

One size fits all? Warum BO-Angebote möglichst individuell sein sollten

ESF-Jahreskonferenz, 30. Oktober 2024, Kassel
Guido Kirst, Bundesinstitut für Berufsbildung

I. Krisenhafte Ausgangslage

Scheinbar brauchen wir mehr BO – jedenfalls wenn man sich nach den Forderungen richtet, die wöchentlich aus den unterschiedlichsten Richtungen zu hören sind:

- Klagen auf vielen Seiten über die Berufliche Orientierung:
 - Wirtschaft:
 - Fachkräftemangel aller Orten
 - Wettbewerb um jeden Kopf
 - Die verschiedensten Initiativen der Branchenverbände, Jugendliche für genau ihre Sparte zu gewinnen. Oft auch verbunden mit der Forderung, einen besseren Zugang zu Schulen zu erhalten.
- Die Jugendlichen beklagen ebenfalls, dass sie keine Orientierung haben
- Matchingproblem – offene Stellen und unversorgte Bewerber:Innen und das zum Teil in derselben Region
- Jugendlichengruppen, die uns verloren gehen – sowohl am unteren, wie am oberen Rand

Brauchen wir also mehr BO?

Auf der anderen Seite:

- Schulen, die sich darüber beklagen, dass sie von Anbietern überrannt werden und Schwierigkeiten haben, die Spreu vom Weizen zu trennen
- Berufliche Orientierung wird zunehmend als Markt entdeckt → viele kommerzielle Angebote

Wie ist die Wahrnehmung der Jugendlichen zu diesem Thema?

- 20% der Jugendlichen sagen, es gibt zu wenig Informationen zur Beruflichen Orientierung
- 76% der Jugendlichen sagen, es gibt genügend Informationen zur Beruflichen Orientierung, ABER,
- davon finden nur 20%, dass man sich in den Angeboten auch gut zurechtfindet.

(Barlovic et. al, 2024, S. 10)

Der überwiegende Teil der Jugendlichen will demnach nicht mehr Angebote, sondern andere/besser/ auf jeden Fall solche, bei denen man sich zurechtfindet. Wären am Ende also vielleicht sogar eher weniger Angebote das Richtige?

Blicken wir darauf, wie gut sich Schüler:Innen durch die Schule über eine Ausbildung oder ein Studium informiert fühlen:

- Zur Ausbildung fühlt sich knapp 1/3 sehr gut bis eher gut informiert, der Rest ist eher der Meinung „teils/teils“, „eher nicht gut“, „gar nicht gut“ oder „gab es bei uns nicht/war kein Thema“. Ob Ausbildung dort wirklich kein Thema war mag man nicht beurteilen, aber selbst wenn, dann hat es scheinbar keinen nachhaltigen Eindruck hinterlassen.

One size fits all? Warum BO-Angebote möglichst individuell sein sollten

ESF-Jahreskonferenz, 30. Oktober 2024, Kassel
Guido Kirst, Bundesinstitut für Berufsbildung

- Zum Studium sieht es nicht besser aus: da fühlen sich gerade einmal 21% gut oder sehr gut informiert. Der Rest: „teils/teils“, „eher nicht gut“, „gar nicht gut“ oder „gab es bei uns nicht/war kein Thema“ (ebd.)

Also doch zu wenig BO?

Ein letzter Blick in die Bertelsmann-Studie:

Allein das Spektrum der verschiedenen Möglichkeiten, die die Jugendlichen hinsichtlich dessen beurteilen sollten, wie sie den Nutzen des Angebots für sich persönlich einschätzen, zeigt die Breite der Palette, die uns aktuell zur Beruflichen Orientierung zur Verfügung steht, und auch diese ließe sich noch weiter aufgliedern:

- Praktika
- Betriebsbesichtigungen/Tag der offenen Tür/Praktikumstage
- Gesprächsmöglichkeiten mit Menschen, die mir hier weiterhelfen können
- Informationsveranstaltungen an der Schule
- Informationsveranstaltungen an einer Uni/Hochschule
- Besuche von Azubis/Ausbildungsbotschafter: innen im Unterricht
- Ausbildungs- und Karrieremessen/ Azubi-Speed-Datings
- Schülerlabore/Schülerprojekte mit Unternehmen
- Informationen von Unternehmen über verschiedene Berufe zum Selbstlesen
- Besuche von Unternehmensvertreter: innen im Unterricht
- Informationsveranstaltungen durch die Agentur für Arbeit
- digitale Vorstellungen von Unternehmen im Unterricht
- Potenzialanalysen mit anschließender Auswertung und Beratung
- ...

