfäden sind die Grundlage, um die geeigneten Kandidaten (Gejagte) finden zu können. An der Tafel können alle Gejagten anhand einer Rollenkarte und bevorzugten Ausbildungsberufen gesichtet werden. Die Headhunter fertigen eine Liste aller möglichen Gejagten an und müssen sich für vier Gejagte je Ausbildungsplatz entscheiden. Die Reihenfolge der Liste legt fest, welche Gejagten sie am geeignetsten empfinden. Anhand der Liste werden diese dann zu Gesprächen eingeladen, welches darf nicht länger als fünf Minuten dauern darf. In diesem kurzen Gespräch muss versucht werden, alle Informationen zu den Eigenschaften des Gejagten festzuhalten und mit dem Anforderungsprofil abzugleichen. Nach dem Gespräch beurteilt der Headhunter, ob die fachlichen Kenntnisse und die persönlichen Eigenschaften tatsächlich mit dem Anforderungsprofil übereinstimmen. Zusätzlich wird der persönliche Eindruck des Gejagten beurteilt. Je Ausbildungsplatz darf er zwei Empfehlungen an sein Unternehmen aussprechen. Anschließend muss der Headhunter Auswertungsbögen über alle Gespräche für sein Unternehmen ausfüllen, welche neben den Informationen aus dem Anforderungsprofil auch Informationen aus dem Gespräch wiedergeben.

Das Unternehmen (Spieleitung) entscheidet anhand der vom Headhunter gelieferten Informationen, ob und an wen der Ausbildungsplatz vergeben wird. Dabei muss es nicht der

Empfehlung des Headhunters folgen. Im Idealfall bekommen die empfohlenen Gejagten die Ausbildungsplätze und der Headhunter schließt einen Auftrag ab, wodurch beide Parteien Punkte für den Erfolg bekommen.

Rolle der „Gejagten“

Die „Gejagten“ sind die SuS, welche durch die Headhunter angeworben werden sollen. Das Hauptziel liegt darin, so viele geeignete Ausbildungsplätze wie möglich angeboten zu bekommen, um das Spiel zu gewinnen. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen die Gejagten verschiedene Aufgaben und Materialien bearbeiten.

Im Laufe des Spiels entwickeln sie ihre Persönlichkeit weiter (Ich-Bildung). Um die eigene Biografie zu erforschen, sind sie gezwungen, sich selbst kritisch zu hinterfragen und zu erkennen, worin ihre eigenen Stärken, Schwächen, Interessen, Werte und Fähigkeiten liegen. Die SuS befinden sich dabei im Prozess der Selbst- und Wertefindung. Auf der Rollenkarte hinterlassen die Gejagten Informationen zu ihren persönlichen Eigenschaften und zu den aktuellen Leistungen in der Schule. Dazu müssen sie ihre realistischen Schulnoten in ein Zeugnis auf der Rollenkarte eintragen. Nachdem die SuS mit den vorliegenden Materialien ihre eigene Persönlichkeit erforscht haben, kommt der nächste Schritt des Spiels: Die SuS richten ihren Blick auf die Arbeits- und Berufswelt. Sie untersuchen die aktuelle Arbeitsmarktsituation und die vorhandenen Ausbildungsberufe. Um geeignete Ausbildungsplätze zu erkennen, müssen sie die Anforderungen mit den eigenen Interessen, Vorstellungen und der Lebenswegplanung abgleichen. Nachdem sie zu den verschiedenen Ausbildungsberufen Informationen gesammelt haben, müssen sie sich für maximal drei Berufe entscheiden.

Ab diesem Punkt des Spiels beginnt die Jagd. Die Gejagten werden von den Headhuntern anhand der Rollenkarte und den bevorzugten Ausbildungsberufen gesichtet. Die Headhunter entscheiden, wen sie zu Gesprächen einladen und wen nicht. Im Gespräch versuchen sie zu überzeugen und einen Ausbildungsplatz angeboten zu bekommen. Die Gejagten können immer an ihrer Entwicklung arbeiten, indem sie verschiedene Aufgaben von den Ereigniskarten der Kooperationspartner bearbeiten. Zuletzt entscheiden die Unternehmen, wer welchen Ausbildungsplatz erhält. Der Gejagte kann versuchen, sich bestmöglich zu verkaufen und so viele Punkte wie möglich zu erhalten.

6. Beschreibung der Kooperationspartner im Planspiel

Die verschiedenen Kooperationspartner spielen bei der Berufswahl der Jugendlichen eine große Rolle. Sie haben besondere Aufgaben und Möglichkeiten, um die Jugendlichen bei der ersten Schwelle, also dem ersten Übergang in einen Ausbildungsberuf, zu unterstützen. Die Kooperation ist wichtig, um die Ziele der Berufswahlvorbereitung zu erreichen (Kooperationsmodell nach Egloff). Im Planspiel sind die Kooperationspartner Eltern und Berufsberatung in Form von Ereigniskarten integriert, um die Entwicklung der Berufswahlkompetenz der Jugendlichen zu unterstützen.

Kooperationspartner Eltern

Die Eltern stehen im Planspiel als Kooperationspartner dafür, dass sie den SuS, welche die Rolle der Gejagten einnehmen, Entscheidungshilfen bieten können. Im Ablaufplan ist der Einsatz der Ereigniskarten „Eltern“ genau beschrieben. Ein Beispiel für eine solche Karte ist ein Fragebogen zu Stärken und Fähigkeiten des Jugendlichen. Dieser wird von den Eltern ausgefüllt. Ziel dabei ist es, dass die SuS sich selbst besser einschätzen können und ihre Einschätzung mit einer Fremdeinschätzung vergleichen. Es gibt fünf verschiedene Ereigniskarten „Eltern“, welche alle im Verlauf des Spiels bearbeitet werden können, um Punkte zu erhalten. Die Eltern werden durch diese Karten stark in das Spiel miteingebunden. Die SuS lernen dadurch, ihre Eltern als Kooperationspartner in ihre Berufswahl miteinzubeziehen.

Kooperationspartner Berufsberatung

Die Berufsberatung ist dafür zuständig, dass die SuS spezielle Informationen oder eine individuelle Beratung im Berufsfindungsprozess erhalten. Der Einsatz dieser Ereigniskarte ist im Ablaufplan klar geregelt und umfasst eine Anzahl von fünf Karten. Ein Beispiel für eine Ereigniskarte „Berufsberatung“ ist der Einsatz eines psychologischen Tests. Diese Tests dienen dazu, die Eignung von den Jugendlichen besser zu bestimmen und auf zukünftige Eignungs- und Fähigkeitstests der Unternehmen vorzubereiten.

Kooperationspartner Wirtschaft

Der Kooperationspartner Wirtschaft wird in dem Planspiel durch die maximal sieben Unternehmen mit je zwei Ausbildungsplätzen dargestellt. Diese wurden so ausgewählt, dass die 14 beliebtesten Ausbildungsberufe aus dem Jahr 2015 vertreten sind. Zudem wurden diese 14 Berufe so verteilt, dass jedes Unternehmen einen besonders beliebten und einen weniger beliebten Ausbildungsplatz anbietet. Dieses Vorgehen gewährleistet eine größtmögliche Fairness im Spiel.

Die Wirtschaft als Kooperationspartner spiegelt die gesamte Arbeits- und Berufswelt im Sinne des Spiels reduziert wieder. Die Unternehmen haben zur Vermittlung der Ausbildungsplätze qualifizierte Headhunter eingestellt. Die Rolle dieser Unternehmen nimmt die Lehrkraft ein. Sie entscheidet durch das Abgleichen der Anforderungsprofile und den Auswertungsbögen der Headhunter, welche Gejagten die unterschiedlichen Ausbildungsplätze zugesagt bekommen.

7. Beschreibung der Materialien

Die entwickelten Materialien für die Lehrkraft (Spilleitung: L), die Headhunter (H) und die Gejagten (G) sind entscheidend für das Gelingen des Planspiels. Sie sind im Sinne des Ablaufs des Planspiels durchnummeriert. Alle Materialien der Headhunter und der Gejagten sind in den Rollenheften (RH; RG) für die einzelnen Spielphasen vorhanden.

Materialien der Spilleitung:

Die Spilleitung besitzt die Materialien L1 bis L7, sowie R1 und R2.

Das **Material L1: Problemsituation** dient der Einleitung und Motivation der SuS. Dabei liest die Spilleitung die Problemsituation vor und die SuS versetzen sich in die Situation hinein.

Das **Material L2: Vorlage zur Kontrolle des Tests zum Headhunter** dient dazu, die Tests schnell zu kontrollieren, damit die angehenden Headhunter ohne Unterbrechung die Unternehmen wählen können.

Das **Material L3: Punkteübersicht für die Headhunter und Gejagten** dient dazu, alle Punkte jedes einzelnen Headhunters und Gejagten in einer Übersicht festzuhalten. Dadurch werden Verfälschungen oder Täuschungen durch die SuS verhindert.

Das **Material L4: Einstellungstest mit Lösungsblatt** wird in der Simulationsphase IV. an alle SuS ausgeteilt und durchgeführt. Mit dem Einstellungstest sollen Arbeitgeber die Berufseignung und Grundkenntnisse besser beurteilen können. Dieser Test prüft Bereiche wie

Intelligenz, Wissen und Konzentration. Das Lösungsblatt dient dazu, die Einstellungstests zum Abschluss des Planspiels schnell und präzise zu kontrollieren.

Das **Material L5: Siegerurkunde** und **Material L6: Teilnahmeurkunde** dient dazu, die besten Headhunter und besten Gejagten zu küren und jeden SuS, egal welcher Rolle, für die erfolgreiche Teilnahme auszuzeichnen.

Das **Material L7: Zielscheibe zur Evaluation** wird am Ende des Planspiels eingesetzt und dient der Evaluation des gesamten Spiels.

Das **Material R1: Reflexionsbogen I.** und **R2: Reflexionsbogen II.** werden in den Reflexionsphasen ausgeteilt und dienen dazu, dass sich die SuS Notizen zu ihren Erfahrungen und Gefühlen machen können. Außerdem enthalten diese Bögen Fragen, welche den SuS helfen zu reflektieren, um anschließend gezielter diskutieren zu können.

Materialien der Headhunter:

Die Headhunter bekommen in der Einführungsphase ihren Rollenhefter (RH) mit allen Informationen und Materialien zum Planspiel. Sie besitzen die Materialien H1 bis H8.

Das **Material H1: Informationen zum Beruf des Headhunters** dient dazu, den angehenden Headhunter über den Beruf zu informieren und auf den Test (H2) vorzubereiten.

Das **Material H2: Test zum Headhunter** dient dazu, dass gewonnene Wissen zu überprüfen und eine Reihenfolge zur Auswahl des zu vertretenden Unternehmens zu erstellen. Bei Punktgleichheit werden die betreffenden Positionen ausgelost.

Mit dem **Material H3: Informationen zu den Unternehmen und den angebotenen Ausbildungsplätzen** können sich die Headhunter zu ihrem Unternehmen und den jeweiligen Ausbildungsplätzen informieren. Es ist die Grundlage für die erfolgreiche Erstellung der Anforderungsprofile und Gesprächsleitfäden. Diese Informationen und Ausbildungsplatzangebote entstammen realer Unternehmen und deren Stellenausschreibungen. Die Unternehmensnamen wurden geändert, um eine Beeinflussung der SuS auszuschließen. Die maximal 14 verschiedenen Ausbildungsplätze orientieren sich an den 15 beliebtesten Ausbildungsplätzen aus dem Jahr 2015 und sind für die Fairness auf die Unternehmen gerecht verteilt worden.

Das **Material H4: Informationen und Vorlage zur Erstellung eines Anforderungsprofils** hat die Aufgabe, dass sich die Headhunter mit der Erstellung eines Anforderungsprofils auseinandersetzen und diese für ihre beiden Ausbildungsplätze anfertigen.

Das **Material H5: Informationen und Vorlage zur Erstellung eines Gesprächsleitfadens** bietet die Möglichkeit sich auf die folgenden Gespräche mit den Gejagten vorzubereiten und anhand der Vorlage eigene Gesprächsleitfäden zu ihren Ausbildungsplätzen zu erstellen.

Das **Material H6: Einladungskarten** dient dazu, die gesichteten Gejagten zu Gesprächen einzuladen.

Das **Material H7: Liste der Gejagten** dient dem Zweck, die eingeladenen Gejagten in eine Rangfolge zu bringen. Der Gejagte an Position 1 wird vermeintlich als am geeignetsten eingeschätzt. Die Headhunter sortieren dadurch ihre vier Gejagten je Ausbildungsplatz nach Erfolgswahrscheinlichkeit. Die Liste bietet dadurch eine gute Übersicht und kann zu Bonuspunkten führen.

Das **Material H8: Auswertungsbogen** dient dazu, dem Unternehmen eine Rückmeldung zu den verschiedenen Gejagten zu geben. Aufgrund des Auswertungsbogens und der Anforderungsprofile fällen die Unternehmen ihre Entscheidung darüber, welche Gejagten eine Zusage zu einem Ausbildungsplatz erhalten. Wenn die empfohlenen Gejagten Zusagen erhalten, bekommen die Headhunter Punkte für die Erfüllung ihrer Aufträge.

Materialien der Gejagten:

Die Gejagten bekommen in der Einführungsphase ihren Rollenhefter (RG) mit allen Informationen und Materialien zum Planspiel. Sie besitzen die Material G1 bis G8.

Das **Material G1: Meine Stärken und Fähigkeiten** dient dazu, dass sich die Gejagten mit ihrer eigenen Biografie auseinandersetzen und erkennen, worin ihre Stärken und Fähigkeiten liegen. Dieses Material wird später mit einer Fremdeinschätzung durch die erste Ereigniskarte „Eltern“ (E-E1) ergänzt. Die Gejagten haben die Aufgabe, ihre eigenen Einschätzungen mit den Einschätzungen der Eltern zu vergleichen und anhand daran ihre „wirklichen“ Stärken und Fähigkeiten festzustellen.

Das **Material G2: Rollenkarte** zielt darauf ab, das Zeugnis der SuS mit den aktuellen Noten und den vermutlichen Schulabschluss realistisch festzulegen. Außerdem werden Stärken und Interessen auf der Rollenkarte festgehalten.

Das **Material G3: Informationen zu den möglichen Ausbildungsberufen** dient dazu, dass sich die Gejagten in der Arbeits- und Berufswelt orientieren und die zu ihnen passenden Berufe favorisieren. Die Informationen werden in Form von Steckbriefen aus BERUFNET von der Bundesagentur für Arbeit und dem Buch „Beruf Aktuell 2016/17“ dargeboten.

