



Pädagogische
Hochschule
Steiermark

EMPOWERMENT

für die Bildungs-, Berufs- und Lebensorientierung

Zeitgemäße Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf



Impressum

Fachliche Koordination: Sabine Fritz, MA; Dr.ⁱⁿ Andrea Fraundorfer; Mag.^a Evelin Langenecker, unterstützt durch Mag.^a Barbara Wohlauf

Herausgeber: Pädagogische Hochschule Steiermark

ISBN: 978-3-200-09091-0

Lektorat: Andrea Bannert

Grafik: Penn Simon, Tobias Zach

Graz 2023

Vorwort

*„Was vor uns liegt und was hinter uns liegt, ist nichts im Vergleich zu dem, was in uns liegt.
Wenn wir das, was in uns liegt, nach außen in die Welt tragen, geschehen Wunder.“*

- Henry David Thoreau

Sehr geehrte Leser*innen!

Viele Expert*innen aus den Bereichen Bildung, Beratung, Wirtschaft und Sozialpartnerschaft beschäftigen sich intensiv mit dem Thema Information, Beratung, Orientierung für Bildung und Beruf (ibobb). In der vorliegenden ersten umfassenden österreichischen Publikation Empowerment für die Bildungs-, Berufs- und Lebensorientierung - Zeitgemäße Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf teilen die Autor*innen der Beiträge ihr Wissen und ihre Erfahrungen, um eine zeitgemäße Unterstützung junger Menschen in ihrem Bildungs- und Berufswahlprozess zu gewährleisten.

Was bedeutet ibobb im schulischen Kontext, wie entwickelt sich das Interesse für einen Beruf in Menschen, ab welchem Zeitpunkt ist es ratsam, mit Kindern und Jugendlichen über das Thema Arbeit und Beruf zu diskutieren? Wozu dient das BBO Tool oder der Wegweiser im 18plus Programm, welche Rolle spielen Eltern bei der Bildungs- und Berufswahl ihrer Kinder, wie kann Bildungs- und Berufsorientierung in der Schulentwicklung verankert werden? Das sind einige der Fragen, die Lehrpersonen, Eltern und Kooperationspartner immer wieder diskutieren und die es zu klären gilt.

Eine Vielzahl von Beiträgen, mehrperspektivisch, theoretisch fundiert und praktisch erprobt, gibt in fünf thematischen Abschnitten Antworten auf diese Fragen.

Abschnitt eins widmet sich den konzeptionellen Ansätzen und internationalen Entwicklungen im Kontext von zeitgemäßer Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf. Das ibobb Modell wird ebenso dargelegt wie die sozial-konstruktivistischen Berufswahltheorien als Grundlage professioneller Bildungs- und Berufsorientierung. Der Bogen spannt sich von internationalen Perspektiven auf Guidance bis zu geschlechter- und diversitätssensiblen Aspekten der Bildungs- und Berufsorientierung.

Im Abschnitt zwei werden nationale Initiativen und Entwicklungen zu ibobb ausgehend von der Primarstufe bis zur Oberstufe beschrieben. Die Beiträge umfassen den neuen BBO-Lehrplan und das übergreifende Thema Bildungs-, Berufs- und Lebensorientierung, die Entwicklung von beruflichen Interessen und der Stellenwert der Bildungs- und Berufsorientierung in der Primarstufe, das BBO Tool „Deine Zukunft“, die Initiative 18plus, die Berufsorientierungskoordination in der Praxis, die Professionalisierung der ibobb-Akteure und ibobb-Akteurinnen durch Fort- und Weiterbildung und nicht zuletzt einen exemplarischen Schulentwicklungsplan zu ibobb.

Information, Orientierung und Beratung als Grundlage für den Umgang mit Entscheidungen und einem dynamischen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt werden im Abschnitt drei behandelt. Die Beiträge Aufgaben der Schüler- und Bildungsberatung im Kontext von ibobb, praktische Werkzeuge für die Berufs- und Bildungsberatung, Ausbildungspflicht bis 18 und Erfahrungen aus der Arbeit der Psychologischen Studierendenberatung zu Voraussetzungen und Unterstützungsmöglichkeiten im Studienwahlprozess stellen das Thema Beratung in Entscheidungsprozessen in den Mittelpunkt.

Im Abschnitt vier werden Angebote und Initiativen der Wirtschaftskammer, der Industriellenvereinigung, der Arbeiterkammer und des Arbeitsmarktservice als relevante Akteure dargelegt.

Einen besonderen Abschluss findet die Handreichung im letzten Abschnitt mit Good Practice Beispielen und Weiterentwicklungen im Bereich ibobb.

Diese Publikation ist das Ergebnis einer Kooperation zwischen dem BMBWF, Abteilung I/7, und der Pädagogischen Hochschule Steiermark. Auch in der Begleitung und Unterstützung von jungen Menschen bei ihren Übergängen bedarf es einer Kooperation aller Beteiligten.

Die Verantwortlichen der Handreichung möchten alle Beteiligten ermutigen, junge Menschen in ihrem Bildungs- und Berufswahlprozess darin zu bestärken, das, was in ihnen liegt, nach außen in die Welt zu tragen.

Ein herzliches Dankeschön ergeht an die für ibobb-zuständigen Personen im BMBWF und ebenso an alle Autor*innen der Beiträge.

Ao. Univ.-Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ Beatrix Karl

Rektorin der Pädagogischen Hochschule Steiermark

Inhaltsverzeichnis

Konzeptionelle Ansätze und internationale Entwicklungen 8

- 1.1 Einleitung: Warum wir Bildungs-, Berufs- und Lebensorientierung heute notwendiger denn je brauchen..... 9
Andrea Fraundorfer und Sabine Fritz
- 1.2 Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf umfassend denken: Das Modell ibobb..... 19
Gerhard Krötzl und Evelin Langenecker
- 1.3 Sozial-konstruktivistische Berufswahltheorien als Grundlage professioneller Bildungs- und Berufsorientierung . 30
Laura Soroldoni
- 1.4 Internationale Perspektiven auf Guidance 40
Wolfgang Bliem und Eva Baloch-Kaloianov
- 1.5 Kompetenzen für die Bildungs- und Berufswahl – Empowerment zur Orientierung und Entscheidungsfindung.. 50
Andrea Fraundorfer, Evelin Langenecker und Sabine Fritz
- 1.6 Geschlechter- und diversitätssensible Bildungs- und Berufsorientierung 61
Silke Luttenberger

Nationale Initiativen und Entwicklungen in ibobb66

- 2.1 Der neue BBO-Lehrplan und das übergreifende Thema Bildungs-, Berufs- und Lebensorientierung 67
Sabine Fritz und Ulrike Friedwagner-Evers
- 2.2 Entwicklung von beruflichen Interessen und der Stellenwert der Bildungs- und Berufsorientierung in der Primarstufe 74
Silke Luttenberger
- 2.3 Das Bildungs- und Berufsorientierungstool „Deine Zukunft“ als Auftakt der Bildungs- und Berufsorientierung... 78
Evelin Langenecker
- 2.4 Die Initiative 18plus als Erfolgsmodell..... 82
Marion Kern
- 2.5 Berufsorientierungskoordination in der Praxis..... 89
Daniela Feiner, Nina Schöttl und Raphael Tukovics
- 2.6 Professionalisierung der ibobb-Akteur*innen durch Fort- und Weiterbildung 94
Margit Pichler und Werner Blank
- 2.7 Bildungs- und Berufsorientierung im Kontext von Schulentwicklung – ein exemplarischer Schulentwicklungsplan 105
Andrea Fraundorfer

Information, Orientierung & Beratung für den Umgang mit Entscheidungen und einem dynamischen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt118

- 3.1 Schüler- und Bildungsberatung – eine wichtige Säule in ibobb..... 119
Andrea Fraundorfer
- 3.2 Ausbildungspflicht für alle Jugendlichen unter 18 Jahren 126
Susann Lehmann
- 3.3 Voraussetzungen und Unterstützungsmöglichkeiten im Studienwahlprozess – Erfahrungen aus der Arbeit der Psychologischen Studierendenberatung 130
Kathrin Wodraschke
- 3.4 Praktische Werkzeuge für die Berufs- und Bildungsberatung 138
Karin Lehner

Relevante (Sozial-)Partner im Bereich der Bildungs- und Berufsorientierung.....146

- 4.1 Angebote der Wirtschaftskammern zur Bildungs- und Berufsorientierung und Bildungsberatung..... 147
Petra Duhm
- 4.2 Initiativen der Industriellenvereinigung zur Bildungs- und Berufsorientierung 157
Viktor Fleischer
- 4.3 Angebote der Arbeiterkammer zur Bildungs- und Berufsorientierung 162
Martina Aicher und Richard Meisel
- 4.4 Angebote der BerufsInfoZentren des Arbeitsmarktservice in der Bildungs- und Berufsorientierung..... 166
Judith Csarmann

Good Practice Beispiele & Weiterentwicklungen im Bereich ibobb172

- 5.1 Gelungene Bildungs- und Berufsorientierung am Ella Lingens Gymnasium 173
Eveline Trenner-Moser und Isabella Kaiser
- 5.2 Eltern und Erziehungsberechtigte als Bildungspartner in Bildungs- und Berufsorientierung stärken..... 179
Michaela Marterer
- 5.3 Die Regionale Koordination für Bildungs- und Berufsorientierung in der Steiermark – Kooperation und Vernetzung als Erfolgsfaktoren..... 186
Bettina Mandl und Kerstin Hausegger-Nestelberger
- 5.4 Dem ibobb-Prozess an der AHS Kontinuität durch „14plus“ verleihen: Eine Initiative aus Niederösterreich 192
Andreas Breitegger

1

Konzeptionelle Ansätze und internationale Entwicklungen

1.1 Einleitung: Warum wir Bildungs-, Berufs- und Lebensorientierung heute notwendiger denn je brauchen

Andrea Fraundorfer und Sabine Fritz

1.1.1 Rehearsing the future – wohin geht die Reise?

Wir leben in einer Zeit, in der gesellschaftliche, politische, ökonomische und ökologische Entwicklungen immer schneller und Umbrüche zunehmend unvorhersehbarer werden. Wissen ist der Rohstoff der Wissensgesellschaft und Kompetenzen gelten als Eintrittskarten in eine Gesellschaft, deren Veränderungsdynamiken rasant zunehmen. Lebenslanges bzw. lebensbegleitendes Lernen – und damit das ständige Sich-Verändern – sind damit zu einer unumgänglichen Notwendigkeit geworden. Der Imperativ der steten Veränderung und Anpassung an die Erfordernisse der Zeit trifft Heranwachsende genauso wie Erwachsene. Lifelong Learning heißt die ausgegebene Devise, mit der in der globalisierten Ökonomie die Anpassung an die Bedingungen einer wissensbasierten und zunehmend digitalisierten Arbeitswelt gelingen soll. Der Bildungsbereich ist hier besonders gefordert und damit auch das Feld der Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf, kurz ibobb.

DAS KONZEPT DES LIFELONG LEARNING

Unter dem Begriff des *Lifelong Learning* versteht man sowohl das Konzept, das beschreibt und ermöglichen soll, während der gesamten Lebensspanne zu lernen, als auch die Fähigkeit des Einzelnen, sich selbst ein Leben lang fortzubilden und sich damit persönlich und beruflich weiterzuentwickeln. Die Ratsempfehlungen aus 2018 zu den Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen weisen acht relevante Kompetenzen aus, wobei Kompetenzen hier als ein Set von Wissen, Fähigkeiten und Haltungen definiert werden:

- Lesekompetenz
- Mehrsprachigkeitskompetenz
- Mathematische Kompetenz und Kompetenzen in Wissenschaft, Technologie und Ingenieurwissenschaft
- Digitale Kompetenz
- Persönliche, soziale und Lern-Kompetenz
- Bürgerliche Kompetenz
- Entrepreneurship-Kompetenz (unternehmerische Kompetenz)
- Kompetenz für kulturelles Bewusstsein und Ausdruckskompetenz

Im entsprechenden Rahmenpapier der Europäischen Kommission wird die Definition von Schlüsselkompetenzen für Lebenslanges Lernen in den Kontext von „*personal fulfilment, health, employability and social inclusion*“ (in dieser Reihenfolge!) gestellt. Die Ratsempfehlung erinnert daran, dass in der Wissensgesellschaft nicht nur Fakten- und Prozesswissen wichtig sind, sondern ebenso Fähigkeiten im Bereich des Problemlösens, des kritischen Denkens, der Kooperation, der Kreativität, der Selbstregulation etc. Die Notwendigkeit des Erwerbs dieser Fähigkeiten ist den gesellschaftlichen, technologischen und ökonomischen Veränderungen geschuldet.¹

¹ Vgl. European Commission 2018

Die genannten Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen sind auch im Zusammenhang mit Bildungs-, Berufs- und Lebensorientierung zu sehen und wären damit zu ergänzen um jene Fähigkeiten, die als Bildungs- und Berufswahlkompetenzen bzw. Laufbahngestaltungskompetenzen (international als „Career Management Skills“ oder abgekürzt „CMS“) bezeichnet werden.² Der Erwerb von Bildungs- und Berufswahlkompetenzen soll dazu beitragen, dass sich Heranwachsende gezielt mit anstehenden Laufbahnentscheidungen und der späteren Berufswahl auseinandersetzen können. Damit sollen sie befähigt werden, ein entsprechendes Wissen, adäquate Haltungen und konkrete Fähigkeiten aufzubauen, um individuell passende Bildungswegentscheidungen treffen zu können. Im Sinne der Laufbahn-Adaptabilität und den berühmten 4 C's von Mark Savickas (Concern, Control, Curiosity und Confidence)³ sollten diese Fähigkeiten über die eigene Lebensspanne hinweg erhalten und je nach Erfordernissen angepasst werden. Nur so können berufliche Laufbahnen immer wieder neu justiert und an die Umstände von sich wandelnden Arbeitsmärkten adaptiert werden. Das Sich-Einstellen auf den Wandel als das einzig Beständige – worauf bereits der antike Philosoph Heraklit verwies – wird damit zur unumgänglichen Notwendigkeit für die Menschen des 21. Jahrhunderts.

ZUKUNFTSZENARIEN DURCHSPIELEN

Der 2022 erschienene OECD-Bericht zu *Trends Shaping Education* zeigt mögliche Entwicklungen und Szenarien bis 2040 auf, die relevant für den Bildungsbereich und dessen Weiterentwicklung sind. Fünf zentrale Bereiche und deren Zukunftstrend werden dargestellt, und zwar die Bereiche *Wachstum, Leben und Arbeiten, Wissen und Macht, Identität und Zugehörigkeit* sowie *die sich verändernde Natur*. Im Bereich *Leben und Arbeiten* werden Fragen aufgeworfen wie etwa, ob Telearbeit „*the new normal*“ sein wird, was die Langzeitauswirkungen der CoViD-19-Krise im Hinblick auf Jugendarbeitslosigkeit, Wohlbefinden und Resilienz sein werden oder ob bisher schlecht bezahlte, gesellschaftlich jedoch relevante Jobs (z.B. aus dem Gesundheits- und Sozialbereich) zukünftig die notwendige gesellschaftliche Anerkennung bekommen werden. Weiters werden Fragen gestellt, wie sich unsere Work-Life-Balance oder neue Arbeitsformen und -settings entwickeln werden, ob wir arbeiten, um zu leben oder ob wir leben, um zu arbeiten und wie sich Familien und Lebensstile weiterentwickeln werden.⁴

Der OECD-Bericht zu den Trends, die Bildung beeinflussen werden, listet auch sogenannte „*Schocks und Überraschungen*“ auf; diese lassen teilweise Assoziationen mit utopischen Schriften aufkommen. Unter *Schocks und Überraschungen* zeigt die OECD mögliche Trends auf, die potentiell in den aktuellen gesellschaftlichen, politischen und ökonomischen Entwicklungen angelegt sind. Es ist die Rede von neuen Pandemien sowie von verlassenen Städten und von neuartigen Gemeinschaftswohnanrangements aufgrund extrem gestiegener Boden- und Wohnkosten oder vom Ersatz der Realität durch virtuelle Realitäten, in denen Menschen unterschiedliche Identitäten leben. Neue Arbeitsformen wie Teleworking werden zur Normalität werden. Künstliche Intelligenzen und nicht-humane Intelligenzen könnten als Bürger betrachtet werden und damit wahlberechtigt sein. „*Deepfakes*“ und „*Digital wars*“ mit Attacken auf Infrastruktur gefährden in diesem Szenario die Sicherheit, Gesundheit und die Demokratien selbst.⁵ Im Bereich *Identität und Zugehörigkeit* nehmen die OECD-Expert*innen als mögliche Überraschung vorweg, dass jede Person „*multiple identities, including bionic and other augmented elements*“ ausbildet,⁶ um sich selbst auszudrücken und an der Gesellschaft teilzunehmen. Auch wenn diese

² Siehe dazu den Beitrag in der vorliegenden Handreichung zu den Kompetenzen für die Bildungs- und Berufswahl

³ Vgl. Savickas 1997 und den Beitrag zu den Berufswahltheorien von Laura Soroldoni in diesem Band

⁴ Vgl. OECD 2022, S. 34f

⁵ Ebenda, S. 65

⁶ Ebenda, S. 83

Zukunftsszenarien heute noch utopisch anmuten, steht fest, dass sich Arbeits- und Lebenswelten in einer ungeheuren Beschleunigungsdynamik verändern und wir uns dazu stellen müssen. Wir dürfen also auf die Zukunft gespannt sein.

Warum diese (möglichen) Entwicklungen zu Beginn einer Handreichung zur Bildungs-, Berufs- und Lebensorientierung dargestellt werden, erscheint deshalb plausibel, weil die Art und Weise, wie wir 2040 leben und arbeiten (und auch lernen) werden, sich sehr davon unterscheiden wird, wie wir das heute tun. Möglicherweise haben sich bis dahin Lebens- und Arbeitswelten sehr unterschiedlich ausdifferenziert und damit korrespondierende Normen und Werte stark verschoben. Und darauf müssen wir uns selbst als auch die Heranwachsenden vorbereiten, auch wenn wir nicht sicher sagen können, welche Entwicklungen wirklich eintreten und welche Fiktion bleiben. Dass der rasante technologische Fortschritt (z.B. im Bereich Big Data, künstlicher Intelligenz, Robotik, Genommanipulationen etc.), geopolitische Veränderungen, Migrations- und Fluchtbewegungen aufgrund von Kriegen sowie die Klimaveränderung nicht aufzuhalten sind, werden von Expert*innen als gegeben angesehen. Darüber, wie sich unser gesellschaftliches Leben, unsere Ökonomie, die emergierenden Regierungsformen und die entsprechenden Institutionen (wie Bildungseinrichtungen) entwickeln könnten, sollten wir uns gemeinsam Gedanken machen. Alle, die sich mit Bildung sowie mit Berufs- und Lebensorientierung auseinandersetzen, sind aufgefordert, über die nähere und weitere Zukunft nachzudenken, um schließlich nicht unvorbereitet von dieser überrollt zu werden.

NEW WORK UND NEW JOBS

Neuartige Berufsfelder, durch Technologie und Innovation veränderte Berufsbilder und Ausbildungssettings sowie neuartige Arbeitsformen und veränderte Zeitmodelle von Arbeit werden in der Zukunft auf uns zukommen. Unter dem Begriff „*New Work*“ werden Entwicklungen sichtbar, die virtuelle Teams, Telearbeit und flexible Arbeitszeiten, hybrides Arbeiten, Job-Sharing, Fluid Teams, Co-Working, Crowd-Working oder Freelance-Arbeit umfassen können.⁷ Die Treiber hinter diesen neuen Arbeitsformen und -settings sind die Globalisierung, die Technologisierung und Digitalisierung, der ökonomische Strukturwandel, die veränderte Demografie (im Sinne der Überalterung in Europa), Migrationsbewegungen und Mobilität, Klimawandel und (neue) Pandemien als auch die Stärke des weiblichen Geschlechts, die sich durch die zunehmende Präsenz von jungen, gebildeten Frauen am Arbeitsmarkt zeigt.

Da zuverlässige Vorhersagen über zukünftige Entwicklungen laut Experten nur für drei bis fünf Jahre möglich sind, stellt sich für die Bildungs- und Lebensorientierung die große Herausforderung, wie wir junge Menschen befähigen können, einerseits fit für eine sich verändernde Welt zu sein, aber auch ausreichend Kreativität, Stärke wie auch Innovations- und Widerspruchsgeist zu entwickeln, um diese emergierende neue Welt aktiv mitgestalten zu können.

1.1.2 Umgang mit „VUCA“ – relevant auch für die Bildungs-, Berufs- und Lebensorientierung?

Im Kontext von Leadership-Theorien wurde bereits in den späten 1980er-Jahren unter dem Acronym „VUCA“ der strategische Umgang mit Situationen beschrieben, die durch Volatilität (Unbeständigkeit), Uncertainty (Unsicherheit), Complexity (Komplexität) und Ambiguity (Mehrdeutigkeit) gekennzeichnet sind.⁸ Der reflexive Umgang mit diesen Aspekten gesellschaftlicher

⁷ Vgl. Bliem 2019, S. 9

⁸ Vgl. Bennis/Nanus 1985

Entwicklung wird auch dem Bildungsbereich nicht erspart bleiben. Den Vordenker*innen und Beobachter*innen des gesellschaftlichen Wandels sollten wir Gehör schenken, vor allem, wenn es darum geht, junge Menschen für eine Arbeitswelt vorzubereiten, von der wir nicht genau wissen, wie sie sich in zehn oder zwanzig Jahren gestalten wird. Hinsichtlich des Umgangs mit einer äußerst dynamischen Gegenwart und einer nicht einfach zu prognostizierenden Zukunft in Bezug auf die Arbeits- und Lebenswelt wird daher auch der Umgang mit den genannten Aspekten unserer Wirklichkeit von Bedeutung sein. Die Frage scheint berechtigt, inwieweit die Bildungs- und Berufsorientierung nicht auch Aspekte der Unbeständigkeit, der Unsicherheit, der Komplexität und der Ambiguität aufgreifen sollte, da diese auch zunehmend die Welt der Arbeit und Beschäftigung prägen.

Das Konzept von VUCA besagt,

- dass wir uns im Sinne eines vernünftigen Umgangs mit *Volatility* (V) mit der Natur und den Dynamiken von Wandel bzw. auch mit der Geschwindigkeit von Veränderungsdynamiken und -katalysatoren auseinandersetzen müssen. Im Bereich der Bildungs- und Berufsorientierung wären hier die Digitalisierung und die Automatisierung sowie die damit veränderten Berufsfelder und -bilder zu nennen. Auch Bildungs- und Berufsorientierung im Sinne von „Green Guidance“ (also für „grüne Jobs“) fällt hier herein. Nicht nur was wir arbeiten, sondern auch *wie* und *wieviel* wir arbeiten werden, steht zur Disposition.
- dass wir im Sinne eines kompetenten Umgangs mit *Uncertainty* (U) mit Unvorhersagbarkeiten, Unsicherheiten und der Aussicht auf Überraschungen leben und ein Bewusstsein für diese Unabwägbarkeiten und deren Implikationen entwickeln müssen. Für die Bildungs- und Berufsorientierung hieße das, dass wir nicht *mehr nur eine* Ausbildung absolvieren und *einen* Beruf über die Lebensspanne hinweg ausüben werden, sondern mehrere Ausbildungen und möglicherweise viele Jobs durchlaufen und auch mit Unterbrechungen im Sinne von zeitweiliger Arbeitslosigkeit, Karenz- und Weiterbildungszeiten, freiwilligen bzw. auch erzwungenen Auszeiten oder auch prekären Beschäftigungssituationen umgehen lernen müssen. Die Normalarbeitsbiografie, die seit Einführung des Industriezeitalters vorherrschend war, wird durch zunehmend diskontinuierliche Arbeitsbiografien abgelöst.
- dass wir im Sinne des klugen Umgangs mit *Complexity* (C) mit Interdependenzen, also gegenseitigen Abhängigkeiten, und Verflochtenheiten von ökonomischen, ökologischen, politischen und sozialen Bedingungen und der Komplexität von Entwicklungen umgehen lernen müssen. Entwicklungen auf den Ausbildungs-, Arbeits- und Wirtschaftsmärkten zeigen sich als äußerst verflochtene, interdependente und nicht lineare Prozesse. Dieser Komplexität ist im Kontext von Bildungs- und Berufsorientierung ins Auge zu blicken, da sinnvolle und nachhaltige Entscheidungen nur im Hinblick auf halbwegs absehbare Entwicklungen getroffen werden können.
- dass wir im Sinne eines konstruktiven Umgangs von *Ambiguity* (A) mit Mehr- und Doppeldeutigkeiten leben und auch mit Widersprüchen und den Gefahren für Fehl- oder Falschinterpretationen (heute auch: Fake News) umgehen lernen müssen. Ambivalenzen werden sichtbar werden auch in Bezug auf Jobs und deren Würde und Angemessenheit dem menschlichen Potential gegenüber. Dass nicht alle Menschen „Green Jobs“ haben können, liegt zum Beispiel auf der Hand. Es wird zudem auch immer Jobs geben, die weniger angenehm und sinnerfüllend sind. Hier kommen auch Fragen der (eigenen) Werte und der Ethik ins Spiel und könnten für Bildungs- und Berufsentscheidungen relevant sein.

Wenn wir auf die aktuellen Entwicklungen in der Gesellschaft, Wirtschaft und am Arbeitsmarkt blicken, dann haben es junge Menschen heute mit einer Welt zu tun, die genau diese Kennzeichen von „VUCA“ aufweist. Auch wenn die genannten Aspekte innerhalb des „VUCA“-Ansatzes ursprünglich für Planungen und sinnvolle Entscheidungen innerhalb von Organisationen, Institutionen und Unternehmen durchdacht wurde, sind diese heute für den Umgang mit der gesamten gesellschaftlichen, politischen, ökonomischen und ökologischen Wirklichkeit von Bedeutung. Und damit haben diese auch Relevanz für den Bildungsbereich, in dem sich gesellschaftliche Entwicklungen widerspiegeln, und speziell für den Bereich der Orientierung für Bildung und Beruf. Als Fazit kann festgehalten werden, dass die Welt der Arbeit im 21. Jahrhundert zunehmend weniger „Normalarbeitsbiografien“ ermöglicht, die nach Erlernen eines Berufs eine gleichbleibende vierzigjährige Berufstätigkeit in einem einzigen Unternehmen vorsehen. Neben der Auflösung von durchgehenden Arbeitsbiografien kommen immer mehr Unsicherheiten durch prekäre Beschäftigungen und neue, flexible Arbeitsformen sowie Komplexitätssteigerungen in den Anforderungen in Berufen und auf Arbeitsmärkten zum Tragen. Karriereerfolge sind also nicht mehr eindeutig und ohne Umwege plan- und denkbar. Entwicklungen auf den Arbeitsmärkten sind ebenso wenig voraussagbar; mit Disruptionen und dem Einbrechen ganzer Branchen sowie dem Entstehen neuer Arbeitsfelder ist zu rechnen. Dementsprechend braucht es Kompetenzen, die es Menschen ermöglichen, mit diesen Unwegsamkeiten zurecht zu kommen.