Eine Abfrage im Katalog der Förderprogramme und Förderinitiativen in Bund, Länder und EU (www.ueberaus.de) ergab in der letzten Woche 288 verschiedene Angebote zum Thema BO - allein für Hessen 15 verschiedene Angebote, die im Engeren oder Weiteren das Thema BO streifen: von MINT-Förderung über Integrations- und Inklusionsangeboten bis zu Systemischen Ansätzen wie OloV.

Mit anderen Worten:

Schauen wir auf die Ausgangslage, dann gibt es eine ganze Menge Angebote, aber zugleich scheinen viele Jugendliche nicht den gewünschten Nutzen aus diesen Angeboten zu ziehen. Was wiederum zu der Frage führen muss: Warum schlagen diese vielfältigen Bemühungen nicht an?

One size fits all? Warum BO-Angebote möglichst individuell sein sollten

ESF-Jahreskonferenz, 30. Oktober 2024, Kassel
Guido Kirst, Bundesinstitut für Berufsbildung

II. 5 Thesen

Meine Thesen zur „Krise der Beruflichen Orientierung“ lauten:

1. Genügend Angebote, aber zu einseitiger Fokus
2. Zu spät, dafür geballt in zu kurzer Zeit
3. Zu wenig Vermittlung zwischen Angebot und individueller Verarbeitung
4. Zu idealisiertes Bild von der Berufswahl – haben Alle wirklich die Wahl?
5. Zu wenig Ressourcen im System Schule oder um das System herum

III. Eingrenzungs- und Kompromisstheorie

Ich will Ihnen meine Thesen erläutern und dazu einen kleinen Exkurs machen, und Ihnen die Eingrenzungs- und Kompromisstheorie von Linda Gottfredsson vorstellen:

Wir wissen mittlerweile Alle:

Berufliche Orientierung ist Teil der Persönlichkeitsentwicklung

Vereinfacht ausgedrückt:

- Wir entwickeln von der Kindheit bis ins junge Erwachsenenalter unsere Persönlichkeit.
- Wir entwerfen bewusst oder unbewusst eine Vorstellung davon
 - wer wir sind und sein wollen,
 - welche Fähigkeiten und Begabungen wir haben (einige neigen dabei zu Selbstüberschätzung, andere sehen gar nicht, was in ihnen steckt),
 - wir haben Vorlieben,
 - Interessen und
 - eine Vorstellung davon, welche Position wir in der Gesellschaft haben wollen und wie andere uns sehen (sollen)

Wissenschaftlich ausgedrückt nennen wir das „Selbstkonzept“.

Ein Teil dieses Selbstkonzept spiegelt sich letztlich auch im Beruf, weil sich über den Beruf ganz viel ausdrückt.

Wie entwickeln sich Einstellungen zu Berufen während dieser Entwicklung?

Phasen nach Gottfredsson

Phase I a – 3 bis 5 Jahre:

Wahrnehmung von Berufen bewusst als Rollen der Erwachsenenwelt.

Noch keine konstanten Konzepte von männlich und weiblich aber lernen in diesem Alter, sich einem Geschlecht zuzuordnen.

- Sie orientieren sich dabei an Verhalten, Kleidung oder Frisuren.

One size fits all? Warum BO-Angebote möglichst individuell sein sollten

ESF-Jahreskonferenz, 30. Oktober 2024, Kassel
Guido Kirst, Bundesinstitut für Berufsbildung

Phase I b – 4 bis 5 Jahre:

Beginn, Unterschiede in männlichen und weiblichen Erwachsenenrollen wahrzunehmen.

Phase II - 5 bis 8:

Im Alter von 5 bis 8 Jahren beginnen Kinder mit Geschlecht bestimmte Erwartungen und Rollenkonzepte zu verbinden, und das ist auch für die Entwicklung von Einstellungen zu Berufen interessant.

Berufspräferenzen spiegeln in dieser Stufe stark das Bedürfnis wieder, das zu tun, was der jeweiligen Geschlechterrolle entspricht, also was als passend bewertet wird.

Entsprechend werden die bei den Mädchen beliebtesten Berufe von den Jungs als am wenigsten attraktiv bewertet und umgekehrt.

