

Deckblatt

Schule	HBLA-West Innsbruck
Unterrichtsgegenstand	Betriebsorganisation
Klasse	3 AHW
Klassenlehrer/in	Dipl. - Päd. Wolf Angelika
Datum	22.01.2019
Zeit	11:50 Uhr – 12:40 Uhr
Thema	Mitarbeiterführung
Kandidat/in	Anna Malfer
Betreuer/in	Dipl. - Päd. Meliß Christa

Unterschrift Besuchsschullehrer/in

Unterschrift Betreuungslehrerin

Einverständniserklärung

Ich, **Anna Malfer**, erkläre, dass ich die vorgelegte Arbeit selbst verfasst und keine anderen als die angeführten Behelfe verwendet habe. Sämtliche aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommene Gedanken sind als solche kenntlich gemacht und im Quellen- bzw. Literaturverzeichnis angeführt.

Diese Arbeit (oder Teile davon) wurde bisher weder in gleicher noch in ähnlicher Form in einem anderen Modul oder einer anderen Lehrveranstaltung vorgelegt.

Ich bin damit einverstanden, dass diese Arbeit unter Wahrung aller Urheberrechte für andere Lehrer/innen zugänglich gemacht wird. Ausgenommen davon sind persönliche Reflexionen.

Anna Malfer

1 Lehrübungsformular

Kontaktdaten

Name der Schule	HLWest		
Praxislehrperson	Dipl. Päd. Wolf Angelika		
Wie dürfen unsere Studierenden mit Ihnen in Kontakt treten?	E-Mail	wo.a@gmx.at	
	Telefon	Schule	Privat
			06641607709
Sprechstunde			

Lehrübung

Thema	Mitarbeiterführung		
Tag der Lehrübung (Datum)	22.1.2019	Uhrzeit z. B. 8:00 bis 8:50 Uhr; Doppelstunde - Pause?	11.50-12.40
Raum/Stockwerk	BO Raum	Anzahl der Schüler/innen (m/w)	12 (10/2)
Unterrichtsgegenstand	BO	Klasse (Jahrgang)	3 AHW
Nach welchem Lehrplan wird unterrichtet?		Wie viele Unterrichtseinheiten haben Sie in Ihrer Lehrstoffverteilung für diesen Themenbereich vorgesehen?	
Ausbildungsschwerpunkte bzw. Vertiefungen			
Mir ist es wichtig, dass folgender Ausschnitt aus den Bildungs- und Lehraufgaben bzw. Kompetenzen in der Stunde behandelt wird: Falls Sie keinen speziellen Wunsch haben, Zelle bitte frei lassen.			
Folgende Kompetenzen sollten bei Planung zusätzlich berücksichtigt werden:	<input checked="" type="checkbox"/> Fachkompetenz	<input type="checkbox"/> Lesekompetenz	
	<input type="checkbox"/> Methodenkompetenz	<input checked="" type="checkbox"/> Sozialkompetenz	
Tiefe des Unterrichtsthemas	<input checked="" type="checkbox"/> Neuer Inhalt	<input type="checkbox"/> Wiederholung	<input type="checkbox"/> Vertiefung
Vorkenntnisse der Schülerinnen/ Schüler? Falls es keine speziellen Vorkenntnisse gibt, auf die aufgebaut werden können, Zelle bitte frei lassen.			
Lehrbuch	Autor	Titel	Auflage/ Jahr

Hospitation am:		Unterschrift Praxislehrperson:	
Lehrübung am:		Unterschrift Praxislehrperson:	

2 Bedingungsanalyse

Klasseninterne Bedingungen und Wissensstand der Zielgruppe

Bedingungen	IST-Stand	Relevante Schlussfolgerungen für die Planung
Schultyp:	HW	
Alter:	16 bis 17 Jahre	
Gruppengröße:	12	
Anzahl von weiblichen und männlichen Lernenden:	10 w 2 m	
Anzahl der Lernenden mit Deutschschwäche:	keine	
Besondere Stärken*:	Leistungsstarke Gruppe Motivierte SuS Leicht zu aktivierende SuS	Ich kann inhaltlich fordern Sie, die SuS selbstständig arbeiten lassen
Besondere Schwächen*:	keine	
Disziplin:	Alle sehr diszipliniert und respektvoll	
Vorkenntnisse, die für die Stunde relevant sind und auf die aufgebaut werden kann:		