1.1.3 Guidance: Orientierung in der Adoleszenz und darüber hinaus

Tatsächlich fühlen sich heute viele junge Menschen verunsichert, orientierungslos und voller Zukunftsängste, vor allem auch, was ihre berufliche Laufbahn und ihre Chancen am Arbeitsmarkt betrifft. Gerade in der und nach der CoViD-19-Pandemie zeigte sich diese Verunsicherung besonders stark, auch die geopolitischen und ökonomischen Implikationen des Russland-Ukraine Krieges und die Verschiebungen im Bereich des globalen Klimas haben weitere – durchwegs berechnete – Ängste geschürt. Kollektiv haben wir das Gefühl, dass es kaum mehr Sicherheiten und Gewissheiten gibt. „*The new normal*“ verlangt sowohl von den Heranwachsenden als auch von der Erwachsenengeneration viel an Anpassungsfähigkeit, Kreativität, Innovationsgeist und auch Mut, um sich den Herausforderungen stellen zu können.

Vor allem junge Menschen sind heute aufgefordert, in Zeiten dynamischer Veränderungen Kompetenzen und Skills zu entwickeln, um genau mit diesen massiven Veränderungen umgehen zu können. Die Entwicklungen, die vorhanden und bereits absehbar sind, müssen durchschaubar, verstehbar und bewältigbar erscheinen. Dafür brauchen junge Menschen relevante Informationen, eine fundierte Beratung und ebenso Orientierung – eben (Career) Guidance. Es bedarf zudem Räume und ausreichend Zeitfenster, um sich mit Entwicklungen in der Gesellschaft, am Arbeitsmarkt und ebenso im Feld der Ausbildungsmöglichkeiten auseinanderzusetzen. Ebenso braucht es Möglichkeiten, sich selbst in Bezug zu setzen zu dem, was die Ausbildungs- und Arbeitswelt an Optionen bereithält. Orientierung ist im Kontext von Career Guidance die Fähigkeit, sich im Dschungel der Ausbildungswege und -angebote zurecht zu finden. Beratung wiederum ist ein intensivierter Kommunikationsprozess, innerhalb dessen Jugendlichen geholfen wird, für sich selbst Lösungen für anstehende Herausforderungen zu finden und passende Entscheidungen zu treffen. Eine fundierte Information ist die Basis sowohl für eine gute Orientierung als auch für eine unterstützende und hilfreiche Beratung. Im Konzept von ibobb (Information, Beratung, Orientierung für Bildung und Beruf) sind alle genannten Aspekte von Guidance aufge-

hoben und auch im österreichischen Bildungssystem bereits in Umsetzung begriffen.⁹

Schließlich braucht es *Guidance für Guidance*, also ein Wissen, wie Erwachsene junge Menschen in ihren Orientierungsprozessen und bei ihrer Entscheidungsfindung gut begleiten und anleiten können. Im Sinne der *Lifelong Guidance* gilt das für Menschen aller Altersgruppen, vor allem an den Übergängen des Lebens. Gerade in Zeiten der Transitionen – und diese erleben wir bis zum Erreichen des Ruhestandes – braucht es diese Orientierung, Begleitung und Führung für ein gelingendes persönliches und berufliches Leben. Eine gelungene Guidance bedeutet eine Hinführung zum Selbst-Empowerment und damit zur Stärkung der Person, die vor oder an einer Weggabelung in ihrer Biografie steht.

BILDUNGS- UND BERUFSORIENTIERUNG IM ENTWICKLUNGSPSYCHOLOGISCHEN ZUSAMMENHANG SEHEN

Pädagog*innen und Beratende sollten nicht vergessen, die Bildungs- und Berufsorientierung in einen entwicklungspsychologischen Zusammenhang stellen. Die Weichenstellungen, die zwischen Sekundarstufe I und II bzw. am Übergang Schule und Beruf gestellt werden, fallen in die Zeit der Adoleszenz, in der wesentliche emotionale, soziale und mentale Entwicklungen stattfinden. In dieser Phase finden neben der Identitätssuche auch die Abgrenzung von den Erziehungsberechtigten und deren Normen bzw. Werte sowie das erste Verliebt-Sein statt. Die Auseinandersetzung mit Laufbahnentscheidungen und Beruf nimmt daher oft einen nachrangigen Stellenwert ein. Aus diesem Grund brauchen Jugendliche konkrete Unterstützung und Begleitung, um sich auf die Entwicklungsaufgabe der Entscheidung für eine bestimmte Laufbahn vorzubereiten. Diese Entscheidung ist eine der zentralsten Entwicklungs herausforderungen, der sich junge Menschen stellen müssen. Der Schule als Bildungseinrichtung kommt hier eine zentrale Rolle zu, daher ist die Bildungs- und Berufsorientierung auch gut im Lehrplan und in den entsprechenden gesetzlichen Vorgaben verankert. Dabei wird heute Bildungs- und Berufsorientierung viel weitergedacht, als nur Informations- und Passungsprozesse zwischen Individuum und Ausbildungssektor bzw. Arbeitsmarkt zu unterstützen. Die Bewältigung der mit Berufslaufbahnentscheidungen verbundenen Entwicklungsaufgabe, die vor dem Jugendlichen liegt, besteht auch in der Auseinandersetzung mit der eigenen Biografie, die es für die Zukunft zu entwerfen gilt. Da die Schule einen über Jahre hinweg verlässlichen Ort der sozialen Begegnung und damit idealerweise auch der emotional-sozialen Entwicklung darstellt, ist der Lebensraum Schule besonders prädestiniert, um dafür Information, Beratung und Orientierung für die weitere Laufbahn anzubieten und gleichzeitig den Kompetenzerwerb für die berufsbiografische Gestaltung auf Seite der Jugendlichen voranzutreiben.

MULTIFAKTORELLE EINFLÜSSE AUF DIE BILDUNGS- UND BERUFLAUFBAHNENTSCHEIDUNG

Wir wissen heute, dass es für Bildungs- und Berufsentscheidungen mehrere Einflussgrößen gibt. Neben sozioökonomischen Voraussetzungen und den damit verbundenen Unterstützungsleistungen der Eltern spielen persönlichkeitsbezogene Faktoren (Interessen, Fähigkeiten, Neigungen), die Peers, aber auch regionale Bedingungen, der Zugang zu Informationen sowie das soziale Kapital in Form von unterstützenden Kontakten eine wichtige Rolle. Nicht zu unterschätzen ist der Faktor Gender, also die Rolle des sozialen Geschlechts für die Laufbahnwahl. Viele Sparten und Berufe haben eine Geschlechtskonnotation (z.B. die Kindergartenpädagogik oder Berufe im Bereich Technik und Naturwissenschaft). Dadurch kann die Passung zwischen der

⁹ Siehe [Portal Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf \(ibobb\)](#) und [BMBWF Bildungs- und Berufsorientierung](#)

eigenen Geschlechteridentität, die sich in der Adoleszenz festigt, und des jeweils weiblich oder männlich dominierten Berufsfeldes schwerer fallen. Mint- und technikaffine Branchen werden nach wie vor nicht so häufig von jungen Frauen im Vergleich zu jungen Männern gewählt. Intuitiv entscheiden sich junge Frauen oftmals gegen Berufe, in denen sie antizipieren, dass sie in einer männlich dominierten Branche arbeiten – und sich durchsetzen – müssen. Auch dürfte die intuitive Einschätzung, ob man später in einem mit dem Beruf assoziierten sozialen Milieu Erfolg haben kann, das nicht dem eigenen Herkunftsmilieu entspricht, eine gewisse Rolle bei der Berufswahl spielen. Hier wird das Faktum sichtbar, dass Bildungsabschlüsse zu einem Großteil „sozial vererbt“ werden und natürlich auch die Entscheidung für eine bestimmte Bildungs- und Berufslaufbahn noch immer weitgehend bestimmt ist durch die soziokulturellen und sozioökonomischen Voraussetzungen der Herkunftsfamilie. Nicht zuletzt wirken auch die Erwartungen der Eltern, finanzielle Notwendigkeiten und auch Zufälle auf den Entscheidungsprozess ein.

Es wird heute davon ausgegangen, dass zahlreiche Faktoren und Überlegungen für die endgültige Laufbahn- bzw. Berufswahl eine Rolle spielen. Durch eine bewusste Auseinandersetzung mit Möglichkeiten und Prozessen der Entscheidungsfindung können die genannten Faktoren in konstruktiver Weise beeinflusst werden können. Das ist *die* Chance und auch Aufgabe der schulischen Bildungs- und Berufsorientierung. Der Prozess der Auseinandersetzung mit der Welt der Berufe und der Arbeit soll daher auch möglichst bald beginnen; je mehr Einblicke in reale Arbeitswelten (Stichwort „Realbegegnungen“, aber auch Praktika) möglich sind, umso besser können Schärfungen auf der Seite der Heranwachsenden vorgenommen werden, welche Richtungen für ihre Laufbahn von Interesse sind.

Zu bedenken gilt es auch, dass von Jugendlichen, die sowohl ihre Rationalität als auch ihre Identität in dieser Zeit erst voll ausprägen müssen, verlangt wird, in Bezug auf Ausbildung und Beruf rational begründbare Entscheidungen zu treffen. Eine gelungene Bildungs- und Berufsentscheidung hängt erfahrungsgemäß von der kognitiven, aber auch von emotionalen Reife (als Teil der Berufswahlreife) der Heranwachsenden ab. Hier spielen ebenso die Unterstützung der Erziehungsberechtigten und der Lehrkräfte, die vorhandene psychische Resilienz des oder der Heranwachsenden und die gegebene Selbstreflexivität eine Rolle. Viele Bildungswegentscheidungen werden nicht auf Basis rationaler Überlegungen oder auf Grund von Eignung und Neigung der Person entschieden, sondern auf Basis emotionaler bzw. sozialer Gründe oder aus pragmatischen Gründen (z.B. hinsichtlich der Erreichbarkeit der Ausbildungsstelle). Die Förderung der Selbstreflexivität und die möglichst frühe Auseinandersetzung mit dem Thema Laufbahnentscheidung bzw. Berufsfindung sind sicherlich die wesentlichen Schlüssel für eine adäquate und persönlich passende Entscheidung in dieser so wichtigen Phase der Adoleszenz.

1.1.4 Bildungs- und Berufsorientierung als Selbst-Ermächtigung

Ronald Sultana, einer der führenden Experten in Europa im Bereich der Career Guidance, hat stets den emanzipatorischen Charakter der Bildungs- und Berufsorientierung betont. Konsens besteht darüber, dass der Erwerb von Laufbahngestaltungskompetenzen für eine gelingende Laufbahn- und Berufsentscheidung heute unabdingbar geworden ist. Diese sollen dabei unterstützen, „zwischen Ausbildung und Erwerbstätigkeit komplexe, nichtlineare und unvorhersehbare Übergänge zu meistern, in denen die traditionellen Grenzen zwischen den Bereichen Bildung, Ausbildung, Arbeit und Freizeit zunehmend verschwimmen“.¹⁰ Bildungs- und Berufsorientierung hat die Aufgabe, den Erwerb eines Bündels von Kompetenzen zu ermöglichen, die dabei unter-

¹⁰ Sultana 2012 und 2019, S. 2

stützen, Informationen im Bereich von Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten zu sammeln und für sich zu bewerten; darauf aufbauend können individuell passende Entscheidungen an Übergängen getroffen werden. Dazu gehört natürlich auch, dass junge Menschen sich selbst gut kennen und damit ihre Interessen, Fähigkeiten und Neigungen.

Sultana geht in seiner Konzeption von zeitgemäßer Guidance aber noch viel weiter: Ihm zufolge ist es wichtig, dass junge Menschen auch die Anforderungen und Veränderungen am Arbeitsmarkt und im Erwerbsleben reflektieren lernen und sich kritisch dazu stellen können. Dafür stellt Sultana Guidance in den Kontext eines emphatischen Begriffs von Bildung, der in humanistischer Weise als reflexives Selbst- und Weltverhältnis definiert wurde und Mündigkeit im Sinne der Fähigkeit zum Selbstdenken sowie der Reflexion gegebener Verhältnisse als Zielsetzung proklamiert. Guidance wäre demnach vor allem eine Befähigung junger Menschen, mithilfe einer reflexiven Auseinandersetzung mit sich selbst (d.h. auch mit den eigenen Fähigkeiten, Interessen und Neigungen) und der Welt (hier in Form von Ausbildungsmöglichkeiten, Berufen, gesellschaftlichen Entwicklungen und jenen auf dem Arbeitsmarkt) eine gute Ausbildungs- bzw. Berufswahl für sich selbst zu treffen. Dabei wäre auch zu berücksichtigen, dass Ausbildungsentscheidungen oft vor dem Hintergrund bestehender Ambivalenzen zwischen persönlichen Aspirationen und regionalen, sozialen und ökonomischen Möglichkeiten getroffen werden müssen und die Passung zwischen Individuum und Arbeitswelt stärker von letzterer dominiert wird. Die zunehmenden, äußerst umfangreichen Kompetenzanforderungen seitens des Ausbildungssektors und des Arbeitsmarktes können auch zur Überforderung der Individuen (und des Erstausbildungssystems) führen und sind alleine durch deren reflexive Bearbeitung nicht aufhebbar.

Betrachtet man die Entwicklungen am Arbeitsmarkt, wo nicht nur Berufserfolge, sondern auch prekäre Beschäftigungsverhältnisse, schlechte Arbeitsbedingungen und Unterbezahlung sowie der Zustand des *working poor* zu beobachten sind, so wäre laut Sultana auch hier ein Bewusstsein zu entwickeln, wie man sich zu aktuellen Arbeits(markt)bedingungen stellt und inwieweit man Mitspieler im gegebenen System sein will.¹¹ Bildungs- und Berufsorientierung besteht nicht einfach darin, ein gutes Matching zwischen den Fähigkeiten junger Menschen und den Anforderungen des Arbeitsmarktes zu erreichen. Vielmehr soll die Orientierung für Bildung und Beruf einen Prozess des Nachdenkens in Gang setzen, wie ein gelingendes (Berufs-)Leben für einen selbst aussehen könnte und welche Bildungsanstrengungen dafür notwendig sind. Zudem gilt es, als junger Mensch auch eine „Vision“ für sein eigenes Leben zu entwickeln: Hier sind Fragen zentral wie „Was will ich in meinem Leben?“, „Wie stelle ich mir meine Zukunft vor und wie kann ich das, was ich bin und was ich kann, in die Gesellschaft einbringen?“ oder „Worin besteht für mich eine erfüllende und sinngenerierende berufliche Tätigkeit?“ Damit können fundierte Entscheidungen für Bildung und Beruf grundgelegt werden.

1.1.5 Auseinandersetzung mit der Bedeutung von Arbeit für ein gelingendes Leben

Im Sinne eines Empowerment ist es im Bereich Guidance auch wichtig, dass sich junge Menschen mit der Welt der Arbeit und vor allem auch mit der Bedeutung von Arbeit und Beruf für das eigene Leben auseinandersetzen. Welche Bedeutung Arbeit und damit Berufstätigkeit im Leben eines Menschen haben, kann folgendermaßen umrissen werden:

- Beschäftigung bzw. das Ausfüllen einer beruflichen Rolle stiftet (im besten Falle) Identität, nämlich berufliche Identität. Auf die Frage, was man arbeitet, sagt man meistens

¹¹ Vgl. Sultana 2019, S. 7f

auch: *Ich bin* Lehrer, Grafiker oder Informatikerin. Wir bauen unsere Identität als eine bestimmte Person (auch) über die Ausübung eines Berufes auf – vor allem, wenn wir uns mit unserer Tätigkeit identifizieren können.

- Beruf und Beschäftigung dienen dem Lebensunterhalt bzw. der wirtschaftlichen Autonomie einer Person. Wir können uns im Leben etwas leisten, indem wir durch unseren Beruf etwas innerhalb der arbeitsteiligen Gesellschaft beitragen. Arbeit ist also ein wesentlicher Beitrag dazu, dass Gesellschaft und alle gesellschaftlichen Subsysteme funktionieren.
- Arbeit und Beschäftigung haben große Bedeutung für die gesellschaftliche Anerkennung; unsere berufliche Identität hängt auch mit der sozialen Anerkennung zusammen. Unterschiedliche Berufe haben auch verschiedene Grade der gesellschaftlichen Anerkennung. Es sind jedoch alle Berufe gleich wichtig – Straßenreiniger haben ebenso eine wichtige Funktion wie Ärzte und Ärztinnen. (Das bemerkt man in südtaliesischen Städten, wenn die Müllabfuhr wieder einmal streikt.)
- Beruf im Sinne der Berufung ist sinnstiftend – vorausgesetzt, dass man bzw. frau die richtige Ausbildungsentscheidung für sich getroffen bzw. die passende Arbeitsstelle, wo das Matching von Anforderungen und Fähigkeiten stimmt, gefunden hat. Der Verlust von sinnstiftender Arbeit ist eines der großen Probleme, dem wir uns gesellschaftlich stellen müssen.
- Berufliche Beschäftigung strukturiert unseren Alltag und gibt einen Tages- und Wochenrhythmus vor. Solche Rhythmen sind für uns Menschen wichtig; ebenso bedarf es einer Balance zwischen Arbeit und Privatleben, zwischen Tätigkeit und Entspannung, zwischen zweckgebundener (Arbeit) und zweckfreier Aktivität (Freizeit). Wie wichtig ein strukturierter Alltag ist, zeigt sich auch darin, dass sich arbeitslose und frisch pensionierte Menschen der Herausforderung der damit einhergehenden Strukturlosigkeit stellen müssen.
- Beruf und Beschäftigung sind ein Feld lebenslangen Lernens und der persönlichen Weiterentwicklung, so man den richtigen Beruf oder die passende Beschäftigung für sich gefunden hat bzw. bereit zur Veränderung ist. Dieses Lernen bzw. die Weiterentwicklung eigener Kompetenzen, aber auch der Person selbst, verschafft einerseits innere Zufriedenheit, aber auch Anerkennung im beruflichen Feld. Beides brauchen wir für ein gelingendes Leben.

Wenn Pädagog*innen mit Heranwachsenden über Bildungswege und Berufsmöglichkeit sprechen, sollten sie diese Aspekte von Arbeit präsent haben. Intelligente Instrumente für Bildungs- und Berufsorientierung stellen daher auch Fragen an die Heranwachsenden, die das eigene Bild über die Bedeutung von Arbeit und Berufstätigkeit schärfen und für eigene Bedürfnisse sensibilisieren sollten. Im weitesten Sinne gehört auch die Fähigkeit einer Person, über Sinn und Bedeutung von Arbeit und Beruf für sich selbst nachzudenken, zu den Bildungs- und Berufswahlkompetenzen.

Bildungs- und Berufsorientierung hat in Zeiten dynamischer Veränderungen die Aufgabe, junge Menschen zu befähigen, für sich selbst gute – also individuell passende – Entscheidungen für Bildung und Beruf zu treffen. Dazu braucht es Lehrer*innen, die sich selbst im weiten Feld der Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf gut orientieren können und ihr Wissen in einem an modernen Berufsorientierungstheorien ausgerichteten Unterricht oder in der Beratung an junge Menschen weitergeben. Gelungene Bildungs- und Berufsorientierung schafft Räume für junge Menschen, um sich selbst und die Welt der Arbeit und der Ausbildungsmöglichkeiten zu erkunden, Möglichkeiten und Chancen für sich selbst wahrzunehmen, hilfreiche Informationen zu recherchieren und zu reflektieren und dort eine individuelle Beratung zu erhalten, wo der selbständigen Orientierung und Entscheidungsfindung Grenzen gesetzt sind.

Bliem, Wolfgang (2019): *Schöne neue Arbeitswelt*. Implikationen für die Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf. Wien, ibw (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft) (letzter Zugriff März 2022)

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) (2022): *Portal Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (ibobb)*. Wien. (letzter Zugriff Mai 2022)

Götz, Rudolf/ Haydn, Franziska/ Tauber, Magdalena (2014): *Bildungsberatung: Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (ibobb)*. *Dossier erwachsenenbildung.at*. Wien. (letzter Zugriff Mai 2022)

NEWSLETTER Berufsinformation (2020): C – Career Management Skills. Nr. 04/2020. Bildungs-ABC, Teil 83. Wien, Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw).

OECD (2022): *Trends Shaping Education*. Paris, OECD Publishing.

Savickas, Marc L. (1997): Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. In: *Career Development Quarterly*, 45, S. 247–259.

Sultana, Ronald G. (2012): Learning Career Management Skills in Europe: a Critical Review. In: *Journal of Education and Work*, 25(2), S. 225 – 248.

Sultana, Ronald G. (2019): Authentische Berufsorientierung. Jenseits von „Career Management Skills“. *dvb Sipt* 01/2019. In der Übersetzung von Barbara Knickrehm. Sultana - Authentische BO - dvb (letzter Zugriff März 2022)

Sultana, Ronald G. (2016): *Enhancing the quality of career guidance in secondary schools. A Handbook*. (letzter Zugriff Mai 2022)

ANDREA FRAUNDORFER, Dr.ⁱⁿ phil., arbeitet in der Abteilung *Schulpsychologie, psychosoziale Unterstützung und schulärztlicher Dienst, Bildungs- und Berufsberatung* im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung. Bisherige Publikationen zu Innovationen in Schulen, zu Bildungsbenachteiligung und Schulabbruch, zu Begabungsförderung sowie zur psychosozialen Gesundheit.

SABINE FRITZ, MA, arbeitet an der Pädagogischen Hochschule Steiermark im Institut Educational Governance. Bisherige Publikationen zu Bildungs- und Berufsorientierung an AHS, Bildungs- und Berufsorientierung im Rahmen der Persönlichkeitsbildung, Career Management Skills, Partizipation - Praxisbeispiele aus der Schule.

1.2 Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf umfassend denken: Das Modell ibobb

Gerhard Krötzl und Evelin Langenecker

Die umfassende Bildungsaufgabe der Schule, die Vielzahl der Bildungsmöglichkeiten und die zunehmende Differenzierung der Bildungs- und Ausbildungsgänge als auch die sich rasch ändernden Berufsbilder, Möglichkeiten und Anforderungen der Arbeitswelt verlangen umfassende, durch die Schule zu bietende Orientierungsunterstützungen. Diese haben gemeinsam und aufeinander abgestimmt insbesondere das Ziel zu verfolgen, jene Lern- und Entwicklungsprozesse der Schüler*innen zu unterstützen, die es ihnen ermöglichen, selbstverantwortliche Bildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen.

Die Schule unterstützt idealerweise Schüler*innen dabei, ihren individuell passenden Bildungs- und Berufsweg hin zu jungen eigenverantwortlichen Menschen zu beschreiten. Wesentliche Grundpfeiler sind dabei der Erwerb von wichtigen Bildungs- und Berufswahlkompetenzen (wie z.B. Entscheidungs- und Reflexionsfähigkeit) und das Erkennen von Interessen, Fähigkeiten und Begabungen. Reflektierte und selbstbestimmte Schüler*innen treffen eher für sie erfolgsversprechende Bildungs- und Berufswegentscheidungen, erweitern ihre Handlungsmöglichkeiten und erhöhen die Chancen auf ein erfolgreiches und selbstbestimmtes Leben unabhängig von sozialer und kultureller Herkunft, Geschlecht, Sprache, Religionszugehörigkeit sowie etwaiger Beeinträchtigung.

1.2.1 Das österreichische Bildungssystem im Kontext der Bildungs- und Berufsorientierung

Eine besondere Charakteristik des österreichischen Bildungssystems ist seine Differenziertheit, welche bereits in der Sekundarstufe I beginnt und in der Sekundarstufe II besonders ausgeprägt ist. Die große Vielfalt der Schulformen wird besonders in der jährlich vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) publizierten Schulformensystematik¹² deutlich. Dabei wird auch sichtbar, dass diese Ausdifferenziertheit zu einem großen Teil auf das stark ausgebaute System der Berufsbildung zurückzuführen ist. Schülerinnen und Schülern stehen im österreichischen Bildungssystem daher sehr viele verschiedene Bildungswege offen. Dies setzt sich im Bereich der tertiären und postsekundären Ausbildungsmöglichkeiten, bei denen oftmals nicht nur heimische Universitäts- und Hochschulstudien, sondern auch solche in anderen Ländern in Betracht kommen, fort. Diese Vielfalt verlangt Schülerinnen und Schülern bzw. deren Erziehungsberechtigten ab, schon früh und in der Regel mehrmals Entscheidungen über den weiteren Bildungsweg und – damit oftmals direkt oder indirekt verbunden – über den späteren Berufseinstieg vorzubereiten und zu treffen.

¹² Vgl. *Schulformensystematik* (BMBWF)

1.2.2 Schüler- und Bildungsberatung und Bildungs- und Berufsorientierung in ibobb vereint

Dementsprechend wird von der Schule mit Recht auch gefordert, hier Hilfestellungen anzubieten. § 3 Abs. 1 des Schulorganisationsgesetzes BGBl. Nr. 242/1962 definiert demgemäß, dass „Schüler und Eltern ... über die Aufgaben und Voraussetzungen der verschiedenen Schularten zu informieren und insbesondere in der 4. und 8. Schulstufe sowie vor dem Abschluß einer Schulart über den nach den Interessen und Leistungen des Schülers empfehlenswerten weiteren Bildungsweg zu beraten“ sind. Zu diesem Zweck sind laut §62 Abs. 1 des Schulunterrichtsgesetzes auch Einzelaussprachen zwischen Lehrpersonen und Erziehungsberechtigten durchzuführen. Darauf aufbauend wurde in den Siebzigerjahren des vorigen Jahrhunderts das System der Schüler- und Bildungsberatung eingerichtet (im Bereich der Bundesschulen erstmals im Jahr 1978 durch Novellierung der Verordnung über die Einrechnung von Nebenleistungen in die Lehrverpflichtung der Bundeslehrer BGBl. Nr. 265/1978; im Bereich der Pflichtschulen erfolgte die gesetzliche Verankerung im Jahr 1991 durch BGBl. Nr. 363/1991 in §59b Abs. 4 Gehaltsgesetz). Aufgabe der Schüler- und Bildungsberatung war und ist es, Information und Beratung anzubieten. Um diese mehr punktuellen Hilfestellungen durch eine pädagogisch angeleitete längerfristige Auseinandersetzung mit Fragen der Berufswahl zu ergänzen, wurde die zunächst unverbindliche (BGBl. Nr. 429/1989), und ab 1998 die verbindliche Übung „Berufsorientierung“ (BGBl. Nr. 60/1998) in die Lehrpläne der 7. und 8. Schulstufe aufgenommen.