Das **Material G4: Statistiken „Beliebteste Ausbildungsberufe“** veranschaulicht die 15 beliebtesten Ausbildungsberufe aus dem Jahr 2015 und die fünf beliebtesten Ausbildungsberufe für Männer und Frauen. Es dient dazu, dass die SuS erkennen, welche Berufe zurzeit am beliebtesten sind und ob diese Berufe in ihrem Interessensfeld liegen.

Das **Material G5: Statistiken und Informationen „Arbeits- und Berufswelt“** bietet den Gejagten die Möglichkeit, einen kleinen Einblick auf den Berufs- und Arbeitsmarkt mit aktuellen Entwicklungen zu erhalten. Die Materialien G4 und G5 werden in Einzelarbeit bearbeitet und anschließend in Vierergruppen diskutiert.

Das **Material G6: Meine bevorzugten Ausbildungsberufe** gibt den Gejagten die Möglichkeit, ihre gewählten Berufe einzutragen und in eine Rangfolge zu bringen. Die Rangfolge gibt an, welchen Beruf sie am liebsten, zweit- und drittliebsten ausüben würden. Die Liste bietet eine gute Übersicht und kann zu Bonuspunkten führen.

Das **Material G7: Berufsbiografie und Lebenswegplanung** soll die Gejagten dazu befähigen, sich mit ihrer Zukunft auseinanderzusetzen und diese grob zu planen.

Die **Ereigniskarten „Eltern“** und **„Berufsberatung“** symbolisieren die wichtigen Kooperationspartner der SuS. Sie dienen dazu, den Gejagten auf ihrem Weg zur Berufswahl eine Hilfestellung zu bieten. Die Aufgaben auf den Ereigniskarten fördern die Berufswahlkompetenz der Gejagten.

8. Beschreibung des Punktesystems

Das entwickelte Punktesystem dient der Spielleitung dazu, die SuS in den Rollen der Headhunter und der Gejagten zu bewerten und Spielpunkte zu verteilen. Es orientiert sich direkt am Ablauf des Planspiels. Es können nur ganze Punkte vergeben werden.

Beschreibung zur Punktevergabe für die Headhunter:

Beim **Material H4: Informationen und Vorlage zur Erstellung eines Anforderungsprofils** sind maximal acht Punkte zu erreichen. Mit jedem Anforderungsprofil können bis zu vier Punkte erreicht werden. Die Headhunter erhalten einen Punkt für die Bearbeitung der Informationen und drei Punkte für die vollständige Bearbeitung der Vorlage.

Beim **Material H5: Informationen und Vorlage zur Erstellung eines Gesprächsleitfadens** können maximal sechs Punkte erreicht werden. Je Gesprächsleitfaden können drei Punkte erreicht werden. Die Headhunter erhalten einen Punkt, wenn sie die vorliegenden

Informationen verarbeiten und zwei weitere für die Erstellung des Gesprächsleitfadens mit einem Fragenkatalog.

Mit dem **Material H6: Einladungskarten** können maximal acht Punkte erreicht werden. Die Headhunter können je Ausbildungsplatz vier Gejagte einladen. Je Einladung erhalten sie einen Punkt.

Mit dem **Material H7: Liste der Gejagten** wird die Rangfolge der eingeladenen Gejagten festgelegt. Beispiel: Wenn der erste Gejagte in der Liste vom Unternehmen eine Zusage für den Ausbildungsplatz bekommt, erhält dieser vier Bonuspunkte. Zuvor müssen zwei Gejagte dem Unternehmen empfohlen worden sein. Nur wenn einer der beiden empfohlenen Gejagten den Ausbildungsplatz erhält, gibt es die Bonuspunkte für den jeweiligen Platz aus der Liste. Weniger Punkte erhalten die Headhunter, wenn die Gejagten ohne Empfehlung eine Zusage für den Ausbildungsplatz erhalten. Das Unternehmen darf je Ausbildungsplatz eine und bei identischer Eignung zwei Zusagen verteilen. Im Idealfall kann der Headhunter acht Punkte für die Zusagen durch die Unternehmen erhalten.

Mit dem **Material H8: Auswertungsbogen** können die Headhunter je Gejagten drei Punkte bekommen. Sie geben von jedem Gejagten den Auswertungsbogen beim Unternehmen ab. Insgesamt können die Headhunter 24 Punkte erreichen. Je Auswertungsbogen erhalten sie einen Punkt für das Urteil (Möglichkeiten einer Empfehlung, einer neutrale Rückmeldung oder einer Ablehnung) und zwei weitere für die Auswertung des Gesprächs und den Abgleich mit dem Anforderungsprofil.

Beschreibung zur Punktevergabe für die Gejagten:

Das **Material G1: Meine Stärken und Fähigkeiten** kann bis zu neun Punkte einbringen. Vier Punkte gibt es für die Einschätzung der Fach-, Sozial-, Selbst- und Methodenkompetenz. Insgesamt zwei Punkte sind möglich, wenn die Gejagten ihre Einschätzung mit der Fremdeinschätzung der Eltern verglichen und Gemeinsamkeiten gefunden haben. Die letzten drei Punkte gibt es für die Konkretisierung von sechs Stärken und Fähigkeiten.

Das **Material G2: Rollenkarte** kann bis zu vier Punkte einbringen. Zwei Punkte gibt es für das Erstellen der Zeugnisnoten und zwei Punkte für das Eintragen der Stärken und Fähigkeiten.

Das **Material G6: Meine bevorzugten Ausbildungsberufe** bringt bis zu drei Punkte dafür, dass sich die Gejagten für drei bevorzugte Berufe entscheiden. Zudem können Bonuspunkte für die Rangfolge bei Empfehlung durch den Headhunter erworben werden. Beispiel: Wenn ein Gejagter für seinen Ausbildungsberuf auf Rang 1 empfohlen wird, erhält er drei Bonuspunkte.

Das **Material G7: Berufsbiografie und Lebenswegplanung** kann maximal fünf Punkte einbringen. Je zwei Punkte werden für den „Blick auf die eigene Biografie“ zum aktuellen Zeitpunkt und für den Blick in die Zukunft auf die eigene Berufsbiografie und Lebenswegplanung vergeben. Einen Punkt gibt es für die Zeichnung des Zukunftsblicks auf die eigene Berufsbiografie und Lebenswegplanung.

Die **Ereigniskarten E-E1 bis E5 „Eltern“ und E-B1 bis B5 „Berufsberatung“** können für die vollständige Bearbeitung jeweils drei Punkte einbringen. Der Aufwand der jeweiligen Karten kann unterschiedlich sein. Jedoch können drei Punkte zwischen Sieg und Niederlage im Spiel entscheiden.

Die **Bonuspunkte** erhalten die Gejagten, wenn sie zu Gesprächen eingeladen werden (je einen Punkt), Gespräche geführt haben (je zwei Punkte) und von den Unternehmen eine Zusage zu einem Ausbildungsplatz erhalten haben (acht Punkte).

Beschreibung der Punktevergabe für beide Rollen:

In der Simulationsphase IV. geht es um ein Entscheidungsspiel. In diesem Spiel absolvieren alle Spieler, egal ob Headhunter oder Gejagter, einen „**Einstellungstest**“ (**L3**). Dieser Test wird von der Lehrkraft ausgeteilt und anschließend auch kontrolliert. Dieser Einstellungstest bringt bis zu 10 Bonuspunkte. Bei einer Punktzahl unter 50% gibt es keine Bonuspunkte. Einen Punkt Abzug kann es jeweils für Untätigkeit und Störungen geben.

Erreichte Punkte in %	Anzahl der Bonuspunkte
100-90	10
89-80	8
79-70	6
69-60	4
59-50	2

Tabellarische Übersicht zu dem Punktesystem I. und II.

Das Punktesystem I. bezieht sich auf die Einführungsphase I. bis zur Simulationsphase II. Das Punktesystem II. bezieht sich auf die Simulationsphase III bis Simulationsphase IV.

Punktesystem I.			
Headhunter (H)		Gejagte (G)	
Material	Punkte	Material	Punkte
H4: Informationen und Vorlage zur Erstellung eines Anforderungsprofils	je max. 4	G1: Meine Stärken und Fähigkeiten	max. 9
	= max. 8	G2: Rollenkarte	max. 4
H5: Informationen und Vorlage zur Erstellung eines Gesprächsleitfadens	je max. 3	E-E1: Ereigniskarte „Eltern“	max. 3
	= max. 6		
H6: Einladungskarten	je G. 1	G6: Meine bevorzugten Ausbildungsberufe	max. 3
	= max. 8		
Bonuspunkte bei Zusage: H7: Liste von Gejagten	G1= 4	E-B1: Fragen der Berufsberatung	max. 3
	G2= 3		
	G3= 2		
	G4= 1		
H8: Auswertungsbogen	je G. max. 3	G7: Berufsbiografie und Lebenswegplanung	max. 5
	= max. 24		
Zusage zu einem Ausbildungsplatz für einen der Kandidaten	je G. 3	E-E2, E3: Ereigniskarten „Eltern“	je max. 3
	= max. 8		= max. 6
		E-B2, B3: Ereigniskarten „Berufsberatung“	je max. 3
		Einladungskarte erhalten	= max. 6
			je 1
		Gespräch geführt	je 2
		Empfehlung des Headhunters für einen Ausbildungsplatz an das Unternehmen	je 2 Bonus bei Empfehlung (siehe G6): Wunsch I: 3 Wunsch II: 2 Wunsch III: 1
		Zusage eines Ausbildungsplatzes vom Unternehmen	je 8
Punkteabzug bei Untätigkeit oder Störungen	je 1	Punkteabzug bei Untätigkeit oder Störungen	je 1
Zwischenrechnung	max. 54 + X		max. 39 + X

Punktesystem II.			
Headhunter (H)		Gejagte (G)	
Material	Punkte	Material	Punkte
H4: Informationen und Vorlage zur Erstellung eines Anforderungsprofils (verbessert)	je max. 2 = max. 4	G6: Meine bevorzugten Ausbildungsberufe (verbessert) → <i>Berufliche Alternative finden</i>	max. 1
H5: Informationen und Vorlage zur Erstellung eines Gesprächsleitfadens (verbessert)	je max. 1 = max. 2	E-E4: Ereigniskarte „Eltern“	max. 3
H6: Einladungskarten	je G. 1 = max. 8	E-E5: Ereigniskarte „Eltern“	max. 3
Zusage und Annahme eines Ausbildungsplatzes	je G. 2 = max. 8	E-B4: Ereigniskarte „Berufsberatung“	max. 3
H8: Auswertungsbogen	je G. max. 3 = max. 24	E-B5: Ereigniskarte „Berufsberatung“	max. 3
Bonuspunkte bei Zusage: H7: Liste von Gejagten	G1= 4 G2= 3 G3= 2 G4= 1	Einladungskarte erhalten	je 1
Bonuspunkte bei Rekrutierung von Gejagten mit min. einem Ausbildungsplatz	je G. 3 = max. 12	Gespräch geführt	je 2
		Empfehlung des Headhunters für einen Ausbildungsplatz an das Unternehmen	je 2 Bonus bei Empfehlung (siehe G6): Wunsch I: 3 Wunsch II: 2 Wunsch III: 1
		Zusage eines Ausbildungsplatzes vom Unternehmen	je 8
Einstellungstest	max. 10	Einstellungstest	max. 10
Punkteabzug bei Untätigkeit oder Störungen	je 1	Punkteabzug bei Untätigkeit oder Störungen	je 1
Zwischenrechnung	max. 56 + X		max. 23 + X
Abschlussrechnung	max.		max.

9. Detaillierte Beschreibung zum Ablauf des Planspiels

Das Planspiel verläuft in neun Phasen (zwei Einführungsphasen, vier Simulationsphasen und drei Reflexionsphasen). Diese Phasen sind auf einen Unterricht mit Doppelstunden getaktet und enthalten verschiedene Aufträge, welche die SuS in ihren Rollen absolvieren müssen. Hinweise werden von der Spielleitung bei Nachfrage gegeben. Die Spielpunkte erhalten die Headhunter und Gejagten von der Spielleitung, wenn es in dem Ablauf angegeben ist. Die einzelnen Spielphasen sind farblich an die „Detaillierte Beschreibung zum Ablauf des Planspiels“ und die „Aufgaben der Lehrkraft“ angepasst, um eine optimale Anwendung zu gewährleisten.

Einführungsphase I.

Dauer: 15 Minuten

Materialien:

Spielleitung: Einführungsblatt (L1): Problemsituation	
Headhunter	Gejagte
<ul style="list-style-type: none">RH: Rollenhefter: Handreichung für die SuS: „Headhunter“	<ul style="list-style-type: none">RG: Rollenhefter: Handreichung für die SuS: „Gejagte“

Beschreibung: Das Planspiel beginnt damit, dass die Lehrkraft die SuS an das Thema und an die Ziele des Planspiels „Headhunter“ heranführt.

Dazu werden die unterschiedlichen Aufgaben und Rollen der Headhunter und Gejagten, sowie Spielregeln, der Ablauf und die Materialien besprochen. Nachdem die Rahmenbedingungen geklärt wurden, liest die Lehrkraft das Einführungsblatt (L1) für die Problemsituation des Planspiels „Headhunter“ vor. Um die SuS für das Planspiel zu begeistern, sollte dieses Einführungsblatt wie eine „Fantasiereise“ vorgetragen werden.

Im Anschluss daran werden die Rollen der Headhunter und der Gejagten ausgelost und die zugehörigen Rollenhefter (RH und RG) ausgeteilt. In den Rollenheftern der Headhunter und der Gejagten befinden sich die Handreichungen für die SuS. Sie finden darin benötigte Arbeitsmaterialien vor, welche nach Ablauf des Planspiels sortiert und farblich passend gestaltet sind.

Einführungsphase II.

Dauer: 75 Minuten

Materialien:	Headhunter	Gejagte
	<ul style="list-style-type: none">• H1: Informationen zum Beruf des Headhunters• H2: Test zum Headhunter• H3: Informationen zu den Unternehmen und den angebotenen Ausbildungsplätzen• Buch „Beruf Aktuell 2016/2017“	<ul style="list-style-type: none">• G1: Meine Stärken und Fähigkeiten• G2: Rollenkarte• G3: Informationen zu den möglichen Ausbildungsberufen• Buch „Beruf Aktuell 2016/17“• E-E1: Ereigniskarte: „Eltern“

Lernziele:

- Die SuS kennen ihre persönlichen Stärken und Fähigkeiten.
- Die SuS wissen, worin ihre Interessen, Werte und Berufswünsche liegen.
- Die SuS sind in der Lage, sich aus unterschiedlichen Informationen ein Bild über die im Planspiel angebotenen Ausbildungsplätze zu machen und mit den eigenen Interessen und Wünschen zu vergleichen.
- Die SuS kennen die Eltern als Kooperationspartner im Prozess der Berufswahl.