Schulische Gegebenheiten

Bedingungen	IST-Stand	Relevante Schlussfolgerungen für die Planung
Unterrichtszeit:	11:50 – 12:40	Die SuS haben anschließend noch Geschichtsunterricht – pünktlich beenden und die Stunde fließt aber trotzdem bereits in die Mittagszeit – SuS könnten müde sein – deshalb sollte der Unterricht aktiv gestaltet werden

Schulordnung:		
---------------	--	--

<p>Eigene Beobachtungen, die für die Planung relevant sind:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1 Schüler und 1 Schülerin sind sehr ruhig, arbeiten deshalb aber umso exakter • 1 Schüler ist sowas wie der „Klassenclown“, trotzdem aufmerksam • Sehr guter Klassenzusammenhalt – habe mitbekommen wie sie alle zusammen das Ausgehen am Wochenende planen • Werden beim selbstständigen Arbeiten eher schneller etwas lauter 	<ul style="list-style-type: none"> • - • Sollte gefordert werden und aktiv in den Unterricht miteinbezogen werden • Gruppenarbeiten sind daher gut umsetzbar • Muss beim selbstständigen Arbeiten als LP dabei bleiben und dafür sorgen, dass die SuS auch weiter arbeiten und nicht vom Thema abschwenken
<p>Weitere Informationen der Klassenlehrerin/des Klassenlehrers:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Handy darf im Unterricht als Hilfsmittel/Recherchemittel verwendet werden 	<ul style="list-style-type: none"> • Kann somit anordnen, dass sie zu ihrer Recherche ebenso ihre Smartphones verwenden dürfen.

3 Sachanalyse und didaktische Analyse

Themenblock – Überblick: Berufsbilder im Hotel- und Gastgewerbe

- Personalmanagement
- Personalbedarfsplanung
- Personalbeschaffung
- Personaleinsatzplanung – Dienstplan
- Personalentwicklung
- **Mitarbeiterführung**

Stundenthema: Mitarbeiterführung

- Definition
- **Führungsstile**

Fachliche Vorbereitung

Schulbücher	Macher, R., Staltner, A., Pehak, S., & Traxler, E. (2017). Restaurantmanagement und Betriebsorganisation. Linz: Trauner Verlag. 6.5 Mitarbeiterführung; Seite 29f
Internet	Cappelmann, T. (2006). www.spiegel.de. Abgerufen am 06.01.2019 von Wie motiviere ich meine Mitarbeiter?: http://www.spiegel.de/lebenundlernen/job/zehn-tipps-fuer- chefs-wie-motiviere-ich-meine-mitarbeiter-a-436731.html Hesse/Schrader (o. J.). www.berufsstrategie.de. Abgerufen am 06.01.2019 von Umgangsformen im Berufsalltag: https://www.berufsstrategie.de/bewerbung-karriere-soft- skills/knigge-umgangsformen-berufsalltag.php

Inhaltsauswahl und Verknüpfungsmöglichkeiten

Da die SchülerInnen bald eigenständig in das dreimonatige Praktikum schreiten, sollte versucht werden, die Stunde so praxisnah wie möglich zu gestalten.

- Wie sollte ein Chef mit seinen Mitarbeitern umgehen?
- Wie unterscheiden sich die verschiedenen Führungsstile untereinander?
- Wie kann ein Chef die Motivation seiner Mitarbeiter stärken?
- Wie steht es mit den Umgangsformen von seitens des Mitarbeiters zum Chef?

Diese doch sehr praktische Umsetzung werde ich in einem Rollenspiel deutlicher veranschaulichen.

Inhaltsreduktion

Das Buch „Restaurantmanagement und Betriebsorganisation“ beinhaltet zu dem Thema nur sehr wenig, deshalb wird es nur kurz zum Einsatz kommen.

Auf die genaue Definition des Themas „Mitarbeiterführung“ werde ich nicht genauer eingehen, da sie mir in dieser Form nicht wichtig erscheint. Da diese Thematik zusätzlich im Betriebswirtschaftskunde-Unterricht noch detailreicher besprochen wird, reicht es, in dieser Einheit, das Thema anzuschneiden und den Praxisbezug zu finden.