Phase III - 9 bis 13 Jahren:

- In diesem Alter entwickeln Kinder/Jugendliche Vorstellungen von ihren Fähigkeiten sowie der eigenen sozialen Position im Vergleich zu anderen.
- empfänglicher für die Bewertungen durch die Peer-Group und soziale Erwartungen, Werte und Bewertungen.
- Annäherung an die Ansichten der Erwachsenen darüber, wer und was geschätzt wird, und was in der Gesellschaft hoch angesehen ist.
- Prestigeunterschiede zwischen den Berufen sowie Unterschiede in der sozialen Klasse und den Fähigkeiten der Menschen
- Unterschiede in der sozialen Klasse, im Geschlecht und in den Fähigkeiten sind so sehr Teil des Alltagslebens, dass sie als selbstverständlich angesehen werden. Entsprechend werden auch damit verbundene Berufspräferenzen von den Jugendlichen, ihren Eltern und ihrer Umgebung als normal angesehen und nicht hinterfragt

Phase IV: Jugendalter

- Persönliche Interessen, Werte und Kompetenzen treten verstärkt ins Zentrum der Wahrnehmung.

Occupational Map

Es entwickelt sich also während der verschiedenen Entwicklungsstufen nicht nur die Persönlichkeit, sondern auch Vorstellungen von Berufsbildern.

Es entstehen Berufsstereotypen, man kann sagen „Vorurteile in Bezug auf Berufe und diejenigen, die diese Berufe ausüben“.

Die Vorurteile beziehen sich auf ganz verschiedene Aspekte:

1. die Arbeitsaufgaben,

One size fits all? Warum BO-Angebote möglichst individuell sein sollten

ESF-Jahreskonferenz, 30. Oktober 2024, Kassel
Guido Kirst, Bundesinstitut für Berufsbildung

2. die Anforderungen des Arbeitsplatzes umfassen
3. Persönlichkeit der Berufstätigen,
4. die Lebensführung

Gottfredsson hat Menschen befragt und sie Berufe einsortieren lassen hinsichtlich dessen,

- a) wie sehr der jeweilige Beruf als männlich oder weiblich wahrgenommen wird, und
- b) hinsichtlich dessen welcher Status man mit dem Beruf verbindet

Die Studie stammt aus den 1980er Jahren, wurde danach noch in vielen Ländern wiederholt. Hier hat sich gezeigt, dass Menschen unabhängig von Geschlecht, sozialer Klasse, Bildungsniveau usw. ähnliche Berufsstereotypen haben.

Wir entwickeln also im Laufe der Zeit eine solche innere Landkarte von Berufen und gleichzeitig grenzen wir das Feld der Berufe, die wir für uns als akzeptabel in Erwägung ziehen immer weiter ein:

1. verwerfen von Berufen, die der eigenen Geschlechterrolle widersprechen,
2. verwerfen von Berufen mit einem schlechten Image (unten) oder hohem Anstrengungsaufwand (oben).

Mit zunehmendem Alter wird das Spektrum der akzeptablen Berufsalternativen enger, da es bereits durch frühere Phasen eingeschränkt wurde.

Je besser ein Beruf zu den eigenen Eigenschaften und dem Selbstbild passt, desto wahrscheinlicher ist es, dass man ihn als akzeptabel betrachtet.

Die Meinungen und Einschätzungen der Eltern und der Peer-Group spielen eine wichtige Rolle. Selbst wenn Jugendliche nur vermuten, wie ihr Umfeld auf ihre Berufswahl reagieren könnte, beeinflusst dies ihre Entscheidung.

Jugendliche sind vorsichtiger bei der Wahl eines Berufs, wenn sie befürchten, dass das Umfeld negativ reagieren könnte. Sie möchten nicht mit einer Berufswahl in Verbindung gebracht werden, die zu geringer sozialer Anerkennung und Prestigemangel führen würde (Eberhard et al).

Kompromisse

Der Wunsch, dass Selbstkonzept möglichst ideal im Beruf zu verwirklichen, kann in den seltensten Fällen zu 100% umgesetzt werden. D.h. man muss Kompromisse eingehen.

Die Reihenfolge der „Kompromisse“ folgt dabei der umgekehrten Reihenfolge des Erwerbs des jeweiligen Aspekts, wobei die wichtigeren Aspekte wie die Geschlechtsidentität meist erfolgreich beibehalten werden, während weniger wichtige Elemente des Selbstkonzepts in den Freizeitbereich verlagert werden.