Beschreibung: Die SuS sichten ihre Materialien und bearbeiten die ersten Arbeitsaufträge. Die Headhunter untersuchen die Informationsmaterialien zum Beruf des Headhunters (H1), um den Test zum Headhunter (H2) zu bestehen. Die Spielleitung kontrolliert mit der Vorlage zur Kontrolle des Tests (L2), welche Ergebnisse erreicht wurden. Die Ergebnisse bestimmen, in welcher Reihenfolge die Headhunter ihr Unternehmen auswählen.

Um ein Unternehmen wählen zu können, müssen die Headhunter die Informationen zu den Unternehmen und den angebotenen Ausbildungsplätzen untersuchen (H3).

Die Gejagten haben die Aufgabe, sich selbst einzuschätzen, indem sie ihre eigenen Stärken und Fähigkeiten bewerten (G1). Anschließend füllen sie ihre Rollenkarte aus (G2). Wichtig dabei ist, dass sie ihre Noten auf der Rollenkarte realitätsnah angeben und ihre eigenen Stärken und Fähigkeiten reflektieren. Die erste Ereigniskarte „Eltern“ (E-E1) wird durch die Eltern bearbeitet und in der nächsten Stunde mit dem Material G1 verglichen. Die neuen Erkenntnisse zu ihren Stärken und Fähigkeiten werden in der Rollenkarte festgehalten. Nachdem die SuS ihre eigene Biografie vertiefend kennengelernt haben, bekommen sie die Aufgabe, sich mit den unterschiedlichen, im Planspiel angebotenen Ausbildungsberufen zu beschäftigen (G3, „Beruf Aktuell 2016/17“). Daraufhin entscheiden sie, welche bis zu sechs Ausbildungsberufe sie favorisieren.

Simulationsphase I.

Dauer: 70 Minuten

Materialien:

Headhunter	Gejagte
<ul style="list-style-type: none">• H3: Informationen zu den Unternehmen und dessen Ausbildungsplatzangebot• H4: Informationen und Vorlage zur Erstellung eines Anforderungsprofils	<ul style="list-style-type: none">• G4: Statistiken „Beliebteste Ausbildungsberufe“• G5: Statistiken und Informationen „Arbeits- und Berufswelt“
<ul style="list-style-type: none">• H5: Informationen und Vorlage zur Erstellung eines Gesprächsleitfadens• H6: Einladungskarten	<ul style="list-style-type: none">• G6: Meine bevorzugten Ausbildungsberufe• E-B1: Fragen der Berufsberatung

Lernziele:

- Die SuS (Gejagte) kennen die beliebtesten Ausbildungsplätze und aktuelle Entwicklungen in der Arbeits- und Berufswelt.
- Die SuS (Gejagte) sind in der Lage zu entscheiden, welche Berufe zu ihrer Biografie passen (Zuordnung Person – Arbeits- und Berufswelt; Berufswahlentscheidung).
- Die SuS (Gejagte) kennen die Berufsberatung als Kooperationspartner im Prozess der Berufswahl.
- Die SuS (Headhunter) können Informationen zu unterschiedlichen Ausbildungsberufen in einem Anforderungsprofil zusammenfassen.
- Die SuS (Headhunter) können einen Gesprächsleitfaden entwickeln und nutzen.

Beschreibung: Die Headhunter haben in dieser Phase die Aufgabe, die kommenden Gespräche mit den Kandidaten (Gejagten) vorzubereiten. Dazu bekommen sie detaillierte Informationen und Arbeitsmaterialien (H3), um sich Anforderungsprofile (H4) für die Ausbildungsberufe des gewählten Unternehmens zu erarbeiten. Zudem müssen sie sich einen Gesprächsleitfaden erarbeiten, welcher eine sichere, zielgerichtete Gesprächsführung zulässt (H5).

Die Gejagten diskutieren in dieser Phase in einer Gruppenarbeit Statistiken und Informationen zu den beliebtesten Ausbildungsberufen und der aktuellen Arbeits- und Berufswelt (G4, G5). Nachdem sich die Gejagten ein Bild von der Arbeits- und Berufswelt gemacht haben, können sie ihre Berufswahl präzisieren und reduzieren ihre bevorzugten Ausbildungsberufe auf dem vorgegebenen Arbeitsblatt (G6). Am Ende stehen drei bevorzugte Ausbildungsplätze von den vorhandenen Unternehmen auf der Liste. Am Ende wird die erste Ereigniskarte „Fragen der Berufsberatung“ (E-B1) bearbeitet. Das Arbeitsblatt (G6) muss an die Spielleitung zusammen mit der Rollenkarte übergeben werden.

Zwischenbilanz I.

Dauer: 20 Minuten

Beschreibung: In der ersten Zwischenbilanz werden einzelne Probleme und Fragen in Form einer Kurzreflexion besprochen.

Beispielfragen:

- Wie kommt ihr bis jetzt mit der Zeit zurecht?
- Womit hattet ihr bis jetzt Probleme? / Was ist euch gut gelungen?
- Seid ihr bereit in die nächste Simulationsphase zu gehen?

Die Rollenkarten und bevorzugten Ausbildungsberufe werden für die Headhunter an die Tafel gehängt. Anschließend kann die Spielleitung, Headhunter und Gejagte durch eine Abstimmung entscheiden, ob noch weitere Zeit benötigt wird oder ob die nächste Phase beginnen kann.

Wenn weitere Zeit benötigt, verlängert sich die Simulationsphase I um maximal 30 Minuten.

Wenn keine zusätzliche Zeit benötigt wird, vergibt die Lehrkraft die ersten Punkte für die bearbeiteten Aufgaben und leitet in die nächste Simulationsphase über.

„Die Jagd kann beginnen!“

Simulationsphase II.

Dauer: ca. 90 Minuten

Material:

Headhunter	Gejagte
<ul style="list-style-type: none">• H7: Vorlage Liste der Gejagten• Tafel mit Rollenkarten (G2) und bevorzugten Ausbildungsberufe (G6) der Gejagten	<ul style="list-style-type: none">• G7: Berufsbiografie und Lebenswegplanung
<ul style="list-style-type: none">• H4: Erarbeitete Anforderungsprofile• H5: Erarbeitete Gesprächsleitfäden• H8: Auswertungsbogen für das Unternehmen	<ul style="list-style-type: none">• G2: Rollenkarte• E-E2, E3: Ereigniskarten „Eltern“• E-B2, B3: Ereigniskarten „Berufsberatung“

Lernziele:

- Die SuS (Headhunter) sind in der Lage, sich in andere Jugendliche hineinzusetzen und deren Biografie zu erkennen (Perspektivwechsel).
- Die SuS (Headhunter) sind in der Lage, mit dem Anforderungsprofil geeignete Kandidaten zu bestimmen und ein möglichst professionelles Gespräch zu gestalten.
- Die SuS (Gejagte) wissen, dass die Berufsbiografie mit der Lebenswegplanung zusammenhängt und können ihre zukünftige Biografie planen.

Beschreibung: Die SuS versuchen in dieser Phase des Spiels einen Ausbildungsplatz zu erhalten bzw. als Headhunter einen Ausbildungsplatz zu vermitteln.

Die Headhunter nutzen dazu ihr bereits erarbeitetes Material (H4, H5) und ihr Wissen zum Vorgehen. Für die Sichtung der geeigneten Gejagten sind an der Tafel die Rollenkarten (G2) und bevorzugten Ausbildungsberufe (G6) der einzelnen Gejagten befestigt. Diese werden von den Headhuntern gelesen, woraufhin sie entscheiden, welche vier Gejagten sie je Ausbildungsplatz am geeignetsten finden. Diese werden auf der Liste der Gejagten (H7) nach Priorität festgehalten. Die Liste bringt den Headhuntern Bonuspunkte, wenn ein Gejagter dieser Liste durch das Unternehmen einen Ausbildungsplatz erhält (siehe Punktesystem I.).

Die Gejagten erarbeiten zeitgleich das Arbeitsblatt „Berufsbiografie und Lebenswegplanung“ (G7), um sich selbst zu erforschen und zu erkennen, welche Ziele sie im Leben und Beruf haben. Nachdem die Headhunter die Gejagten gesichtet und unter diesen vier Favoriten gewählt haben, werden diese eingeladen. Hierfür werden die Einladungskarten (H6) mit den möglichen Ausbildungsberufen zu den Rollenkarten der gesichteten Gejagten an die Tafel geheftet. Die SuS, welche keine Einladung erhalten haben, müssen weitere Voraussetzungen schaffen, um in der nächsten Simulationsphase erfolgreicher sein zu können. Dazu müssen sie weitere Ereigniskarten von den Kooperationspartnern (E-E2, E-B2) bearbeiten. Im Anschluss an die Gespräche wird von den Headhuntern entschieden, welche zwei Gejagten je Ausbildungsplatz eine Empfehlung für das Unternehmen erhalten. Die Auswertungsbögen aller Gejagten (H8), mit denen ein Gespräch durchgeführt wurde, werden ausgefüllt und beim auftragsgebenden Unternehmen (Lehrkraft) abgegeben. Die Gejagten können die Einladungen annehmen oder ablehnen. Um das Spiel zu gewinnen, sollten die SuS die angebotenen Gespräche annehmen, solange der angebotene Ausbildungsplatz nicht völlig unpassend erscheint. In der Zeit, in der die Headhunter Gespräche führen, erarbeiten die Gejagten, die keine Gespräche führen, weitere Ereigniskarten (E-E3, E-B3), um mehr Punkte zu bekommen und die Bedeutung der Kooperationspartner besser kennenzulernen.

Zwischenbilanz II.

Dauer: 15 Minuten

Beschreibung: Die Lehrkraft, in der Rolle der Unternehmen, weist die Ausbildungsplätze den besten Kandidaten zu (anhand der Anforderungsprofile und Auswertungsbögen der Headhunter, sowie der Rollenkarten und bevorzugte Ausbildungsberufe der Gejagten). Diese Materialien wertet die Lehrkraft im Vorfeld der nächsten Unterrichtsstunde aus. Zusätzlich kommt es zur Punkteverteilung für die zugewiesenen Ausbildungsplätze und das bearbeitete Material mit dem Punktesystem I.

Reflexionsphase I.

Dauer: 30 Minuten

Material: R1: Reflexionsbogen I. für die Headhunter und Gejagten

Lernziele:

- Die SuS sind in der Lage, ihre eigene Berufsbiografie in Verbindung mit der Lebenswegplanung zu erkennen und wissen, dass der Lebensweg veränderlich ist (lebenslanges Lernen).
- Die SuS wissen, dass neben der Fachkompetenz auch die Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenz wichtige Rollen beim Erwerb eines geeigneten Ausbildungsplatzes spielen.
- Die SuS wissen, dass sie sich in Hinsicht auf die Berufswahl umorientieren können, wenn ein anderer Beruf besser mit ihren persönlichen Interessen und Werten einhergehen.
- Die SuS wissen, dass nachweisbare schulische Leistungen, gesundheitliche Eignung und persönlichen Auftreten die ausschlaggebenden Faktoren sind, um einen Ausbildungsplatz zu erhalten.
- Die SuS wissen, dass die Eltern, die Berufsberatung, die Wirtschaft und die Schule Kooperations- und Interaktionspartner sind, welche dazu beitragen, ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln, Hilfestellungen bei der Berufswahlentscheidung darzubieten und den Lebensweg positiv zu gestalten.

Beschreibung: In der ersten großen Reflexionsphase wird die erste Spielrunde ausgewertet und reflektiert. Am Anfang dieser Phase werden spontane Äußerungen von SuS mit und ohne Zusagen zugelassen. Das Ziel der spontanen Äußerungen liegt darin, dass die SuS ohne angeleitete Fragen ihre Emotionen, sowie Erfahrungen frei äußern können. Nachdem die SuS die Möglichkeit erhalten haben sich frei zu äußern, bearbeiten sie anschließend einen Reflexionsbogen (R1), um ihre Spielerfahrungen, Gedanken und Emotionen ruhig und geordnet zu notieren. Das Ziel des Reflexionsbogens ist es, dass die SuS über aufgetretene Probleme, Fragen, Spielerfahrungen und Folgen für jeden einzelnen SuS reflektieren und diskutieren. Die Rollen der Headhunter und der Gejagten werden besprochen und mit möglichen realen Situationen verglichen.

Für die Entwicklung von Handlungsstrategien werden unterschiedliche Fragen diskutiert:

- Was kann ich tun, um einen Ausbildungsplatz zu erhalten? →berufliche Alternativen suchen
- Gibt es Möglichkeiten meine Persönlichkeit/ Fähigkeiten besser darzustellen?
- Wie können mir die Kooperationspartner helfen?
- Was kann mir in zukünftigen, realen Situationen helfen? Weitere Fragen sind möglich.

Simulationsphase III.

Dauer: 45 Minuten

Material: -bearbeitete Materialien (Headhunter: H; Gejagte: G) verbessern
-Ereigniskarten der Kooperationspartner (E-E4, E-E5, E-B4, E-B5)

Lernziele:

- Die SuS können die Erfahrungen und das neu erlernte Handlungswissen anwenden.
- Die SuS können in einem Gespräch ihre Biografie mit den Stärken und Fähigkeiten, Interessen, Werten und Neigungen vertreten und Andere von ihrer Person überzeugen.
- Die SuS sind in der Lage, situationsgerechte und begründete Berufswahlentscheidungen zu treffen (Berufswahl realisieren).

Beschreibung: Die SuS in den Rollen als Headhunter und Gejagte haben die Möglichkeit, mit dem neuen Wissen und den neuen Handlungsstrategien Gejagte von anderen Unternehmen zu rekrutieren (Aufgabe der Headhunter) bzw. einen oder weitere Ausbildungsplätze zu erhalten (Aufgabe der Gejagten). Unternehmenslose Gejagte können neu angeworben werden, nachdem sie ihre Biographie verbessert haben. Die Spielregeln bleiben weiterhin bestehen. Die Headhunter dürfen vier Gejagte je Ausbildungsplatz einladen bzw. rekrutieren und davon zwei empfehlen. Die Gejagten haben in dieser Phase die Möglichkeit, ihre Berufswahl zu verändern und sich über alternative Ausbildungsberufe zu informieren.