Curriculare Auseinandersetzung

- **Allgemeines Bildungsziel**
 - Durch eine ausgewogene Kompetenzentwicklung in Ernährung, Gastronomie und Hotellerie sowie berufsorientierte Praxis, sollen die AbsolventInnen zu kritischem und kreativem Denken und verantwortungsvollem Handeln befähigt werden.
 - Die Ausbildung führt zu einer verantwortungsvollen Haltung im Umgang mit Menschen den eigenen und anderen Kulturen, multikulturellen Gesellschaften sowie zu Gender- und Diversity-Kompetenz. (Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe / Lehrplan, BGBl. II Nr. 340/2015, S. 2f)
- **Allgemeine didaktische Grundsätze**
 - Der Lehrstoff ist als Rahmen zu sehen, der es ermöglicht Neuerungen und Veränderungen in [...] Wissenschaft und Techniken zu berücksichtigen und die einzelnen Lehrplaninhalte den schulspezifischen Zielsetzungen gemäß zu gewichten bzw. auf regionale Besonderheiten und auf aktuelle Gegebenheiten

einzugehen. (Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe / Lehrplan, BGBl. II Nr. 340/2015, S. 11)

- **Unterrichtsprinzipien**
 - Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern
 - Leseerziehung
 - Medienbildung (Bundesministerium Bildung, Wissenschaft und Forschung, o. J.)

- **Bildungs- und Lehraufgabe**
 - Die Schülerinnen und Schüler können
 - Die Grundlagen der Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Teilbereichen anwenden (Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe / Lehrplan, BGBl. II Nr. 340/2015, S. 95)

- **Lehrstoff**
 - Personalmanagement
 - Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterführung (Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe / Lehrplan, BGBl. II Nr. 340/2015, S. 95)

- **Stundenziel**
 - Der/die Schüler/in versteht die Unterschiede der einzelnen Führungsstile und weiß, wie diese in einem konkreten Beispiel aussehen.

Fachliche und persönliche Eingangsvoraussetzungen

Die Vorkenntnisse über die Berufsbilder im Hotel- und Gastgewerbe sind Voraussetzung für die SchülerInnen.

Persönliche Eingangsvoraussetzungen sind vor allem der Mut sich aktiv im Unterricht zu beteiligen und an einem Rollenspiel teilzunehmen.

4 Methodische Reflexion und Entscheidungen

Ankommen – Begrüßungsrituale – S

Die Einstimmung in den Unterricht wird sogleich dynamisch gestaltet, da auch der weitere Verlauf der Stunde aktiv geplant ist. Sie werden dazu animiert sich zu bewegen und durch diese Art von Gruppenbildung wird zum einen nicht festgelegt, wer in welche Gruppe zugeordnet wird und zum anderen werden die SuS aus ihrem eventuellen Mittagstief herausgeholt und zum Mitmachen angeregt. Was wiederum sehr wichtig ist, für das anschließende Rollenspiel. (Brenner & Brenner, Methoden für alle Fächer, 2014, S. 69)

Vorwissen aktivieren - LSG

In diesem Abschnitt wird versucht einen persönlichen Bezug zum Thema herzustellen, indem gezielt Fragen an die SuS gestellt werden, die sie aus ihren alltäglichen Erfahrungen beantworten können.

Da vermutlich die meisten der SuS noch keinen Job gehabt haben, wird eine Brücke ins Schulleben gezogen.

Lehrer-Schüler-Gespräch

- Führende Aufgaben der Kommunikation werden von der Lehrperson übernommen
- Die Lehrperson lenkt das Gespräch und kann somit den Unterricht besser kontrollieren (didactics online, o. J.) und ebenso den zeitlichen Aspekt
- Die Lehrperson erlangt Einblicke in die Vorkenntnisse und Vorstellungen der SuS
- Die SuS erhalten die Möglichkeit am Unterricht mehr teil zu nehmen

Informieren – LSG, GA, Rollenspiel

Gehirnzellen werden aktiviert. Die Schülerinnen erhalten nun eigenständig neue Informationen aus dem Buch, Internet, etc.

Rollenspiel:

Diese Art von Unterrichtsmethode bzw. Gruppenarbeit ermöglicht es den SuS, Situationen die im Alltag passieren können, so realitätsnah zu gestalten wie möglich. Insbesondere konflikthafte Situationen lassen die SuS nach Lösungsmöglichkeiten suchen und werden somit nachvollziehbarer. Die Rollen und deren Anforderungen sollen dadurch kritisch betrachtet werden.

Für die SuS geht es darum das Role-taking und oder das Role-making umzusetzen.