1.2.3 Begriffsschärfung: Warum ibobb? Wie es zu ibobb kam

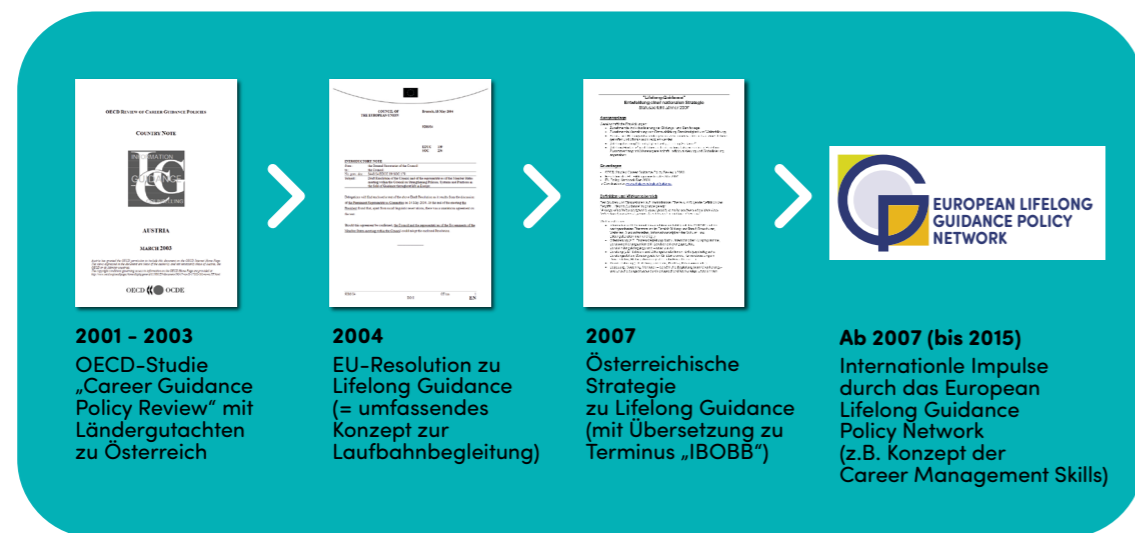


Abb. 1: Entwicklungen im Bereich der Lifelong Guidance. Quelle: BMBWF, 2019, eigene Darstellung

Die Begriffe „Berufsorientierung“, „Berufs- und Bildungsinformation“ und „Bildungs- und Berufsberatung“ wurden in der Folge einige Zeit im Schulbereich je nach Wissensstand, aber auch Involviertheit und Rollenverständnis vielfach synonym, manchmal aber auch konkurrierend verwendet. Zur Überwindung dieser Unschärfe und gleichzeitig getrennten Sichtweisen haben ab etwa 2004 internationale Forschungsergebnisse und Entwicklungen beigetragen, die im Konzept von „Lifelong Guidance“ ihren Ausdruck finden:

Als „Guidance“ wird demnach eine Vielzahl von sich ergänzenden Aktivitäten verstanden, die dazu dienen, Menschen jedes Alters und in jeder Lebensphase beim Treffen von wichtigen Lebensentscheidungen (betreffend Bildung, Beruf, persönliche Lebensgestaltung) und bei der Umsetzung dieser Entscheidungen zu unterstützen.¹³

Es geht daher dabei nicht nur um Beratung, wie z.B. der Begriff „Bildungs- und Berufsberatung“ im engeren Sinn vermuten ließe, auch nicht nur um „Bildungs- oder Berufsinformation“, die nebenbei bemerkt von weniger in die Thematik involvierten Personen nach wie vor oft mit Beratung verwechselt wird, sondern um ein Bündel von sich ergänzenden Unterstützungsmaßnahmen. In Österreich haben wir dafür den Begriff „Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf“ (ibobb) eingeführt. Damit wird betont, dass ibobb unterschiedliche Maßnahmen im Bereich der Information, der Beratung, Orientierungsunterstützung im Unterricht und speziellen Kursformaten, der Vermittlung von Praxiserfahrungen, Realbegegnungen, Coaching bzw. – wenn notwendig – auch Betreuung und soziale Arbeit umfasst. „ibobb“ ist in Österreich mittlerweile sektorenübergreifend zu einem gebräuchlichen Begriff geworden.

1.2.4 Kernbotschaft des Lifelong Guidance-Paradigmas: Das „Befähigungsmodell“

„Lifelong Guidance“ als treibendes Konzept von ibobb setzt noch mehr, als dies z.B. in herkömmlichen klassischen Beratungsansätzen der Fall ist, das Individuum und dessen verschiedene Unterstützungsbedürfnisse in den Mittelpunkt. Vor dem Hintergrund der aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen liegt dies auf der Hand: Das, was bleibt in einer Zeit sich ständig verändernder Rahmenbedingungen, Möglichkeiten und Anforderungen, ist für den einzelnen Menschen zunächst einmal er selbst mit dem, was ihm vor allem in Bezug auf Wissen, Fähigkeiten, Kompetenzen und Sozialkapital zur Verfügung steht.

Bei ibobb im Schulkontext geht es daher in erster Linie darum, die Kompetenzentwicklung der einzelnen Schüler*innen in den Mittelpunkt zu setzen und die dafür notwendigen Unterstützungsleistungen daran zu orientieren. Das klassische „Expertenmodell“, das auf die besondere Expertise eines Beratenden setzt, wird damit zu einem „Befähigungsmodell“ weiterentwickelt.¹⁴ Die Unterstützungen im Befähigungsmodell sind stets multidisziplinär, die professionellen Hintergründe und Anforderungen sind divers, Unterstützungen werden in unterschiedlichen Kontexten gegeben. Im Zentrum steht dabei das nachhaltige Lernen wichtiger Lebenskompetenzen, der Erwerb von „Career Management Skills“¹⁵, auch Bildungs- und Berufswahlkompetenzen oder Laufbahngestaltungskompetenzen genannt.

¹³ Vgl. OECD 2004; OECD/The European Commission 2004

¹⁴ Vgl. Krötzel 2015

¹⁵ Vgl. z.B. Gravina/ Lovšin 2012

1.2.5 Wie ist ibobb umzusetzen, damit das Konzept Wirksamkeit entfaltet?

Schulen haben dafür vor allem folgende Instrumente zur Umsetzung von ibobb:

- Unterricht: Die verbindliche Übung ermöglicht hier eine besonders verdichtete Form der Unterstützung. Aber auch der „normale“ Fachunterricht kann und soll – egal in welchem Unterrichtsgegenstand – zur Entwicklung von Bildungs- und Berufswahlkompetenzen beitragen.
- Vermittlung von Praxiserfahrungen: Durch entsprechende Schulveranstaltungen, die Unterstützung von Aktivitäten zur individuellen Berufs(bildungs)orientierung lt. § 13b SchUG, die Informationen über mögliche Praktika und Tage der offenen Tür, die Einladung von externen Berufspraktiker*innen, Absolvent*innen, NGOs etc. gewinnen Schüler*innen persönliche Eindrücke über die Berufswelt bzw. weiterführende Bildungsmöglichkeiten.
- Beratung: Durch das direkt an bzw. für die Schule zur Verfügung stehende Beratungsangebot werden Schüler*innen bzw. auch deren Eltern bei individuellen Problemlagen besonders unterstützt.¹⁶
- Information: Bei der Gestaltung von Orientierungs- und Entscheidungsprozessen ist der Zugang zu Informationen – für Schüler*innen, aber auch deren Eltern – natürlich nach wie vor wichtig, um Optionen im Sinne von Zukunftsszenarien zu überprüfen, aber auch zu eröffnen.

	Unterricht	Praxiserfahrung	Beratung	Information	Koordination, Support
Im Kollegium am Standort	BBO-Lehrer*innen und andere	BBO-Koordinator*innen, BBO-Lehrer*innen, Klassenvorstand	Schüler- und Bildungsberater*innen	Schüler- und Bildungsberater*innen	BO-Koordinator*innen
Regional im Schulsystem			Schulpsychologie	Schulpsychologie	Päd. Hochschulen, Bildungsdirektionen/Schulpsychologie
Extern am Standort	NGOs im Rahmen von Projekten	Eltern, (Alumnis)	Schulsozialarbeit, Jugendcoaching, psych. Beratungsstellen	Infotage, Schulmessen mit Externen, ÖH	
Extern außerhalb	NGOs	Unternehmen, weiterführende Bildungseinrichtungen	Spezifische Beratungsstellen		Sozialpartner, AMS, NGOs, Unternehmen

Abb. 2: Überblick über die Akteure der Bildungs- und Berufsorientierung und ihre Tätigkeiten. Quelle: BMBWF, 2019, eigene Darstellung

Um ibobb in dieser Breite umsetzen zu können, ist es notwendig, diese Unterstützungsleistungen gut aufeinander abzustimmen und daher ein standortbezogenes schulisches Umsetzungskonzept zu erstellen, das im Sinne des Rundschreibens Nr. 17/2012 folgende Maßnahmen umfasst:

- Den kontinuierlichen, mit dem Bildungsauftrag aller Schulen in allen Unterrichtsgegenständen und allen Schulstufen verbundenen Förderung der Entwicklung grundlegender Lebenskompetenzen („Career Management Skills“) zur selbstbestimmten und eigenverantwortlichen Gestaltung der eigenen Bildungs- und Berufsbiographie (siehe auch § 2 Abs. 1 SchOG);
- Dem zeitlichen und inhaltlichen Zusammenwirken der Beiträge der einzelnen Unterrichtsgegenstände, der einschlägigen Projekte und Schulveranstaltungen, sodass der notwendige Prozesscharakter zum Tragen kommt;
- Den allgemeinen Informations- und Beratungspflichten der Schule vor schulischen Übergängen – auch unter Einbeziehung der Erziehungsberechtigten – gemäß § 3 Abs. 1 SchOG und § 62 Abs. 1 SchUG;
- Dem Bildungs- und Berufsorientierungsunterricht (verbindliche Übung in der 7./8. Schulstufe);
- Der Ermöglichung von Realbegegnungen (z.B. Exkursionen, entsprechende schulinterne Veranstaltungen, individuelle Berufs(bildungs)orientierung lt. § 13b SchUG, Teilnahme am Girls' Day/Boys' Day);
- Der Informations- und Beratungstätigkeit der Schüler- und Bildungsberater*innen;
- Der Einbindung weiterer psychosozialer Beratungs- und Unterstützungsangebote, der Erziehungsberechtigten sowie externer Partner.

Diese Maßnahmen dienen den Lern- und Entwicklungsprozessen der Schülerinnen und Schüler, stärken deren Entscheidungskompetenzen für die weitere Berufs- und Bildungswahl und verdeutlichen, wie ibobb an allen Schulen umgesetzt werden soll. Insbesondere das prozesshafte Zustandekommen der Entscheidungen der Schülerinnen und Schüler ist durch ein koordiniertes Zusammenwirken aller Maßnahmen zu unterstützen. Zur Unterstützung einer qualitativ hochwertigen Umsetzung dieser vielfältigen Maßnahmen wurde 2017 die Funktion der Berufsorientierungskoordination eingeführt. Berufsorientierungskordinator*innen sind Lehrer*innen, die zusätzlich zu ihrer Unterrichtstätigkeit die Schulleitung und das Kollegium in der Umsetzung der vielfältigen ibobb Maßnahmen unterstützen sowie Kooperationen mit relevanten außerschulischen Einrichtungen aufbauen.¹⁷

¹⁶ Vgl. schulpsychologie/kokoko

¹⁷ Vgl. Grundsatzpapier Berufsorientierungskoordination – Rundschreiben 30/2017

Weitere besondere Funktionen von Lehrenden im ibobb-Konzept:

- Bildungs- und Berufsorientierungslehrer*innen unterrichten die verbindliche Übung Bildungs- und Berufsorientierung auf Basis der entsprechenden Lehrplanverordnungen für MS, AHS und Sonderschulen.
- Schüler- und Bildungsberater*innen sind Lehrer*innen, die zusätzlich zu ihrer Unterrichtstätigkeit Schüler*innen informieren und beraten und sie in ihrer individuellen Karriereplanung unterstützen.¹⁸

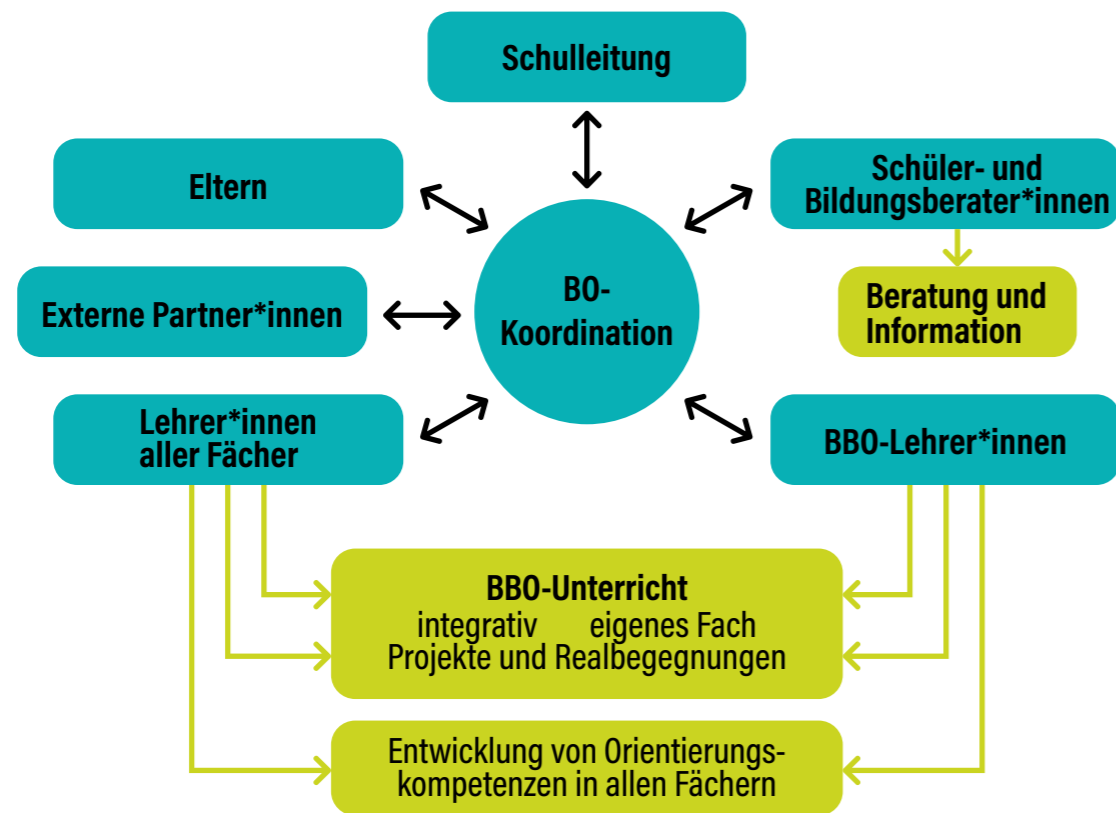


Abb. 3: Die Berufsorientierungskoordination. Quelle: BMBWF, eigene Darstellung

1.2.6 ZIELBILD für die schulische Umsetzung auf der 1. bis 13. Schulstufe

Der Erwerb von Laufbahngestaltungskompetenzen beginnt früh und dauert bis weit über die Schulzeit hinaus an. Im vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung erstellten Zielbild wird stichwortartig dargestellt, wie man sich die Umsetzung von ibobb vorstellen kann, und zwar jeweils aus Sicht der Schüler*innen, der Lehrer*innen, der Schulleitung und der Eltern. In diesem Beitrag werden die Ebenen „Schüler*innen“ und „Lehrer*innen“ dargestellt¹⁹, die aufzeigen, welche Möglichkeiten die Schüler*innen in der Schule vorfinden sollen und welches Umfeld Lehrer*innen dafür schaffen, sodass Schüler*innen individuell passende Anregungen und Gelegenheiten für sowie Begleitung bei ihrem Kompetenzerwerb finden.

	EBENE „SCHÜLER*INNEN“	EBENE „LEHRER*INNEN“
1. - 4. Schulstufe	Ausgehend vom konkreten Umfeld: Betrachten und Verstehen der Lebenswelt der Kinder, Berufe und Arbeitswelt erforschen (vielfältige, auch geschlechtsuntypische Berufe und Lebenswege kennen lernen), Erwerb von Grundkompetenzen (Entscheidungen treffen; bewusstes, eigenständiges Handeln; eigene Vorlieben und Stärken kennen; sich Ziele setzen und verfolgen können), Teilnahme an einschlägigen Projekten/Angeboten.	ibobb in der Jahresplanung vorsehen, Methodenvielfalt, didaktische Umsetzung von Individualisierung und Stärkenorientierung, Aufbau von persönlichkeitsbildenden Grundkompetenzen, Auseinandersetzung mit Konzepten zur gleichstellungsorientierten Bildungs- und Berufsorientierung, Zusammenarbeit mit den Kindergarten- bzw. Sek-I-Pädagog*innen für gut koordinierte Übergänge, abgestimmt auf die individuellen Bedürfnisse der Schüler*innen, frühzeitige Kooperation mit Eltern und Einbindung als Role-Models und Berufspraktiker*innen, Kenntnis über einschlägige Projekte und Angebote in der Region, Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen.

18 Vgl. Grundsatzlerlass Schüler- und Bildungsberatung – Rundschreiben 22/2017

19 Gesamtes Dokument „ZIELBILD für die schulische Umsetzung auf der 1. bis 13. Schulstufe“ abrufbar unter ibobb.at

	EBENE „SCHÜLER*INNEN“	EBENE „LEHRER*INNEN“
5. - 8. Schulstufe	Insgesamt mindestens 1 Stunde BBO im Stundenplan + vielfältige Zugänge zum Thema in allen Unterrichtsgegenständen vorfinden; die individuellen Interessen und Fähigkeiten einbringen können; erkenntnisreiche, gut vor- und nachbereitete Realbegegnungen; gut zugängliche aktuelle Informationsmedien; Information und bei Bedarf Einzelberatung durch Schülerberater*in oder – in besonderen Fällen – durch Schulpsycholog*in; Kennenlernen von externen Unterstützungsangeboten wie Berufsinformationszentren und Bildungsmessen; Erstellen eines individuellen Stärkenportfolios o.Ä.; Gespräche mit Eltern und Lehrer*innen: Präsentation der eigenen Stärken und Interessen, Zielvereinbarungen bezüglich Lernvorhaben. Erwerb von Laufbahngestaltungskompetenzen; Auseinandersetzung mit Geschlechterstereotypen in Beruf, Arbeitswelt und Familie; schrittweise (Aus-) Bildungsentscheidung.	Gemeinsame Jahresplanung, gut koordiniertes Zusammenwirken des Kollegiums und systematischer Aufbau von Laufbahngestaltungskompetenzen, Methodenvielfalt; Eingehen auf die Interessen und Stärken der einzelnen Schüler*innen; Begleitung der prozesshaften Entscheidungsvorbereitung; Unterstützung der Schüler*innen bei der Umsetzung ihrer Lernvorhaben; gut vor- und nachbereitete Realbegegnungen und Tage der individuellen Berufs(bildungs)orientierung sowie Unterstützung bei der Suche nach Schul- oder Lehrplätzen; Kenntnisse über regionale Angebote (z.B. Boys Day, Girls Day); Kooperation mit psychosozialen Unterstützungssystemen (z.B. Schulpsycholog*innen, Jugendcoaches); Auseinandersetzung mit Geschlechterstereotypen und Konzepten zur geschlechtssensiblen Berufsorientierung; regelmäßige Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen.

	EBENE „SCHÜLER*INNEN“	EBENE „LEHRER*INNEN“
9. bis 12./13. Schulstufe	Ausbau der Laufbahngestaltungskompetenzen. Gespräche mit Eltern und Lehrer*innen: Präsentation der eigenen Stärken und Interessen, Zielvereinbarungen bezüglich Lernvorhaben. Gut zugängliche aktuelle Informationsmedien; Information über die Gestaltung von Berufs- und Bildungsentscheidungsprozessen und die dafür verfügbaren Unterstützungen; Auseinandersetzung mit Geschlechterstereotypen in Beruf, Arbeitswelt und Familie und Kennenlernen geschlechtsuntypischer Berufsfelder/Studienrichtungen. Individuelle, selbstbestimmte Nutzung von ergänzenden Informations-, Beratungs- und Orientierungsangeboten an der Schule (z.B. Schüler*innen- und Bildungsberatung, Jugendcoach, Schulpsychologie) sowie schulextern (z.B. Berufsinformationszentren, Messen für Bildung und Beruf, Schnuppertage etc.)	Gemeinsame Jahresplanung zu ibobb, gut koordiniertes Zusammenwirken des Kollegiums und systematischer Aufbau der Laufbahngestaltungskompetenzen, Methodenvielfalt; Begleitung des Entscheidungsprozesses hin zur Studien- bzw. Berufswahl, Nahtstellengespräch mit Schüler*innen und Eltern in Abstimmung mit Schüler- und Bildungsberater*in der Schule; Kenntnis über einschlägige Projekte/Angebote und Erkennen des individuellen Bedarfs der Schüler*innen; Kooperation mit Schulpsychologie, Schulsozialarbeit, Jugendcoaching, Mädchen- und Bubenberatungsstellen u.Ä.; Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen.

Im Beitrag „Kompetenzen für die Bildungs- und Berufswahl“ schlägt das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung basierend auf europäischen Konzepten und nationalen Ansätzen fünf zentrale Dimension von Laufbahngestaltung vor, die für den Erwerb von Bildungs- und Berufswahlkompetenzen notwendig sind. Schüler*innen sind heute gefordert, derartige Kompetenzen aufzubauen, um individuelle Lebensentwürfe und -ziele zu entwickeln, ihre Laufbahn aktiv und selbstbestimmt zu gestalten und mit widersprüchlichen Entscheidungen umgehen zu können. Pädagog*innen sind jene Personen, welche die Gelingensbedingungen der Lernprozesse der Schüler*innen am stärksten beeinflussen. Im besten Sinn geht es dabei um „Lernen fürs Leben“ und damit um ein pädagogisches Kernanliegen.

1.2.7 Umsetzungsunterstützung durch das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung unterstützt die Umsetzung von ibobb durch die Bereitstellung von Informationen und Materialien:

- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung Website www.ibobb.at mit grundlegende Informationen für Pädagog*innen und Erziehungsberechtigte
- ibobb Portal: ein Serviceportal für BO-Koordinator*innen, BBO-Lehrer*innen, Schüler- und Bildungsberater*innen mit Grundlagen, Studien, Unterrichtsmaterialien, Veranstaltungen, Infos zu Realbegegnungen, Ausbildungen und Berufen, Beratungsangebote sowie Schwerpunktthemen wie z.B. geschlechtssensible, inklusive und interkulturelle Bildungs- und Berufsorientierung; Elternarbeit; Career Management Skills; Arbeitswelt 4.0
- Website Schulpsychologie mit Bildungsinformationen und Infos zu Beratungsmöglichkeiten (z.B. Schüler- und Bildungsberater*innen, Schulpsycholog*innen, Schulsozialarbeiter*innen, Jugendcoaches)
- Website 18plus zur Umsetzung des Programms 18plus – Berufs- und Studienchecker und zum Bildungs- und Berufsorientierungstool (BBO-Tool) im ibobb Portal

REFERENZPAPIERE (ABZURUFEN UNTER WWW.IBOBB.AT)

- Lehrplan Bildungs- und Berufsorientierung
- Rundschreiben 17/2012
- Rahmencurricula zur Berufsorientierungskoordination, Bildungs- und Berufsorientierung und Schüler- und Bildungsberatung
- Grundsatzterlass Schüler- und Bildungsberatung (RS 22/2017)
- Grundsatzterlass Berufsorientierungskoordination (RS 30/2017)
- Diverse Grundsatzpapiere wie z.B. das „Zielbild“ für gelungene Umsetzung für die 1. bis 13. Schulstufe, Qualitätskriterien für die MS und die AHS-Unterstufe

Gravina, Dorianne/ Lovšin, Miha (2012): *Career Management Skills: Factors in Implementing Policy Successfully*, ELGPN Concept Note No.3.

Krötzl, Gerhard (2015): Vom ExpertInnenmodell zum Befähigungsmodell – Ein Paradigmenwechsel in der Bildungs- und Berufsberatung. In: Kanelutti-Chilas, Erika/ Melter, Ingeborg/ Stifter, Wolfgang: *Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung III*, Bielefeld, Bertelsmann, S. 135-139.

OECD (2004): *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*, Paris, OECD Publishing.

OECD/The European Commission (2004): *Career Guidance: A Handbook for Policy Makers*, Paris, OECD Publishing.

GERHARD KRÖTZL, Dr., Studium der Psychologie und Pädagogik, mehrjährige Tätigkeit als Schulpsychologe beim ehemaligem Landesschulrat für Niederösterreich. Von 1994 – 2022 Mitarbeiter, Referatsleiter bzw. zuletzt Abteilungsleiter der Abteilung Schulpsychologie, Gesundheitsförderung und psychosoziale Unterstützung sowie Bildungsberatung im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung.

EVELIN LANGENECKER, Mag.^a, Studium der Soziologie, Mitarbeiterin im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Abteilung *Schulpsychologie, psychosoziale Unterstützung und schulärztlicher Dienst, Bildungs- und Berufsberatung* und zuständig für die Bildungs- und Berufsorientierung an österreichischen Schulen.

1.3 Sozial-konstruktivistische Berufswahltheorien als Grundlage professioneller Bildungs- und Berufsorientierung

Laura Soroldoni

Das Verständnis von Arbeit befindet sich unter dem Einfluss von Digitalisierung und Postwachstumsbewegungen²⁰ grundlegend im Wandel: Die klassische Karriere hat ausgedient, die Sinnfrage rückt in den Vordergrund. Die Grenzen zwischen Leben und Arbeiten verschwimmen im Alltag auf produktive Weise.²¹ Diese Entwicklungen erfordern neue Beratungsmodelle: Sozial-konstruktivistische Ansätze bieten eine Grundlage, um junge Menschen unter diesen veränderten Bedingungen in der Bildungs- und Berufsorientierung zu unterstützen.

1.3.1 Einleitung

Vor dem Hintergrund des Wandels der Arbeitswelt erweisen sich traditionelle Modelle der Laufbahnforschung als wenig zweckmäßig. Sie gehen von vorhersehbaren Arbeitsmärkten, stabilen Arbeitsbedingungen, sicheren Arbeitsplätzen aus und legen den Fokus auf stabile Persönlichkeitseigenschaften bzw. stabile Berufslaufbahnen.

Dass diese Stabilität und Sicherheit faktisch nicht mehr existiert, zeigt eine statistische Auswertung des Arbeitsmarktservice aus dem Jahr 2020: Dort lag die Fluktuationsrate in Österreich gemittelt über alle Branchen bei 50%.²² Sie variiert nach Branchen und Altersgruppen, wobei junge Menschen besonders betroffen sind.

Auch die Einstellung hinsichtlich Arbeit hat sich verändert. Gemäß den Ergebnissen der European Values Study verliert Arbeit im Verhältnis zu anderen Lebensbereichen insgesamt an Bedeutung. Statt klassischer Karriere und Gehalt treten Verantwortungsübernahme, Initiative und Vereinbarkeit in den Vordergrund.²³

Was kann eine professionelle Bildungs- und Berufsberatung im Kontext von instabilen Arbeitsbedingungen und unvorhersehbaren Arbeitsmärkten leisten? Was kann jungen Menschen vermittelt werden, wenn klare und stabile Karrierewege fehlen und sich die Zuschreibung einer „erfolgreichen Laufbahn“ individualisiert?