Der Ablauf der Simulationsphase III. ist ähnlich wie in der Simulationsphase II.

Der Unterschied liegt darin, dass die Gejagten die Möglichkeit haben, das neuen Wissen anzuwenden, um einen neuen Ausbildungsplatz zu suchen und weitere Ereigniskarten (E-E4, E-E5, E-B4, E-B5) zu bearbeiten und Spielpunkte zu erlangen.

Zwischenbilanz III.

Dauer: 15 Minuten

Beschreibung: Die Lehrkraft weist, wie in der Zwischenbilanz II., die Ausbildungsplätze zu und verteilt die Punkte für die zugewiesenen Ausbildungsplätze und das bearbeitete Material mit dem Punktesystem II.

Am Ende gibt die Lehrkraft Hinweise zur folgenden zweiten Reflexionsphase.

Reflexionsphase II.

Dauer: 30 Minuten

Material: R2: Reflexionsbogen II.

Lernziele:

- Die SuS erkennen, welche Folgen eine gute Vorbereitung auf die Berufswahl und die Zusage auf einen Ausbildungsplatz haben kann.
- Die SuS kennen das Problem der Selektionsgesellschaft und sind in der Lage ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten mit den Anforderungen der Arbeits- und Berufswelt zu vergleichen.
- Die SuS wissen, dass Absagen und das Erforschen von Berufsalternativen zur Entwicklung der Berufsbiografie gehören.

Beschreibung: Die SuS reflektieren die Veränderungen von Vergabe und Auswahl der Ausbildungsberufe von der Simulationsphase II. zur Simulationsphase III. Jeder SuS bearbeitet dazu den Reflexionsbogen II. (R2). Darin reflektiert er den Nutzen des neuen Wissens und der neuen Handlungsstrategien.

Die SuS besprechen, welche Headhunter neue Kandidaten rekrutieren konnten, welche Gejagte rekrutiert wurden und welche Gejagte, die zuvor keinen Ausbildungsplatz zugesagt bekommen hatten, durch das neue Wissen einen oder mehrere Ausbildungsplätze erhalten haben.

Die Reflexionsphase endet damit, dass die Problematik diskutiert wird, dass einige SuS immer noch keine Ausbildungsstelle erhalten haben:

- Bezug auf die Realität (50-60 % bekommen eine Absage)
- Mögliche Berufsalternativen
- Berufsbiografie und Lebenswegplanung reflektieren
- Vergleich der eigenen Biografie mit den Biografien anderer SuS
- Fähigkeiten und Fertigkeiten vs. Anforderungen
- Problem der Selektionsgesellschaft

Simulationsphase IV.

Dauer: 15 Minuten

Material: - L4: Einstellungstest

- L4: Einstellungstest – Lösungsblatt

Lernziele:

- Die SuS wissen, welche Aufgabe ein Einstellungstest haben kann und kennen den Ablauf eines fiktiven Einstellungstests.

Beschreibung: In der letzten Simulationsphase absolvieren alle SuS einen Einstellungstest (L4). Diese Phase bietet die letzte Möglichkeit, Punkte für den Gewinn des Spiels als Headhunter oder Gejagter zu sammeln. Die Spielleitung kontrolliert mit den SuS den Test mit dem Lösungsblatt zum Einstellungstest (L4). Die SuS notieren sich die erhaltenen Punkte.

Abschlussreflexion

Dauer: ca. 30 Minuten

Materialien:

- Siegerurkunde (L5) und Teilnahmeurkunde (L6)
- Zielscheibe zur Evaluation (L7)

Lernziele:

- Die SuS können die fiktive Spielwelt auf die Realität projizieren.
- Die SuS sind in der Lage, bei der Berufswahl situationsgerecht und begründet zu entscheiden, welcher Beruf zur eigenen Biografie passt.
- Die SuS können das Planspiel mit Hilfe einer Zielscheibe evaluieren.

Beschreibung: In der Abschlussreflexion werden die Spielpunkte der einzelnen Headhunter und Gejagten bekannt gegeben. Die Lehrkraft kürt den besten Headhunter und den besten Gejagten. Zusätzlich werden die restlichen Platzierungen bekannt gegeben. Nachdem alle SuS wissen, welche Platzierung sie eingenommen haben kommt es zu einer gemeinsamen Besprechung des gesamten Planspiels und Feststellung des Ertrags für die Zukunft der SuS. Dazu wird das gesamte Planspiel anhand einer Zielscheibe evaluiert und besprochen. Diese Phase dient zur Festigung des Erlernten und zur Übertragung von dem im Spiel Erlebten auf die Realität.

10. Übersicht zum Ablauf des Planspiels

Zeit/Phase	Lernaktivitäten		Sozialform	Arbeitsmaterialien	
				Headhunter	Gejagte
Einführungsphase I. (ca. 15 min.)	Einführung in das Planspiel Headhunter <ul style="list-style-type: none"> • Beschreibung der Problemsituation • Erklärung der Rollen, Regeln, Ablauf, Ziel des Spiels, Materialien etc. Einteilung der Rollen des Headhunters und der Gejagten		Lehrervortrag Unterrichtsgespräch	<ul style="list-style-type: none"> • RH: Rollenhefter: Handreichung für die SuS: „Headhunter“ 	<ul style="list-style-type: none"> • RG: Rollenhefter: Handreichung für die SuS: „Gejagte“
	Einführungsphase II. (ca. 75 min)	Sichtung der Rollenhefter, Arbeitsaufträge und Materialien		Einzelarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • H1: Informationen zum Beruf des Headhunters • H2: Test zum Headhunter • H3: Informationen zu den Unternehmen und den angebotenen Ausbildungsplätzen • Buch „Beruf Aktuell 2016/2017“ • L2: Vorlage zur Kontrolle des Tests zum Headhunter
Headhunter		Gejagte			
	<ul style="list-style-type: none"> • Test zum Headhunter absolvieren • Auswahl des zu vertretenden Unternehmens • Sichtung der Informationen zu den Ausbildungsplätzen des gewählten Unternehmens 	<ul style="list-style-type: none"> • Bearbeitung der Arbeitsmaterialien: Fragebogen, Rollenkarte, usw. • Auswahl der bevorzugten Ausbildungsberufe • Ereigniskarte: „Eltern“ bearbeiten und Einschätzungen vergleichen 			

Zeit/Phase	Lernaktivitäten		Sozialform	Arbeitsmaterialien	
	Headhunter	Gejagte		Headhunter	Gejagte
Simulationsphase I. (70 min.)	Erstellung der Anforderungsprofile für die zwei gewählten Ausbildungsplätze des Unternehmens	Bearbeitung, Diskussion und Auswertung der vorliegenden Arbeitsmaterialien	Einzelarbeit (Headhunter) Gruppenarbeit (Gejagte)	<ul style="list-style-type: none"> H3: Informationen zu den Unternehmen und den angebotenen Ausbildungsplätzen H4: Informationen und Vorlage zur Erstellung eines Anforderungsprofils 	<ul style="list-style-type: none"> G4: Statistiken „Beliebteste Ausbildungsberufe“ G5: Statistiken und Informationen „Arbeits- und Berufswelt“
	Erstellung eines Gesprächsleitfadens Beschriftung der Einladungskarten	<ul style="list-style-type: none"> Auswahl der bevorzugten Ausbildungsberufe auf drei reduzieren Ereigniskarte „Berufsberatung“ bearbeiten 	Einzelarbeit	<ul style="list-style-type: none"> H5: Informationen und Vorlage zur Erstellung eines Gesprächsleitfadens H6: Einladungskarten 	<ul style="list-style-type: none"> G6: Meine bevorzugten Ausbildungsberufe E-B1: Fragen der Berufsberatung
Zwischenbilanz I. (20 min.)	Befragung zu Problemen und Fragen Lehrkraft leitet in die nächste Simulationsphase über: „Die Jagd kann beginnen!“		Unterrichtsgespräch Lehrervortrag	<ul style="list-style-type: none"> Erste Punkte werden verteilt →jedes Arbeitsmaterial bringt eine bestimmte Anzahl von Punkten 	
Simulationsphase II. (ca. 90 min.)	Sichtung der passenden Gejagten anhand der Arbeitsblätter (G6) und Rollenkarten (G2)	Informationen verarbeiten und eigene Berufsbiografie und Lebensweg planen	Einzelarbeit	<ul style="list-style-type: none"> H7: Vorlage: Liste der Gejagten Tafel mit Rollenkarten (G2) und bevorzugten Ausbildungsberufe (G6) der Gejagten 	<ul style="list-style-type: none"> G7: Berufsbiografie und Lebenswegplanung
	Vier Gejagte je Ausbildungsplatz in Gespräche einladen und führen	Gesprächseinladungen ansehen und Gespräche führen →Ohne Einladung: Ereigniskarten bearbeiten	Partnerarbeit Einzelarbeit	<ul style="list-style-type: none"> H4: Erarbeitete Anforderungsprofile H5: Erarbeitete Gesprächsleitfäden H6: Einladungskarten 	<ul style="list-style-type: none"> G2: Rollenkarte E-E2: Ereigniskarte „Eltern“ E-B2: Ereigniskarte „Berufsberatung“

Zeit/Phase	Lernaktivitäten		Sozialform	Arbeitsmaterialien	
	Headhunter	Gejagte		Headhunter	Gejagte
Simulationsphase II. (ca. 90 min.)	<ul style="list-style-type: none"> Anforderungsprofil und Eindruck aus dem Gespräch mit dem Gejagten (G2, G6) vergleichen Entscheidung: zwei Gejagte je Ausbildungsplatz empfehlen Auswertungsbögen aller Gejagten ausfüllen und an das Unternehmen 	Wenn keine verfügbaren Headhunter oder alle Gespräche geführt wurden: Ereigniskarte „Berufsberatung“ und „Eltern“ bearbeiten bzw. vorbereiten	Partnerarbeit Einzelarbeit	<ul style="list-style-type: none"> H4: Erarbeitete Anforderungsprofile H5: Erarbeitete Gesprächsleitfäden H8: Auswertungsbogen für das Unternehmen 	<ul style="list-style-type: none"> E-E3: Ereigniskarte „Eltern“ E-B3: Ereigniskarte „Berufsberatung“
Zwischenbilanz II. (15 min.)	Lehrkraft, in der Rolle der Unternehmen, weist die Ausbildungsplätze an die am geeignetsten Gejagten zu. Lehrkraft gibt Hinweise zur folgenden ersten Reflexionsphase.		Lehrervortrag	<ul style="list-style-type: none"> H8: Auswertungsbögen der Headhunter G2: Rollenkarten der Gejagten Punkteverteilung für zugewiesene Ausbildungsplätze, bearbeitetes Material etc. mit dem Punktesystem I. 	
Reflexionsphase I. (30 min.)	Auswertung des bisherigen Planspiels Diskussion und Äußerungen über Probleme, Fragen, Spielerfahrungen und Folgen für jeden einzelnen SuS Spontane Äußerungen von SuS mit ein oder mehr Zusagen und SuS ohne Zusagen Bearbeitung und Auswertung des Reflexionsbogens Entwicklung von Handlungsstrategien: <ul style="list-style-type: none"> Was kann ich tun, um einen Ausbildungsplatz zu erhalten? →berufliche Alternativen suchen Gibt es Möglichkeiten meine Persönlichkeit/ Fähigkeiten besser darzustellen? <i>Weitere Fragen möglich</i> 		Diskussion/ Unterrichtsgespräch	<ul style="list-style-type: none"> R1: Reflexionsbogen I. 	

Zeit/Phase	Lernaktivitäten	Sozialform	Arbeitsmaterialien	
			Headhunter	Gejagte
Simulationsphase III. (ca. 45 min.)	Headhunter und Gejagte haben die Möglichkeit, mit dem neuen Wissen und den neuen Handlungsstrategien Gejagte von anderen Unternehmen zu rekrutieren (Aufgabe der Headhunter) bzw. einen (weiteren) Ausbildungsplatz zu erhalten (Aufgabe der Gejagten). Auch Unternehmenslose können angeheuert werden. Ablauf der Simulationsphase III. wie in Simulationsphase II. → Anwendung des neuen Wissens		<ul style="list-style-type: none"> • Headhunter und Gejagte verbessern alle für ihre Rolle vorhandenen Materialien • Die Gejagten bearbeiten weitere Ereigniskarten: E-E4, E-E5, E-B4, E-B5, um mehr Punkte am Ende des Spiels zu erhalten 	
Zwischenbilanz III. (15 min.)	Lehrkraft, in der Rolle der Unternehmen, weist erneut die Ausbildungsplätze an die besten Kandidaten zu. Lehrkraft gibt Hinweise zur folgenden zweiten Reflexionsphase.	Lehrervortrag	<ul style="list-style-type: none"> • Anforderungsprofile und Auswertungsbögen der Headhunter • Punkteverteilung für zugewiesene Ausbildungsplätze, bearbeitetes Material etc. mit dem Punktesystem II. 	
Reflexionsphase II. (30 min)	Auswertung des Planspiels, wie in Reflexionsphase I. Zusatz: Besprechung der Folgen des neuen Wissens und der neuen Handlungsstrategien Besprechung der Problematik, dass einige SuS immer noch keine Ausbildungsstelle gefunden haben <ul style="list-style-type: none"> ➤ Bezug auf die Realität ➤ Mögliche Alternativen ➤ Berufsbiografie reflektieren ➤ Fähigkeiten und Fertigkeiten vs. Anforderungen 	Diskussion/ Unterrichtsgespräch	<ul style="list-style-type: none"> • R2: Reflexionsbogen II. 	
Simulationsphase IV. (ca. 15 min.)	Die Entscheidung: Der Einstellungstest Um die besten Gejagten und Headhunter zu küren, nehmen alle SuS an einem Einstellungstest teil.	Einzelarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • L3: Einstellungstests mit Lösungsblatt • Punktevergabe mit dem Punktesystem II. 	
Abschlussreflexion (ca. 30 min.)	Lehrkraft kürt den besten Headhunter und den besten Gejagten und gibt die restlichen Platzierungen bekannt. Gemeinsame Besprechung des gesamten Planspiels und Feststellung des Ertrags für die Zukunft der SuS	Diskussion/ Unterrichtsgespräch	<ul style="list-style-type: none"> • L5: Siegerzertifikat für die Gewinner • L6: Teilnahmeurkunde für alle SuS • L7: Zielscheibe zur Evaluation 	

11. Aufgaben der Lehrkraft

Einführungsphase I.:

Die Lehrkraft übernimmt die Rollen des Spielleiters und des Kooperationspartners der Wirtschaft (Unternehmen). Bevor das Spiel beginnt, müssen alle Details zum Spiel (Rollen, Kooperationspartner, Spielregeln, Zeitangaben, Materialien, Aufgaben und Ziel des Spiels) erklärt werden. Die Spielleitung muss darauf hinweisen, dass es sich in diesem Planspiel um eine Simulation handelt, welche keinen direkten Zusammenhang mit der Realität haben muss. Dieser Hinweis ist notwendig, damit die SuS bei Misserfolg nicht zu demotiviert und traurig werden. Nachdem das Spiel erklärt wurde, werden die Rollen der SuS ausgelost.