Role-taking = Rollenübernahme, Einfühlung in eine Rolle und Identifikation mit ihr

Role-making = Ausfüllen und Erweitern der Verhaltenspotenziale, die in einer Rolle stecken

(Brenner & Brenner, Methoden für alle Fächer, 2014, S. 146f)

Gruppenarbeit:

Eine Gruppenarbeit bietet vor allem neue Sichtweisen und Perspektiven kennenzulernen. Dadurch wird ebenso vom Wissen der anderen SuS profitiert und es können oft auch nur dann neue Gedankenwege entstehen, wenn zuvor in irgendeiner Form Input erfolgt. Jeder einzelne Lernende kann seine Kenntnisse und Fähigkeiten zum Einsatz bringen.

Oft jedoch besteht stark die Gefahr zur Ablenkung innerhalb der Gruppenarbeit. Plötzlich werden private Gespräche geführt und die eigentliche Aufgabenstellung rückt in den Hintergrund des Interesses. Daher muss unbedingt ein zeitlicher Rahmen vorgegeben werden. Hierzu sollte jedoch ebenso die Aufgabenstellung gut verständlich sein. (Gruppenarbeit im Studium, o. J.)

Lehrer-Schüler-Gespräch

- Führende Aufgaben der Kommunikation werden von der Lehrperson übernommen
- Die Lehrperson lenkt das Gespräch und kann somit den Unterricht besser kontrollieren (didactics online, o. J.) und ebenso den zeitlichen Aspekt
- Die Lehrperson erlangt Einblicke in die Vorkenntnisse und Vorstellungen der SuS
- Die SuS erhalten die Möglichkeit am Unterricht mehr teil zu nehmen

Verarbeiten – Plenum, LSG, GA

Die Kompetenzvielseitigkeit kommt hier besonders stark zum Einsatz.

- Teamfähigkeit
- Kommunikationsfähigkeit
- Umsetzungskompetenz

Mit den zwei gestellten Fragen soll die Basis für die anschließende Findung des Lösungsweges gestellt werden. An die Lösung des Problems wird Schritt für Schritt hingeführt.

Lehrer-Schüler-Gespräch

- Führende Aufgaben der Kommunikation werden von der Lehrperson übernommen
- Die Lehrperson lenkt das Gespräch und kann somit den Unterricht besser kontrollieren (didactics online, o. J.) und ebenso den zeitlichen Aspekt
- Die Lehrperson erlangt Einblicke in die Erfahrungen und Vorstellungen der SuS
- Die SuS erhalten die Möglichkeit am Unterricht mehr teil zu nehmen

Gruppenarbeit:

Eine Gruppenarbeit bietet vor allem neue Sichtweisen und Perspektiven kennenzulernen. Dadurch wird ebenso vom Wissen der anderen SuS profitiert und es können oft auch nur dann neue Gedankenwege entstehen, wenn zuvor in irgendeiner Form Input erfolgt. Jeder einzelne Lernende kann seine Kenntnisse und Fähigkeiten zum Einsatz bringen.

Oft jedoch besteht stark die Gefahr zur Ablenkung innerhalb der Gruppenarbeit. Plötzlich werden private Gespräche geführt und die eigentliche Aufgabenstellung rückt in den

Hintergrund des Interesses. Daher muss unbedingt ein zeitlicher Rahmen vorgegeben werden. Hierzu sollte jedoch ebenso die Aufgabenstellung gut verständlich sein.

Auswerten – Plenum, LSG

Im anschließenden gemeinsamen Gespräch kann somit eine Diskussion eingeleitet werden um leichter Lösungsansätze zu finden.

Lehrer-Schüler-Gespräch

- Führende Aufgaben der Kommunikation werden von der Lehrperson übernommen
- Die Lehrperson lenkt das Gespräch und kann somit den Unterricht besser kontrollieren (didactics online, o. J.) und ebenso den zeitlichen Aspekt
- Die Lehrperson erlangt Einblicke in die Erfahrungen und Vorstellungen der SuS
- Die SuS erhalten die Möglichkeit am Unterricht mehr teil zu nehmen

AVIVA - Modell

Die Lehrkraft setzt sich zum Ziel bei den Lernenden Kompetenzen zu entwickeln. Somit muss die Lehrperson den momentanen Kompetenzenstand der SchülerInnen herausfinden und abschätzen können, wo noch Entwicklungspotenzial gegeben ist. Auch sollten die Lernmaterialien dementsprechend didaktisch aufgewertet werden. Das Aviva-Modell unterstützt Lehrpersonen, damit diese kompetenzorientiert unterrichten können.