Unter volatilen Rahmenbedingungen sind Jugendliche und junge Menschen in erster Linie gefordert, Kompetenzen zu entwickeln, um ihre Laufbahn aktiv gestalten zu können. Anders ausgedrückt: Junge Menschen brauchen Fähigkeiten, sich ihren eigenen Weg durch Vielfalt und Unsicherheit bahnen zu können.

²⁰ Eine einheitliche Definition von Postwachstum gibt es nicht. Im Kern eint jedoch die wissenschaftlichen Vertreter*innen und die unterschiedlichen aktivistischen, sozialen Bewegungen die Kritik am Streben nach der unendlichen Steigerung des Wirtschaftswachstums. [Beitrag](#) (letzter Zugriff Mai 2022)

²¹ [Zukunftsinstitut – Megatrend New Work/](#) (letzter Zugriff Mai 2022)

²² [Arbeitsmarktservice Spezialthema](#) (letzter Zugriff Mai 2022)

²³ [Europäische Wertestudie](#) (letzter Zugriff Juni 2022)

Durch die Individualisierung der Zuschreibung „Erfolg“ in Bezug auf die eigene Laufbahn ist es zudem notwendig, dass sich junge Menschen mit ihren eigenen Vorstellungen und Werten auseinandersetzen. Daher benötigen sie in der Bildungs- und Berufsorientierung Unterstützung bei der Entwicklung ihrer individuellen Lebensentwürfe. Individuelle Werte, Ziele und Lebensentwürfe sollten ein fixer Bestandteil der Bildungs- und Berufswahl sein.

In diesem Beitrag werden – ausgehend von Trends einer veränderten Arbeitswelt – sozial-konstruktivistische Modelle der Laufbahnforschung vorgestellt. Der Vorteil dieses Zugangs liegt darin, dass nicht der Entscheidungsprozess oder das beste Matching zwischen Person und Beruf im Vordergrund steht. Vielmehr geht es darum, Menschen jeden Alters zu befähigen, passende Lebensentwürfe zu entwickeln. Dabei gilt es, zusätzlich zu der künftigen Arbeitsrolle auch andere relevante Lebensrollen zu berücksichtigen.

1.3.2 Neue Ausrichtung in der Laufbahnforschung

Bildungs- und Berufslaufbahnen haben sich in den letzten Jahrzehnten grundlegend geändert. Gründe dafür sind ein höherer Grad an Digitalisierung und technologischer Fortschritt ebenso wie veränderte Rahmenbedingungen von Arbeit.

Laut Hirschi werden Laufbahnen von folgenden *zentralen Trends* beeinflusst:²⁴

- Aufgrund des technologischen Fortschrittes muss einmal erworbenes fachliches Wissen laufend aktualisiert werden. *Lebenslanges Lernen* erhält damit einen zentralen Stellenwert.
- Durch neue Arbeitszeitmodelle, räumliche Distanz, die Möglichkeit im Homeoffice und in virtuellen Teams zu arbeiten, *kann Arbeit individueller gestaltet werden*.
- *Flachere Hierarchien* führen dazu, dass klassische „Aufstiegsmodelle“ von Fachkarrieremodellen abgelöst werden. Es gilt neue Kompetenzen zu erwerben, um neue Positionen zu übernehmen.
- Im psychologischen Arbeitsvertrag steht nicht mehr die wechselseitige Loyalität zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen im Vordergrund, sondern die *Möglichkeit, sich zu entwickeln und zu lernen*.
- Da klassische vertikal orientierte Karrieremodelle an Bedeutung verlieren, gewinnen subjektive Bedeutungszuschreibungen an Relevanz. Personen sind gefordert, ihre *Laufbahn proaktiv zu gestalten* und legen individuell fest, woran sie Zufriedenheit und Erfolg festmachen.

²⁴ Vgl. Hirschi 2015

Gubler zeigt anhand einiger Charakteristika auf, wie neuere Laufbahnmodelle diese Veränderungen der Arbeitswelt im Vergleich zu traditionellen Modellen berücksichtigen.²⁵

	ANNAHMEN IN TRADITIONELLEN LAUFBAHNMODELLEN	ANNAHMEN IN NEUEN LAUFBAHNMODELLEN
Laufbahnumfeld	Stabil, vorhersagbar, hohes Maß an Sicherheit	Instabil, wenig vorhersagbar, wenig Sicherheit
Arbeitsverhältnisse	Arbeitsplatzsicherheit durch Loyalität	Beschäftigung dank Leistung und Flexibilität
Laufbahnverlauf	Vertikal nach oben, meistens in wenigen Organisationen	Multidirektional (nach oben, unten oder geradeaus), meistens in verschiedenen Organisationen
Benötigte Fähigkeiten	Berufs- und firmenspezifisch	In verschiedenen Funktionen und Umgebungen nutzbar
Erfolgskriterien	Sichtbarer, objektiver Laufbahnerfolg (sichtbare Positionen, Stellung, Status etc.)	Subjektiver Laufbahnerfolg (subjektive Zufriedenheit mit dem Erreichten etc.)
Ausbildung	Langfristig ausgerichtet, Programme mit formalen Abschlüssen	Kurzfristig ausgerichtet, Lernen on-the-job
Das Individuum fühlt sich verpflichtet gegenüber...	der Organisation	dem Beruf
Verantwortung für die Laufbahn liegt	bei der Organisation	beim Einzelnen

Neue Modelle gehen davon aus, dass Individuen ihre Laufbahn selbstbestimmt gestalten. Subjektive Einschätzungen werden als Kriterien für Erfolg und Zufriedenheit herangezogen. Klassische vertikale Karrieremodelle werden durch fachliche und persönliche Weiterentwicklung ersetzt. Bindung findet über konkrete Tätigkeiten sowie Berufe und kaum noch durch Organisationen statt.

²⁵ Gubler 2018, S. 940

Die große Gestaltungsfreiheit kann als bereichernd allerdings auch als belastend erlebt werden. Daher stellen *professionelle Beratungsangebote* - von den ersten Übergängen bei Bildungsentscheidungen bis hin zu Entscheidungen im Erwachsenenalter - eine wichtige Unterstützung dar.

Hirschi fasst zentrale Aspekte zusammen, die moderne Modelle der Laufbahnforschung auszeichnen:²⁶

- Beratung hat nie ausschließlich persönliche Eigenschaften oder Interessen im Fokus, da Berufswahl und Laufbahnentwicklung immer *kontextgebunden* sind.
- Einer konstruktivistischen Erkenntnistheorie folgend, verstehen moderne Theorien Berufswahl und Laufbahnentwicklung als *aktiven Lernprozess* eines Individuums. Man nimmt Abstand von allgemein gültigen Entwicklungsverläufen.
- Subjektive Bedeutungszuschreibungen, Ziele und Werte werden berücksichtigt, da sie letztlich dafür verantwortlich sind, ob eine Person eine Berufswahl als erfolgreich interpretiert.
- Arbeit ist untrennbar mit anderen Lebensbereichen verbunden. Daher ist *Bildungs- und Berufsberatung immer eine Beratung zu individuellen Lebensentwürfen*.
- Bildungs- und Berufsberatung sollte Fragen sozialer Ungleichheit berücksichtigen und sich an alle Personen wenden.

1.3.3 Ausgewählte sozial-konstruktivistische Modelle

Im folgenden Abschnitt werden zwei neuere Modelle vorgestellt, die von Forschungsteams rund um Mark L. Savickas entwickelt wurden.

LIFE DESIGNING – EIN NEUES PARADIGMA IN DER LAUFBAHNBERATUNG IM 21. JAHRHUNDERT

Savickas und Kolleg*innen aus einer internationalen Forschungszusammenarbeit definieren mit dem Life Designing ein neues Modell und neue Methoden für eine moderne Laufbahnberatung.²⁷ Sie verbinden dabei die Theorie der Selbstkonstruktion²⁸ mit der Theorie der Laufbahnkonstruktion.²⁹ Sie verstehen ihr Modell als Ergänzung zu bisherigen Forschungsarbeiten und Theoriebildungen im Bereich der Laufbahnforschung.

Die zentrale Frage lautet:

*Wie können Individuen ihr eigenes Leben in ihrem gesellschaftlichen Umfeld am besten gestalten?*³⁰

GRUNDLEGENDE ANNAHMEN IM MODELL DES LIFE DESIGNING

Die Herausforderung für Beratende liegt im Bestreben, eine gute Passung zwischen den Vorstellungen der Klient*innen und Umfeldbedingungen zu erreichen. Die Verfahren und Methoden, die bisher entwickelt wurden, greifen dabei zu kurz. Sie blenden Umfeldbedingungen aus und

²⁶ Hirschi 2013, S. 105

²⁷ Savickas 2009 et al., S. 239–250

²⁸ Vgl. Guichard, 2005

²⁹ Vgl. Savickas 2005

³⁰ Savickas 2011 et al., S. 241

haben stattdessen stabile Persönlichkeitseigenschaften und Interessen im Fokus. Selbst-Konzepte und Interessen können sich jedoch durch neue Erfahrungen verändern. *Beratung muss anerkennen, dass sie sich außerhalb kontrollierter Bedingungen vollzieht.*

Klient*innen werden unterstützt, Strategien zu finden, um Problemstellungen zu lösen und nächste Schritte zu planen. Meist benötigen sie nicht weitere Informationen, sondern Unterstützung im Umgang mit einem Überangebot von Information. Dabei steht ein *Modell der Befähigung im Vordergrund*. Beratende sind keine Expert*innen, die konkrete Lösungen anbieten, sondern unterstützen Klient*innen bei der Entwicklung ihrer Lebensentwürfe.

Eine weitere Notwendigkeit betrifft die *Abkehr von Normpopulationen*. Lebensentwürfe gestalten sich sehr verschieden und folgen keinem linearen Prozess und allgemein gültigen Entwicklungsverläufen.

PRINZIPIEN FÜR INTERVENTIONEN IM LIFE DESIGNING

Interventionen in der Beratung folgen vier Grundprinzipien:

- **Lebensumspannend:** Klient*innen werden dabei unterstützt, Fertigkeiten und Kenntnisse zu entwickeln, die für ihre lebenslange Entwicklung relevant sind. Beratung dient nicht nur dazu, punktuell ein Problem zu lösen.
- **Holistisch:** Personen, die sich mit Laufbahnfragen beschäftigen, sollten neben der Arbeitsrolle alle wesentlichen Lebensrollen bei der Gestaltung ihrer Entwürfe berücksichtigen.
- **Kontextbezogen:** Klient*innen werden ermutigt, sich mit Wechselwirkungen auseinanderzusetzen: welche Rollen sie annehmen und welche Auswirkungen diese haben werden und wie sie die Erkenntnisse im Prozess ihrer Selbst-Konstruktion nutzen können.
- **Präventiv:** Beratende sollten nicht erst aktiv werden, wenn es zu Problemen bei Übergängen kommt. Durch das Lernen aus bisherigen Erfahrungen können wesentliche Faktoren, wie beispielsweise Anpassungsfähigkeit, gefördert werden.

HANDLUNGSZIELE DES LIFE DESIGNING

Annahmen und Prinzipien ermöglichen es vier zentrale Handlungsziele abzuleiten:

- **Anpassungsfähigkeit:** bezieht sich auf den Wandel. Menschen sollen befähigt werden, angemessen und flexibel auf Anforderungen zu reagieren.
- **Narratibilität:** bezieht sich auf die Kontinuität. Beratende ermutigen Klient*innen, sich mit relevanten Lebensrollen auseinanderzusetzen.
- **Aktivität:** bezieht sich auf sinnvolles Handeln. Menschen lernen, welche Fähigkeiten und Interessen sie verwirklichen möchten, in dem sie gezielt Erfahrungen machen.
- **Intentionalität:** im Gegensatz zu einem positivistischen Zugang, der den Entscheidungsprozess in den Fokus rückt, stehen bei einem sozial-konstruktivistischen Zugang die Sinngebung, d.h. das Formulieren von Absichten und Erwartungen im Vordergrund: wer bin ich und wie möchte ich leben.

DAS BERATUNGSMODELL DES LIFE DESIGNING

Das Modell umfasst im Wesentlichen *sechs Beratungsschritte* und orientiert sich eher an Erzählungen und Handlungen als an Test-Scores bzw. der Interpretation entsprechender Testprofile.³¹

1. Schritt: Es gilt, das Problem und die Erwartungen der Klient*in festzulegen. Im Dialog werden Klient*innen angeregt, sich relevanter Lebensbereiche und Rollen bewusst zu werden.
2. Schritt: Klient*innen erkunden mit Unterstützung der/des Beratenden, wie sie sich wahrnehmen: welche Erfahrungen haben sie gemacht; welche Handlungen gesetzt; wie gestalten sie Beziehungen zu anderen; wie sehen sie ihre Zukunft.
3. Schritt: Über die Auseinandersetzung in den beiden ersten Schritten betrachten Klient*innen ihre Situation klarer und gewinnen eine gewisse Distanz zum Problem. Es werden Perspektiven und Optionen eröffnet.
4. Schritt: Das Problem wird dabei in eine neue Perspektive gesetzt. Dieser Schritt ist dann erfolgreich, wenn es Klient*innen gelingt, eine Synthese zwischen Altem und Neuem zu schaffen, indem sie versuchsweise eine andere Rolle einnehmen.
5. Schritt: Ziel ist es, einen Plan auszuarbeiten, der auch Hindernisse berücksichtigt. Es wird eine Zusammenfassung erstellt, die neben konkreten Aktivitäten, Aussagen zur Identität, Rolle und Stärken erfasst.
6. Schritt: Besteht in einer kurz- bzw. langfristigen Begleitung, je nach Bedarf der Klient*innen (Follow up).

Zusammenfassend beschreiben Savickas, dass Beratende die Funktion einer/eines „Change Agents“ innehaben und weniger die einer/eines Fachexpert*in.³²

1.3.4 Laufbahnadaptabilität – wesentlicher Eckpfeiler in der Career Construction Theory

Im folgenden Abschnitt wird das Modell der Laufbahnadaptabilität genauer vorgestellt. Das Modell und eine Skala zur Erfassung der Laufbahnadaptabilität werden in zwei zentralen Programmen des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung eingesetzt.

Laufbahnadaptabilität stellt einen wesentlichen Eckpfeiler im Modell der Career Construction Theory von Savickas dar.³³ Savickas definiert Laufbahnadaptabilität motivational als Bereitschaft, sich zwei Aufgaben zu stellen: der vorhersehbaren Aufgabe, eine berufliche Identität zu übernehmen, und der nicht vorhersehbaren Aufgabe, sich an Veränderungen der Arbeitswelt anzupassen.³⁴

³¹ Savickas et al., S. 246

³² Vgl. Savickas et al. 2009

³³ Savickas 2005, S. 42-70

³⁴ Savickas 1997, S. 254

Laufbahnadaptabilität umfasst vier Dimensionen – die 4 C:³⁵

- Concern ist die wichtigste Dimension der Laufbahnadaptabilität. Sie umfasst die Kompetenz, vorzuschauen und berufliche Ziele zu entfalten. Gemeint ist eine Zukunftsorientierung, die durch Optimismus gefördert wird. Ein Fehlen von Concern wird mit Planlosigkeit und Zukunftspessimismus beschrieben.
- Control ist die zweitwichtigste Dimension der Laufbahnadaptabilität. Sie umfasst die Kompetenz, aktiv Verantwortung für eigene Entscheidungen zu übernehmen. Zu Control gehören Entscheidungsfindung, Selbstbehauptung, Kontrollüberzeugungen, Selbstbestimmung, Handlungskontrolle und Autonomie. Ein Fehlen von Control wird mit Unentschlossenheit beschrieben.
- Curiosity ermöglicht das Nachdenken über Möglichkeiten der Passung zwischen dem Selbst und verschiedenen Umweltszenarien. Zum Bedeutungsumfang gehören Informationssuche, Exploration, Selbstwissen, Berufswissen, Realismus und Offenheit für neue Erfahrungen. Ein Fehlen von Curiosity wird mit unrealistischen Vorstellungen von der Arbeitswelt bzw. einem unangemessenen Selbstbild beschrieben.
- Confidence meint das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, Probleme zu lösen und Hindernisse zu überwinden. Confidence entspricht Ermutigung, Selbstvertrauen, Selbstwertgefühl, Selbstwirksamkeit. Ein Fehlen von Confidence wird mit Hemmungen beschrieben, berufliche Ziele zu erreichen.

Für die Erfassung der Laufbahnadaptabilität wurde von Savickas eine Skala, die *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)*, entwickelt.³⁶ Forschungsteams aus 13 Ländern haben an der Entwicklung mitgewirkt. Als Ergebnis wurden für jede der 4 Dimensionen (4 C) sechs Items erstellt. Sehr gute testtheoretische Kennwerte bestätigen einerseits die vier Dimensionen der Laufbahnadaptabilität und belegen die innere Konsistenz der Skalen (4 C).

UMSETZUNG IM BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung setzt die CAAS Skala im Rahmen von *ibobb* im Bildungs- und Berufsorientierungstool (BBO-Tool) „Deine Zukunft“ und im *18plus* Wegweiser im Rahmen des *18plus* Berufs- und Studiencheckers ein. Schüler*innen erhalten individuelle Empfehlungen und entsprechende Arbeitsblätter zur eigenständigen Bearbeitung.

- Concern: Schüler*innen erhalten konkrete Anregungen zur Auseinandersetzung mit ihrer Zukunft: wie sie leben und arbeiten möchten.
- Control: Schüler*innen erhalten über Impulsfragen Anregungen, wie sie nächste Schritte planen und dokumentieren können.
- Curiosity: Schüler*innen erhalten Anregungen wie sie Informationen erheben und wie sie über Checklisten gesammelte Information überprüfen können.
- Confidence: Schüler*innen erhalten die Möglichkeit, sich mit Alternativen zu beschäftigen, und Tipps für die Umsetzung ihrer Bildungs- und Berufswahl.

Schüler*innen werden im BBO Tool „Deine Zukunft“ und im *18plus* Wegweiser zur Selbstreflexion angeleitet, um gute Entscheidungen für ihre Lebensentwürfe und letztlich Bildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen.

³⁵ Vgl. Savickas 2005

³⁶ Savickas/ Porfeli 2012, S. 661–673

RESÜMEE: LAUFBAHNGESTALTUNGSKOMPETENZEN IM RAHMEN DER BILDUNGS- UND BERUFSORIENTIERUNG

Der vorliegende Beitrag zeigt auf, warum klassische Beratungsmodelle in der Bildungs- und Berufsorientierung nicht mehr zweckmäßig sind. Veränderte Rahmenbedingungen der Arbeitswelt erfordern ein Umdenken und die Förderung von Laufbahngestaltungskompetenzen bei jungen Menschen. Die Entscheidung das Modell der Laufbahnadaptabilität in zwei zentralen Programmen des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung einzusetzen, steht in engem Zusammenhang mit dem Aufbau von Career Management.

Krötzl stellt in einer Graphik in Anlehnung an Jarvis den Paradigmenwechsel vom klassischen Modell der Berufsberatung zu einem Career Management Paradigma dar.³⁷

KLASSISCHES MODELL DER BERUFSBERATUNG	CAREER MANAGEMENT PARADIGMA
Erforsche deine Interessen, Fähigkeiten, Werte etc. (oft mit Tests und professioneller Hilfe).	Wisse über dich selbst Bescheid, glaube an dich und folge deiner Intuition.
Erforsche das Arbeitsleben und die beruflichen Möglichkeiten.	Konzentriere dich auf den Weg und nicht das Ziel. Werde ein guter Reisender.
Suche nach einer bestmöglichen Übereinstimmung zwischen deinen persönlichen Voraussetzungen und den Berufsmöglichkeiten.	Du bist nicht allein. Wende dich an deine Kolleg*innen und sei ein guter Kollege bzw. eine gute Kollegin.
Entwickle einen Plan, wie du zu deinem ausgewählten Berufsziel kommst.	Es gibt immer Änderungen und diese schaffen neue Möglichkeiten.
Schließe deine Ausbildung ab, wähle eine sichere Anstellung, arbeite hart und mache Karriere.	Lernen ist lebensbegleitend. Wir sind von Natur aus wissbegierig und höchst lebendig, wenn wir lernen.
Geh so früh als möglich (ohne Abzüge) in Pension.	

³⁷ Krötzl 2010

In der Praxis erfordern sozial-konstruktivistische Zugänge ausreichend Zeit in der Begleitung und Umsetzung der Beratung. Beratende im schulischen Kontext sind oftmals mit vielen Herausforderungen konfrontiert – nicht zuletzt auch durch die Schüler*innen bzw. deren Eltern, die sich nach einer raschen Expertise im Sinne eines klassischen Modells der Berufsberatung sehnen.

Testverfahren, wie z.B. Interessenstests – können eine erste Orientierung geben. Wichtig ist es, die Ergebnisse mit den Vorstellungen, Werten und Ziele der Jugendlichen abzugleichen. Erfahrungen, die die jungen Menschen selbst machen, z.B. über Interviews in ihrem Netzwerk, helfen ihnen dabei zu entscheiden, welchen Interessen sie folgen möchten.

Sie sollten unterstützt und ermutigt werden, sich mit Neugierde und Zuversicht mit möglichen Lebensentwürfen auseinander zu setzen. Wenn sie sich dem Career Management Paradigma folgend als Reisende auf den Weg konzentrieren, werden sie gute für sie passende Möglichkeiten entdecken.

Beratung im Rahmen von Bildungs- und Berufsorientierung wird dann nachhaltig wirksam sein, wenn sie sich an Modellen orientiert, die junge Menschen auf künftig wiederkehrende und komplexe Entscheidungen vorbereitet. Sozial-konstruktivistische Ansätze der Laufbahnforschung bieten dafür eine wesentliche Grundlage und Orientierung.

Arbeitsmarktservice (2020): Spezialthema zum Arbeitsmarkt „Hohe Dynamik am österreichischen Arbeitsmarkt“ (letzter Zugriff Mai 2022)

Fees, Dorothee/ Weichelt, Clara (2016): Postwachstum – Ein globales Konzept? (letzter Zugriff Mai 2022)

Gubler, Martin (2018): Neue Laufbahnmodelle in Theorie und Praxis: Eine kritische Würdigung. In: Kauffeld Simone/ Spurk, Daniel (Hrsg.). Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement. Springer Reference Psychologie. Berlin, Heidelberg, Springer Verlag, S. 1-27.

Hirschi, Andreas (2013): Neuere Theorien der Laufbahnforschung und deren Implikationen für die Beratungspraxis. In: Hammerer, Monika/ Melter, Ingeborg/ Kanelutti-Chilas, Erika (Hrsg.). Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung II: Das Gemeinsame in der Differenz finden. Bielefeld, W. Bertelsmann Verlag, S. 105-113.

Hirschi, Andreas (2015): Konzepte zur Förderung von Laufbahnentwicklung im 21. Jahrhundert. In: Zihlmann, René/ Jungo, Daniel (Hrsg.). Berufswahl in Theorie und Praxis. Bern, SDBB, S. 1-11.

Krötzi, Gerhard (2010): „Career Management Skills“ – ein Kernelement der Strategie zu Lifelong Guidance. In: MAGAZIN erwachsenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 9, Wien.

Savickas, Mark L./ Nota, Laura/ Rossier, Jerome/ Dauwalder, Jean-Pierre/ Duarte, Maria Eduarda/ Guichard, Jean/ Soresi, Salvatore/ Van Esbroeck, Raoul/ Van Vianen, Annelies E.M. (2009): Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. In: Journal of Vocational Behavior, Volume 75, Issue 3, S. 239-250.

Savickas, Mark L. (2005): The theory and practice of career construction. In: Brown, Steven D./ Lent, Robert W. (Hrsg.): Career development and counseling. Putting research and theory to work. New Jersey, John Wiley & Sons, S. 42-70.

Savickas, Mark L. (1997): Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. In: Career Development Quarterly, Volume 45, Issue 3, S. 247-259.

Savickas, Mark L./ Porfeli, Erik (2012): Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. In: Journal of Vocational Behavior, Volume 80, Issue 3, S. 661-673.

Universität Wien (2018): Europäische Wertestudie 1990 – 2018 (European Values Study – EVS). (letzter Zugriff Juni 2022)

Zukunftsinstitut Deutschland (2020): Die Megatrends. Megatrend New Work. (letzter Zugriff Mai 2022)

LAURA SOROLDONI, Mag.^a, ist Psychologin, systemische Organisationsberaterin und Coach in der BAB Consulting GmbH. Sie ist weiters Lehrbeauftragte am FH Campus Wien und an der Sigmund Freud Privatuniversität und führt sozialwissenschaftlichen Studien durch. Ihre Themen sind Organisations- und Personalentwicklung, Evaluation und Programmentwicklung, Lehrtätigkeit im Bereich Kommunikation und Gesprächsführung, Führen und Teamdynamik sowie Konfliktmanagement.

1.4 Internationale Perspektiven auf Guidance

Wolfgang Bliem und Eva Baloch-Kaloianov

1.4.1 Einleitung

Wenn im europäischen und internationalen Kontext von Bildungs- und Berufsinformation, -beratung und -orientierung die Rede ist, wird von „Career Guidance“ und „Lifelong Guidance (LLG)“ gesprochen. „Lifelong Guidance“ zielt darauf ab, Menschen jeden Alters in allen Phasen ihrer beruflichen Laufbahn zu unterstützen. Sie umfasst Berufsinformationen, Beratung, Betreuung, Beurteilung von Fähigkeiten und Mentoring. Qualitativ hochwertige Beratungsdienste sollten allen Menschen zur Verfügung stehen, unabhängig von ihrer Beschäftigungssituation, ihrem sozioökonomischen Status, ihrer kulturellen Herkunft oder ihrem Geschlecht.³⁸ Aus österreichischer Perspektive leistet dazu der schulische Bereich mit Bildungs- und Berufsorientierung (BBO) einen zentralen Beitrag.

„Lifelong Guidance“, also lebensbegleitende Beratung und Orientierung, definiert Prozesse und Aktivitäten, die Einzelne dabei unterstützen, fundierte Entscheidungen über ihre Bildungs-, Ausbildungs- und beruflichen Wege zu treffen und nimmt dabei eine proaktive, lebensbegleitende Perspektive ein. Es handelt sich um einen Prozess, mit dem sich Menschen ihr ganzes Leben lang beschäftigen können und der die Entwicklung von Strategien, Kompetenzen und Fähigkeiten zur Bewältigung von Übergängen umfasst.³⁹

In diesem Beitrag werfen wir einen Blick auf die internationale Perspektive von „Lifelong Guidance“, die Möglichkeiten, mit Erasmus+ in Europa mobil zu werden sowie ausgewählte internationale Netzwerke und Transparenzinstrumente. Abschließend gehen wir auf die Ergebnisse des Erasmus+ Projekts „Careers Around Me“ ein, in dem ein Referenzrahmen für Laufbahngestaltungskompetenzen (Career Management Skills) entwickelt wurde.

Diese Laufbahngestaltungskompetenzen bilden sowohl aus europäischer und internationaler Perspektive als auch in der österreichischen Bildungs- und Berufsorientierung an Schulen ein wichtiges Element von „Lifelong Guidance“. In einer sich rasch ändernden Arbeits- und Berufswelt ist die Entwicklung und Förderung von Career Management Skills ein elementarer Ansatz, um Menschen zu einer lebenslangen, selbstständigen und selbstbestimmten Gestaltung ihrer Bildungs- und Berufslaufbahn zu befähigen.