Dementsprechend werden zuerst Interessen geopfert, dann Prestigeanforderungen und zuletzt die Geschlechtspassung. Diese ist besonderes stabil, da sie am engsten mit dem Selbstkonzept verbunden ist.

One size fits all? Warum BO-Angebote möglichst individuell sein sollten

ESF-Jahreskonferenz, 30. Oktober 2024, Kassel
Guido Kirst, Bundesinstitut für Berufsbildung

Erweiterung von Gottfredsson

Die Eingrenzungs- und Kompromisstheorie von Gottfredsson stellt, wie gerade gehört, sehr stark auf die Aspekte „Genderpassung“ und „Status/Anerkennung“ ab. Sie ist damit eine der Berufswahltheorien, die stark auf interne und individuelle Faktoren fokussieren. Es gibt, bei aller Anerkennung dieser Theorien in den letzten Jahren auch Kritik an diesen Ansätzen – insbesondere aus dem Bereich der Feminismus-Forschung und auch der Ethnien- und Kulturforschung, die kritisieren, dass diese Theorien kontextuellen und strukturellen Faktoren zu wenig Bedeutung beimessen, und daher beispielsweise Diskriminierung, Marginalisierung finanzielle Einschränkungen oder Möglichkeiten zu wenig berücksichtigt werden.

Zugleich ist diese Theorie jedoch recht gut geeignet, auch kontextuelle und strukturelle Faktoren in das Berufswahlmodell zu integrieren: Zwar werden in Gottfredssons Theorie die „Begrenzungslinien“ auf der inneren Berufelandkarte von den Individuen selbst im Laufe ihrer persönlichen Entwicklung gezogen, jedoch steht außer Frage, dass kontextuelle und strukturelle Rahmenbedingungen sowie die Erfahrungen innerhalb dieser Rahmenbedingungen Einfluss auf das Selbstkonzept einer Person haben, und somit auch Einfluss auf die Entwicklung des Beruflichen Selbstkonzepts. Auch die Frage, welche Kompromisse im späteren Verlauf eingegangen werden oder eingegangen werden müssen, wird durch kontextuelle Faktoren mitbestimmt.

Zurück zu meinen Thesen:

1. Genügend Angebote, aber zu einseitiger Fokus

Viele Angebote zur beruflichen Orientierung fokussieren darauf, Jugendlichen Einblicke in die Berufswelt zu geben. Das ist gut und richtig – es braucht solche Angebote. Das Berufswahlspektrum ist seit Jahrzehnten sehr eingeschränkt, die TOP 25 Berufe mit den meisten neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wechseln meist lediglich die Platzierung untereinander. Neuzugänge in dieser „Hitparade“ sind eher selten. Durch die demographische Entwicklung wird es zunehmend wichtiger, dass sich die potenziellen Fachkräfte einigermaßen gleichmäßig auf die Berufe verteilen, statt sich in einigen wenigen Branchen die Plätze streitig zu machen.

Der Ansatz ist bei den BO-Angeboten meist, Jugendlichen Wissen über die Berufsbilder zu vermitteln und über den Aspekt „Interessen“ Jugendliche für sich zu gewinnen. Der Ansatz scheint nicht grundsätzlich falsch zu sein: Die aktuelle Shell Jugendstudie zeigt, dass für 80% der 15-17jährigen in der beruflichen Orientierung im Vordergrund steht, was sie persönlich interessiert (Albert et al, 2024, S. 206). ABER:

Berufliche Orientierung zielt nach allgemeinem Verständnis darauf, Berufswahlkompetenz zu entwickeln, also Jugendliche dazu zu befähigen, eine möglichst bewusste Berufswahlentscheidung zu treffen, die neben den persönlichen Interessen weitere Faktoren mit berücksichtigt und beispielsweise auch dazu befähigt, BO als eigene Entwicklungsaufgabe anzunehmen, Alternativen zu entwickeln, Rückschlüsse angemessen zu verarbeiten etc.. Dies alles geschieht in unterschiedlichen Dimensionen (Wissen, Motivation, Handlung), in unterschiedlichen Phasen (Driesel-Lange et al). Angebote zur beruflichen Orientierung müssen und können dies nicht alles in einer Hand vereinen,

One size fits all? Warum BO-Angebote möglichst individuell sein sollten

ESF-Jahreskonferenz, 30. Oktober 2024, Kassel
Guido Kirst, Bundesinstitut für Berufsbildung

aber gerade deshalb braucht es mehr verschiedene Angebote, die in Summe diese Klaviatur ausreichend in Gänze bespielen.