Jede/r SchülerIn besitzt sein/ihr eigenes Vorwissen, Vorerfahrungen und kommt mit gewissen Kompetenzen bereits in die Lernumgebung des Unterrichts. Diese Lernumgebung verlassen sie anschließend mit mehr und neuem Wissen aber auch Können und somit ausgeprägteren Kompetenzen. Das AVIVA-Modell wird daher in fünf Lernschritte unterteilt. Die Lehrperson muss diese Lernschritte professionell moderieren, aufmerksam auf die SchülerInnen zugehen und bei aller Fachlichkeit erzieherisch wirken.

1. **A**nkommen
2. **V**orwissen aktivieren
3. **I**nformieren
4. **V**erarbeiten
5. **A**uswerten

5 Unterrichtsverlauf

Kompetenzen	Lehrstoff/Inhalt	Sozialform/Methode	Lehrmittel	Zeit/ Unterrichtsphase
<p>Der/die Schüler/in kommuniziert mit Mimik und Gestik, mit ihren MitschülerInnen.</p> <p>Der/die Schüler/in lernt verschiedene Begrüßungsrituale kennen.</p> <p>Der/die Schüler/in wird für die Stunde aktiviert.</p>	Verschiedene Begrüßungsrituale	<p>S</p> <p>Ankommen / Einstimmen</p> <p>Gruppenbildung → Begrüßungsrituale Ablauf: Alle SuS stehen in der Klasse auf. Jeder SuS zieht eine Karte (auf der ein Begrüßungsritual beschrieben wird). Dann erteilen sich alle SuS in der Klasse und gehen alle SuS nacheinander aufeinander zu und führen das jeweilige notierte Begrüßungsritual durch. Dabei versuchen die SuS die jeweiligen Partner zu finden. Achtung! Währenddessen darf nicht gesprochen werden!</p>	Kärtchen	<p>5'</p> <p>11:50 - 11:55</p>
		<p>LSG</p> <p>Vorwissen aktivieren</p> <p>In Situation versetzen</p>	<p>Fragen</p> <p>Buch</p>	<p>5'</p> <p>11:55 – 12:00</p>

<p>Der/die Schüler/in versetzt sich in die Situation und kann diese auf den Schulalltag reflektieren.</p> <p>Der/die Schüler/in zieht einen Zusammenhang aus Erfahrung und theoretischem Neuwissen.</p>	<p>Durch den Bezug zum Alltag in das Thema einführen.</p> <p>Brücke zum Schulalltag bilden und feststellen.</p> <p>Erkennen des heutigen Themas.</p>	<p>Fragen ans Plenum</p> <p>Hat von euch jemand schon einmal gearbeitet? Wenn ja, wo? Was ist für euch, bei einem Arbeitsplatz wichtig? Vom Geld abgesehen.</p> <p>Ihr geht im Sommer alle arbeiten? Wie sollte ein Chef eurer Meinung nach zu euch sein? Worauf hofft ihr im kommenden Praktikum?</p> <p>Gibt es bei den Lehrpersonen Unterschiede, bzgl. „Führung“ der Klasse? Welche Art von Lehrperson bevorzugt ihr mehr? Streng oder doch die, die sich um nichts kümmert?</p> <p>Bei uns ist das heutige Thema die „Mitarbeiterführung“.</p> <p>Dazu bitte einmal alle das Buch öffnen. Seite 29f</p> <p>Wie ihr nun sehen könnt, gibt es drei versch. Führungsstile.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gruppe 1 = autoritär • Gruppe 2 = demokratisch/kooperativ • Gruppe 3 = laissez-faire 		
---	--	--	--	--