1.4.2 Politik und Praxis von Lifelong Guidance in Europa und Österreich

Um eine flächendeckende Verfügbarkeit von qualitativ hochwertigen Beratungsdiensten in ganz Europa zu erreichen, traf der Europäische Rat 2008 eine zweite Resolution zu Lifelong Guidance, die folgende vier Schwerpunkte enthielt: lebenslanger Erwerb von „Career Management Skills“, Erleichterung des Zugangs zu Beratungsdiensten, Qualitätssicherung sowie Förderung von Koordination und Kooperation auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene.⁴⁰

³⁸ Vgl. [Cedefop-Webseite](#)

³⁹ Vgl. Brown et al., 2020

⁴⁰ Entschließung des Rates vom 21. November 2008 zu einer besseren Integration lebensumspannender Beratung in die Strategien für lebenslanges Lernen. [Dokument Consilium Europa](#) (letzter Zugriff Mai 2022)

Das sind auch fast 15 Jahre nach der Veröffentlichung der Resolution die Themen, die maßgeblich die Diskussion auf europäischer Ebene bestimmen. Das Thema Qualitätssicherung umfasst dabei die Kompetenzentwicklung der Beratungspersonen und aktuell die Evaluierung und das Monitoring von Beratungsprozessen und -ergebnissen.

An der Entstehung dieser Resolution hatte Österreich durch die aktive Rolle der österreichischen Vertreter*innen im European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) einen wesentlichen Anteil.⁴¹ Aus österreichischer Perspektive war dabei die Einrichtung des nationalen „Lifelong Guidance Forums“ 2001 ein wichtiger Schritt. Bis heute tauschen sich in diesem Forum nationale Akteur*innen der Bildungs- und Berufsberatung über ihre Aktivitäten aus und haben so schon früh eine gemeinsame und gesamthafte Perspektive auf die Entwicklung von Lifelong Guidance gefördert.⁴²

Was haben EU-Resolutionen, die Arbeit des European Lifelong Guidance Policy Netzwerks sowie die Arbeit auf nationaler Ebene in Europa bewirkt? Die 2020 von der europäischen Kommission herausgegebene Studie „Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities: final report“ beschäftigt sich mit den Lifelong Guidance Systemen in der EU und zeigt auf, dass „Bildungs- und Berufslaufbahnen vielfältiger geworden sind, da Menschen im Laufe ihres Lebens mehrere Übergänge durchlaufen.“⁴³ Der Rahmen für die Gestaltung von Angeboten zur Begleitung und Unterstützung dieser Übergänge und Laufbahnentscheidungen wird maßgeblich durch die europäischen Initiativen und Arbeiten geformt.

1.4.3 Vielfältige nationale Lifelong Guidance Systeme

Einen Überblick über nationale Lifelong Guidance Systeme von über 30 Ländern in Europa bietet das Euroguidance Netzwerk. Für jedes im Netzwerk vertretene Land wird in aller Kürze der politische Rahmen und die praktische Umsetzung von Lifelong Guidance beschrieben, ebenso wie die Ausbildung von Berater*innen, relevante Forschungsarbeiten sowie ethische Richtlinien.⁴⁴

Einen detaillierten Einblick in die Systeme ausgewählter Länder in Europa gibt das von Cedefop bereitgestellte [Inventory on lifelong guidance systems and practices](#). Entlang einer vorgegebenen Struktur werden dabei die Guidance Systeme von derzeit 32 Ländern ausführlich beschrieben und damit vergleichbar gemacht. Diese Länderberichte basieren auf Informationen, die von unabhängigen nationalen Expert*innen aus der Bildungs- und Berufsberatung gesammelt und analysiert wurden. Mehr zu Cedefop und CareersNet siehe weiter unten.⁴⁵

⁴¹ „Das European Lifelong Guidance Policy Network, ELGPN, wurde 2007 mit dem Ziel gegründet, seine Mitgliedsländer und die Europäische Kommission bei der Entwicklung der europäischen Zusammenarbeit im Bereich Lifelong Guidance sowohl im Bildungs- als auch im Beschäftigungssektor zu unterstützen. Die Rolle und die Ziele des Netzwerks wurden in der zweiten Entschließung des EU-Rates im Jahr 2008 bekräftigt.“ (Quelle: <http://www.elgpn.eu/>). Das Netzwerk förderte die lebensbegleitende Beratung durch die Offene Methode der Koordination im Zeitraum 2007–2015, koordiniert von einem Team aus Finnland. Für Informationen über die Aktivitäten und Arbeitsprogramme des ELGPN sowie sämtliche ELGPN-Publikationen – [European Lifelong Guidance Policy Network](#).

⁴² Für mehr Information zu den nationalen Entwicklungen der letzten 20 Jahre im Bereich Lifelong Guidance und Lifelong Learning siehe Härtel/ Marterer 2022.

⁴³ Brown et al., 2020, S. 1

⁴⁴ Vgl. [National Guidance Systems](#) (letzter Zugriff Mai 2022)

⁴⁵ Vgl. [Inventory of lifelong guidance systems and practices](#) (letzter Zugriff Mai 2022)

TIPP: Den Aufbau von Beratungssystemen in anderen Ländern zu sehen und mit nationalen Ansätzen zu vergleichen, kann für Bildungs- und Berufsberater*innen und Lehrer*innen eine große Bereicherung sein und Anregungen für die eigene Praxis liefern. Wie Study Visits und Projektzusammenarbeit über Ländergrenzen hinweg zur Vernetzung in ganz Europa beitragen können, und wie das Programm Erasmus+ dazu beitragen kann, wird weiter unten näher ausgeführt.

1.4.4 ... gemeinsame Herausforderungen in Europa

Ob Digitalisierung, Green Transition, Corona-Pandemie oder Ukrainekrieg, die gegenwärtigen Herausforderungen sind nie auf einzelne Länder beschränkt und betreffen immer unsere gesamte Lebenswelt und damit auch die Arbeits- und Berufswelt und die Bildungs- und Berufsorientierung.

Die durch die Covid-19 Pandemie ausgelöste Krise am Arbeitsmarkt hat die Länder Europas gleichermaßen betroffen. Die Bildungs- und Berufsberatung musste ebenso wie Anbieter*innen von Aus- und Weiterbildung auf neue Kommunikationswege umsteigen und hat in diesem Zusammenhang einen massiven Digitalisierungsschub erfahren, was sowohl auf den Arbeitsmarkt als auch auf die Arbeit der Lehrer*innen, Berater*innen, Jugendcoaches usw. tiefgreifende Auswirkungen hatte.

Die Netzwerke Euroguidance und CareersNet sind mit ihrer europaweiten Vernetzung für Praktiker*innen, Politikverantwortliche und Forschende eine wertvolle Plattform des Austauschs und gegenseitigen Lernens zu Tools und Methoden in Europa. Bereits im April 2020 steuerten CareersNet-Mitglieder Beiträge darüber bei, wie sich die Beratungsdienste an die Pandemie angepasst haben, veröffentlicht in einer „[Note on lifelong guidance and the COVID-19 pandemic: Responses from Cedefop's CareersNet](#)“.⁴⁶

So zeigt sich, dass europaweit nach einer anfänglichen Schockstarre relativ rasch digitale Beratungs-, Orientierungs- und Unterrichtsformate (über Telefon, E-Mail, Chats, Videokommunikation, Online-Plattformen usw.) ausgebaut wurden, die zumindest ein grundlegendes Angebot zur Bildungs- und Berufsberatung und -orientierung sicherstellen konnten. Aber auch die Herausforderungen dieses Digitalisierungsschubes wurden sichtbar: unzureichende digitale Infrastruktur und Ausstattung, nicht ausreichende digitale Kompetenzen bei Berater*innen und Lehrer*innen, vor allem aber die zusätzliche Benachteiligung von Personen mit eingeschränktem Zugang zu digitalen Lösungen oder hohem Bedarf an persönlicher und individueller Beratung.

Diese internationalen Perspektiven und Entwicklungen auch in die Diskussion in Österreich hineinzuholen und einem breiteren Fachpublikum zugänglich zu machen, ist eines der Ziele der jährlichen Euroguidance Fachtagung, die von Euroguidance Österreich jeweils im Herbst durchgeführt wird. Im November 2020 fand die Fachtagung zum ersten Mal auf Grund der Pandemie online statt, zum Thema „Guidance Matters – Mit Guidance Herausforderungen eines turbulenten Arbeitsmarktes meistern“. Wie angesichts tiefgreifender Umstrukturierungen am Arbeitsmarkt Lifelong Guidance einen Beitrag zu sozialer Gerechtigkeit leisten kann, referierte hier Tristram Hooley, University of Derby in seinem Key Note Beitrag, der auch auf [YouTube](#) nachgesehen werden kann.⁴⁷

⁴⁶ European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop) 2020: [Note on lifelong guidance and the COVID-19 pandemic](#) (letzter Zugriff Mai 2022)

⁴⁷ Vgl. [Österreichische Euroguidance Tagung 2022 „Guidance Matters“](#) und [YouTube Beitrag](#)

Im Mittelpunkt der Euroguidance Fachtagung 2021 unter dem Titel „Green Guidance“ stand wiederum die Frage, welche Impulse die Bildungs- und Berufsberatung bei der Gestaltung einer grüneren und ökologischeren Zukunft für alle geben kann. Mit Peter Plant und Jennifer McKenzie standen auch hier ausgewiesene Vordenker aus der europäischen Guidancelandschaft mit ihren Impulsen zur Verfügung.⁴⁸ „Green Guidance“ wird in den nächsten Jahren vorhersehbar auf europäischer Ebene ein zentrales Thema bei der Weiterentwicklung von Guidance-Strategien und Praktiken werden.

Seit März 2022 ist Europa durch den Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine erschüttert, unzählige Menschen mussten fliehen und vorübergehend in Nachbarländern sowie ganz Europa Fuß fassen. Auch in dieser Situation kommt der Bildungs- und Berufsberatung eine zentrale Rolle zu – sei es bei der Beratung über Bildungssysteme, Feststellung und Anerkennung von mitgebrachten Qualifikationen oder in der Beratung beim Eintritt in den Arbeitsmarkt. Das Euroguidance-Netzwerk hat eine Übersicht über hilfreiche [Ressourcen](#) für Bildungs- und Berufsberater*innen zusammengestellt.⁴⁹

1.4.5 Europäische Dimension und globale Kompetenzen

Ahlroos, Boscato und Rammo (2021) legen dar, warum die Vermittlung globaler und interkultureller Kompetenzen in den Aus- und Weiterbildungsangeboten von Bildungs- und Berufsberater*innen und Lehrer*innen in der BBO von zentraler Relevanz ist. Durch die Europäische Dimension in Aus- und Weiterbildungsangeboten wird ein zweifaches Ziel verfolgt: die Verbesserung der Fähigkeit von Berater*innen in der Mobilitätsberatung („Mobility Guidance“), sowie die Entwicklung der eigenen Kompetenzen durch internationalen Austausch und Zusammenarbeit.

Als Beispiele guter Praxis werden von den Autorinnen drei Online-Schulungsangebote für Berater*innen in Estland, Frankreich und Schweden vorgestellt. Auch in Österreich sind internationale Aspekte Teil jeder Ausbildung für Bildungs- und Berufsberater*innen, etwa in Form des Vortrags „Mobil in Europa mit Euroguidance und Europass“. Wie diese theoretischen Inputs durch Lernerfahrung durch Mobilität, etwa mit Hilfe des Programms Erasmus+, ergänzt werden können, wird im nächsten Abschnitt erläutert.

„Gegenwärtig hat jeder Beruf eine internationale Dimension. Auch wenn der Aufgabenbereich mancher Jobs lokal begrenzt ist, erfordern die Natur unserer globalisierten Gemeinschaften, dass der/die Einzelne mit internationalen oder „Globalen“ Kernkompetenzen ausgestattet ist.“⁵⁰ Eine wichtige Aufgabe der Bildungs- und Berufsberatung sowie der Bildungs- und Berufsorientierung an Schulen besteht darin, durch „Mobility Guidance“ den Wert von Lernmobilität sowie die Relevanz „Globaler Kompetenzen“ für die persönliche und berufliche Entwicklung zu vermitteln. Dies ist auch ein Auftrag an die Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften und Berater*innen.

Was aber sind „Globale Kompetenzen“? Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) hat in einer Studie von 2019 vorgestellt, wie das Programme for International Student Assessment (PISA) mit dem Konzept der „Global Competence“ erstmals ein Kompetenzfeld misst, in dessen Zentrum Werte und Haltungen stehen.

⁴⁸ Vgl. [Österreichische Euroguidance Tagung 2020 „Guidance Matters“](#) (letzter Zugriff Mai 2022)

⁴⁹ Vgl. [Resources for guidance professionals working with refugees](#) (letzter Zugriff Mai 2022)

⁵⁰ Ahlroos/ Boscato/ Rammo 2021, S. 150

Mit „Globalen Kompetenzen“ werden also Fähigkeit der Schüler*innen gemessen, mit der Welt um sie herum zu interagieren. „Die Schüler*innen des 21. Jahrhunderts leben in einer vernetzten, vielfältigen und sich schnell verändernden Welt (vgl. Abbildung 1). Die neuen wirtschaftlichen, digitalen, kulturellen, demografischen und ökologischen Kräfte prägen das Leben junger Menschen auf der ganzen Welt und führen zu immer mehr interkulturellen Begegnungen im Alltag. Dieses komplexe Umfeld stellt sowohl eine Chance als auch eine Herausforderung dar. Junge Menschen müssen heute nicht nur lernen, an einer immer stärker vernetzten Welt teilzuhaben, sondern auch kulturelle Unterschiede zu schätzen und von ihnen zu profitieren. Die Entwicklung einer globalen und interkulturellen Einstellung ist ein lebensbegleitender Prozess, der durch die Bildung geprägt werden kann.“⁵¹

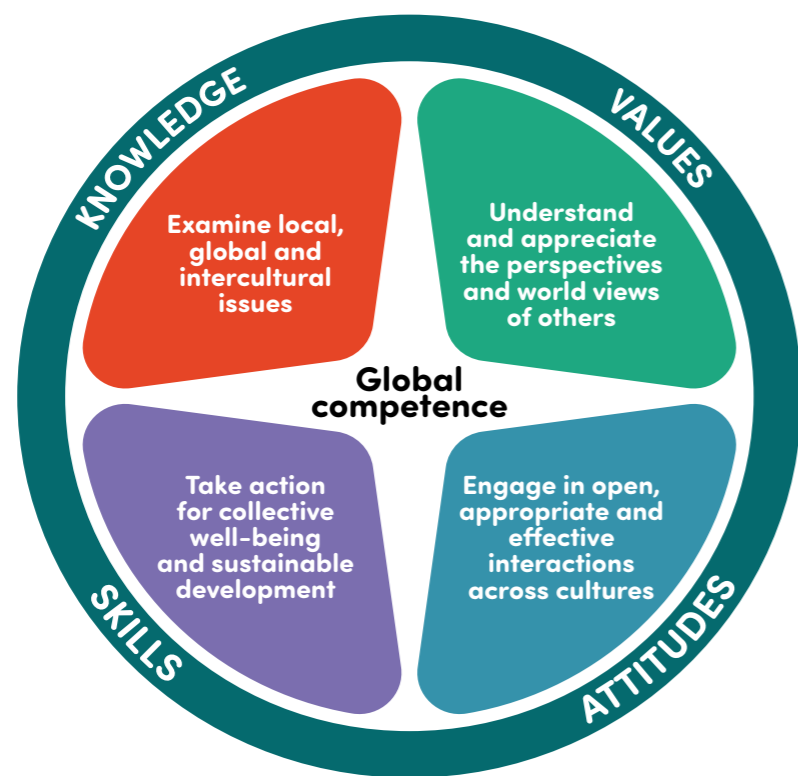


Abb. 4: Die vier Dimensionen Globaler Kompetenz, Quelle: OECD (2019), S. 196

Die in der Abbildung gezeigten vier Dimensionen Globaler Kompetenz sind von vier Faktoren getragen: Wissen, Fähigkeiten, Einstellungen und Werte.

Wie die Schule jungen Menschen dabei helfen kann, globale Kompetenz zu entwickeln, wird in der Studie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) folgendermaßen umrissen: „Sie (Schulen) können jungen Menschen die Möglichkeit bieten, sich kritisch mit globalen Entwicklungen auseinanderzusetzen (...) und Schüler*innen beibringen, wie sie digitale Informationen und soziale Medien kritisch, effektiv und verantwortungsbewusst nutzen können. Schulen können interkulturelle Sensibilität und Respekt fördern, indem sie den Schüler*innen ermöglichen, Erfahrungen zu machen, die die Wertschätzung für verschiedene Kulturen und Sprachen fördern.“⁵²

⁵¹ OECD 2019, S. 165

⁵² Ebenda, eigene Übersetzung

1.4.6 Mobil in Europa mit Erasmus+

Mobilität in Europa ist für Lehrer*innen, die in der Bildungs- und Berufsorientierung tätig sind, aber auch Berater*innen in außerschulischen Beratungseinrichtungen eine Möglichkeit, andere Systeme und Beratungsmethoden kennen zu lernen, und sich in Europa zu vernetzen. Eine zentrale Rolle zur Ermöglichung von Mobilitätsaufenthalten spielt Erasmus+, das EU-Programm für die allgemeine und berufliche Bildung, Jugend und Sport.

Über die Programmschiene *Erasmus+ Schulbildung* werden Auslandsaufenthalte von Pädagoginnen und Pädagogen, Lehrkräften sowie nicht-unterrichtendem Schulpersonal gefördert. „Dafür gibt es zwei Wege: Die Förderung von Weiterbildungsaufenthalten und die Förderung von Auslandsaufenthalten im Rahmen von Partnerschaften für Zusammenarbeit.“⁵³

TIPP: Begleitend zu den persönlichen Begegnungen im Rahmen von Mobilitätsprojekten bietet eTwinning zahlreiche Möglichkeiten zum digitalen Austausch. eTwinning ist die „Plattform für alle Pädagoginnen und Pädagogen in Europa, die an einer Schule oder einem Kindergarten in einem europäischen Land arbeiten“⁵⁴, und bietet eine Vielzahl an Möglichkeiten sich mit Kolleginnen und Kollegen auszutauschen, zu kooperieren und Projekte zu entwickeln.

TIPP: Die *Erasmus+ Project Results Plattform*⁵⁵ liefert Informationen zu geförderten Lifelong Guidance Projekten ab dem Antragsjahr 2014 sowie zu einigen Projekten aus vorangegangenen Programmen (z.B. Lifelong Learning, Youth in Action, etc.).

1.4.7 Europäische Netzwerke

In diesem Abschnitt stellen wir europäische Netzwerke vor, die für Bildungs- und Berufsberater*innen und Lehrkräfte in der Bildungs- und Berufsorientierung von besonderer Relevanz sind.

Das Euroguidance Netzwerk mit nationalen Ressourcen- und Informationszentren für Bildungs- und Berufsberatung in über 30 Ländern in Europa fördert die Kompetenzentwicklung von Berater*innen. Es informiert Bildungs- und Berufsberater*innen, Stakeholder im Bereich der Beratung sowie deren Zielgruppen über Beratungssysteme, Mobilitätsangebote und Lernmöglichkeiten in Europa und trägt zur Entwicklung der europäischen Dimension in der Bildungs- und Berufsberatung bei. In Österreich ist der OeAD das nationale Euroguidance Zentrum.⁵⁶

⁵³ Vgl. [Erasmusplus Bildungspersonal](#) (letzter Zugriff Mai 2022)

⁵⁴ Vgl. [etwinning](#) (letzter Zugriff Mai 2022)

⁵⁵ Nähere Informationen zur [Erasmus Project Results Plattform](#)

⁵⁶ [Euroguidance Zentrum Österreich](#); Weitere Informationen zu den Tätigkeiten des Euroguidance Netzwerks finden Sie auf der Webseite des [Euroguidance Network](#) bzw. auf [Facebook/Euroguidance](#).

CareersNet ist ein von Cedefop⁵⁷ koordinierte Netzwerk unabhängiger Expert*innen für Lifelong Guidance und Laufbahnberatung in der EU. Die Mitglieder von CareersNet sind Personen mit anerkanntem Fachwissen auf diesem Gebiet, mit 1-2 Expert*innen in jedem EU-Land und einigen assoziierten Ländern wie z.B. Türkei, Schweiz oder UK. Neben seinen thematischen Forschungsaktivitäten im Bereich der lebensbegleitenden Beratung hat CareersNet die Aufgabe, politische Entwicklungen und innovative Praktiken in den EU-Ländern und in einigen EWR-, EFTA- und EU-Beitrittsländern zu beobachten. CareersNet leistet einen Beitrag zur Zusammenarbeit von Cedefop mit der Europäischen Kommission und verschiedenen europäischen und internationalen Organisationen wie das Euroguidance Netzwerk, die European Training Foundation (ETF),⁵⁸ dem International Centre for Career Development and Public Policy (ICCDPP),⁵⁹ der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO),⁶⁰ der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)⁶¹ und der UNESCO.⁶² EURES steht für EUROpean Employment Services und ist ein Kooperations-Netzwerk von Europäischer Kommission und Arbeitsmarktservices (z.B. Arbeitsmarktservice Österreich) der EU-/EWR-Staaten und der Schweiz. Das EURES Job Mobility Portal ist das Europäische Portal zur beruflichen Mobilität und bietet viele Services: Mit dem persönlichen „My EURES“-Konto können Profile und Bewerbungen verwaltet werden.⁶³

1.4.8 IAEVG – Internationale Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung

Die *Internationale Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung* (International Association for Educational and Vocational Guidance, IAEVG)⁶⁴ übernimmt als weltweiter Berufsverband eine führende Rolle im Bereich Lifelong Guidance. Der Verband setzt sich für die Bildungs- und Berufsberatung ein, indem er ethische, sozial gerechte und bewährte Praktiken in der ganzen Welt fördert, sodass Berufs-, Bildungs- und Studienberatung für alle Bürger*innen von kompetenten und qualifizierten Fachkräften angeboten werden kann. Durch die Entwicklung und Bereitstellung eines Kompetenzrahmens und ethischer Richtlinien für die Profession der Bildungs- und Berufsberatung soll die Qualität von Beratungsangeboten weltweit sichergestellt und die Kompetenz und Professionalisierung der Berater*innen gefördert werden. Kompetenzentwicklung und wissenschaftlicher Austausch wird auch durch die jährliche IAEVG Konferenz ermöglicht, die jeweils in einem anderen Land stattfindet und im Jahr 2021 erstmals online abgehalten wurde.

⁵⁷ Cedefop ist das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, das mit unterschiedlichsten Aktivitäten und Informationsplattformen sowohl Information zur Entwicklung der Berufsbildung und verbundener Themen verbreitet, Imagepflege betreibt, aber auch Politikgestaltung auf europäischer Ebene. Onlinetools wie z. B. die European database on apprenticeship schemes, Resources for Guidance, Skills forecast, VET in Europe, VET toolkit for empowering NEETs, VET toolkit for tackling early leaving bieten umfassende Informationen und Vergleichsmöglichkeiten zwischen europäischen Ländern. Mehr Infos zu [Cedefop](#) und Zugang zu den verschiedenen Informationsplattformen (letzter Zugriff Mai 2022)

⁵⁸ [European Training Foundation \(ETF\)](#)

⁵⁹ [International Centre for Career Development and Public Policy \(ICCDPP\)](#)

⁶⁰ [Internationalen Arbeitsorganisation \(ILO\)](#)

⁶¹ [Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung \(OECD\)](#)

⁶² [UNESCO](#); Siehe auch: [Careersnet](#)

⁶³ Mehr Information: [Arbeitsmarktservice EURES – Arbeiten in der EU und im EWR](#); siehe auch [European Employment Service](#) (letzter Zugriff Mai 2022)

⁶⁴ [Internationale Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung \(International Association for Educational and Vocational Guidance\)](#) (letzter Zugriff Mai 2022)

1.4.9 Europäische Transparenzinstrumente

Unterschiedliche Instrumente helfen dabei, in Bildung und Beruf mobil zu sein und Fertigkeiten und Kompetenzen in einer international verständlichen Form darzustellen.

Der *Europass* ist ein kostenloses Online-Tool der Europäischen Union, das dabei hilft, den persönlichen Bildungsweg und die Berufslaufbahn lückenlos zu planen. Alle europäischen Bürger*innen können dabei ihre in der Schule, an der Universität oder im Rahmen von Lern- oder Ausbildungsaufenthalten im Ausland erworbenen Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen klar und einheitlich darzustellen. An der Europass Initiative nehmen mehr als 30 europäische Länder teil. Europass bietet kostenlose Online-Tools zur Unterstützung von Lernenden, Berufstätigen und Arbeitssuchenden. In Österreich ist der OeAD das nationale Europass Zentrum.⁶⁵

Der *Nationale Qualifikationsrahmen (NQR)*⁶⁶ ist in Österreich seit 2016 gesetzlich verankert als Instrument zur eindeutigen Zuordnung der nationalen Qualifikationen aus unterschiedlichen Bildungsbereichen (von der beruflichen Bildung, der Hochschulbildung bis hin zur nicht-formalen Aus- und Weiterbildung) zu einem der acht Niveaus des nationalen Qualifikationsrahmens. „Dieses Transparenzinstrument soll einerseits die Orientierung im österreichischen Bildungssystem erleichtern und zum anderen zur Vergleichbarkeit und Verständlichkeit nationaler Qualifikationen in Europa beitragen. Über den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) als Übersetzungsinstrument werden alle national zugeordneten Qualifikationen referenziert und so vergleichbar gemacht.“⁶⁷

1.4.10 Careers Around Me – Laufbahngestaltungskompetenzen für eine Lebens-, Arbeits- und Berufswelt im Wandel

Angesichts der Geschwindigkeit, mit der sich unsere Lebens- und Arbeitswelt wandelt, müssen wir lernen, mit zunehmender Komplexität zurechtzukommen und unsere berufliche Entwicklung aktiv zu gestalten. Laufbahngestaltungskompetenzen (Career Management Skills, CMS) bilden dafür eine zentrale Grundlage und wie vorne beschrieben einen der vier Schwerpunkte der European Lifelong Guidance Policy.

⁶⁵ [Europass Österreich](#), siehe auch [Europass.eu](#)

⁶⁶ Vgl. [Qualifikationsregister](#)

⁶⁷ Vgl. [Qualifikationsregister/ Was ist der NQR?](#) (letzter Zugriff Mai 2022)

Vor diesem Hintergrund wurde im Erasmus+ Projekt Careers Around Me⁶⁸ aufbauend auf den Arbeiten des ELGPN (siehe vorne), auf bestehenden internationalen Referenzrahmen für Career Management und Career Learning⁶⁹ sowie dem Erasmus+ Projekt LE.A.DE.R⁷⁰ ein umfassender Kompetenzrahmen für CMS entwickelt.