Die Lehrkraft stattet die Spieler mit den passenden Rollenheftern: Handreichung für Schülerinnen und Schüler: „Headhunter“ (RH) und „Gejagte“ (RG) und dem Buch „Beruf Aktuell 2016/17“ aus.

Das Spiel beginnt damit, dass die Lehrkraft in die Problemsituation (L1) einleitet und anschließend ein Startzeichen („Los geht’s!“) für das Planspiel gibt.

Einführungsphase II.

Die Lehrkraft beobachtet als Spielleiter die ersten Arbeitsschritte der SuS und hilft bei Problemen oder Nachfragen.

Sie kontrolliert die Tests zum Headhunter (H2) mit dem Lösungsblatt und bestimmt die Reihenfolge der Headhunter zur Wahl der Unternehmen.

Simulationsphase I.

Die Lehrkraft beobachtet, ob die SuS an den Materialien und Aufgaben arbeiten oder ob sie untätig sind oder stören. Sollte dies der Fall sein, kommt es zu einem Punkteabzug.

Am Ende dieser Phase werden die bearbeiteten Materialien eingesammelt

Simulationsphase II.

Die Lehrkraft befestigt die Rollenkarten der Gejagten (G2) und Arbeitsblätter mit den bevorzugten Ausbildungsberufen (G6) an der Tafel. In der Rolle als Kooperationspartner „Wirtschaft“ (Unternehmen) nimmt sie die Anforderungsprofile (H4) und die Auswertungsbögen der Headhunter (H8) entgegen.

Zwischenbilanz II.

In der Rolle der Unternehmen (Kooperationspartner „Wirtschaft“) werden die Ausbildungsplätze anhand der vorliegenden Materialien (G2, G6, H8) an die geeigneten Kandidaten (Gejagte) vergeben. Die Punkte für die bearbeiteten Materialien und erhaltenen Ausbildungsplätze werden verteilt und in der Punktekarte (L3) festgehalten.

Reflexionsphase I.

Die Lehrkraft moderiert diese Phase und gibt bei Problemen gezielte Gesprächsanregungen. Es ist wichtig, dass auf die Gesprächsführung geachtet wird und dass sich jeder SuS in der Reflexion mindestens einmal geäußert hat.

Simulationsphase III.

Diese Phase muss von der Lehrkraft detailliert erläutert werden. Es sind Hinweise zur Anwendung des neuen Wissens und zu den Aufgaben der Headhunter und Gejagten in dieser „Rekrutierungsphase“ zu geben. Der Ablauf dieser Phase ähnelt der Simulationsphase II.

Reflexionsphase II.

Im Reflexionsgespräch wird die Problematik besprochen, dass einige SuS immer noch keinen Ausbildungsplatz zugesagt bekommen haben und andere mehrere Zusagen erhalten haben. Zusätzlich wird das Reflexionsgespräch auf mögliche Berufsalternativen, den Blick auf die Berufsbiografie und auf den Gegensatz Fähigkeiten und Fertigkeiten vs. Anforderungen geleitet. Es können je nach Gesprächsverlauf weitere Themen diskutiert werden.

Simulationsphase IV.

Die Lehrkraft teilt die Einstellungstests (L4) für alle SuS aus und korrigiert ihn anschließend mit dem Lösungsblatt. Die erreichten Spielpunkte werden in der Punkteliste (L4) festgehalten und das Spiel beendet.

Abschlussreflexion

Die Lehrkraft kürt die Sieger des Spiels und verteilt die Siegerurkunden (L5) und Teilnehmerurkunden (L6). Anschließend wird das Spiel mit den SuS reflektiert und evaluiert (L7).

Handreichung für Schülerinnen und Schüler: Rollenhefter „Headhunter“

Die Spielanleitung

1. Ziel des Spiels

Du bist ein Headhunter? Das ist auch gut so!

Versuche die besten Kandidaten für dein gewähltes Unternehmen zu jagen und von den Ausbildungsplätzen deines Unternehmens zu überzeugen. Die Gejagten sind deine Kandidaten. Davon gibt es viele! Doch du brauchst nur die Besten. Finde heraus, welche Gejagten zu deinem Unternehmen passen und hol dir die Krone als bester Headhunter des Spiels! Um dieses Ziel zu erreichen, musst du die meisten Punkte sammeln.

VIEL SPASS! ☺

2. Spielregeln

Bevor du auf die Jagd gehen kannst, musst du einen Test zum Headhunter absolvieren. Dein Ergebnis entscheidet, ob du aus der kompletten Auswahl an Unternehmen wählen kannst oder das nehmen musst, was übrigbleibt. Der Headhunter mit dem besten Ergebnis wählt zuerst. Anschließend der zweitbeste und so weiter. Bei Punktgleichheit entscheidet das Los – mal hat man Glück, mal nicht! Informiere dich mit den vorliegenden Materialien (H3) zu den verschiedenen Unternehmen und den jeweiligen zwei Ausbildungsplätzen. Bevor du dein Unternehmen wählst, bedenke, dass du das Unternehmen nicht mehr tauschen darfst. Also wähle mit Bedacht. Du darfst für deine zwei verschiedenen Ausbildungsplätze je vier Gejagte einladen. Du darfst jeden Gejagten einladen! Egal, ob dieser den Ausbildungsplatz bevorzugt oder nicht. Von den vier eingeladenen Gejagten je Ausbildungsplatz darfst du zwei Empfehlungen an das Unternehmen aussprechen. Die Entscheidung, wer den Ausbildungsplatz und die damit verbundenen zusätzlichen Spielpunkte für die Zusage erhält, entscheiden die Unternehmen. Die Lehrkraft nimmt die Rolle der Unternehmen und der Spielleitung ein. In diesen Rollen ist sie für die Verteilung der Spielpunkte und der Ausbildungsplätze zuständig.

3. Punktesystem

Das Punktesystem zeigt dir, welche Anzahl von Punkten du für die zu bearbeitenden Materialien bekommen kannst. Die Bewertung der einzelnen Materialien nimmt die Spielleitung vor. Das Punktesystem I. bezieht sich auf die Spielphasen Einführungsphase II. bis Simulationsphase II. Das Punktesystem II. bezieht sich auf die Simulationsphase III. bis Simulationsphase IV.

Beschreibung zur Punktevergabe für die Materialien:

Beim **Material H4: Informationen und Vorlage zur Erstellung eines Anforderungsprofils** kannst du maximal acht Punkte erreichen. Mit jedem Anforderungsprofil kannst du bis zu vier Punkte erreichen: einen Punkt für die Bearbeitung der Informationen und drei Punkte für die vollständige Bearbeitung der Vorlage.

Beim **Material H5: Informationen und Vorlage zur Erstellung eines Gesprächsleitfadens** kannst du maximal sechs Punkte erreichen. Je Gesprächsleitfaden bekommst du drei Punkte: einen Punkt für die Verarbeitung der vorliegenden Informationen und zwei weitere Punkte für die Erstellung des Gesprächsleitfadens mit einem Fragenkatalog.

Mit dem **Material H6: Einladungskarten** können maximal acht Punkte erreicht werden. Du kannst je Ausbildungsplatz vier Gejagte einladen. Je Einladung bekommst du einen Punkt. Bonuspunkte kannst du mit dem **Material H7: Liste der Gejagten** erlangen. Mit der Liste legst du die Rangfolge der eingeladenen Gejagten fest. Nach den Gesprächen empfiehlst du je Ausbildungsplatz zwei Gejagte an dein Unternehmen. *Beispiel:* Falls der erste Gejagte in der Liste vom Unternehmen eine Zusage bekommt und du ihn dem Unternehmen empfohlen hast, erhältst du vier Bonuspunkte. Nur wenn einer oder beide empfohlenen Gejagten den Ausbildungsplatz erhalten, bekommst du die Bonuspunkte für den jeweiligen Platz auf der Liste.

Mit dem **Material H8: Auswertungsbogen** kannst du je Gejagten drei Punkte bekommen. Du gibst von jedem Gejagten den Auswertungsbogen beim Unternehmen (bei der Lehrkraft) ab. Insgesamt kannst du 24 Punkte erreichen. Je Auswertungsbogen erhältst du einen Punkt für das Urteil (Möglichkeiten einer Empfehlung, einer neutralen Rückmeldung oder einer Ablehnung) und zwei weitere für die Auswertung des Gesprächs und den Abgleich mit dem Anforderungsprofil (H4).

4. Übersicht zum Punktesystem inklusive Punktekarte

Punktesystem I. inklusive Punktekarte		
Material	Punkte	Erreichte Punkte
H4: Informationen und Vorlage zur Erstellung eines Anforderungsprofils	je max. 4 = max. 8	
H5: Informationen und Vorlage zur Erstellung eines Gesprächsleitfadens	je max. 3 = max. 6	
H6: Einladungskarten	je G. 1 = max. 8	
Bonuspunkte bei Zusage: H7: Liste von Gejagten	G1= 4 G2= 3 G3= 2 G4= 1	
Zusage zu einem Ausbildungsplatz für einen der Gejagten	je G. 2 = max. 8	
H8: Auswertungsbogen	je G. max. 3 = max. 24	
Punkteabzug bei Untätigkeit oder Störungen	je 1	
Zwischenrechnung I.	max. 54 + X	

Punktesystem II. inklusive Punktekarte		
Material	Punkte	Erreichte Punkte
H4: Informationen und Vorlage zur Erstellung eines Anforderungsprofils (verbessert)	je max. 2 = max. 4	
H5: Informationen und Vorlage zur Erstellung eines Gesprächsleitfadens (verbessert)	je max. 1 = max. 2	
H6: Einladungskarten	je G. 1 = max. 8	
Bonuspunkte bei Zusage: H7: Liste von Gejagten	G1= 4 G2= 3 G3= 2 G4= 1	
Bonuspunkte bei Rekrutierung von Gejagten mit min. einem Ausbildungsplatz	je G. 3 = max. 12	
Zusage zu einem Ausbildungsplatz für einen der Gejagten	je G. 2 = max. 8	
H8: Auswertungsbogen	je G. max. 3 = max. 24	
Punkteabzug bei Untätigkeit oder Störungen	je 1	
L4: Einstellungstest	max. 10	
Zwischenrechnung II.	max. 56 + X	
Abschlussrechnung	max. 110 + X	

5. Ablauf des Planspiels

Einführungsphase I.

Dauer: 15 Minuten

Materialien:

Headhunter

- RH: Rollenhefter: Handreichung für die SuS: „Headhunter“

Beschreibung: Diese Spielphase habt ihr bereits geschafft! Die Spielleitung (Lehrkraft) hat euch eine Einführung in das Planspiel „Headhunter“ gegeben. Ihr kennt die Problemsituation und habt eine Erklärung der Rollen, Regeln, Ablauf, Ziel des Spiels und den Materialien erhalten. Ihr habt die Rolle des Headhunters zugelost und den Rollenhefter bekommen.

LOS GEHT'S!

Einführungsphase II.

Dauer: 75 Minuten

Materialien:

Headhunter

- H1: Informationen zum Beruf des Headhunters
- H2: Test zum Headhunter
- H3: Informationen zu den Unternehmen und den angebotenen Ausbildungsplätzen

Beschreibung: Bevor du als Headhunter auf die Jagd gehen kannst, musst du zunächst den Test zum Headhunter absolvieren. Untersuche dazu das Material H1: Informationen zum Beruf des Headhunters. Dazu hast du 20 Minuten Zeit. Bist du fit für den Test? Dann los! Alle Headhunter starten zeitgleich. Auf das Zeichen der Spielleitung nimmst du das Material H2: Test zum Headhunter zur Hand. Für die Durchführung hast du 10 Minuten Zeit. Versuche ihn so gut wie möglich zu bestehen, denn dein Ergebnis hängt davon ab, welche Unternehmen dir noch zur Auswahl stehen.

Gib den Test bei der Spielleitung ab und verschaffe dir einen Überblick zu den vorhandenen Unternehmen und deren angebotenen Ausbildungsplätzen (H3). Leg dich nicht zu stark fest. Wer weiß, welches Unternehmen du bekommst! Wenn alle Tests kontrolliert wurden und die Reihenfolge festgelegt ist, werden die Unternehmen ausgewählt.

Simulationsphase I.

Dauer: 70 Minuten

Materialien:

Headhunter
<ul style="list-style-type: none">• H3: Informationen zu den Unternehmen und dessen Ausbildungsplatzangebot• H4: Informationen und Vorlage zur Erstellung eines Anforderungsprofils
<ul style="list-style-type: none">• H5: Informationen und Vorlage zur Erstellung eines Gesprächsleitfadens• H6: Einladungskarten

Beschreibung: Du hast dein Unternehmen gewählt und das Material H3 tiefergehend gesichtet. Nun hast du die Aufgabe, die kommenden Gespräche mit den Gejagten vorzubereiten. Dazu musst du Anforderungsprofile (H4) für die beiden Ausbildungsberufe deines Unternehmens erstellen. Um im Gespräch auch zu wissen, was du fragen kannst, hast du die Aufgabe, einen Gesprächsleitfaden zu erarbeiten, welcher eine sichere, zielgerichtete Gesprächsführung möglich macht. Um diesen Leitfaden zu erstellen, hast du das Material H5 zur Verfügung. Fülle, soweit möglich, deine Einladungskarten (H6) aus und schneide diese anschließend aus.

AUF GEHT'S!

Zwischenbilanz I.

Dauer: 20 Minuten

Beschreibung: In der ersten Zwischenbilanz werden einzelne Probleme und Fragen in Form einer Kurzreflexion besprochen. Die Rollenkarten und bevorzugten Ausbildungsberufe der Gejagten werden für euch Headhunter an die Tafel gehängt. Brauchst du noch Zeit?