2. Zu wenig Vermittlung zwischen Angebot und individueller Verarbeitung

Wir haben eben gesehen: Es gibt unzählige Angebote im Bereich der Berufs- und Studienorientierung, die auch von Schulen zahlreich genutzt werden, ob das Messen, Projekte, Praktika oder Schülerfirmen sind. Es bewegt sich viel.

Es dürfte mittlerweile keine Schule, keiner Schulform mehr geben, an denen keine Aktivitäten zur Berufs- und/oder Studienorientierung angeboten werden.

ABER: Wenn wir uns die Maßnahmen genauer betrachten, dann stellen wir fest, dass Berufsorientierung sich häufig in erster Linie auf dieser Angebotsebene bewegt, also darauf konzentriert Lernarrangements / unterstützende Lernangebote, unterschiedliche Bausteine, Module, Aktivitäten und Maßnahmen, verschiedene Lern- und Praxisorte anzubieten.

Diese verschiedenen Lernangebote sind leider häufig nicht konzeptionell miteinander verknüpft, d.h. es fehlt ein stringentes BO-Konzept, das erläutert, WARUM die verschiedenen Maßnahmen angeboten/genutzt werden. Es ist leider eher umgekehrt: Es werden viele BO-Maßnahmen genutzt, und diese verschiedenen BO-Maßnahmen bilden dann mehr oder weniger das BO-Konzept.

Ganz entscheidend ist zudem, dass die Angebotsebene mit der individuellen Ebene der Jugendlichen und den jeweiligen Fragestellungen verbunden wird.

Dem Thema Vor- und Nachbereitung kommt deshalb eine besondere Rolle zu:

- BO-Maßnahmen sind schwer zu individualisieren, das wissen wir aus der Umsetzung des Berufsorientierungsprogramms (BOP). Es ist organisatorisch unmöglich, jedem Schüler, jeder Schülerin ein individuell passendes BO-Angebot zu machen, und dann auch noch zu der Zeit, in der es gerade am besten passt. Stattdessen gehen alle Schüler:Innen eines Jahrgangs zur selben Zeit in die selbe Maßnahme. Wir wissen aus verschiedenen Studien, dass die verschiedenen Phasen der Beruflichen Orientierung (Einstimmen, Erkunden, Entscheiden, Erreichen) nicht linear ablaufen, sondern dass es immer wieder Schritte vor und zurück gibt. Mal hat man eine Idee, dann verwirft man diese und ist wieder orientierungslos etc. So sind die Schüler:Innen innerhalb einer Gruppe zwar gleichaltrig, in der Regel jedoch auf ganz unterschiedlichen Stufen im individuellen BO-Prozess. Folglich haben sie auch unterschiedliche Fragen und Bedürfnisse.
Hier ist der Punkt, an dem Individualisierung innerhalb von Standardangeboten möglich ist. Durch gute Vorbereitung und Standortbestimmung können Schüler:Innen jeweils eigene Fragestellungen für die BO-Maßnahmen entwickeln. In der Nachbereitung gilt es dann individuell Schlussfolgerungen aus der Maßnahme zu ziehen und die individuell richtigen nächsten Schritte zu planen.

One size fits all? Warum BO-Angebote möglichst individuell sein sollten

ESF-Jahreskonferenz, 30. Oktober 2024, Kassel
Guido Kirst, Bundesinstitut für Berufsbildung

3. Zu spät, dafür geballt in zu kurzer Zeit

BBC-Video: <https://youtu.be/qv8VZVP5csA>

Ein Beispiel aus England. Ein ähnliches Video finden Sie auch mit Schweizer Kinder. Sie sehen hier sehr schön, wie sehr Berufe bereits in diesem Altern bestimmten Geschlechtern zugeschrieben werden.

Wie eben dargestellt bildet sich das Fenster der akzeptablen Alternativen bereits sehr früh. In der 7./8. Klasse, also dem Zeitpunkt, zu dem wir in der Regel mit BO-Maßnahmen ansetzen, sind also viele Optionen bereits „aussortiert“. Trotzdem konzentrieren sich die meisten BO-Konzepte genau auf diese Phase. Wir versuchen dann mühsam, dennoch Mädchen für MINT zu begeistern oder fragen uns, wo und wann sich die Begeisterung der Kinder für Baustellenfahrzeuge verloren hat. Und dies alles zudem noch in einer Phase, in der Jugendliche auch weitere Entwicklungsaufgaben zu bewältigen haben und häufig mit ganz anderen Fragestellungen beschäftigt sind.