Abb. 5: CMS-Rahmen, Quelle: Careers Around Me, eigene Darstellung

Dieser CMS-Rahmen soll sowohl politischen Entscheidungsträger*innen als auch Institutionen und einzelnen Akteurinnen und Akteuren der Bildungs- und Berufsberatung und -orientierung als Anregung und Maßstab für die Weiterentwicklung und Qualitätssicherung bestehender Angebote und Leistungen in der Bildungs- und Berufsorientierung dienen. Als Referenzrahmen soll er dabei keinesfalls als starre Vorgabe für zu entwickelnde CMS verstanden werden, sondern als Diskussionsgrundlage für eine situationsangepasste Überprüfung und Weiterentwicklung von Beratungs-, Orientierungs- und Unterstützungsangeboten. Außerdem soll dieser CMS-Rahmen in weiterer Folge eine Grundlage für die Entwicklung eines europäischen Referenzrahmens bilden.

Der Rahmen umfasst folgende drei Kernelemente (vgl. Abbildung 5):

- Die 6 Kompetenzbereiche der Laufbahngestaltung: Sie beschreiben jene Kompetenzen, Eigenschaften, Haltungen und Kenntnisse, deren Förderung Ziel des Rahmens ist.
- Die 3 Aktivierungsstufen: Die Stufen reichen von einem geringen bis intensiveren Tätigwerden des Einzelnen und stehen auch in Zusammenhang mit dem Grad an Unterstützung von Seiten der Berufsberater*innen und Pädagog*innen bei der Erschließung der verschiedenen Kompetenzbereiche der Laufbahngestaltung.

68 Vgl. Careers Project

69 wie z.B. dem Australian Blueprint for Career Development oder dem Canadian Blueprint for Life/Work Designs, aber auch dem Lifecomp-Framework (letzter Zugriff Mai 2022)

70 LE.A.DE.R project (letzter Zugriff Mai 2022)

- Die 4 Kompetenzstufen: Sie beschreiben die Lernphasen (Erwerb, Anwendung, Personalisierung und auf den oberen Aktivierungsstufen zusätzlich Handeln) der Kompetenzentwicklung, die der/die Einzelne beim Erwerb der jeweiligen Kompetenz durchlaufen sollte.

Ahloos, Nina/ Boscato, Graziana/ Rammo, Margit (2021): “An international dimension for improved capacity building of guidance professionals”. In: Cedefop et al. (2021). Digital transitions in lifelong guidance: rethinking careers practitioner professionalism: a CareersNet expert collection. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Cedefop working paper; No 2. (letzter Zugriff Mai 2022)

Brown, Alan/ Kettunen, Jaana/ Vuorinen, Raimo/ Bimrose, Jenny/ Barnes, Sally-Anne (2020): Lifelong guidance policy and practice in the EU. Trends, challenges and opportunities. Final report. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion Publications Office. (letzter Zugriff Mai 2022)

Cedefop (2020): Note on lifelong guidance and the COVID-19 pandemic: Responses from Cedefop’s CareersNet. (letzter Zugriff Mai 2022)

Härtel, Peter/ Marterer, Michaela (2022): 20 Jahre Nationales Lifelong Guidance Forum Austria. (letzter Zugriff Mai 2022)

Kristensen, Søren (2004): Learning by leaving. Placements abroad as a didactic tool in the context of vocational education and training in Europe. Cedefop reference series. 55, Off. for Off. Publ. of the Europ. Communities. (letzter Zugriff Mai 2022)

Nordic and Baltic Euroguidance Centres (2004): Open the Door to the World – Views on Mobility Guidance from up North. (letzter Zugriff Mai 2022)

OeAD/Euroguidance (2021): Guidance Matters - Mit Guidance Herausforderungen eines turbulenten Arbeitsmarktes meistern. Dokumentation der Fachtagung 2020. (letzter Zugriff Mai 2022)

WOLFGANG BLIEM, Mag., ist seit 18 Jahren Projektleiter am ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen in der Entwicklung von Materialien für die Berufsinformation (z. B. BIC.at) sowie in der Qualifikationsforschung. Außerdem vertritt er Österreich im CareersNet von Cedefop und ist Projektleiter für ReferNet Austria, dem nationalen Partner im Referenznetzwerk von Cedefop für die berufliche Bildung.

EVA BALOCH-KALOIANOV, Mag.^a, ist seit 2000 im OeAD, der Agentur für Bildung und Internationalisierung in der Abteilung Europa, Bildung, Jugend als EU-Programme Officer tätig. Ihr Arbeitsschwerpunkt sind die europäischen Netzwerke Euroguidance und EPALE. Sie hat den Lehrgang Bildungs- und Berufsberatung am bifeb 2017/18 absolviert und ist stellvertretende österreichische Vertreterin im CareersNet von Cedefop.

1.5 Kompetenzen für die Bildungs- und Berufswahl – Empowerment zur Orientierung und Entscheidungsfindung

Andrea Fraundorfer, Evelin Langenecker und Sabine Fritz

Wo die Bedürfnisse der Welt mit deinen Talenten zusammentreffen, dort liegt deine Berufung. Aristoteles

Bildungs- und Berufsorientierung ist – wie im Einleitungsbeitrag dargestellt – ein Feld, dem angesichts der gesellschaftlichen, politischen und ökonomischen Dynamiken eine besondere Bedeutung zukommt. Je unübersichtlicher und differenzierter sowohl Ausbildungswege als auch der Arbeitsmarkt werden, umso mehr braucht es fundierte *Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf*. Dieses Konzept und das damit verbundene Maßnahmenbündel ist in Österreich unter *ibobb* bekannt geworden.

Über notwendige Kompetenzen für Laufbahn- und Berufsentscheidungen wurde im Kontext des Diskurses über lebenslangen Lernens bereits viel diskutiert. Richtungsweisende Vorarbeiten wurden dazu im Rahmen des *European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)* geleistet. Die Expert*innen des ELGPN definierten die zu erwerbenden Kompetenzen unter dem Begriff *Career Management Skills* in folgender Weise: „*A range of competences which provide structured ways for individuals (and groups) to gather, analyse, synthesise and organise self, educational and occupational information, as well as the skills to make and implement decisions and transitions.*“⁷¹ Unter ‚*Career Management Skills*‘ ist also ein Bündel an Kompetenzen zu verstehen, die es ermöglichen, sich in zielgerichteter Weise Informationen über sich selbst sowie über Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsmöglichkeiten zu verschaffen, ebenso diese zu analysieren und zu interpretieren, als auch die Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen und umsetzen zu können sowie Übergänge positiv zu bewältigen. Die deutsche Übersetzung für *Career Management Skills* lautet *Bildungs- und Berufswahlkompetenzen* bzw. *Laufbahngestaltungskompetenzen*, manchmal werden diese auch als *berufsbiografische Gestaltungskompetenzen* bezeichnet werden.

Kompetenzen selbst stellen ein Bündel an Wissen, Fähigkeiten und Haltungen in einer bestimmten Domäne dar, die in der (zunehmend digitalisierten) Wissens- und Informationsgesellschaft zentral sind. Die in den Lehrplänen verankerte Kompetenzorientierung ist mit einem Verständnis von Unterricht verknüpft, das Lernen als einen aktiven, selbstgesteuerten, reflexiven, situativen und konstruktiven Prozess versteht. Aufgabe der Lehrkräfte ist es, eine Lernumgebung zu gestalten, die die zielorientierte Entwicklung von Kompetenzen ermöglicht. Reflexions-, Handlungs- und Anwendungsorientierung spielen in der Kompetenzorientierung eine zentrale Rolle und das gilt auch für den Bereich der Bildungs-, Berufs- und Lebensorientierung. Letztere ist als übergreifendes Thema im neuen Lehrplan für die Sekundarstufe verankert.

Bislang wurden aufbauend auf Arbeiten im Rahmen des *European Lifelong Guidance Policy Network* im Kontext von *ibobb* folgende *Career Management Skills* für die schulische Bildungs- und Berufsorientierung definiert:

- Fähigkeit zur Selbstreflexion (insbesondere hinsichtlich der Fähigkeiten, Interessen, Leistungsfähigkeit, Wünsche)
- Entscheidungsfähigkeit (inklusive Fähigkeit zur Gestaltung von Entscheidungsprozessen und Umgang mit mehrdimensionalen, teils auch widersprüchlichen Entscheidungsgrundlagen)
- Fähigkeit zur Informationsrecherche und -bewertung
- Fähigkeit, eigene Ziele definieren und verfolgen zu können⁷²

Die genannten Laufbahngestaltungskompetenzen sollten vor allem über die schulischen und außerschulischen, also die formalen, nonformalen und auch informellen Bildungs- und Berufsorientierungsprozesse erworben werden und die Grundlage für eine individuell passende Laufbahn- bzw. Berufsentscheidung sein. Zu berücksichtigen ist im schulischen Kontext der entsprechende Lehrplan für Bildungs- und Berufsorientierung sowie für das übergreifende Thema Bildungs-, Berufs- und Lebensorientierung.⁷³ Für die verbindliche Übung Bildungs- und Berufsorientierung auf der 7. und 8. Schulstufe sind im Lehrplan didaktische Grundsätze formuliert worden, und zwar folgende:

- Bildungs- und Berufswahlkompetenzen werden über individuelle Erfahrungen in einem aktiven Konstruktionsprozess erworben und reflektiert; dabei ist von informellen Vorerfahrungen und persönlichen Voraussetzungen auszugehen.
- Bildungs- und Berufsorientierungsunterricht ist entwicklungsorientiert, anforderungsorientiert, prozessorientiert und geschlechterreflektiert zu planen und durchzuführen.
- Im mehrdimensionalen Prozess der Bildungs- und Berufswahlentscheidung sind Eltern und Erziehungsberechtigte, Role Models und Peers einzubeziehen. Vor allem die Sozialpartner und Institutionen wie das Arbeitsmarktservice stellen mit den jeweiligen Angeboten eine wichtige Ressource für das Erwerben von Laufbahngestaltungskompetenzen dar.
- Das standortspezifische Umsetzungskonzept für die Bildungs- und Berufsorientierung ist die Basis der Aktivitäten in diesem Bereich. Die Schüler*innen sollten ihre Lern- und Entwicklungsprozesse im Rahmen der schulischen und außerschulischen Aktivitäten in einem Portfolio dokumentieren.
- In die Bildungs- und Berufsorientierung sollten auch Bezüge zu anderen, im Lehrplan definierten übergreifenden Themen wie Wirtschafts-, Finanz- und Verbraucher*innenbildung oder informatische Bildung und Medienbildung hergestellt werden.⁷⁴

Die Orientierungsprozesse an der Schnittstelle Ausbildung und Beruf sind vor allem als Entwicklungs- und Sozialisationsprozesse zu sehen, in den ein*e Heranwachsende*r Berufsinteressen als Basis eines beruflichen Selbstkonzepts entwickelt, die nicht nur auf seinen Interessen, Fähigkeiten und Neigungen beruhen. In die Entscheidung für eine Ausbildung oder einen Beruf fließen immer auch Überlegungen ein, welche Möglichkeiten bzw. Ausbildungsplätze es in der Region gibt, welche Zertifikate und Noten welche Optionen eröffnen und welche Auswahlverfahren auch Ausbildungsstätten (wie Fachhochschulen) oder Ausbildungsbetriebe anwenden. Damit sind auch Allokationsprozesse verbunden, also gesellschaftliche Zuteilungsprozesse, wer in welcher Ausbildung und in welchem Beruf eine Stelle erhält.⁷⁵

⁷² Vgl. Krötzl 2010

⁷³ Vgl. dazu den Beitrag von Sabine Fritz und Ulrike Friedwagner-Evers in diesem Band.

⁷⁴ Vgl. BMBWF, Lehrplan für Bildungs- und Berufsorientierung, Wien 2023

⁷⁵ Vgl. Fischer/Reimann 2018, S. 219

⁷¹ Vgl. *European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)* 2022

1.5.1 Internationale Arbeiten zu Kompetenzen im Bereich der Bildungs- und Berufsorientierung

Ein umfangreicher Rahmen für die Kategorisierung von Laufbahngestaltungskompetenzen stellt der *Australian Blueprint for Career Development* dar.⁷⁶ Diese elaborierte Blaupause für eine gelingende Laufbahngestaltung bzw. -entwicklung zeigt eine Dreiteilung in die Bereiche *Selbstmanagement (A)*, *Lernen und Arbeit erkunden (B)* und *Laufbahngestaltung (C)* mit den nachfolgenden Unterteilungen und ausführlich formulierten Kompetenzen.⁷⁷ Der australische Blueprint stellt eine gute Grundlage dar, um sich mit Möglichkeiten des Erwerbs der Bildungs- und Berufswahlkompetenzen auseinanderzusetzen, beinhaltet jedoch bereits Kompetenzen, die über die Laufbahnorientierung in der Erstausbildung weit hinausgehen.

Die Dimensionen des *Australian Blueprint for Career Development* und die damit korrespondierenden Kompetenzen lauten wie im Folgenden beschrieben:

BEREICH A: SELBSTMANAGEMENT

1. Ein positives Selbstkonzept aufbauen und aufrechterhalten
2. Positiv und erfolgreich mit anderen interagieren
3. Sich das ganze Leben lang wandeln und wachsen

BEREICH B: LERNEN UND ARBEIT ERKUNDEN

4. Teilnehmen an lebenslangem Lernen zur Unterstützung von Laufbahnzielen
5. Berufsinformation finden und effektiv nutzen
6. Die Beziehung zwischen Arbeit, Gesellschaft und Wirtschaft verstehen

BEREICH C: LAUFBAHNGESTALTUNG

7. Arbeit sichern/schaffen und behalten
8. Karrierefördernde Entscheidungen treffen
9. Die Balance zwischen Privat- und Arbeitsleben aufrechterhalten
10. Den wechselnden Charakter von Lebens- und Arbeitsrollen verstehen
11. Den Prozess der Laufbahngestaltung verstehen, sich darauf einlassen und ihn gezielt gestalten

Diese elf Kompetenzen, die im Original-Blueprint in weitere Kompetenzen ausdifferenziert werden, stellen Fähigkeiten, Haltungen und Kenntnisse dar, die eine Person braucht, um eine fundierte Wahl zu treffen und ihren Bildungs- und Berufsweg erfolgreich zu bewältigen. Die Auflistung beinhaltet auch Kompetenzen, die sich auf Erwachsene beziehen und damit auf das lebenslange Lernen und Sich-Verändern im Kontext von Arbeit und Beruf. Aufgabe der Schule ist es, in jeweils alters- und situationsadäquater Weise Zugänge und Lernanlässe bereitzustellen, um den Aufbau dieser Kompetenzen zu unterstützen.

Auf europäischer Ebene fanden im Rahmen des Erasmus+-Projekts LE.A.D.E.R. konzeptionelle Überlegungen zu den Bildungs- und Berufswahlkompetenzen und deren Rahmung statt. Im Jahr 2015 wurde innerhalb dieses Projekts ein 5-Säulen-Modell als Rahmen entwickelt⁷⁸, das auch

⁷⁶ Vgl. MCEECDYA 2010

⁷⁷ Vgl. dazu den Leitfaden für die Handhabung des Bildungs- und Berufsorientierungstool, BMBWF 2021, S. 7f

⁷⁸ Vgl. Neary 2015

heute noch als wegweisend gelten kann. Dieses umfasst:

1. Persönliche Effektivität / Erfolgswirksamkeit
2. Mit Beziehungen gut umgehen
3. Arbeit und Zugang zum (Weiter-)Lernen finden
4. Leben und berufliche Laufbahn managen
5. Die Welt verstehen

Unter den genannten Kategorien werden wiederum Fähigkeiten subsumiert wie z.B. „*Ich weiß, wer ich bin und worin ich gut bin*“ oder „*Ich bleibe positiv, auch wenn ich mit Rückschlägen konfrontiert bin und behalte eine positive Zukunftsorientierung.*“ (Bereich „*Personal effectiveness*“). Im Bereich „*Understanding the world*“ werden Fähigkeiten zugeordnet wie „*Ich verstehe, wie Veränderungen in der Gesellschaft, Politik und Wirtschaft in Beziehung zu meinem Leben, Lernen und meiner Arbeit stehen.*“ oder „*Ich verstehe, wie Leben, Lernen und Arbeitsrollen sich über die Zeit verändert haben.*“⁷⁹

Ein weiteres Modell zur Rahmung der Bildungs- und Berufswahlkompetenzen wurde im europäischen Projekt „*Careers Around Me*“ entwickelt und wird in dieser Publikation im Beitrag von Wolfgang Bliem vorgestellt. Darin finden sich – aufbauend auf den Arbeiten des genannten LE.A.D.E.R.-Projekts –

- sechs Laufbahngestaltungsbereiche, die für Bildungs- und Berufsorientierung relevante Fähigkeiten, Haltungen und bedeutsames Wissen beschreiben, und zwar *Selbstreflexion (Discovering myself) – Erkundung neuer Horizonte (Exploring new horizons) – Aufbau von Beziehungen (Building relationships) – Entwicklung von Stärken (Developing my strengths)*, *Beobachten und Reflektieren eigener Erfahrungen (Monitoring and reflecting on my experience)* und *Gestalten der eigenen Berufsbiografie (Planing my career)*,
- weiters unterschiedliche Kompetenzebenen (*Levels of Proficiencies*), die in „*aneignen, anwenden und personalisieren*“ unterteilt werden.⁸⁰

Die Ausdifferenzierung der genannten Kompetenzebenen ist ein wertvoller Beitrag dazu, wie ein sukzessiver Kompetenzaufbau konzipiert und pädagogisch sowie durch Beratung bei jungen Menschen unterstützt werden kann. Gerade im Bereich der Selbstreflexion werden erstmals im Kontext der Bildungs- und Berufsorientierung auch Fähigkeiten wie Emotionsregulation und Selbstwirksamkeit ebenso wie die Rolle von Glaubenssätzen (im Kontext des zu reflektierenden „mindset“) thematisiert. Da schulische Bildungs- und Berufsorientierung den Erwerb nicht aller in diesem Konzept beschriebenen Kompetenzen abdecken kann, ist ein besonderer Fokus auch darauf zu legen, dass junge Menschen sich auch nonformal und informell diese weitreichenden Kompetenzen aneignen können. Hier sei ebenso auf die Rolle der Erziehungsberechtigten und der Familie und Freunde verwiesen, deren Unterstützung und Begleitung wesentlich sind.

⁷⁹ Ebd.

⁸⁰ *Careers Projekt – Modelle* (letzter Zugriff Mai 2022)

Zu berücksichtigen ist, dass junge Menschen in Entscheidungssituationen auch mit ambivalenten Entscheidungsgrundlagen umgehen müssen,

- bei denen sie die eigenen Vorstellungen, Interessen und Motivationen in der Ausbildungs- und Berufsplanung mit denen der tatsächlichen oder vermeintlichen Erwartungen von Eltern, Erziehungsberechtigten, Lehrkräften oder auch Peers austarieren müssen und
- bei denen eigene Vorstellungen und Wünsche mit real gegebenen Bedingungen (Zertifikate, Aufnahmebedingungen, regionale Ausbildungsplätze, wirtschaftliche Standortbedingungen) in Einklang gebracht werden müssen und
- die eigenen Aspirationen in Einklang mit den sozialen und finanziellen Ressourcen abgestimmt werden sollten.

Auf die Notwendigkeit des Erwerbs der Fähigkeit, in Bezug auf Laufbahnentscheidungen auch mit mehrdimensionalen, teils auch widersprüchlichen Entscheidungsgrundlagen umzugehen, hat bereits Gerhard Krötzel in Form der eingangs erwähnten Laufbahngestaltungskompetenzen hingewiesen.⁸¹ Die Zunahme von gesellschaftlichen Ambivalenzen könnte diese Fähigkeit noch notwendiger als jemals zuvor werden lassen.

BILDUNGS- UND BERUFSWAHLKOMPETENZEN IM KONTEXT DER SCHULISCHEN BILDUNGS- UND BERUFSORIENTIERUNG

Die genannten Projektergebnisse und Dokumente zeigen, dass es für eine individuell passende Laufbahnentscheidung ein breites Spektrum an Kompetenzen braucht, die man unterschiedlich in Kategorien zusammenfassen kann. Je nachdem, wie sehr man die Bildungs- und Berufsorientierung auch als lebenslangen Prozess denkt, sind die Kompetenzen mehr oder weniger umfassend. Im neuen Lehrplan für die verbindliche Übung Bildungs- und Berufsorientierung in der 7. und 8. Schulstufe sind die zu erwerbenden Kompetenzen genau definiert. Der Erwerb der Bildungs- und Berufswahlkompetenzen geht aber weit über die 8. Schulstufe hinaus; entsprechende Adaptierungen werden lebensbiografisch immer wieder an berufsbiografischen Übergängen und Umbrüchen vorzunehmen sein. Zentral bleibt dabei das Spannungsverhältnis zwischen den Interessen und Kompetenzen der Person auf der einen Seite und den gesellschaftlichen, arbeitsmarktbezogenen Möglichkeits- und Anforderungsstrukturen auf der anderen Seite.⁸² Beide sind in ein ausgewogenes Verhältnis zu bringen, wenn die Bildungs- und Berufsbiografie gelingen soll.

Erinnert werden soll hier an die Kompetenzziele *am Ende der Sekundarstufe I* im übergreifenden Lehrplanthema der Bildungs-, Berufs- und Lebensorientierung. Diese lauten:

Die Schülerinnen und Schüler können

- Bei sich selbst Stärken und Interessen erkennen, die für eine selbstgesteuerte, reflektierte Berufslaufbahn und Lebensgestaltung wichtig sind und diesbezüglich Feedback einholen;
- In Ansätzen Stärken und Interessen bei anderen erkennen und diesbezüglich anderen Feedback geben;
- Gesellschaftliche und wirtschaftliche Rahmenbedingungen und Trends der Ausbildungs- und Berufswelt in Bezug auf die Bedeutung für sich selbst reflektieren;

⁸¹ Vgl. Krötzel 2010

⁸² Vgl. Fischer/Reimann 2018, S. 226

- Unterstützung in Fragen der Bildungs- und Berufslaufbahn einholen und wichtige Informationen bei Entscheidungsprozessen einbeziehen;
- Reflektierte Bildungs- und Berufsentscheidungen treffen und deren Auswirkungen auf die eigene Lebensgestaltung einschätzen.⁸³

1.5.2 Fünf zentrale Dimensionen für den Erwerb von Bildungs- und Berufswahlkompetenzen

Die nachfolgend dargestellten Dimensionen von Laufbahngestaltung und dem damit korrespondierenden Kompetenzaufbau komprimieren die bisherigen Erkenntnisse aus europäischen (Rahmen-)Konzepten und nationalen Ansätzen und greifen ebenso den Lehrplan bzw. Inhalte des übergreifenden Zieles der Bildungs-, Berufs- und Lebensorientierung für die Sekundarstufe I auf. Da die Bildungs- und Berufsorientierung ein über die gesamte Sekundarstufe bedeutsamer Prozess ist, werden daher für den Erwerb der Laufbahngestaltungskompetenzen folgende Dimensionen für die Sekundarstufe I und II vorgeschlagen.

DIE FÜNF ZENTRALEN DIMENSIONEN FÜR DEN ERWERB VON BILDUNGS- UND BERUFSWAHLKOMPETENZEN IN DER SEKUNDARSTUFE I UND II UMFASSEN

„Person“, „(Arbeits-)Weltbezüge“, „Optionen & Horizonte“, „Übergreifende Lebensziele“ und „Gelingende Transitionen“:

- **PERSON:** In diese Dimension fallen Kompetenzen, die darauf zielen, sich selbst zu verstehen, seine Fähigkeiten, Neigungen und Eignungen zu kennen und sich als in Entwicklung befindliche Person zu begreifen. Die eigenen Ansprüche (Aspirationen) und Motivationen für die Wahl und Gestaltung von Ausbildung, Beruf und Lebensbiografie sollen einer Reflexion zugeführt werden. Auch die Fähigkeit zu einer geschlechter- und diversitätssensiblen Reflexion eigener Bildungs- und Berufsaspirationen ist hier von Bedeutung.
- **(ARBEITS-)WELTBEZÜGE:** Diese Dimension zielt im Kompetenzaufbau darauf, Gesellschaft, Wirtschaft und Arbeitswelt sowie deren Beziehungen untereinander zu verstehen, in einer sich rasch verändernden, unsicheren und komplexen Welt handlungsfähig zu sein und an der Gesellschaft durch Ausbildung und Berufstätigkeit teilhaben zu können. Darunter fällt auch die Kompetenz, eine Balance herzustellen zwischen den Interessen und Ansprüchen, die eine (heranwachsende) Person selbst verfolgt und denjenigen, die gesellschaftlich und arbeitsmarktbezogen gegeben sind. Die Beschäftigung mit der Bedeutung von Arbeit und Berufstätigkeit sowie als Beitrag zur Gesellschaft und zum Gemeinwohl gehört ebenso in diese Dimension.
- **OPTIONEN & HORIZONTE:** Darunter fallen Kompetenzen, die ermöglichen, Ausbildungswege, Berufsfelder und Berufsoptionen zu erkunden und sich in Beziehung dazu zu setzen; weiters Kompetenzen, um regionale, nationale und internationale Möglichkeiten im Bereich von Ausbildung und Beruf recherchieren und für sich ausloten zu können sowie Erfahrungen in Realbegegnungen zu sammeln. Idealerweise werden die in Betracht gezogenen Ausbildungs- und Berufsoptionen auch in geschlechter- und diversitätssensibler Perspektive reflektiert, wozu es der Unterstützung Erwachsener bedarf.

⁸³ Vgl. Portal ibobb – Unterricht – Rechtliche Grundlagen

- **Übergreifende (Lebens-)ZIELE:** Diese Dimension zielt auf Fähigkeiten, implizite und explizite Vorstellungen von einem gelingenden Leben zu entwickeln und diese mittels passender Ausbildung(en) und Beruf(e) auszudifferenzieren. Weiters fallen darunter auch Kompetenzen, die die Ausbildung einer Identität über Ausbildung und Beruf ermöglichen, ebenso wie den Beruf möglichst als Berufung zu denken und ein einzigartiges Narrativ des eigenen Lebens zu entwickeln.
- **Gelingende TRANSITIONEN:** In diese Dimension fallen Kompetenzen, die eigene Bildungs- bzw. Berufslaufbahn zu planen, zu gestalten und ein Leben lang offen für notwendige Weiterentwicklungen und Adaptierungen zu bleiben. Auch die (während der Berufsbiografie notwendige) Fähigkeit, bisherige Ausbildungswege und Arbeitswelterfahrungen zu bilanzieren, gehört hierher. Weiters zählen hier Kompetenzen dazu, um den eigenen Zugang zu sich verändernden Arbeitsmärkten über die Lebensspanne offenzuhalten sowie lern- und veränderungsbereit zu bleiben.