<p>Der/die SchülerIn verfügt über die Kompetenz im Team zu kommunizieren.</p> <p>Der/die SchülerIn versteht Arbeitsanweisungen und kann diese ausführen.</p> <p>Der/die SchülerIn geht respektvoll mit ihrem/n MitschülerInnen und der Lehrperson um.</p> <p>Der/die SchülerIn erkennt die Merkmale des eigenen Führungsstils.</p>	<p>Erkundung der verschiedenen Führungsstile</p> <p>Ebenso im Bezug auf den Schulalltag – sofern kein Vorwissen bzgl. Arbeit vorhanden ist.</p> <p>Erkennen der Arbeitsanweisung.</p> <p>Autoritär:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chef dirigiert • Mitarbeiter „gehören“ • Strenger Führungsstil • Diktatorisch • Chef entscheidet <p>Kooperativ/demokratisch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Offene Kommunikation • Mitsprachemöglichkeit beim Mitarbeiter • Verantwortung liegt nicht alleine beim Chef 	<p>LSG, GA</p> <p style="text-align: center;">Informieren</p> <p>Vergleich zu Lehrenden und Lernenden ziehen</p> <p>Kurze Einführung:</p> <p>Es wird nun ein kurzes Rollenspiel erprobt.</p> <p>Eine bzw. einer von euch spielt den Chef und eine Person von euch den Mitarbeiter.</p> <p>Euer Mitarbeiter will nicht arbeiten, ist total unmotiviert und drückt die Stimmungen der anderen mit nach unten.</p> <p>Mitarbeiter sind auch nur Menschen und manchmal haben sie einfach keinen Bock zu arbeiten, sind traurig, weil ihre Katze weggelaufen ist, sie allgemein unmotiviert bzgl. ihrer Arbeitsgestaltung sind oder die Stimmung im Büro/Küche eher angespannt ist.</p> <p>Ganz klar, unter diesen Bedingungen leidet die Arbeitsqualität.</p> <p>Wie reagierst du nun als Chef?</p>	<p>AB1</p>	<p>20'</p> <p>12:00 – 12:20</p>
--	--	--	------------	-------------------------------------

	<p>Laissez-faire:</p> <ul style="list-style-type: none">• Mitarbeiter haben freie Hand• Keine Regeln• Mitarbeiter entscheiden eigenständig	<p>Wie könntest du deinen Mitarbeiter wieder motivieren?</p> <ol style="list-style-type: none">1. Informiert euch zuerst über euren Führungsstil. Was ist das Ausschlaggebende in der Form der Mitarbeiterführung? → AB1 Ihr dürft für Recherchezwecke auch das Handy benutzen. → Link2. Anschließend werdet ihr als Gruppe ein Rollenspiel gestalten, das ihr im nächsten Schritt vor der Klasse vorführen werdet. <p>→ Ihr werdet anschließend die Rollenspiele aus diesem Blickpunkt beobachten und bewerten.</p> <p>Versucht bei allem auch Vergleiche in den Schulalltag zu ziehen!</p> <p>Welche Art von Lehrpersonen mögt ihr lieber? ... Bevorzugt ihr die strenge autoritäre Variante oder doch die, die alles durchgehen lässt und der alles egal ist?</p> <p>→ SuS haben nun 15 min. Zeit → Hände klatschen = Ende der Umsetzungszeit</p>		
--	--	---	--	--

<p>Der/die Schüler/in setzt ein Rollenspiel mit ihren MitschülerInnen um.</p> <p>Der/die Schüler/in reflektiert das eigene Rollenspiel und das der anderen Gruppen und kann diese beurteilen und genauer analysieren bzw. hinterfragen.</p>	<p>Reflektion der eigenen und anderen Umsetzung.</p> <p>Laissez-faire → „Chillig“ für den Mitarbeiter – kann machen was er will</p> <p>Autoritär → Mitarbeiter hat Angst etwas Falsches zu machen – Motivation wird sinken – macht nur noch das was Chef sagt.</p> <p>Kooperativ/demokratisch – angenehm für beide Rollen</p>	<p>Plenum, LSG</p> <p style="text-align: center;">Verarbeiten</p> <p>Die ersten drei Gruppen stellen ihr Rollenspiel vor.</p> <p>2 Fragen werden auf die Tafel geschrieben:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wie beurteilt ihr als Teilnehmer das Gesprächsergebnis, das Verhalten eures Partners? 2. Wie beurteilt ihr als Beobachter das Gesprächsergebnis, das Verhalten der Teilnehmer? 		<p>10'</p> <p>12:20 – 12:30</p>
<p>Der/die Schüler/in versucht im Plenum einen Lösungsweg zu finden.</p>	<p>Findung der Problemlösung</p> <p>Motivation eines Mitarbeiters wieder hervorrufen – Was kann</p>	<p>Plenum, LSG</p> <p style="text-align: center;">Auswerten</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Welchen Führungsstil würdet ihr bevorzugen? 2. Warum? 		<p>10'</p> <p>12:30 – 12:40</p>