Wenn keine weitere Zeit benötigt wird, vergibt die Spielleitung die ersten Punkte für die bearbeiteten Materialien und leitet in die nächste Simulationsphase über.

„Die Jagd kann beginnen!“

Simulationsphase II.

Dauer: 90 Minuten

Material:

Headhunter
<ul style="list-style-type: none">• H7: Vorlage Liste der Gejagten• Tafel mit Rollenkarten (G2) und bevorzugten Ausbildungsberufe (G6) der Gejagten
<ul style="list-style-type: none">• H4: Erarbeitete Anforderungsprofile• H5: Erarbeitete Gesprächsleitfäden• H8: Auswertungsbogen für das Unternehmen

Beschreibung: In dieser Phase versuchst du als Headhunter einen Ausbildungsplatz zu vermitteln. Nutze dazu dein bereits erarbeitetes Material (H4, H5) und dein Wissen zum Vorgehen eines Headhunters. Für die Sichtung der geeigneten Gejagten sind an der Tafel die Rollenkarten (G2) und bevorzugten Ausbildungsberufe (G6) der einzelnen Gejagten geheftet. Untersuche diese und entscheide, welche vier Gejagten du je Ausbildungsplatz am geeignetsten findest. Halte diese auf der Liste der Gejagten (H7) nach Priorität fest. Diese Liste kann Bonuspunkte bringen, falls ein Gejagter davon einen Ausbildungsplatz erhält (siehe Punktesystem I.).

Nachdem du deine Gejagten gesichtet hast, musst du sie mit der Einladungskarte zu einem Gespräch einladen. Notiere dazu den Namen der jeweiligen Gejagten auf deinen Karten und hefte sie zu den Rollenkarten der betroffenen Gejagten an die Tafel.

Im Anschluss an die Gespräche wird von dir entschieden, welche zwei Gejagten je Ausbildungsplatz eine Empfehlung für das Unternehmen erhalten. Die Auswertungsbögen (H8) aller gesprochenen Gejagten werden ausgefüllt und beim auftragsgebenden Unternehmen (Lehrkraft) zusammen mit den Anforderungsprofilen (H4) übergeben.

Zwischenbilanz II.

Dauer: 15 Minuten

Beschreibung: Die Lehrkraft, in der Rolle der Unternehmen, weist die Ausbildungsplätze anhand der Anforderungsprofile und Auswertungsbögen der Headhunter und den Rollenkarten und bevorzugten Ausbildungsberufe der Gejagten den besten Kandidaten zu. Zusätzlich kommt es zur Punkteverteilung für die zugewiesenen Ausbildungsplätze und das bearbeitete Material mit dem Punktesystem I. Wie viele Punkte konntest du erreichen?

Reflexionsphase I.

Dauer: 30 Minuten

Material: R1: Reflexionsbogen I. für die Headhunter und Gejagten

Beschreibung: In der ersten großen Reflexionsphase wird die erste Spielrunde ausgewertet und reflektiert. Am Anfang dieser Phase kannst du spontane Äußerungen zum Erlebten tätigen.

Bearbeite anschließend deinen Reflexionsbogen I. (R1), welcher dir durch die Spielleitung ausgeteilt wurde. Auf diesem Bogen kannst du deine Spielerfahrungen, Gedanken und Emotionen ruhig und geordnet notieren. Nachdem du den Reflexionsbogen ausgefüllt hast, kommt es zur Diskussion über aufgetretene Probleme, Fragen, Spielerfahrungen und Folgen für jeden einzelnen SuS. Die Spielleitung leitet diese Phase und stellt euch unterschiedliche Fragen.

Simulationsphase III.

Dauer: 45 Minuten

Material: Bearbeitete Materialien

Beschreibung: In dieser Phase hast du die Möglichkeit mit deinem neuen Wissen und den neuen Handlungsstrategien Gejagte von anderen Unternehmen zu rekrutieren. Die Spielregeln bleiben weiterhin bestehen. Die Headhunter dürfen vier Gejagte je Ausbildungsplatz einladen bzw. rekrutieren und davon zwei dem Unternehmen empfehlen.

Der Ablauf der Simulationsphase III. ist ähnlich wie in der Simulationsphase II.

Zwischenbilanz III.

Dauer: 15 Minuten

Beschreibung: Die Lehrkraft weist, wie in der Zwischenbilanz II., die Ausbildungsplätze zu und verteilt die Punkte für die zugewiesenen Ausbildungsplätze und das bearbeitete Material mit dem Punktesystem II.

Am Ende gibt die Lehrkraft Hinweise zur folgenden zweiten Reflexionsphase.

Reflexionsphase II.

Dauer: 30 Minuten

Material: R2: Reflexionsbogen II.

Beschreibung: Ihr reflektiert gemeinsam die Veränderungen der Vergabe und der Auswahl der Ausbildungsberufe von der Simulationsphase II. zur Simulationsphase III. Jeder bearbeitet dazu den Reflexionsbogen II. (R2). Anschließend diskutiert ihr die Folgen des neuen Wissens und der neuen Handlungsstrategien und inwieweit diese nützlich waren.

Diskutiert zudem, welche Headhunter neue Gejagte rekrutieren konnten, welche Gejagte rekrutiert wurden und welche Gejagte, die zuvor keinen Ausbildungsplatz zugesagt bekommen hatten, durch das neue Wissen einen oder mehrere Ausbildungsplätze erhalten haben.

Die Reflexionsphase endet damit, dass die Problematik diskutiert wird, dass einige SuS immer noch keine Ausbildungsstelle erhalten haben. Die Spielleitung stellt euch in dieser Phase Fragen, welche ihr gemeinsam diskutieren sollt.

Simulationsphase IV.

Dauer: 15 Minuten

Material: Die Entscheidung: Der Einstellungstest (L4)

Beschreibung: In der letzten Simulationsphase absolvieren alle Headhunter und Gejagten einen Einstellungstest (L4). Diese Phase bietet die letzte Möglichkeit, Punkte für den Gewinn des Spiels als Headhunter oder Gejagter zu sammeln. Die Spielleitung kontrolliert mit euch den Test mit dem Lösungsblatt zum Einstellungstest (L4). Notiere dir deine erhaltenen Punkte.

Abschlussreflexion

Dauer: 30 Minuten

Materialien: L5: Siegerurkunde

L6: Teilnahmeurkunde

L7: Zielscheibe der Evaluation

Beschreibung: In der Abschlussreflexion werden die Spielpunkte der einzelnen Headhunter und Gejagten bekannt gegeben. Die Spielleitung kürt den besten Headhunter und den besten Gejagten. Bist du es? Zusätzlich werden die restlichen Platzierungen bekannt gegeben.

Setze deine Marker in die Zielscheibe der Evaluation! Was hast du für die Zukunft gelernt? Besprecht gemeinsam das gesamte Planspiel und stellt fest, worin euer Zuwachs an Wissen, Fähigkeiten und Erfahrungen in Hinsicht auf die Berufswahl liegt! Versucht gemeinsam, das Spiel auf die Realität zu übertragen.

6. Übersicht zur Hilfestellung für den Ablauf des Spiels

Das Spiel „Headhunter“ verläuft in neun Phasen. Jede Phase enthält bestimmte Aufträge und Handlungen. Hinweise werden dir von der Spielleitung (Lehrkraft) bei Nachfrage gegeben. Die Spielpunkte werden von der Spielleitung vergeben, wenn es in dem Ablauf angegeben ist. Die einzelnen Spielphasen sind zur besseren Übersicht farblich an den Ablauf des Planspiels und die Materialien angepasst. Diese Übersicht dient zur Hilfestellung und Kontrolle. Nutze sie, um alle Aufgaben zu erledigen.

Zeit/Phase	Aufgaben und Tätigkeiten	Arbeitsmaterialien
Einführungsphase I. (15 min.)	Spielleitung (Lehrkraft) gibt die Einführung in das Planspiel Headhunter <ul style="list-style-type: none"> • Beschreibung der Problemsituation • Erklärung der Rollen, Regeln, Ablauf, Ziel des Spiels, Materialien etc. Einteilung der Rollen des Headhunters und der Gejagten	<ul style="list-style-type: none"> • RH: Handreichung für die SuS: Rollenhefter - „Headhunter“
Einführungsphase II (75 min)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Untersuche deinen vorliegenden Rollenhefter, die Arbeitsaufträge und Materialien. 2. Untersuche die Informationen zum Beruf des Headhunters. 3. Absolviere den Test zum Headhunter! 4. Informiere dich zu den verschiedenen Unternehmen und die dazugehörigen Ausbildungsplätze. 5. Wähle ein Unternehmen aus, welches du vertreten möchtest oder übrig ist. Informiere dich tiefergehend mit den vorliegenden Informationen zu den angebotenen Ausbildungsplätzen des Unternehmens (Voraussetzungen, Ausbildungsgehalt, Ausbildungsdauer, Tätigkeiten etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • H1: Informationen zum Beruf des Headhunters • H2: Test zum Headhunter • H3: Informationen zu den Unternehmen und den angebotenen Ausbildungsplätzen
Simulationsphase I. (70 min.)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Erstelle je ein Anforderungsprofil für die zwei Ausbildungsplätze deines Unternehmens. 2. Erstelle Gesprächsleitfäden für die zwei Ausbildungsplätze. 3. Beschrifte je vier Einladungskarten mit dem jeweiligen Ausbildungsplatz und dem Namen des Gejagten. 	<ul style="list-style-type: none"> • H3: Informationen zu den Unternehmen und den angebotenen Ausbildungsplätzen • H4: Informationen und Vorlage zur Erstellung eines Anforderungsprofils • H5: Informationen und Vorlage zur Erstellung eines Gesprächsleitfadens • H6: Einladungskarten

Zeit/Phase	Aufgaben und Tätigkeiten	Arbeitsmaterialien
Zwischenbilanz I. (20 min.)	<p>Die Spielleitung, Headhunter und Gejagte klären Probleme und Fragen, welche während der ersten Spielphasen aufgekommen sind.</p> <p>Die Spielleitung verteilt die ersten Punkte.</p> <p>Jedes Arbeitsmaterial bringt eine bestimmte Anzahl von Punkten.</p> <p>Die Spielleitung leitet in die nächste Simulationsphase über:</p> <p style="text-align: center;">„Die Jagd kann beginnen!“</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Punkteverteilung für bearbeitetes Material mit dem Punktesystem I.
Simulationsphase II. (90 min.)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Untersuche die an der Tafel ausgehangenen Informationen zu den Gejagten mit deinen Anforderungsprofilen. 2. Lege eine Liste von Gejagten an, welche zu deinen beiden Ausbildungsplätzen passen könnten (vier Gejagte je Ausbildungsplatz). 3. Verteile die Einladungskarten (H6) an die ausgewählten Gejagten. 4. Führe die Gespräche mit den Gejagten. Befolge dabei die Reihenfolge deiner Liste (H7). Wenn ein Gejagter bereits im Gespräch ist, kannst du den nächsten Gejagten bitten das Gespräch zu führen. 5. Werte das Gespräch mit dem Gejagten aus. 6. Vergleiche das Anforderungsprofil mit dem Eindruck aus dem Gespräch mit dem Gejagten. 7. Bilde ein Urteil und entscheide, welche zwei Gejagten du je Ausbildungsplatz deinem Unternehmen empfehlen würdest. 8. Fülle die Auswertungsbögen aller deiner Gejagten aus und übergib diese zusammen mit den Anforderungsprofilen an das Unternehmen. 	<ul style="list-style-type: none"> • H7: Liste der Gejagten • Tafel mit Rollenkarten (G2) und bevorzugten Ausbildungsberufen (G6) der Gejagten • H6: Einladungskarten • H4: Erarbeitete Anforderungsprofile • H5: Erarbeitete Gesprächsleitfäden • H8: Auswertungsbogen für das Unternehmen
Zwischenbilanz II. (15 min.)	<p>Die Lehrkraft, in der Rolle der Unternehmen, weist die Ausbildungsplätze an die geeignetsten Gejagten zu.</p> <p>Die Lehrkraft gibt Hinweise zur folgenden ersten Reflexionsphase.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Punkteverteilung für zugewiesene Ausbildungsplätze, bearbeitetes Material mit dem Punktesystem I.
Reflexionsphase I. (30 min.)	<p>In dieser Phase wird das bisherige Spiel ausgewertet.</p> <p>Äußere dich zunächst spontan zu Fragen wie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Probleme und Fragen hattest du? • Welche Spielerfahrungen konntest du machen? • Welche Folgen hatten deine Entscheidungen für den einzelnen Gejagten/ Mitschüler? <p>Fülle nun den Reflexionsbogen aus und diskutiert anschließend:</p> <p>Beispielthema: Entwicklung von Handlungsstrategien</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was kann ich tun, um einen Ausbildungsplatz zu erhalten? → berufliche Alternativen suchen • Gibt es Möglichkeiten meine Persönlichkeit/ Fähigkeiten besser darzustellen? 	<ul style="list-style-type: none"> • R1: Reflexionsbogen I.