Abb. 6: Überblick über die Dimensionen zum Erwerb von Bildungs- und Berufswahlkompetenzen, BMBWF, 2022, eigene Darstellung

Die genannten Dimensionen und die nachfolgend subsummierten Kompetenzen können als Orientierung für den sukzessiven formalen, nonformalen und informellen Kompetenzaufbau im Bereich aller Bildungs- und Berufswahlaktivitäten betrachtet werden. Da Bildungs- und Berufsorientierung als Prozess verstanden wird, ist der Erwerb der entsprechenden Kompetenzen in einem längerfristigen Zeitraum, der bereits in der Primarstufe beginnt, anzusetzen. Besonders in Zeiten des Übergangs, also der Transitionen zwischen zwei Schularten, an der Schnittstelle Schule/Ausbildung-Beruf oder von einem Beruf zum nächsten werden die Kompetenzen verstärkt benötigt und bedürfen entsprechend den lebensweltlichen Notwendigkeiten einer Adaptierung.

In der nachfolgenden Auflistung finden sich detailliert beschriebene Kompetenzen zu den fünf genannten Dimensionen „Person“, „(Arbeits-)Weltbezüge“, „Optionen & Horizonte“, „Übergreifende Lebensziele“ und „Gelingende Transitionen“. Die Kompetenzformulierungen wurden – ähnlich wie in den Ergebnissen des genannten LE.A.D.E.R.-Projekts zu den CMS – bewusst in der Ich-Form gewählt, um den Heranwachsenden eine stärkere Identifikation mit den zu erwerbenden Kompetenzen zu ermöglichen.

DIMENSION „PERSON“

Zu erwerbende Kompetenzen

- Ich weiß, wer ich bin und wo meine Stärken und Potentiale liegen; meine Interessen, Fähigkeiten und Motivationen kann ich in einer geschlechtersensiblen Weise reflektieren.
- Ich kann mir Ziele für (Aus-)Bildung und Beruf setzen und diese auch erfolgreich umsetzen.
- Ich kann meine sozialen Netzwerke sowie externe Unterstützung und Beratung in Entscheidungssituationen gut für mich nützen.
- Ich treffe passende Entscheidungen auf Basis meiner Fähigkeiten, Eignungen und Neigungen.
- Ich entwickle Fähigkeiten, um auch mit Hindernissen und Schwierigkeiten gut zurecht zu kommen. In herausfordernden Situationen zeige ich mich weitgehend resilient.

DIMENSION „(ARBEITS-)WELTBEZÜGE“

Zu erwerbende Kompetenzen

- Ich kann mich in der Welt der Berufe und der entsprechenden Ausbildungsmöglichkeiten gut orientieren.
- Ich kann Zusammenhänge zwischen Gesellschaft, Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Lebenswelt herstellen und dieses Wissen für meine Laufbahn- und Berufsentscheidung nutzen.
- Ich setze mich aktiv mit Entwicklungen und Anforderungen am Arbeitsmarkt sowie mit neuen Arbeitsformen auseinander.
- Ich kann bildungs- und berufsrelevante Anforderungen und Berufsvoraussetzungen zu meinen eigenen Fähigkeiten und Stärken in Beziehung setzen.
- Ich kann einerseits die Bedeutung von Arbeit und Berufsausübung für meine Identitätsentwicklung und Sinnstiftung im Leben und andererseits als meinen Beitrag zum Funktionen der Gesellschaft und zum Gemeinwohl erkennen.

DIMENSION „OPTIONEN UND HORIZONTE“

Zu erwerbende Kompetenzen

- Ich erkunde mithilfe von Recherchen und meiner sozialen Kontakte sich verändernde Berufsfelder, Berufsbilder und Ausbildungswege und setze mich dazu in Beziehung.
- Ich nutze inner- und außerschulische Informations-, Unterstützungs- und Beratungsangebote für meine Bildungs- und Berufswahlentscheidung.
- Ich recherchiere selbständig über regionale, nationale und internationale Möglichkeiten im Bereich von Ausbildung und Beruf und wäge infrage kommende Möglichkeiten für mich ab.

- Ich erweitere meine laufbahnbezogenen und beruflichen Perspektiven mittels entsprechender Angebote beratender und unterstützender Institutionen und der Nutzung entsprechender Instrumentarien.
- Ich sammle und reflektiere Realbegegnungen sowie Praktika und nutze dieses Wissen für meine Entscheidungsfindung.

DIMENSION „ÜBERGREIFENDE (LEBENS-)ZIELE“

Zu erwerbende Kompetenzen

- Ich entwickle Vorstellungen für einen passenden Beruf und ein damit zusammenhängendes gelingendes Leben.
- Ich bin fähig, meine Ausbildung und berufliche Laufbahn in Einklang mit meinen Vorstellungen über ein gutes Leben und über eine gelingende Work-Life-Balance zu bringen.
- Ich finde eine Ausbildung bzw. einen Beruf, der für mich auch eine Berufung darstellt, d.h. in dem ich mich selbst verwirklichen und meine Fähigkeiten optimal einbringen kann.
- Ich entwickle eine berufliche Identität, die zu meinen Eignungen und Neigungen passt.
- Ich finde über die Lebensspanne hinweg eine gute Life-Work-(Train)-Balance.

DIMENSION „GELINGENDE TRANSITIONEN“

Zu erwerbende Kompetenzen

- Ich kann meine Bildungs- und Berufslaufbahn aufgrund der selbst gesetzten Ziele gut planen und erfolgreich durchlaufen.
- Ich nutze Beratung und Unterstützung bei der Begleitung von Übergängen zwischen Schule und Beruf (bzw. zwischen verschiedenen berufsbiografischen Abschnitten) für eine gelingende Transitionen.
- Ich kann gegebenenfalls nach einer reflektierten Bilanzierung bisheriger Erfahrungen notwendige Veränderungen in meiner Bildungs- und Berufslaufbahn vornehmen, wenn es externe Bedingungen erfordern.
- Ich bin fähig, meine Kompetenzen an sich verändernde Lebens- und Arbeitswelten anzupassen und gleichzeitig meine Interessen und bisher erworbenen Fähigkeiten nutzen.
- Ich bin über die Lebensspanne hinweg bereit, einen dynamischen Wechsel zwischen Ausbildungsphasen, Berufstätigkeit, Weiterbildung, möglicher Auszeiten, veränderter Berufsausübung und Weiterbildung aktiv zu gestalten.

Der Aufbau von Kompetenzen für gelingende Laufbahnentscheidungen ist zunächst im Rahmen der Erstausbildung und den darin vorzunehmenden Weichenstellungen wichtig. Die Bildungs- und Berufswahlkompetenzen werden im Prozess der individuellen Laufbahngestaltung aufgebaut, vertieft und ausdifferenziert. Der schulische ibobb-Prozess ermöglicht im Rahmen der entsprechenden Bildungs- und Berufsorientierungsaktivitäten (BBO-Unterricht, außerschulische Aktivitäten, Realbegegnungen, Recherchen, Informationsangebote, Beratung, etc.) den Aufbau der für die eigene Laufbahngestaltung notwendigen Kompetenzen. Innerhalb der lebenslangen Bildungs- und Berufslaufbahn werden die Bildungs- und Berufswahlkompetenzen entsprechend adaptiert und erweitert.

Zudem werden im Sinne des lebenslangen Lernens die genannten Kompetenzen benötigt, so lange Arbeit und Beruf für den Einzelnen von biografischer Bedeutung sind. Da die Bildungs- und Berufsorientierung ein prozesshaftes, sich über längere Zeiträume erstreckendes Geschehen ist, das auch mit altersgemäßen Entwicklungs herausforderungen in der Adoleszenz asso-

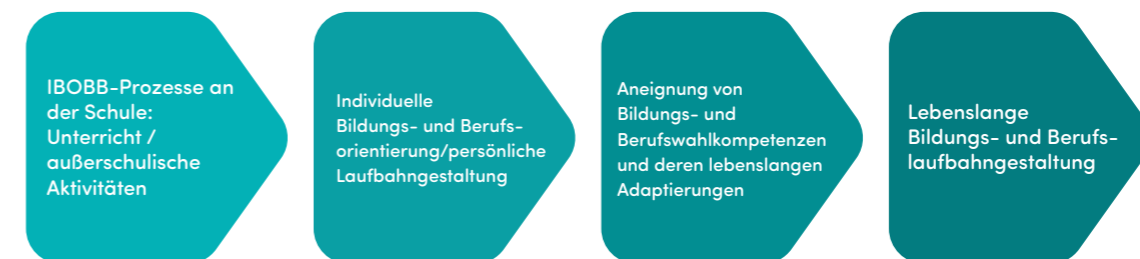


Abb. 7: Zusammenhang zwischen ibobb-Prozess, individueller Bildungs- und Berufsorientierung, Bildungs- und Berufswahlkompetenzen und lebenslangem Bildungs- und Berufslaufbahngestaltung

ziiert ist, braucht es kompetente und einfühlsame Pädagog*innen sowie Berater*innen zur Unterstützung dieses Kompetenzerwerbs. Die Rolle der Pädagog*innen besteht vor allem darin, die notwendigen Entwicklungs- und Sozialisationsprozesse gut zu begleiten, ausreichend Reflexions- und Erfahrungsräume sowie einschlägige Lernanlässe bereit zu stellen und den Heranwachsenden dabei zu helfen, die berufliche Identitätsentwicklung vorzubereiten und vor allem Mut zu machen, Ausbildung bzw. berufliches Leben selbst in die Hand zu nehmen. Ein besonderer Blick ist dabei auf jene junge Menschen zu legen, denen es an einem positiven Selbstbild, der Erfahrung von Selbstwirksamkeit oder an Perspektiven fehlt und die daher in ihren Suchbewegungen nach Identität durch Ausbildung und Beruf besondere Unterstützung brauchen. Allen voran braucht es die Grundlegung fundierter Bildungs- und Berufswahlkompetenzen als Unterstützung im Prozess der permanenten Weiterentwicklung als Person und als aktiv Partizipierende*r in einer sich unaufhaltsam verändernden Lebens- und Arbeitswelt.

BMBWF (2021): Die Bildungs-, Berufs- und Lebensorientierung gut starten! Leitfaden für die Handhabung des Bildungs- und Berufsorientierungstools. Wien. [Leitfaden_BBO-Tool](#) (letzter Zugriff Mai 2022)

BMBWF (2022): Lehrpläne für die Bildungs- und Berufsorientierung. Wien. [Rechtliche Grundlagen](#) (letzter Zugriff Mai 2022)

Careers Around Me (2022): [Innovative Technologies in Career Guidance](#). Erasmus+-Project. (letzter Zugriff März 2022)

European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN): Glossary (letzter Zugriff März 2022)

Fischer, Martin/ Reimann, Daniela (2018): Didaktik der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung. In: Tramm, Tade/ Casper, Mark/ Schlömer, Tobias (Hrsg.): Didaktik der beruflichen Bildung – Selbstverständnis, Zukunftsperspektiven und Innovationsschwerpunkte. Bielefeld, Bertelsmann Verlag. S. 217-236.

Krötzel, Gerhard (2010): „Career Management Skills“ – ein Kernelement der Strategien zu [Life-long Guidance](#). In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis

LITERATUR

und Diskurs. Ausgabe 9, 2010. Wien. (letzter Zugriff Mai 2022)

MCEECDYA (2010): *The Australian Blueprint for Career Development*, prepared by Miles Morgan Australia, Commonwealth of Australia, Canberra. (letzter Zugriff Juni 2022)

Neary, Siobhan/ Dodd, Vanessa/ Hooley, Tristram (2015): *Understanding Career Management Skills: Findings From the First Phase of the CMS Leader Project*. Derby: International Centre for Guidance Studies, University of Derby.

NEWSLETTER Berufsinformation (2020): C – Career Management Skills. Nr. 04/2020. Bildungs-ABC, Teil 83. Wien, Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw).

Savickas, Mark L. (2019): *Career Counseling*. Second Edition. Washington, American Psychological Association.

Sultana, Ronald G. (2009): Competence und competence frameworks in career guidance: complex and contested concepts. In: *The International Journal for Educational and Vocational Guidance* (2009) Volume 9, issue 1, S. 15-30. Cham, Springer Nature.

Sultana, Ronald G. (2019): Authentische Berufsorientierung. Dvb Script 01/2019, Übersetzung von Barbara Knickrehm.

1.6 Geschlechter- und diversitätssensible Bildungs- und Berufsorientierung

Silke Luttenberger

Die Entscheidung für einen bestimmten Bildungsweg bzw. Beruf stellt einen Entwicklungsprozess dar, der mit dem Erwerb entsprechender Kompetenzen verbunden ist.⁸⁴ Im Rahmen dieses bildungs- und berufsbezogenen Entwicklungsprozesses⁸⁵ und den damit verbundenen Entwicklungsaufgaben sollen Jugendliche Klarheit über die eigenen Fähigkeiten und Interessen gewinnen, berufliche Perspektiven auswählen und abwägen sowie mit den eigenen Rollen- und Lebensvorstellungen in Einklang bringen. Bildungs- und Berufsentscheidungen werden jedoch nicht immer vor dem Hintergrund dieser Passung zwischen individuellen Fähigkeiten und Interessen getroffen, sondern auch in Auseinandersetzung mit dem sozialen Umfeld und vor dem Hintergrund von Stereotypen. Eine verstärkte Individualisierung der Bildungs- und Berufsorientierung eröffnet die Möglichkeit, dass Jugendliche sich stärker an ihren Fähigkeiten und Interessen orientieren als an stereotypen Erwartungen.⁸⁶

1.6.1 Bildungs- und Berufsentscheidung im Jugendalter

Im Jugendalter wird die Arbeitswelt realistischer eingeschätzt und schrittweise werden zuvor noch abstrakte Entwicklungsaufgaben der Berufstätigkeit erschlossen (z.B. Vereinbarkeit Beruf und Lebensziele, Zukunftschancen in unterschiedlichen Berufen). Jugendliche erhalten Informationen aus unterschiedlichen Quellen (Medien, soziales Umfeld), welche in weiterer Folge zur Bewertung herangezogen werden.⁸⁷ Außerschulische wie schulische Maßnahmen der Bildungs- und Berufsorientierung bieten in diesem Prozess Orientierung (Praktika, Beratungsmöglichkeiten etc.). Jedoch bedeutet dies nicht, dass Jugendliche sich immer bezüglich ihrer Fähigkeiten und Interessen einschätzen bzw. gut begründete Berufsentscheidungen treffen können. Gleichzeitig spielt im Jugendalter die Orientierung an Freund*innen oder den Berufen der Eltern eine entscheidende Rolle.⁸⁸ So kommt es beispielsweise auch zu stereotypen Berufsvorstellungen sowie in weiterer Folge zu Einschränkungen auf die Berufswahl. Im Rahmen dieses Entwicklungsprozesses geht es also nicht um eine punktuelle Entscheidung, sondern gleichzeitig um die Frage der individuellen Stellung im Rahmen der Gesellschaft.⁸⁹ Berufswünsche entstehen bereits früh.⁹⁰ Jugendliche werden dabei immer stärker Gestalter*innen der eigenen Berufsbiografie.⁹¹ Das bedeutet aber auch, dass Jugendliche Klarheit über ihre beruflichen Fähigkeiten und Interessen⁹² entwickeln sollten und berufliche Perspektiven gegeneinander abwägen, sowie mit Rollenvorstellungen in Einklang bringen müssen.⁹³ Um diese Entwicklungsaufgabe erreichen zu können, benötigen Jugendliche darüber hinaus Vertrauen in die persönliche Entscheidungsfähigkeit.

⁸⁴ Vgl. Brüggemann/ Rahn 2013

⁸⁵ Vgl. Kracke 2014

⁸⁶ Vgl. Luttenberger/ Ertl/ Paechter 2016

⁸⁷ Vgl. Howard/ Walsh 2011

⁸⁸ Vgl. Luttenberger et al. 2014

⁸⁹ Vgl. Driesel-Lange/ Hany/ Kracke/ Schindler 2010

⁹⁰ Vgl. auch den Beitrag zur Entwicklung von beruflichen Interessen in der Primarstufe

⁹¹ Vgl. Kracke 2014; Luttenberger et al. 2016

⁹² Vgl. Holland 1997

⁹³ Vgl. Driesel-Lange 2011

ANDREA FRAUNDORFER, Dr.ⁱⁿ phil., arbeitet in der Abteilung *Schulpsychologie, psychosoziale Unterstützung und schulärztlicher Dienst, Bildungs- und Berufsberatung* im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung. Bisherige Publikationen zu Innovationen in Schulen, zu Bildungsbenachteiligung und Schulabbruch, zu Begabungsförderung sowie zur psychosozialen Gesundheit.

SABINE FRITZ, MA, arbeitet an der Pädagogischen Hochschule Steiermark im Institut Educational Governance. Bisherige Publikationen zu Bildungs- und Berufsorientierung an AHS, Bildungs- und Berufsorientierung im Rahmen der Persönlichkeitsbildung, Career Management Skills, Partizipation - Praxisbeispiele aus der Schule.

EVELIN LANGENECKER, Mag.^a, Studium der Soziologie, Mitarbeiterin im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Abteilung *Schulpsychologie, psychosoziale Unterstützung und schulärztlicher Dienst, Bildungs- und Berufsberatung* und zuständig für die Bildungs- und Berufsorientierung an österreichischen Schulen.

INDIVIDUELLE UND SOZIALE EINFLUSSFAKTOREN AUF BERUFSENTSCHEIDUNGEN

Im Rahmen der Berufswahltheorien wird dabei von berufsbezogener Selbstwirksamkeit gesprochen.⁹⁴ Dabei werden die folgenden Bereiche unterschieden (siehe Abbildung 8):⁹⁵



Abb. 8: Berufsbezogene Selbstwirksamkeit als zentrales Element der Berufsentscheidung

- Entscheidungsbereitschaft: Fähigkeit, sich mit der persönlichen beruflichen Rolle auseinanderzusetzen und sich für einen Beruf zu entscheiden
- Planung: aktive und zukunftsgerichtete Beschäftigung mit der individuellen beruflichen Entwicklung
- Exploration: aktive Informiertheit sowie Reflexion über individuelle Fähigkeiten, Interessen und Lebensziele sowie Entwicklung von berufsbezogenen Kompetenzüberzeugungen
- Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten: Zutrauen, die eigene Berufswahlentscheidung erfolgreich zu gestalten sowie Berufsziele umsetzen zu können

Bildungs- und Berufsentscheidungen werden jedoch nicht nur vor dem Hintergrund individueller Fähigkeiten und Interessen, sondern auch in Auseinandersetzung mit dem sozialen Umfeld und vor dem Hintergrund (gesellschaftlicher) Stereotype getroffen. Das Umfeld nimmt somit auch Einfluss auf die tatsächliche Berufsentscheidung.

Dieses Zusammenspiel zwischen Person und Umwelt spielt eine zentrale Rolle in der sozial-kognitiven Theorie von Bandura (1998), die eine wichtige Grundlage für die sozial-kognitive Laufbahntheorie darstellt (vgl. Abbildung 9).⁹⁶

⁹⁴ Vgl. Lent/ Brown/ Hackett 1994

⁹⁵ Vgl. Lutfenberger/ Steinlechner/ Paechter 2018

⁹⁶ Vgl. Lent/ Brown/ Hackett 1994

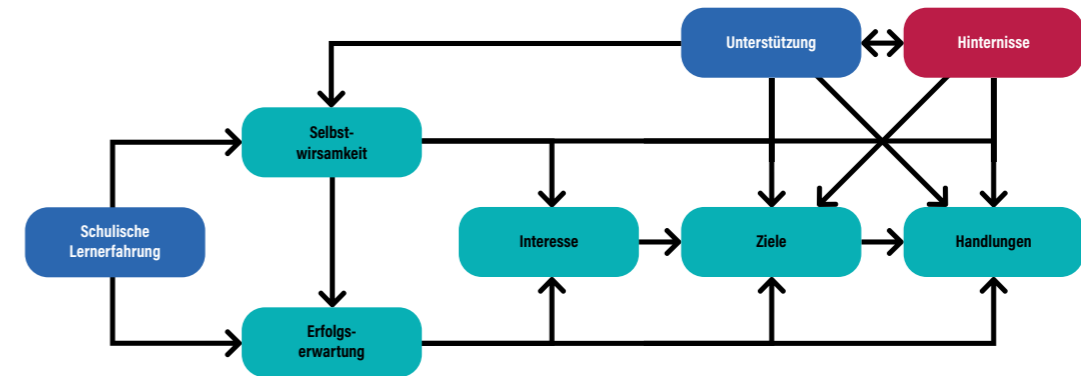


Abb. 9: Sozial-kognitive Laufbahntheorie

Dabei spielen die folgenden individuellen Merkmale im Rahmen des Bildungs- und Berufsentscheidungsprozesses eine bedeutsame Rolle:

- Selbstwirksamkeitserwartungen beschreiben die Einstellungen bzw. Einschätzungen einer Person bezüglich individueller Fähigkeiten. Es handelt sich dabei um die Vorstellung einer Person, eine Handlung (erfolgreich) ausführen zu können und damit bestimmte Ergebnisse bzw. Ziele zu erreichen. Selbstwirksamkeitserwartungen, d.h. die Einschätzungen der individuellen Fähigkeiten, werden dabei immer bereichsspezifisch verstanden (z. B. Selbstwirksamkeitserwartungen im handwerklichen Bereich).
- Erfolgserwartungen sind persönliche Überzeugungen von den erwarteten Ergebnissen einer bestimmten Handlung (z. B. ich erwarte, ein Regal erfolgreich aufbauen zu können).
- Individuelle Ziele stellen zielgerichtete Aktivitäten dar. Durch das Festlegen von Zielen können Personen über eine längere Zeit ihr berufsbezogenes Verhalten ausüben und aufrechterhalten.

Die Entwicklung von beruflichen Interessen und Zielen entsteht durch das Zusammenspiel der oben beschriebenen individuellen Faktoren. Personen mit hohen (aber realistischen) Selbstwirksamkeitserwartungen ziehen eine höhere Anzahl an beruflichen Möglichkeiten in Betracht, treffen eher Entscheidungen und verfolgen beruflichen Ziele konsequent.⁹⁷ Dies kann generell durch schulische Lernerfahrungen unterstützt werden. Gleichzeitig kommt der Bildungs- und Berufsorientierung eine entscheidende Rolle bei der Realisierung von Berufswünschen zu.⁹⁸ Besonders Jugendliche, die Hindernisse aufgrund stereotyper Zuschreibungen erleben, benötigen diesbezüglich individualisierte Unterstützungsmaßnahmen.

PRINZIPIEN DER INDIVIDUALISIERUNG IN DER GESCHLECHTER- UND DIVERSITÄTSENSIBLE BILDUNGS- UND BERUFSORIENTIERUNG

Geschlechter- und diversitätssensible Bildungs- und Berufsorientierung soll unter dem Aspekt der Chancengleichheit in der Ermöglichung von Zugängen zu Bildungs- und Berufsentscheidungen verstanden werden und sich am Grundsatz „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“⁹⁹ orientieren. Der Bildungs- und Berufsentscheidungsprozess soll dabei durch gezielte pädagogische Angebote der Bildungs- und Berufsorientierung unterstützt werden. Indi-

⁹⁷ Vgl. Betz 2001

⁹⁸ Vgl. Lutfenberger et al. 2018

⁹⁹ Vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) 2018

viduelle Berufsentscheidungen müssen ausreichend unterstützt werden sowie etwaige Hindernisse im sozialen Umfeld (vgl. Abbildung 9) aufgegriffen werden, da sich diesbezüglich zentrale Herausforderungen und Unsicherheiten im Rahmen der geschlechter- und diversitätssensiblen Bildungs- und Berufsorientierung stellen. Eine Individualisierung der Bildungs- und Berufsorientierung kann dazu führen, dass Jugendliche ihre Berufsentscheidung stärker an individuellen Fähigkeiten und Interessen orientieren als an der Frage, welcher Beruf als (vom sozialen Umfeld) typisch angenommen wird. Ausgehend von diesen individuellen Voraussetzungen soll das berufsbezogene Kompetenzerleben ermöglicht werden. Ausgehend von der Lebenswelt der Jugendlichen steht die Person im Fokus didaktischer Überlegungen, etwa durch die Förderung persönlicher Fähigkeiten und Interessen, Ressourcen und der Förderung berufsbezogener Kompetenzen. Strukturelle Hindernisse, wie etwa gesellschaftliche oder soziale Normvorstellungen, sollen sichtbar gemacht werden und eine kritische Reflexion darüber angeregt werden. Jugendliche sollen bei der Umsetzung individueller beruflicher Ziele unterstützt werden. Geschlechter- und diversitätssensible Bildungs- und Berufsorientierungsmaßnahmen können in Anlehnung an die Selbstbestimmungstheorie der Motivation¹⁰⁰ verstanden werden. Die individuelle Förderung soll dazu führen, dass bedeutsame individuelle Einflussfaktoren auf Berufsentscheidungen gefördert werden. Jugendliche sollen dabei begleitet werden, Fähigkeiten und Interessen gut einzuschätzen und sich berufsbezogene Ziele zu setzen. Wissensinhalte über Berufe sollen als interessant wahrgenommen werden und die Bedeutung für einen möglichen zukünftigen Beruf sichtbar werden. Die Bereitschaft für geschlechter- und diversitätssensible Berufsentscheidungen ist höher, wenn Kompetenzerleben, Selbstbestimmung und soziale Einbindung bei pädagogischen und didaktischen Maßnahmen sichtbar werden.

Betz, Nancy (2001): Career self-efficacy. In: Leong, Fredrick T./ Barak, Azy (Hrsg.): Contemporary models in vocational psychology: A Vol. in honor of Samuel H. Osipow. Lawrence Erlbaum Associates Publishers, S. 55-77.

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) (2018): Grundsatzklassen „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“. (letzter Zugriff Juni 2022)

Brüggemann, Tim/ Rahn, Sylvia (2013): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Münster, Waxmann.

Bandura, Albert (1998): Personal and collective efficacy in human adaption and change. In: Adair, John G./ Belánger, David/ Dion, Kenneth L. (Hrsg.), Advances in psychological science: Vol. 1. personal, social and cultural aspects. Hove, UK, Psychology Press, S. 51-71.

Deci, Edward L./ Ryan, Richard M. (2002): Handbook of self-determination research. New York, University of Rochester Press.

Diesel-Lange, Katja/ Kracke, Bärbel/ Hany, Ernst/ Schindler, Nicola (2013): Das Thüringer Berufsorientierungsmodell: Charakteristika und Bewährung. In: Brüggemann, Tim/ Rahn, Sylvia (Hrsg.): Berufsorientierung: Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Münster, Waxmann, S. 281–297.

Holland, John L. (1997): Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments. Psychological Assessment Resources.

Howard, Kimberly A. S./ Walsh, Mary E. (2011): Children’s conceptions of career choice and

¹⁰⁰ Deci/ Ryan 2002

attainment. Model development. In: Journal of Career Development, 38, S. 256-271.

Kracke, Bärbel (2014): Der Berufsorientierungsprozess aus entwicklungspsychologischer Sicht. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 1, S. 16-19. (letzter Zugriff 27.12.2021).

Lent, Robert William/ Brown, Steven D./ Hackett, Gail (1994): Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. In: Journal of Vocational Behavior, 45 (1), S. 79–122.

Lipowski, Katrin/ Kaak, Silvio/ Kracke, Bärbel (2016): Individualisierung von schulischen Berufsorientierungsmaßnahmen – ein praxisorientiertes diagnostisches Verfahren zur Erfassung von Berufswahlkompetenz. In: Faulstich-Wieland, Hannelore/ Rahn, Sylvia/ Scholand, Barbara: Berufsorientierung im Lebenslauf - theoretische Standortbestimmung und empirische Analysen. Berufs- und Wirtschaftspädagogik (BWP), Spezial 12, S. 1–16.