<p>Der/die Schüler/in legt das gerade Gelernte in die Realität um.</p> <p>Der/die Schüler/in tritt in eine „Diskussion“ mit ihren MitschülerInnen und der Lehrperson.</p>	<p>der Chef machen und wie sollte er dabei vorgehen?</p> <p>Laissez-faire ist zwar einfach für den Chef – aber nicht zielführend. Zu viel freie Hand, keine Regeln = keine guten Ergebnisse = keine Motivation ODER Entlastung des Chefs – Mitarbeiter haben freie Entscheidungskraft – geht schneller</p> <p>Autoritär – sehr extrem – Ergebnisorientiert – aber Motivation der Mitarbeiter wird sinken – Mitarbeiter traut sich nicht etwas alleine zu machen – sehr unselbstständig.</p> <p>Kooperativ/demokratisch – letzte Entscheidung liegt beim Chef – Mitarbeiter ist entlastet – Mitarbeiter darf trotzdem kreativ sein und Argumente vorbringen.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. Wie wäre es mit einer Mischung, in der dargestellten Situation? 4. Gibt es für dieses Beispiel den idealen Lösungsweg? <p>Was wird dadurch beim Angestellten erreicht?</p> <p>Braucht es eine Differenzierung für versch. Situationen?</p>		
---	---	--	--	--

<p>Didaktische Reserve</p>		<p>„Spickzettel“ schreiben:</p> <p>Die SchülerInnen sollen in 5 Minuten einen Spickzettel erstellen, der eine kurze und prägnante Zusammenfassung zum Überbegriff Mitarbeiterführung. Natürlich ohne Buch. Dazu teilt die Lehrperson kleine Zettel aus. Die Spickzettel können anschließend verglichen werden. (Es wird dabei ein Wettstreit entstehen: wer hat den Spickzettel mit den meisten Informationen/mit der kleinsten Schrift/etc)</p> <p>Oder.</p> <p>Die SuS werden noch über die Umgangsformen zwischen Chef und Mitarbeiter informiert von der LP.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kontakt mit dem Chef. • Wann darf der Mitarbeiter seinen Chef duzen? • Gastronomie – Umgangston – wie darauf reagieren? 		
<p>Break</p>		<p>Bei der Verarbeitung kann die allgemeine Reflektion der Rollen weggelassen werden und es kann gleich in die Auswertung über geleitet werden.</p>		

Direkte Vorbereitung:

- Begrüßungsritual – Kärtchen
- AB 1

Abkürzungserklärung:

S	Schülerinnen/Schüler
LSG	Lehrer-Schüler-Gespräch
AB	Arbeitsblatt
GA	Gruppenarbeit

6 Beilagen

Tabelle 1 - Kärtchen für die Gruppenbildung - Begrüßungsrituale

Als Eipo von Neuguinea schweigt ihr euch an	Als Eipo von Neuguinea schweigt ihr euch an	Als Eipo von Neuguinea schweigt ihr euch an
Als Kupfer-Eskimo schlägt ihr euch mit der Faust leicht gegen Kopf und Schulter	Als Kupfer-Eskimo schlägt ihr euch mit der Faust leicht gegen Kopf und Schulter	Als Kupfer-Eskimo schlägt ihr euch mit der Faust leicht gegen Kopf und Schulter
Als Inder legt ihr die Innenhandflächen aneinander und verbeugt euch leicht.	Als Inder legt ihr die Innenhandflächen aneinander und verbeugt euch leicht.	Als Inder legt ihr die Innenhandflächen aneinander und verbeugt euch leicht.
Als Inder legt ihr die Innenhandflächen aneinander und verbeugt euch leicht.	Als Kupfer-Eskimo schlägt ihr euch mit der Faust leicht gegen Kopf und Schulter	Als Eipo von Neuguinea schweigt ihr euch an



Unterrichtsfach: BO
 Unterrichtsthema: Mitarbeiterführung
 Datum:

Mitarbeiterführung - Führungsstile

Autoritärer Führungsstil - Der Boss bin ich

- Eine Person (der Chef) leitet und **dirigiert**.
- Er entscheidet im **Alleingang** und nach seinem Belieben.
- Arbeiter haben sehr begrenzte Entfaltungsspielräume.
- Die „Untergebenen“ haben zu **gehörchen** und dürfen keine Gegenargumente bringen

- Wird oft mit Begriffen verbunden wie:
 - Diktatorisch
 - Totalitär
 - Unbedingte Gehorsamkeit