Zeit/Phase	Aufgaben und Tätigkeiten	Arbeitsmaterialien
Simulationsphase III. (45 min.)	<p>In dieser Spielphase musst du weitere Gejagte von anderen Unternehmen rekrutieren und Gejagte ohne Ausbildungsplatz anwerben.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Verbessere deine Anforderungsprofile und die Gesprächsleitfäden. 2. Schau dir die Gejagten der anderen Unternehmen an und lade geeignete zu Gesprächen ein. 3. Sichte geeignete Gejagte, welche bis jetzt noch keinen Ausbildungsplatz erhalten haben. 4. Führe die Gespräche mit den max. vier Gejagten je Ausbildungsplatz. 5. Entscheide, welche zwei Gejagten du je Ausbildungsplatz dem Unternehmen empfehlen willst. 6. Fülle die Auswertungsbögen für alle Gejagten aus und übergebe diese an die Unternehmen. <p>Der Ablauf und die Spielregeln dieser Spielphase gleicht der Simulationsphase II. Versuche aus deinen Erfahrungen zu lernen und das neue Wissen anzuwenden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • H4: Erarbeitete Anforderungsprofile • H5: Erarbeitete Gesprächsleitfäden • H7: Liste der Gejagten • Tafel mit Rollenkarten (G2) und bevorzugten Ausbildungsberufe (G6) der Gejagten mit und ohne Unternehmen • H6: Einladungskarten • H8: Auswertungsbogen für das Unternehmen
Zwischenbilanz III. (15 min.)	<p>Die Lehrkraft, in der Rolle der Unternehmen, weist die Ausbildungsplätze an die geeignetsten Gejagten zu. Lehrkraft gibt Hinweise zur folgenden zweiten Reflexionsphase.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Punkteverteilung für zugewiesene Ausbildungsplätze, bearbeitetes Material mit dem Punktesystem II.
Reflexionsphase II. (30 min)	<p>In dieser Phase kommt es zur Auswertung des Spiels. Der Ablauf wie in Reflexionsphase I.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Waren die neuen Erkenntnisse und die neuen Handlungsstrategien nützlich? • Besprechung der Problematik, dass einige SuS immer noch keine Ausbildungsstelle gefunden haben <ul style="list-style-type: none"> ➤ Bezug auf die Realität ➤ Mögliche Alternativen ➤ Berufsbiografie reflektieren ➤ Fähigkeiten und Fertigkeiten vs. Anforderungen und weitere Themen 	<ul style="list-style-type: none"> • R2: Reflexionsbogen II.
Simulationsphase IV. (15 min.)	<p>Die Entscheidung: Der Einstellungstest Um der beste Headhunter zu werden, musst du viel wissen und können. Beweise, dass du der beste Headhunter bist und verdiene dir die letzten Spielpunkte! Sie können alles entscheiden!</p> <ul style="list-style-type: none"> • Absolviere den Einstellungstest • Notiere dir die erreichten Spielpunkte bei der Auswertung des Tests 	<ul style="list-style-type: none"> • L4: Einstellungstest
Abschlussreflexion (30 min.)	<p>Die Lehrkraft kürt den besten Headhunter und den besten Gejagten. Die restlichen Platzierungen werden bekannt gegeben. Ihr besprecht gemeinsam das gesamte Planspiel und stellt fest, welchen Zuwachs an Wissen, Fähigkeiten und Erfahrungen ihr in Hinblick auf die Berufswahl für die Zukunft mitnehmen könnt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L5: Siegerurkunden • L6: Teilnahmeurkunde • L7: Zielscheibe der Evaluation

Handreichung für Schülerinnen und Schüler: Rollenhefter „Gejagte“ Die Spielanleitung

1. Ziel des Spiels

Du bist ein Gejagter? Das ist auch gut so!

Du hast das Ziel, die Headhunter von dir zu überzeugen und viele geeignete Ausbildungsplätze zu erhalten. Es wird darauf ankommen, wie gut du dich selbst einschätzen kannst und wie stark du für die nötigen Punkte arbeiten willst. Viele Headhunter suchen nach geeigneten Gejagten. Zeige, wer du bist und was du kannst. Welcher Ausbildungsplatz passt zu dir? Welches Unternehmen will dich einstellen? Finde es heraus! Sammle die meisten Punkte, um der beste Gejagte zu werden.

VIEL SPASS! ☺

2. Spielregeln

Als Gejagter darfst du dich über die angebotenen Ausbildungsberufe der Unternehmen informieren und daraus aussuchen, welche zu dir passen würden. Am Ende der Spielphasen (siehe Ablauf des Planspiels) ziehst du Ereigniskarten der Kooperationspartner und bearbeitest sie. Du darfst jede Einladung eines Headhunters zu einem Gespräch annehmen, auch wenn der Headhunter nicht das Unternehmen mit deinem bevorzugten Ausbildungsberuf vertritt. Die Rangfolge deiner bevorzugten Ausbildungsberufe spiegelt wieder, welchen Beruf du am geeignetsten für dich empfindest. Diese Rangfolge kann zu Bonuspunkten führen (siehe Punktesystem). Wenn die Spielleitung mitbekommt, dass du untätig während des Spiels bist, kann sie entscheiden, ob Spielpunkte abgezogen werden. Dasselbe gilt für Störungen. Du kannst an den Ereigniskarten arbeiten und damit Extrapunkte sammeln. Jeder angebotene Ausbildungsplatz kann zwei Mal vergeben werden. Die Spielleitung entscheidet, ob es dazu kommt. Zudem verteilt die Spielleitung die Punkte für die Bearbeitung der Materialien. Du kannst bei Problemen oder Fragen immer Kontakt zur Spielleitung aufnehmen.

3. Punktesystem

Das Punktesystem zeigt dir, welche Anzahl von Punkten du für die zu bearbeitenden Materialien bekommen kannst. Die Bewertung der einzelnen Materialien nimmt die Spielleitung vor.

Beschreibung zur Punktevergabe für die Materialien:

Das **Material G1: Meine Stärken und Fähigkeiten** kann bis zu neun Punkten einbringen. Vier Punkte gibt es für die Einschätzung der Fach-, Sozial-, Selbst- und Methodenkompetenz. Insgesamt zwei Punkte sind möglich, wenn du deine Einschätzung mit der Fremdeinschätzung deiner Eltern verglichen und Gemeinsamkeiten gefunden hast. Die letzten drei Punkte gibt es für die Konkretisierung deiner bis zu sechs größten Stärken und Fähigkeiten.

Das **Material G2: Rollenkarte** kann bis zu vier Punkte einbringen. Die drei Punkte gibt es für das realistische Einschätzen der Zeugnisnoten und einen Punkt für das vollständige Ausfüllen.

Das **Material G6: Meine bevorzugten Ausbildungsberufe** bringt bis zu drei Punkte, wenn du dich für drei bevorzugte Berufe entschieden hast. Zudem kannst du Bonuspunkte für die Rangfolge deiner bevorzugten Ausbildungsberufe erhalten, wenn der Headhunter eine Empfehlung für dich ausspricht. *Beispiel:* Wenn du für deinen Ausbildungsberuf auf Rang 1 empfohlen wirst, erhältst du drei Bonuspunkte. In der Simulationsphase III. kannst du einen Punkt erhalten, wenn du mindestens eine berufliche Alternative gefunden hast.

Das **Material G7: Berufsbiografie und Lebenswegplanung** kann maximal fünf Punkte einbringen. Je zwei Punkte werden für den Blick auf deine eigene Biografie zum aktuellen Zeitpunkt und für den Blick auf die zukünftige Berufsbiografie und Lebenswegplanung vergeben. Einen Punkt gibt es für die Zeichnung des Zukunftsblicks auf die eigene Berufsbiografie und Lebenswegplanung.

Die **Ereigniskarten E-E1 bis E5 „Eltern“ und E-B1 bis B5 „Berufsberatung“** können für die vollständige Bearbeitung jeweils drei Punkte einbringen. Der Aufwand der jeweiligen Karten kann unterschiedlich sein. Jedoch können drei Punkte zwischen Sieg und Niederlage im Spiel entscheiden.

Die **Bonuspunkte** erhältst du, wenn du zu Gesprächen eingeladen wirst (je einen Punkt), Gespräche geführt hast (je zwei Punkte) und von den Unternehmen eine Zusage zu einem Ausbildungsplatz erhalten hast (acht Punkte).

4. Übersicht zum Punktesystem inklusive Punktekarte

In diesen Übersichten zum Punktesystem kannst du zum einen erkennen, wie viele Punkte du für die Materialien bekommst und zum anderen deine erreichten Punkte eintragen.

Das Punktesystem I. bezieht sich auf die Einführungsphase II. bis Simulationsphase II.

Punktesystem I. inklusive Punktekarte		
Material	Punkte	Erreichte Punkte
G1: Meine Stärken und Fähigkeiten	max. 9	
G2: Rollenkarte	max. 4	
E-E1: Ereigniskarte „Eltern“	max. 3	
G6: Meine bevorzugten Ausbildungsberufe	max. 3	
E-B1: Fragen der Berufsberatung	max. 3	
G7: Berufsbiografie und Lebenswegplanung	max. 5	
E-E2,3: Ereigniskarten „Eltern“	je max. 3 = max. 6	
E-B2,3: Ereigniskarten „Berufsberatung“	je max. 3 = max. 6	
Einladungskarte erhalten	je 1	
Gespräch geführt	je 2	
Empfehlung eines Ausbildungsplatzes vom Headhunter	je 2 Bonus bei Empfehlung (siehe G6): Wunsch I: 3 Wunsch II: 2 Wunsch III: 1	
Zusage eines Ausbildungsplatzes vom Unternehmen	je max. 8	
Punkteabzug bei Untätigkeit oder Störungen	je 1	
Zwischenrechnung I.	max. 39 + X	

Das Punktesystem II. bezieht sich auf die Simulationsphase III. bis Simulationsphase IV.

Punktesystem II. inklusive Punktekarte		
Material	Punkte	Erreichte Punkte
G6: Meine bevorzugten Ausbildungsberufe (verbessert) → <i>Berufliche Alternative finden</i>	max. 1	
E-E4: Ereigniskarte „Eltern“	max. 3	
E-E5: Ereigniskarte „Eltern“	max. 3	
E-B4: Ereigniskarte „Berufsberatung“	max. 3	
E-B5: Ereigniskarte „Berufsberatung“	max. 3	
Einladungskarte erhalten	je 1	
Gespräch geführt	je 2	
Empfehlung eines Ausbildungsplatzes vom Headhunter	je 2 Bonus bei Empfehlung (siehe G6): Wunsch I: 3 Wunsch II: 2 Wunsch III: 1	
Zusage eines Ausbildungsplatzes vom Unternehmen	je max. 8	
Punkteabzug bei Untätigkeit oder Störungen	je 1	
L4: Einstellungstest	max. 10	
Zwischenrechnung II.	max. 23 + X	
Abschlussrechnung	max. 62 + X	

5. Ablauf des Planspiels

Einführungsphase I.

Dauer: 15 Minuten

Materialien:

Gejagte

- RH: Rollenhefter: Handreichung für die SuS: „Gejagte“

Beschreibung: Diese Spielphase habt ihr bereits geschafft! Die Spielleitung (Lehrkraft) hat euch eine Einführung in das Planspiel „Headhunter“ gegeben. Ihr kennt die Problemsituation und habt eine Erklärung der Rollen, Regeln, Ablauf, Ziel des Spiels und den Materialien erhalten. Ihr habt die Rolle des Gejagten zugelost und den Rollenhefter bekommen.

LOS GEHT‘S!

Einführungsphase II.

Dauer: 75 Minuten

Materialien:

Gejagte

- G1: Meine Stärken und Fähigkeiten
- G2: Rollenkarte
- G3: Informationen zu den möglichen Ausbildungsberufen
- Buch „Beruf Aktuell 2016/17“
- G6: Meine bevorzugten Ausbildungsberufe
- E-E1: Ereigniskarte „Eltern“

Beschreibung: Bevor du als Gejagter zu Gesprächen eingeladen werden kannst, musst du erst einmal einige Aufgaben absolvieren. Du solltest ganz genau wissen, worin deine Stärken und Fähigkeiten liegen. Schätze diese mit dem Fragebogen „Meine Stärken und Fähigkeiten“ (G1) selbst ein. Du spielst dich in diesem Planspiel selbst. Trotzdem musst du eine Rollenkarte (G2) ausfüllen. Warum? Weil die Headhunter dich sichten müssen, bevor sie dich zu einem Gespräch einladen. Wichtig dabei ist, dass du deine aktuellen Zeugnisnoten auf der Rollenkarte angibst. Die Angabe deiner größten Stärken und Fähigkeiten kannst du erst festhalten, wenn du die erste Ereigniskarte „Eltern“ (E-E1) fertiggestellt hast. Diese wird durch deine Eltern bearbeitet und in der nächsten Stunde mit deinen Einschätzungen verglichen. Informiere dich nun über die angebotenen Ausbildungsberufe (G3, „Berufe Aktuell 2016/17“). Entscheide dich, welche maximal sechs Ausbildungsberufe du bevorzugen würdest und notiere sie (G6).

Simulationsphase I.

Dauer: 70 Minuten

Materialien:

Gejagte

- G4: Statistiken „Beliebteste Ausbildungsberufe“
- G5: Statistiken und Informationen „Arbeits- und Berufswelt“
- G6: Meine bevorzugten Ausbildungsberufe
- E-B1: Fragen der Berufsberatung

Beschreibung: Sicher, dass deine Berufswahl wohl überlegt war? Informiere dich anhand der vorliegenden Statistiken und Informationen zu den beliebtesten Ausbildungsberufen und der aktuellen Arbeits- und Berufswelt (G4, G5). Diskutiere mit den anderen Gejagten, welche neuen Informationen du gewonnen hast. Präzisiere anschließend deine Berufswahl auf dem vorgesehenen Arbeitsblatt (G6). Am Ende stehen drei bevorzugte Ausbildungsplätze von den vorhandenen Unternehmen auf der Liste. Die Rangfolge dieser drei Berufe kann zu Bonuspunkten führen. Sie müssen sich nicht zwingend auf ein Unternehmen begrenzen. Zuletzt lernst du die Berufsberatung als Kooperationspartner kennen. Bearbeite dazu die erste Ereigniskarte „Fragen der Berufsberatung“ (E-B1). Am Ende dieser Phase muss das Material G6 an die Spielleitung zusammen mit der Rollenkarte (G2) übergeben werden.

Zwischenbilanz I.

Dauer: 20 Minuten

Beschreibung: In der ersten Zwischenbilanz werden einzelne Probleme und Fragen in Form einer Kurzreflexion besprochen. Die Rollenkarten und bevorzugten Ausbildungsberufe der Gejagten werden für die Headhunter an die Tafel gehängt. Brauchst du noch Zeit?

Wenn keine weitere Zeit benötigt wird, vergibt die Spielleitung die ersten Punkte für die bearbeiteten Materialien und leitet in die nächste Simulationsphase über.

„Die Jagd kann beginnen!“

Simulationsphase II.

Dauer: 90 Minuten

Material:

Gejagte

- G7: Berufsbiografie und Lebenswegplanung
- G2: Rollenkarte
- E-E2, E3: Ereigniskarte „Eltern“
- E-B2, B3: Ereigniskarte „Berufsberatung“

Beschreibung: Nun geht es richtig los! Du versuchst jetzt einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Dazu hast du bereits bevorzugte Ausbildungsberufe festgelegt und deine Biografie mit deinen Stärken und Fähigkeiten besser kennengelernt. Deine nächste Aufgabe liegt darin, dir nicht nur Gedanken zu deiner heutigen Situation zu machen, sondern auch über deine Zukunft nachzudenken. Informiere dich zu diesem Thema mit dem Material G7: Berufsbiografie und Lebenswegplanung. Erforsche dich selbst, erkenne deine Ziele im Leben und im Beruf.

Entwickle deine eigene Berufsbiografie und Lebenswegplanung.