Die spielerische und klischeefreie Beschäftigung mit Berufen sollte daher schon sehr viel früher Ansetzen. Hier lohnt sich ein Blick ins deutschsprachige Ostbelgien – also die Region, die sich südlich von Aachen bis hinunter nach Luxemburg erstreckt, wo bereits in der Primarschule berufliche Orientierung vorgesehen ist. Die sechsstufige Primarstufe schließt an den dreijährigen Kindergarten an. Die Kinder sind in der 6. Primarstufenklasse maximal 12 Jahre alt. Das Konzept ist im Übrigen ein Transfer des Thüringischen Berufsorientierungs-Modells, setzt allerdings wie gesagt schon früher an als in Deutschland (Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens).

4. Zu idealisiertes Bild von der Berufswahl – haben Alle wirklich die Wahl?

Ich habe bereits angesprochen, dass es auch Kritik an den etablierten Berufswahlmodellen gibt, die die Bedeutung der gut begründeten, freien Berufswahl in den Fokus stellen. Auch wenn diese Kritik stark aus dem anglo-amerikanischen Raum stammt, wo sich auch der Arbeitsmarkt und Fragen der sozialen Absicherung noch einmal ganz anders darstellen, sind diese Aspekte auch für uns nicht gänzlich zu vernachlässigen.

Auch hier gibt es Bevölkerungsgruppen, die aus den unterschiedlichsten Gründen nur vergleichsweise wenig Wahlmöglichkeiten haben. Beschränkende Faktoren gibt es auch hier reichlich: Schulnoten, Schulabschlüsse, regionale Verfügbarkeit von Ausbildungsstellen, sprachliche Defizite, Aufenthaltsstatus, finanzielle Situation, Unterstützung durch das Elternhaus, Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Behinderung, etc. können eine freie Berufswahl erschweren.

Laut Duffy et al. spielen hier andere Faktoren eine entscheidungstreibende Rolle: nicht Status und Anerkennung stehen hier an erster Stelle, sondern das Sichern von „Anständiger Arbeit“ (Decent work). Sind die Wahlmöglichkeiten begrenzt, geht es also in erster Linie darum, eine Arbeit zu bekommen, die körperlich und zwischenmenschlich sichere Arbeitsbedingungen gewährleistet, angemessene Entlohnung, geregelte Arbeitszeiten mit angemessener Erholungsmöglichkeiten, soziale Absicherung auch im Krankheitsfall oder Arbeitsausfällen.

One size fits all? Warum BO-Angebote möglichst individuell sein sollten

ESF-Jahreskonferenz, 30. Oktober 2024, Kassel
Guido Kirst, Bundesinstitut für Berufsbildung

Auch dies sind Aspekte, die eine Berufswahlentscheidung beeinflussen können. An dieser Stelle wird nochmals deutlich, dass eine Fokussierung auf „Interessen“ zu kurz greift. Gerade dort, wo kontextuelle Faktoren an Bedeutung gewinnen ist die Entwicklung von für eine Berufswahlentscheidung notwendigen Kompetenzen entscheidend: Gerade hier müssen Alternativen erarbeitet werden, Rückschlüsse verarbeitet und Rahmenbedingungen ausgelotet werden.

Solange die kontextuellen Faktoren nicht verändert werden können, müssen auf individueller Ebene Voraussetzungen geschaffen werden, um bestmöglich innerhalb der Rahmenbedingungen handeln zu können.

5. Zu wenig Ressourcen im System Schule oder um das System herum

Schulen sind der zentrale Akteure, wenn es darum geht, die Schüler:Innen in ihrem BO-Prozess zu unterstützen. Vieles von dem, was gute Berufliche Orientierung ausmacht – der Erwerb unterschiedlichster Kompetenzen, die in Summe die Berufswahlkompetenz bilden – kann und sollte Schule aus ihrer pädagogischen Aufgabenstellung heraus leisten. Wir wissen zum Beispiel aus verschiedensten Studien, dass die (wahrgenommene) Unterstützung durch die Lehrkräfte deutlich positive Effekte auf wichtige Aspekte der beruflichen Entwicklung hat, beispielsweise die Selbstwirksamkeit, die Exploration und Planungskompetenz. Wir sehen im Übrigen auch, dass diese Effekte schulartspezifisch unterschiedlich stark auftreten. Dort, wo die Anschlussorientierung im Fokus steht, fühlen sich Schüler:Innen deutlich besser unterstützt als dort, wo in erster Linie Abschlussorientierung – also der Fokus auf das Abschlusszeugnis im Fokus steht. Den Aspekt der Vor- und Nachbereitung als zentralen Aspekt zur Individualisierung von BO-Maßnahmen habe ich bereits angesprochen.