Vorteile	Nachteile
Entscheidungen werden schnell getroffen	Mehr Fehlentscheidungen
Absolute Klarheit im Zuständigkeitsbereich	Fällt der Chef aus → Chaos
Verantwortung liegt in einer Hand	Mitarbeiter trauen sich keine Verantwortung zu übernehmen
	Motivation der Mitarbeiter sinkt <ul style="list-style-type: none"> → Geringe Mitarbeiterzufriedenheit → Mehr Krankenstände und Kündigungen

Beispiel:

- Militär → enorm schwere Entscheidungen fällen in kürzester Zeit
- Polizei und Feuerwehr

Link: → shorturl.at/fkEIV

Kooperativer oder demokratischer Führungsstil

- Mitarbeiter und Chef arbeiten eng zusammen - **gegenseitiger Respekt - offene Kommunikation**
- Mitarbeiter werden in Entwicklungsprozesse eingebunden und können eigene Ideen einbringen - **Mitsprachemöglichkeit**
- Verantwortung wird auf mehrere Personen verteilt - an die Experten - **Entscheidungsteilhabe**
- Aufgabe Chef → **Zusammenhalt** gewähren
 - So führen damit möglichst schnell zum besten Ergebnis gelangt wird

Abbildung 1 - AB1



Unterrichtsfach: BO
 Unterrichtsthema: Mitarbeiterführung
 Datum:



Vorteile	Nachteile
Verantwortung- und Leistungsbereitschaft sehr hoch - weil offene Kommunikation	Wenn sich Mitarbeiter untereinander nicht verstehen → Zeitintensiv
Alle sind in „einem Boot“	Konkurrenz unter den Mitarbeitern → kann zu Problemen führen.
Mehr Motivation - da alle beteiligt sind	
Chef wird entlastet	

Link: → shorturl.at/arsC4

Laissez-fairer Führungsstil

- Chef lässt den Mitarbeitern freie Hand
- Chef verzichtet fast komplett auf das Eingreifen in die Arbeitsabläufe
- Es gibt keine Regeln
- Mitarbeiter entscheiden eigenständig - sie kontrollieren sich selbst im Team
- Jedes Mitglied kann seine Vorlieben ausüben → Leistungssteigerung

Vorteile	Nachteile
Eigenständiges Arbeiten wird gefördert	Ohne Feedback zur Arbeit nimmt die Motivation schnell ab
	Es wird nur noch das nötigste gemacht

Link: → shorturl.at/KSV15

Abbildung 2 - AB1

7 Quellenverzeichnis

Brenner, G., & Brenner, K. (2014). *Methoden für alle Fächer* (3. überarbeitete Auflage Ausg.).

Berlin: Cornelsen Schulverlag GmbH.

Bundesministerium Bildung, Wissenschaft und Forschung. (o. J.). *Unterrichtsprinzipien*.

Abgerufen am 20.. 06. 2018 von bildung.bmbwf.gv.at:

<https://bildung.bmbwf.gv.at/schulen/unterricht/prinz/index.html>

Bundeszentrale für politische Bildung. (14. 05. 2004). *Lehrervortrag*. Abgerufen am 2018 von

www.bpb.de: <http://www.bpb.de/lernen/formate/methoden/46956/lehrervortrag>

didactics online. (o. J.). *Lehrer-Schüler-Gespräch*. Abgerufen am 13. 11. 2018 von

www.didactics.eu: <https://www.didactics.eu/index.php?id=165>

Gruppenarbeit im Studium. (o. J.). Abgerufen am 06. 01. 2019 von www.studium-lerntipp.at:

<http://studium.lerntipp.at/gruppenarbeit/vorteile.shtml>

Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe / Lehrplan. (BGBl. II Nr. 340/2015).

Schlimok, J. (o. J.). *Zweisam: Partnerarbeit im Unterricht*. Abgerufen am 13. 11. 2018 von

www.forrefs.de: <https://www.forrefs.de/grundschule/unterricht/unterricht-halten/organisationsformen/zweisam-partnerarbeit-im-unterricht.html>

Windolph, A. (o. J.). *Richtig Feedback geben – Der Feedback-Burger*. Abgerufen am 13. 11.

2018 von www.projekte-leicht-gemacht.de: [https://projekte-leicht-](https://projekte-leicht-gemacht.de/blog/pm-methoden-erklaert/richtig-feedback-geben-der-feedback-burger/)

[gemacht.de/blog/pm-methoden-erklaert/richtig-feedback-geben-der-feedback-burger/](https://projekte-leicht-gemacht.de/blog/pm-methoden-erklaert/richtig-feedback-geben-der-feedback-burger/)