Die Headhunter verteilen in dieser Phase die Einladungen zu Gesprächen. Hast du eine oder mehrere erhalten? Wenn nicht musst du weitere Voraussetzungen schaffen, um in der nächsten Simulationsphase erfolgreicher sein zu können. Dazu musst du weitere Ereigniskarten von den Kooperationspartnern (E-E2, E-B2) bearbeiten. Du kannst natürlich alle Einladungen zu Gesprächen annehmen oder ablehnen. Wenn die Einladung zu einem Ausbildungsplatz gehört, der dir überhaupt nicht passt, solltest du ablehnen. Solange die Headhunter Gespräche führen, kannst du weitere Ereigniskarten (E-E3, E-B3) bearbeiten bzw. vorbereiten, um Punkte zu bekommen und die Bedeutung der Kooperationspartner besser kennenzulernen.

Zwischenbilanz II.

Dauer: 15 Minuten

Beschreibung: Die Lehrkraft, in der Rolle der Unternehmen, weist die Ausbildungsplätze den geeignetsten Gejagten zu (anhand der Anforderungsprofile, Auswertungsbögen der Headhunter, Rollenkarten, bevorzugten Ausbildungsberufe der Gejagten). Zusätzlich kommt es zur Punkteverteilung für die zugewiesenen Ausbildungsplätze und das bearbeitete Material mit dem Punktesystem I. Wie viele Punkte konntest du erreichen?

Reflexionsphase I.

Dauer: 30 Minuten

Material: R1: Reflexionsbogen I. für die Headhunter und Gejagten

Beschreibung: In der ersten großen Reflexionsphase wird die erste Spielrunde ausgewertet und reflektiert. Am Anfang dieser Phase kannst du spontane Äußerungen zum Erlebten tätigen.

Bearbeite anschließend deinen Reflexionsbogen I. (R1), welcher dir durch die Spielleitung ausgeteilt wird. Auf diesem Bogen kannst du deine Spielerfahrungen, Gedanken und Emotionen ruhig und geordnet notieren. Nachdem du den Reflexionsbogen ausgefüllt hast, kommt es zur Diskussion über aufgetretene Probleme, Fragen, Spielerfahrungen und Folgen für jeden einzelnen SuS. Die Spielleitung leitet diese Phase und stellt euch unterschiedliche Fragen.

Simulationsphase III.

Dauer: 45 Minuten

Material: Bearbeitete Materialien

Ereigniskarten der Kooperationspartner (E-E4, E-E5, E-B4, E-B5)

Beschreibung: Du hast noch keinen Ausbildungsplatz bekommen oder willst der beste Gejagte werden? Dann wende dein neues Wissen und deine neuen Handlungsstrategien an, um einen oder mehrere Ausbildungsplätze zu erhalten. Die Spielregeln bleiben weiterhin bestehen. Du hast die Möglichkeit deine Berufswahl zu überdenken und nach Alternativen zu suchen. Verbessere deine Materialien, um mehr Einladungen zu erhalten und eventuell mehr Zusagen für Ausbildungsplätze zu bekommen.

Der Ablauf der Simulationsphase III. vollzieht sich wie in der Simulationsphase II.

Noch Zeit? Keine Einladungen? Dann bearbeite weitere Ereigniskarten (E-E4, E-E5, E-B4, E-B5), um mehr Spielpunkte zu erlangen.

Zwischenbilanz III.

Dauer: 15 Minuten

Beschreibung: Die Lehrkraft weist, wie in der Zwischenbilanz II., die Ausbildungsplätze zu und verteilt die Punkte für die zugewiesenen Ausbildungsplätze und das bearbeitete Material mit dem Punktesystem II.

Am Ende gibt die Lehrkraft Hinweise zur folgenden zweiten Reflexionsphase.

Reflexionsphase II.

Dauer: 30 Minuten

Material: R2: Reflexionsbogen II.

Beschreibung: Ihr reflektiert gemeinsam, inwiefern ihr euer neues Wissen und neue Handlungsstrategien anwenden konntet. Ihr vergleicht dazu die Veränderungen von der Simulationsphase II. zur Simulationsphase III. Jeder bearbeitet dazu den Reflexionsbogen II. (R2). Diskutiert außerdem, welche Headhunter neue Gejagte rekrutieren konnten, welche Gejagte rekrutiert wurden und welche Gejagte, die zuvor keinen Ausbildungsplatz zugesagt bekommen haben, durch das neue Wissen einen oder mehrere Ausbildungsplätze erhalten konnten. Worin liegen die Gründe dafür?

Die Reflexionsphase endet damit, dass die Problematik diskutiert wird, dass einige SuS immer noch keine Ausbildungsplätze und andere mehrere erhalten haben. Die Spielleitung stellt euch in dieser Phase Fragen, welche ihr gemeinsam diskutieren sollt.

Simulationsphase IV.

Dauer: 15 Minuten

Material: Die Entscheidung: Der Einstellungstest

Beschreibung: In der letzten Simulationsphase absolvieren alle Headhunter und Gejagte einen Einstellungstest (L4). Diese Phase bietet die letzte Möglichkeit Punkte für den Gewinn des Spiels als Headhunter oder Gejagter zu sammeln. Die Spielleitung kontrolliert mit euch den Test mit dem Lösungsblatt zum Einstellungstest (L4). Notiere dir deine Punkte.

Abschlussreflexion

Dauer: 30 Minuten

Materialien: L5: Siegerurkunde

L6: Teilnahmeurkunde

L7: Zielscheibe der Evaluation

Beschreibung: In der Abschlussreflexion werden die Spielpunkte der einzelnen Headhunter und Gejagten bekannt gegeben. Die Spielleitung kürt den besten Headhunter und den besten Gejagten. Bist du es? Zusätzlich werden die restlichen Platzierungen bekannt gegeben.

Setze deine Marker in die Zielscheibe! Was hast du für die Zukunft gelernt? Besprecht gemeinsam das gesamte Planspiel und stellt fest, worin euer Ertrag liegt! Versucht gemeinsam, das Spiel auf die Realität zu übertragen. Was könnt ihr verallgemeinern? Was kann euch in Zukunft helfen?

6. Übersicht zur Hilfestellung für den Ablauf des Spiels

Das Spiel „Headhunter“ verläuft in neun Phasen. Jede Phase enthält bestimmte Aufträge und Handlungen. Hinweise werden dir von der Spielleitung (Lehrkraft) bei Nachfrage gegeben. Die Spielpunkte werden von der Spielleitung vergeben, wenn es in dem Ablauf angegeben ist. Die einzelnen Spielphasen sind zur besseren Übersicht farblich an den Ablauf des Planspiels und an die Materialien angepasst. Diese Übersicht dient zur Hilfestellung und Kontrolle. Nutze sie, um alle Aufgaben zu erledigen.

Zeit/Phase	Aufgaben und Tätigkeiten	Arbeitsmaterialien
Einführungsphase I. (15 min.)	Spielleitung (Lehrkraft) gibt die Einführung in das Planspiel Headhunter <ul style="list-style-type: none"> • Beschreibung der Problemsituation • Erklärung der Rollen, Regeln, Ablauf, Ziel des Spiels, Materialien etc. Einteilung der Rollen des Headhunters und der Gejagten	
Einführungsphase II (75 min)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Untersuche deinen Rollenhefter, Arbeitsaufträge und Materialien. 2. Bearbeite das Material G1: Meine Stärken und Fähigkeiten 3. Bearbeite das Material G2: Rollenkarte. Trage deine aktuellen Zeugnisnoten ein. 4. Untersuche das Material G3 mit den Informationen zu den möglichen Ausbildungsberufen und treffe eine vorläufige Auswahl von bis zu sechs bevorzugten Ausbildungsberufen. 5. Notiere diese Auswahl im Material G4. 6. Lies dir die Aufgabe für die erste Ereigniskarte „Eltern“ durch. Lass sie durch deine Eltern bearbeiten und vergleiche deine Einschätzungen mit den deiner Eltern. 	<ul style="list-style-type: none"> • RG: Handreichung für die SuS: Rollenhefter - „Gejagte“ • G1: Meine Stärken und Fähigkeiten • G2: Rollenkarte • G3: Informationen zu den möglichen Ausbildungsberufen • Buch „Beruf Aktuell 2016/2017“ • G4: Statistiken „Beliebteste Ausbildungsberufe“ • E-E1: Ereigniskarte „Eltern“
Simulationsphase I. (70 min.)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bearbeitung, Diskussion und Auswertung der Materialien G4 und G5 2. Auswahl der bevorzugten Ausbildungsberufe auf drei reduzieren 3. Bearbeite die Ereigniskarte „Fragen der Berufsberatung“ (E-B1). 	<ul style="list-style-type: none"> • G4: Statistiken „Beliebteste Ausbildungsberufe“ • G5: Statistiken und Informationen „Arbeits- und Berufswelt“ • G6: Meine bevorzugten Ausbildungsberufe • E-B1: Fragen der Berufsberatung

Zeit/Phase	Aufgaben und Tätigkeiten	Arbeitsmaterialien
Zwischenbilanz I. (20 min.)	<p>Die Spielleitung, Headhunter und Gejagte klären Probleme und Fragen, welche während der ersten Spielphasen aufgekommen sind.</p> <p>Die Spielleitung verteilt die ersten Punkte</p> <p>Jedes Arbeitsmaterial bringt eine bestimmte Anzahl von Punkten.</p> <p>Die Spielleitung leitet in die nächste Simulationsphase über:</p> <p style="text-align: center;">„Die Jagd kann beginnen!“</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Punkteverteilung für bearbeitetes Material mit dem Punktesystem I.
Simulationsphase II. (90 min.)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informiere dich mit dem Material G7 und entwirf deine eigene Berufsbiografie und Lebenswegplanung. 2. Überprüfe, ob du Gesprächseinladungen erhalten hast. 3. Führe die Gespräche mit den betreffenden Headhuntern. 4. Bearbeite die Ereigniskarten, wenn du keine Einladung erhalten hast. 5. Wenn keine Headhunter zu Gesprächen zur Verfügung stehen oder alle Gespräche absolviert sind: Ereigniskarte „Berufsberatung“ oder „Eltern“ bearbeiten. 	<ul style="list-style-type: none"> • G7: Berufsbiografie und Lebenswegplanung • G2: Rollenkarte • E-E2: Ereigniskarte „Eltern“ • E-B2: Ereigniskarte „Berufsberatung“ • E-E3: Ereigniskarte „Eltern“ • E-B3: Ereigniskarte „Berufsberatung“
Zwischenbilanz II. (15 min.)	<p>Die Lehrkraft, in der Rolle der Unternehmen, weist die Ausbildungsplätze an die geeignetsten Gejagten zu.</p> <p>Die Lehrkraft gibt Hinweise zur folgenden ersten Reflexionsphase.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Punkteverteilung für zugewiesene Ausbildungsplätze, bearbeitetes Material mit dem Punktesystem I.
Reflexionsphase I. (30 min.)	<p>In dieser Phase wird das bisherige Spiel ausgewertet.</p> <p>Äußere dich zunächst spontan zu Fragen wie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Probleme und Fragen hattest du? • Welche Spielerfahrungen konntest du machen? • Welche Folgen hatten deine Entscheidungen für den einzelnen Gejagten/ Mitschüler? <p>Fülle nun den Reflexionsbogen aus und diskutiert anschließend:</p> <p>Beispielthema: Entwicklung von Handlungsstrategien</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was kann ich tun, um einen Ausbildungsplatz zu erhalten? →berufliche Alternativen suchen • Gibt es Möglichkeiten meine Persönlichkeit/ Fähigkeiten besser darzustellen? • Weitere Fragen möglich 	<ul style="list-style-type: none"> • R1: Reflexionsbogen I.

Zeit/Phase	Aufgaben und Tätigkeiten	Arbeitsmaterialien
Simulationsphase III. (45 min.)	<p>In dieser Phase geht es darum, dass du (weitere) Ausbildungsplätze ergattern sollst.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Verbessere deine Materialien, um mehr Einladungen zu Gesprächen zu erhalten. 2. Wende dazu dein neues Wissen und neuen Handlungsstrategien an, um einen (weiteren) Ausbildungsplatz zu erhalten. 3. Bearbeite die letzten Ereigniskarten, um mehr Punkte zu erhalten. <p>Der Ablauf und die Spielregeln dieser Spielphase gleicht der Simulationsphase II. Versuche aus deinen Erfahrungen zu lernen und das neue Wissen anzuwenden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alle vorhandenen Materialien • Ereigniskarten: E-E4, E-E5, E-B4, E-B5
Zwischenbilanz III. (15 min.)	<p>Die Lehrkraft, in der Rolle der Unternehmen, weist die Ausbildungsplätze an die geeignetsten Gejagten zu. Lehrkraft gibt Hinweise zur folgenden zweiten Reflexionsphase.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Punkteverteilung für zugewiesene Ausbildungsplätze, bearbeitetes Material mit dem Punktesystem II.
Reflexionsphase II. (30 min)	<p>In dieser Phase kommt es zur Auswertung des Spiels. Der Ablauf wie in Reflexionsphase I.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Waren die neuen Erkenntnisse und die neuen Handlungsstrategien nützlich? • Besprechung der Problematik, dass einige SuS immer noch keine Ausbildungsstelle gefunden haben <ul style="list-style-type: none"> ➤ Bezug auf die Realität ➤ Mögliche Alternativen ➤ Berufsbiografie reflektieren ➤ Fähigkeiten und Fertigkeiten vs. Anforderungen und weitere Themen! 	<ul style="list-style-type: none"> • R2: Reflexionsbogen II.
Simulationsphase IV. (15 min.)	<p>Die Entscheidung: Der Einstellungstest Um der beste Gejagte zu werden, musst du viel wissen und können. Beweise, dass du der beste Gejagte bist und verdiene dir die letzten Spielpunkte! Sie können alles entscheiden!</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Absolviere den „Einstellungstest“. 2. Notiere dir die erreichten Spielpunkte bei der Auswertung des Tests. 	<ul style="list-style-type: none"> • L4: Einstellungstest
Abschlussreflexion (30 min.)	<p>Die Lehrkraft kürt den besten Headhunter und den besten Gejagten. Die restlichen Platzierungen werden bekannt gegeben. Ihr besprecht gemeinsam das gesamte Planspiel und stellt fest, welches neue Wissen, Fähigkeiten und Erfahrungen ihr in Hinblick auf die Berufswahl für die Zukunft mitnehmen könnt. Anschließend wird das Planspiel evaluiert.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L5: Siegerurkunden • L6: Teilnahmeurkunde • L7: Zielscheibe der Evaluation