Die berufsspezifischen Aspekte sind wiederum durch die externen Partner wie Betriebe, Kammern, Berufsberatung etc. abzudecken. Dies kann und muss Schule nicht leisten, dennoch erfordert auch diese Zusammenarbeit ein gezieltes und Koordiniertes Management.

Sowohl die pädagogischen wie auch die organisatorischen Aufgaben, die für Schulen mit BO verbunden sind, sind extrem ressourcenintensiv. Dazu benötigt Schule entsprechende Unterstützung: entweder innerhalb des Systems – was angesichts des derzeitigen Lehrkräftemangels utopisch sein dürfte, oder durch flankierende Maßnahmen von außen.

Auch hier lohnt sich der Blick ins Ausland: In Kanada werden Schulen durch Externes Carrier-Management unterstützt, d.h. hier werden stehen den Schulen außerschulische Ressourcen zur Verfügung, um Berufliche Orientierung auf den unterschiedlichsten Ebenen zu unterstützen.

Fazit

Wenn Berufliche Orientierung bei Schüler:Innen bessere Effekte erzielen soll als bisher, muss BO früher ansetzen und viel stärker als bisher individualisiert werden – im Rahmen dessen, was Standardelemente der BO an Individualisierung zulassen.

Ein MEHR an BO-Maßnahmen braucht es nicht – wir müssen das, was wir haben besser machen.

Vielen Dank!

One size fits all? Warum BO-Angebote möglichst individuell sein sollten

ESF-Jahreskonferenz, 30. Oktober 2024, Kassel
Guido Kirst, Bundesinstitut für Berufsbildung

Literatur:

- Albert, Mathias/ Quenzel, Gudrun/ Verian: JUGEND 2024 Pragmatisch zwischen Verdrossenheit und gelebter Vielfalt. Shell Deutschland GmbH (Hrsg.), Bielefeld, 2024
- Barlovic, Ingo/ Ullrich, Denise/ Wieland, Clemens: Ausbildungsperspektiven 2024 - Eine repräsentative Befragung von jungen Menschen. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Gütersloh, 2024
<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/ausbildungsperspektiven-2024-1>
- Driesel-Lange, Katja/ Hany, Ernst/ Kracke, Bärbel/ Schindler, Nicola: Berufs- und Studienorientierung. Erfolg-reich zur Berufswahl. Ein Orientierungs- und Handlungsmodell für Thüringer Schulen. In: Thüringer Institut für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien (THILLM) [Hrsg.]: Materialien Nr. 165. Bad Berka, 2010
Zugänglich: https://www.bildungsketten.de/_media/ThueBOM_Broschuere.pdf
- Duffy, Ryan D./ Blustein, David L./ Diemer, Matthew A./ Autin, Kelsey L.: The Psychology of Working Theory. In: Journal of Counseling Psychology, Vol. 63, No. 2, 127–148, 2016
- Eberhard, Verena/Scholz, Selina/Ulrich, Joachim Gerd (2009): Image als Berufswahlkriterium. Bedeutung für Berufe mit Nachwuchsmangel. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 38 (2009) 3, S. 9-13. Download unter www.bibb.de/dienst/publikationen/de/1584
- Gottfredsson, Linda S.: Circumscription and Compromise: A Developmental Theory of Occupational Aspirations. In: Journal of Counseling Psychology Monograph, Volume 28, Number 6, Baltimore, 1981
- Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (Hrsg.): Berufliche Orientierung. Rahmenplan für die Primar- und Sekundarschule. 2023
https://ostbelgienbildung.be/PortalData/21/Resources/downloads/schule_ausbildung/schulische_ausbildung/rahmenplaene_neu/Rahmenplan_BeruflicheOrientierung.pdf

Video:

- inspiringthefuture.org - #redrawthebalance: <https://youtu.be/qv8VZVP5csA>