Luttenberger, Silke/ Aptarashvili, Ia/ Ertl, Bernhard/ Ederer, Elfriede/ Paechter, Manuela (2014): Niedrige Übereinstimmung zwischen Interessen und Berufswunsch – ein bislang vernachlässigtes Risiko in der Berufsorientierung Jugendlicher. Gruppendynamik und Organisationsberatung, 45 (4), S. 359–377. Online-Beitrag (letzter Zugriff Juni 2022)

Luttenberger, Silke/ Ertl, Bernhard/ Paechter, Manuela (2016): Vorschläge für eine schulische Berufsorientierung, die geschlechtsunabhängige Berufsentscheidungen fördert. In: Erziehung und Unterricht. Österreichische pädagogische Zeitschrift, 5 (6), S. 662–670.

Luttenberger, Silke/ Steinlechner, Petra/ Paechter, Manuela (2018): Der Stellenwert von personen- und umweltbezogenen Faktoren bei Berufsentscheidungen: Implikationen für die Berufsorientierung aus Berufswahltheorien. In: Allabauer, Kurt/ Forstner-Eberhart, Angela/ Kraker, Norbert/ Schwetz, Herbert (Hrsg.): Masterarbeiten in pädagogischen Berufsfeldern. Pädagogische Situationen theoriegeleitet begegnen Wien, facultas, S. 149–162.

SILKE LUTTENBERGER, Dr.ⁱⁿ, ist Hochschulprofessorin für Pädagogische Psychologie und Leiterin des Instituts für Praxislehre und Praxisforschung an der Pädagogischen Hochschule Steiermark. In Forschung und Lehre beschäftigt sie sich mit der Entwicklung von Interessen und Motivation mit Fokus MINT, Bildungs- und Berufsorientierung und Professionalisierung von Pädagog*innen.

2

Nationale Initiativen und Entwicklungen in ibobb

2.1 Der neue BBO-Lehrplan und das übergreifende Thema Bildungs-, Berufs- und Lebensorientierung

Sabine Fritz und Ulrike Friedwagner-Evers

Im folgenden Beitrag werden die zentralen Elemente des neuen Lehrplans zur Bildungs- und Berufsorientierung erläutert. Die neuen Lehrpläne treten mit Schuljahr 2023/24 in Kraft.

Das Ziel der Menschen ist es in der Regel, ein gelingendes, selbstbestimmtes Leben zu führen. Arbeit und Beruf nehmen auf der Suche nach der Identität einen zentralen Stellenwert ein, individuelle Zielvorstellungen und Gestaltungswille aktivieren Handlungspotenziale.

Um Schüler*innen beim Übergang in ein anderes Bildungssystem, in ein Ausbildungssystem oder beim Einstieg in den Beruf zu unterstützen, gibt es das Unterrichtsfach Berufsorientierung, das in Österreich mit dem Schuljahr 1998/99 verbindlich eingeführt wurde. Die verbindliche Übung „Berufsorientierung“ wurde nun in „Bildungs- und Berufsorientierung“ umbenannt.

2.1.1 Die Bildungs- und Lehraufgabe der Bildungs- und Berufsorientierung (BBO) im neuen Lehrplan

Bildungs- und Berufsorientierung hat eine eigenständige Bildungs- und Lehraufgabe, die jedoch nicht unabhängig von anderen Fächern umgesetzt werden kann, da auch die Inhalte anderer Fächer relevant für die Lebens- und Berufsbildung sind bzw. sein können. Der Bildungs- und Berufsorientierungsunterricht soll sich am Entwicklungsstand und an den individuellen Anforderungen der Lernenden ausrichten, er soll prozessorientiert und geschlechterreflektiert durchgeführt werden. Die Aufgaben der Bildungs- und Berufsorientierung sind es, dass Schüler*innen

- persönliche Fähigkeiten, Interessen erkennen, Berufs- und Lebensperspektiven reflektieren und erweitern, Geschlechterstereotype hinterfragen,
- die Ausbildungs- und Weiterbildungssysteme sowie die Arbeits- und Berufswelt erkunden und arbeitsmarktrelevantes Wissen erwerben,
- Zusammenhänge zwischen unterschiedlichen Ausbildungen, Tätigkeitsbereichen, dem Arbeitsmarkt und individuellen Zukunfts- und Entwicklungsmöglichkeiten erkennen und reflektieren, Chancen erkennen und bildungs- und berufswahlrelevante Entscheidungen treffen,
- ihre Übergänge in weiterführende Systeme zielgerichtet vorbereiten, gestalten und überprüfen.

Die *Verbindliche Übung Bildungs- und Berufsorientierung* hat als Ziel, junge Menschen in ihren Entwicklungsaufgaben zu begleiten, ihre Stärken wahrzunehmen, sie zur Reflexion anzuleiten und beim Aufbau von Orientierungs- und Entscheidungskompetenzen zu unterstützen.

„Damit sich die unmittelbaren Leistungen des Schulsystems gesellschaftlich und wirtschaftlich entfalten bzw. sich das in der Schule Erreichte für das Individuum auch in Erfolge im späteren Leben umsetzt, ist ein gesicherter Übergang aus dem Schulsystem in die Arbeitswelt und die Gesellschaft notwendig. Der Transfer aus der Schule kann zwar nicht unmittelbar durch die Handelnden des Bildungssystems beeinflusst, muss aber von ihnen vorbereitet werden.“¹⁰¹

Dieses Ziel kann vor allem dann erreicht werden, wenn der Erwerb der Laufbahngestaltungskompetenzen systematisch gefördert wird. Der BBO-Unterricht bzw. auch alle weiteren Aktivitäten innerhalb der Bildungs- und Berufsorientierung zielen auf den Erwerb dieser für Orientierung und Entscheidungen wichtigen Kompetenzen, die als Teil der Lebenskompetenzen betrachtet werden können. Zu den zu erwerbenden Kompetenzen im schulischen Kontext gehören nach Krötzl die

- Fähigkeit zur Selbstreflexion (insbesondere hinsichtlich der Fähigkeiten, Interessen, Leistungsfähigkeit, Wünsche)
- Entscheidungsfähigkeit (inklusive Fähigkeit zur Gestaltung von Entscheidungsprozessen und Umgang mit mehrdimensionalen, teils auch widersprüchlichen Entscheidungsgrundlagen)
- Fähigkeit zur Informationsrecherche und -bewertung
- Fähigkeit, eigene Ziele definieren und verfolgen zu können¹⁰²

Der Erwerb dieser Laufbahngestaltungskompetenzen befähigt Menschen, ihre Bildungs- und Berufsbiografie ein Leben lang aktiv zu gestalten und ein berufliches Selbstkonzept zu entwickeln. In der Literatur finden sich dafür synonym die Begriffe Bildungs- und Berufsorientierungskompetenzen bzw. Bildungs- und Berufswahlkompetenzen.¹⁰³

Bei der Zielerreichung für den notwendigen Kompetenzerwerb sind am Schulstandort neben den BBO-Lehrpersonen, den Schüler- und Bildungsberater*innen, den BO-Koordinator*innen auch alle anderen Lehrpersonen und alle weiteren Unterrichtsgegenstände eingebunden.

Immer kürzere Innovationszyklen und Paradigmenwechsel leiten große Umbrüche in der Wirtschaft ein. Die zunehmende Komplexität und der Wandel in der Arbeitswelt erschweren die (berufliche) Orientierung für Schüler*innen. Umso mehr Bedeutung kommt dadurch der Bildungs- und Berufsorientierung zu. Der Begriff *Verbindliche Übung Berufsorientierung* wurde im neuen Lehrplan von *Verbindliche Übung Bildungs- und Berufsorientierung* abgelöst. Diese Begriffserweiterung weitet auch den Fokus und trägt der Entwicklung Rechnung, dass Ausbildungsphasen und Berufsausübungszeiten im Berufsleben vermehrt einander abwechseln. Der Begriff des „*Lifelong Learning*“ ist ein Synonym für die permanente Weiterbildung im Erwachsenenalter, auch als lebenslanges bzw. lebensbegleitendes Lernen bezeichnet.

¹⁰¹ Baumegger et al. 2018, S. 271

¹⁰² Vgl. Krötzl 2010

¹⁰³ Siehe dazu den Beitrag zu den Kompetenzen für die Bildungs- und Berufswahl in diesem Band

Bereits in der Volksschule finden die Ideen und Inhalte der BBO ihren Niederschlag: Das Kennenlernen und Reflektieren der Berufserfahrungen im familiären bzw. regionalen Umfeld sowie erste Realbegegnungen stellen Säulen der BBO in dieser Altersstufe dar. In der Mittelschule wird BBO im Rahmen von je einer Jahreswochenstunden in der 7. und 8. Schulstufe durchgeführt. Dabei wird zumindest eine Jahreswochenstunde als Unterricht in der Verbindlichen Übung BBO angeboten, eine weitere Jahreswochenstunde (32 Unterrichtseinheiten) wird integrativ in anderen Unterrichtsgegenständen durchgeführt. Es besteht die Möglichkeit schulautonom der BBO ein größeres Stundenkontingent zuzuweisen. In der AHS erfolgt der Unterricht integrativ, sofern nicht schulautonom eine andere Regelung umgesetzt wird.

2.1.2 Didaktische Grundsätze im neuen Lehrplan

Der BBO-Unterricht orientiert sich am *standortspezifischen Umsetzungskonzept* der jeweiligen Schule, das auf regionale Rahmenbedingungen, Kooperationspartner und das Bildungsangebot ausgerichtet ist und Schwerpunktsetzungen sowie die koordinierten Aktivitäten der BBO der Schule darstellt. Das im Rundschreiben 17/2012 beschriebene Standortkonzept stellt das Rückgrat der Planung und Abstimmung am Standort dar und wird sinnvollerweise jährlich überarbeitet.¹⁰⁴

Bis zu 30 Unterrichtseinheiten *Realbegegnungen*¹⁰⁵ ergänzen den BBO-Unterricht in der 7. und 8. Schulstufe. Die Durchführung von Realbegegnungen wird ebenso in das gesamtpädagogische, didaktisch und entwicklungspsychologisch fundierte Standortkonzept eingebunden. Die Mehrheit der Laufbahnentscheidungskompetenzen ist nicht direkt lehrbar. Sie sind ein Produkt von reflektierten Lernerfahrungen und werden sinnvollerweise in realen Situationen erworben.¹⁰⁶ Lehrpersonen unterstützen die Entwicklung der Laufbahnkompetenzen im Kontext von Realbegegnungen, die frühzeitig beginnen können. Zu Realbegegnungen zählen Schul- und Berufserkundungen genauso wie berufspraktische Tage und Informationsveranstaltungen im Kontext der BBO. Das Ziel von Realbegegnungen ist es, dass Schüler*innen persönlich ausgewählte Schulen und Ausbildungsstätten sowie Berufe und Berufsfelder erkunden. In weiterer Folge leiten sie davon Erkenntnisse ab und gleichen diese mit persönlichen Einstellungen und Erwartungen ab. Während eine professionelle Vorbereitung auf Realbegegnungen Schüler*innen befähigt, sich aktiv gewünschte Informationen zu besorgen, unterstützt eine professionelle Nachbereitung bei der Einordnung ins persönliche Entwicklungsportfolio der Schüler*innen. Erfahrungsabgleiche und eine kritische Auseinandersetzung fördern die Reflexion. *„Schüler*innen profitieren enorm davon, wenn sie zur Durchführung einer Maßnahme schon Vorwissen (aus der Vorbereitungsphase) einbringen können, so kann neu erworbenes Wissen direkt angeknüpft werden.“¹⁰⁷* Nach Beinke können ohne Reflexion der eigenen Erfahrungen bei Realbegegnungen keine Erkenntnisse im Prozess der Berufswahl gewonnen werden.¹⁰⁸

¹⁰⁴ Rundschreiben 17/2012 des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung

¹⁰⁵ Realbegegnungen [ibobb Portal](#)

¹⁰⁶ Krötzl 2010, S. 6

¹⁰⁷ Brüggemann 2017, S. 324

¹⁰⁸ Vgl. Beinke 2013

„Das pädagogische Potenzial der berufspraktischen Erfahrung entwickelt sich in dem Moment, in dem es eine reflexive Einbindung in die Systematik des Berufs (Berufsbild, Berufswelt usw.) erfährt und damit in den übergreifenden berufsrelevanten Kontext gestellt wird. So wird z.B. die singuläre Erfahrung des trockenen Rechnens in der Buchhaltung für die Jugendlichen erst durch die Rückbindung an die sozialen Zusammenhänge des Berufsfeldes einordenbar, sinnhaft und damit bedeutsam.“¹⁰⁹

Eine weitere Aufgabe von Schule im Kontext von ibobb ist es, über vorhandene Unterstützungsangebote zu informieren. Diesbezüglich wird eine enge Kooperation mit außerschulischen Beratungseinrichtungen, regionalen Bildungsanbietern, Berufsinformationszentren und Einrichtungen der wirtschafts- und sozialpolitischen Interessenverbände der Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen angestrebt. Nach Brüggemann kommt der bedarfsgerechten Auswahl und der prozessorientierten Planung der Angebote große Bedeutung zu, da „eine Überdosierung“ von Unterstützungsmaßnahmen möglicherweise zu Konfusionen und unliebsamen Wechselwirkungen führen kann.¹¹⁰

Große Bedeutung hat auch die Dokumentation der Schüler*innen ihren Entwicklungs- und Lernprozess betreffend (Portfolio), diese stellt eine qualitative Basis für Reflexion dar.

Erziehungsberechtigte wie auch die Peer-Group sowie Role-Models spielen eine wichtige Rolle in der Phase der Entscheidung. Auch diese werden ebenso wie externe Unterstützungssysteme in das standortspezifische Umsetzungskonzept eingebunden.

Der Lehrplan weist ausdrücklich darauf hin, dass das Zusammenspiel aller Beteiligten am Schulstandort für eine Zielerreichung unabdingbar ist. Neben den BBO-Lehrpersonen, den Schüler- und Bildungsberater*innen, den Lehrpersonen in anderen Unterrichtsgegenständen sind es auch die BO-Koordinator*innen, die das Zusammenwirken aller Aktivitäten am Standort planen und dokumentieren und dadurch einen wesentlichen Beitrag zu einem koordinierten und auf die Zielgruppe zugeschnittenen Maßnahmenpaket im Bereich von ibobb leisten.

WAS IST NEU IM LEHRPLAN?

Neu im Lehrplan zur Bildungs- und Berufsorientierung sind zentrale fachliche Konzepte (ZFK), die dem neuen Lehrplan in der BBO zugrunde liegen. Diese veranschaulichen in knappen Worten die Grundessenz und unterstützen die Fokussierung auf den fachlichen Kern. Sie sind die „Big Ideas“ des Unterrichtsfaches:

- Bildung und Beruf
 - > Neben Bildungsprozessen als Grundlage für ein selbstbestimmtes, zufriedenes Leben zielt dieses ZFK auch darauf ab, dass sich die Lernenden relevantes Wissen aneignen, Kompetenzen für Kommunikation und Zusammenarbeit entwickeln, die Bereitschaft aufbauen, selbstgesteuert zu lernen und Wissen zu teilen.

- Arbeit in ihren unterschiedlichen Dimensionen
 - > Dieses ZFK beinhaltet Themen wie Sicherung des Lebensunterhalts, gesellschaftliche Anerkennung, Sinnstiftung und Selbstverwirklichung, die ständige Veränderung von Arbeit, die Auseinandersetzung mit technischen Innovationen, künstlicher Intelligenz, Digitalisierung, Globalisierung, Regionalisierung, Organisationsformen von Arbeit u.v.m.
- Persönlichkeit und individuelle Laufbahn
 - > Die Auseinandersetzung mit den eigenen Interessen und Potenzialen, mit Chancen für die persönliche Lebensgestaltung und deren Steuerung stellt den Kern dieses zentralen fachlichen Konzepts dar.

Neu im Lehrplan zur BBO sind weiters *Kompetenzbeschreibungen und Anwendungsbereiche* anstelle von Inhalten (wie im vorangegangenen Lehrplan), rund um die der BBO-Unterricht standortspezifisch geplant wird. Weniger die Inhalte des Erlernten und Erfahrenen sind im Zentrum, die Fokussierung hat sich zur verstärkten Auseinandersetzung mit Entscheidungsprozessen entwickelt.

Die Kompetenzbeschreibungen werden folgenden vier Kompetenzbereichen des Kompetenzmodells der CMS in der 7. und 8. Schulstufe zugeordnet:

- Kompetenzbereich: Persönliche Fähigkeiten, Interessen erkennen, Berufs- und Lebensperspektiven reflektieren und erweitern, Geschlechterstereotype hinterfragen
- Kompetenzbereich: Bildungs-, Ausbildungs- und Berufswege sowie Arbeits- und Berufswelt erkunden
- Kompetenzbereich: Chancen erkennen und bildungs- und berufswahlrelevante Entscheidungen treffen
- Kompetenzbereich: Bildungs- und Berufswahlentscheidungen umsetzen und überprüfen

Nach der 8. Schulstufe wechseln Schüler*innen in eine weiterführende Schule, entscheiden sich für eine berufliche Ausbildung oder streben die Matura in der AHS-Oberstufe an. Wichtig ist es vor allem, dass diese Entscheidung bewusst getroffen und der Orientierungsprozess durchlaufen wird, an dessen Ende eine reflektierte Entscheidung steht. Für Schüler*innen ist die BBO vor allem aus dem Grund spannend, da sie als Person, als Individuum mit Stärken, Potenzialen, Werthaltungen und Einstellungen im Zentrum des Lehrplans und somit des Unterrichts stehen und sich selbstwirksam und als Gestalter*innen ihrer Zukunft erleben.

¹⁰⁹ Wensiersky et al. 2005, S. 200

¹¹⁰ Vgl. Brüggemann 2010

EBENFALLS NEU: DAS ÜBERGREIFENDE THEMA „BILDUNGS- BERUFS- UND LEBENSORIENTIERUNG“

Das fächerübergreifende Thema *Bildungs-, Berufs- und Lebensorientierung* (BBLO) und weitere übergreifende Themen sind in den neuen Fachlehrplänen verankert, um das vernetzte Lernen und die fächerübergreifende Kompetenzentwicklung zu unterstützen. Es handelt sich hierbei um gesellschaftlich relevante Themen, die für die künftige Lebenswelt von Schülerinnen und Schülern bedeutsam sind. Es wurden Kompetenzziele formuliert, die bis zum Ende der Primarstufe bzw. der Sekundarstufe I von Schülerinnen und Schülern erreicht werden sollen.

Das fächerübergreifende Thema „Bildungs-, Berufs- und Lebensorientierung“

- ist verbindlich in den Fachlehrplänen Deutsch, Mathematik, Lebende Fremdsprache, Volksgruppensprachen, Geschichte und Politische Bildung, Physik, Technik und Design verankert und
- in Geographie und Wirtschaftliche Bildung, Chemie, Musik, Kunst und Gestaltung, Bildungs- und Berufsorientierung gibt es Hinweise zu Unterrichtsansätzen zum Erwerb von Kompetenzen des übergreifenden Themas.

Die Vorbereitung und Durchführung von Unterricht zum übergreifenden Thema Bildungs-, Berufs- und Lebensorientierung erfordert eine zielgerichtete Abstimmung der Lehrpersonen und eine vorausschauende Planung bzgl. sinnvoller Schwerpunktsetzungen. Dabei werden Bezüge zu Themen wie z.B. Arbeitsabläufe, Tätigkeitsbereiche, Arbeitsbedingungen (gestern, heute, morgen), untypische sowie nicht traditionelle Frauen- und Männerberufe, die Wichtigkeit von überfachlichen Kompetenzen (Selbst- und Sozialkompetenz; Stärken, Interessen und Talente; Erwartungen und Ziele im Hinblick auf das Leben) aber auch der Zusammenhang von Bildung und Beruf, Lieblingsbeschäftigungen und „Traumberufe“, Work-Life-Balance, Arbeitsteilung in der Familie und die Notwendigkeit vielfältige (außer)schulische Erfahrungen zu sammeln, hergestellt.

LITERATUR

Baumegger, David/ Vogtenhuber, Stefan/Oberwimmer, Konrad (2018): Indikatoren E: Übergang aus dem Schulsystem in die Arbeitswelt. In: Oberwimmer, Konrad/ Vogtenhuber, Stefan/ Lassnigg, Lorenz/Schreiner, Claudia (Hrsg.). Nationaler Bildungsbericht Österreich. (letzter Zugriff Mai 2022), Band 1, Leykam, S. 271.

Beinke, Lothar (2013): Das Betriebspraktikum als Instrument der Berufsorientierung. In: Brüggemann, Tim / Rahn, Sylvia (Hrsg.): Berufsorientierung. Münster, S. 262-270.

Brüggemann, Tim (2010): Berufliches Übergangsmanagement - Herausforderungen und Chancen. In: Sauer-Schiffer, Ursula/ Brüggemann Tim (Hrsg.). Der Übergang Schule-Beruf. Beiträge zur Beratung in der Erwachsenenbildung und außerschulischen Jugendbildung. Münster, Waxmann, Band III, S. 57-78.

Brüggemann, Tim (2017): Risiken und Nebenwirkungen von Instrumenten zur Berufsorientierung. In: Brüggemann, Tim/ Driesel-Lange, Katja/ Weyer, Christian (Hrsg.). Instrumente zur Berufsorientierung - Pädagogische Praxis im wissenschaftlichen Diskurs. Münster, Waxmann, S. 324.

Krötzel, Gerhard (2010): „Career Management Skills“ – ein Kernelement der Strategien zu Lifelong Guidance. Magazin Erwachsenenbildung 9, S. 3-13.

Wensiersky, Hans-Jürgen/Schützler, Christoph/Schütt, Sabine (2005): Berufsorientierende Jugendbildung. Weinheim und München, Juventa Verlag, S. 200.

AUTORINNEN

SABINE FRITZ, MA, arbeitet an der Pädagogischen Hochschule Steiermark im Institut Educational Governance. Bisherige Publikationen zu Bildungs- und Berufsorientierung an AHS, Bildungs- und Berufsorientierung im Rahmen der Persönlichkeitsbildung, Career Management Skills, Partizipation - Praxisbeispiele aus der Schule.

ULRIKE FRIEDWAGNER-EVERS, BEd, MSc, arbeitet an der Pädagogischen Hochschule Oberösterreich im Institut für Schulentwicklung und Fortbildung und ist an der Hochschule mit Bildungs- und Berufsorientierung befasst.

2.2 Entwicklung von beruflichen Interessen und der Stellenwert der Bildungs- und Berufsorientierung in der Primarstufe

Silke Luttenberger

Bildungs- und Berufsorientierung bereits in der Primarstufe? Wie frühzeitig sollte mit der Bildungs- und Berufsorientierung begonnen werden?

Im Fokus der Bildungs- und Berufsorientierung standen lange Zeit in erster Linie jene Altersgruppen, welche direkt berufsfeldbezogene Entscheidungen zu treffen haben. Zum Beispiel jene Jugendlichen, die vor Abschluss der Pflichtschule stehen und beispielsweise einen Lehrberuf anstreben oder jene jungen Menschen, die ihre Berufslaufbahn nach der Matura planen müssen. Solche berufswahlbezogenen Entscheidungen werden üblicherweise nicht von heute auf morgen getroffen. Darüber hinaus sollten sie auch gut begründet sein. Für diesen Entscheidungsprozess sind Kompetenzen notwendig, deren Anfänge bereits in der Kindheit liegen.¹¹¹ Das Ziel liegt dabei in einer selbstbestimmten und interessensgestärkten beruflichen Entscheidungsfindung.¹¹²

2.2.1 Berufswünsche in der Primarstufe

In welchem Alter lernen Kinder Berufe kennen? Wann äußern sie erste Berufswünsche? Woher kennen sie diese Berufe? Im Forschungsprojekt „Bildungs- und Berufsorientierung frühzeitig(er) ansetzen“ wurden unter anderem diese Fragen in den Fokus genommen. In diesem Projekt wurden die Berufswünsche der Kinder erhoben.¹¹³ Die Kinder wurden aufgefordert ihre Berufswünsche zeichnerisch darzustellen (144 Kinder aus zweiten Klassen steirischer Volksschulen; 55 Mädchen, 89 Burschen). Die folgenden Fragen wurden vorgegeben: Was möchtest du werden, wenn du groß bist? Woher kennst du diesen Beruf? Von den Mädchen wurden 29 bzw. von den Burschen 39 unterschiedliche Berufe dargestellt (vgl. Beispielzeichnungen Abbildung 10).

Die insgesamt fünf am häufigsten genannten Berufe sind Polizist (18 Nennungen; 18 Burschen), Profifußballer*in (15 Nennungen; 1 Mädchen, 14 Burschen), Lehrer*in (13 Nennungen; 12 Mädchen, 1 Bursche), Tierärztin*Tierarzt (8 Nennungen; 7 Mädchen, 1 Bursche) und Bauer (5 Nennungen; 5 Burschen). Kinder kennen die gezeichneten Berufe vor Allem aus dem familiären Umfeld. So zeichnen 29 Prozent der Kinder einen Beruf, den sie aus der Familie kennen (Eltern, Geschwister, Tanten, Onkeln etc.). Einen noch größeren Anteil mit 39 Prozent hat die erweiterte Lebensumwelt der Kinder, in der sie mit Berufen in Kontakt kommen (regelmäßiger Besuch in der Bäckerei; Schulweg, der an der Polizeistation vorbeiführt, ein*e Ärztin*Arzt oder Lehrer*in als Vorbild). Aus den Medien kennen die Kinder 24 Prozent der angeführten Berufe, dabei zumeist aus dem Fernsehen. Dies betrifft insbesondere Profisportarten, aber auch Polizist*innen oder Ermittler*innen. Nur acht Prozent geben als Begründung die Tätigkeit selbst an. Beispielsweise handelt es sich dabei um Kinder, die ihre Fähigkeiten im Umgang mit Tieren sehr

¹¹¹ Vgl. Woolfolk 2014

¹¹² Vgl. Dreer & Lipowski 2017; Driesel-Lange/Kracke, Hany/Schindler 2013; Luttenberger/Ebner & Paechter 2021

¹¹³ Vgl. Chambers/Kashefpakde/ Rehill & Percy 2018



Abb. 10: Beispielzeichnungen: Förster (links), Astronautin (oben rechts) und Tierärztin (unten rechts).

gut einschätzen und daher Tierärztin*Tierarzt werden möchten.¹¹⁴ Die Frage danach, woher die Kinder die Berufe kennen, stellt ein zentrales Element der späteren Berufswahl dar. Das soziale Umfeld übt einen bedeutsamen Einfluss darauf aus, welche Berufe kennengelernt werden und welche als Option im Rahmen des Berufswahlprozesses herangezogen werden.¹¹⁵

ENTWICKLUNG VON BERUFLICHEN INTERESSEN IN DER PRIMARSTUFE

Die Berufswahl stellt einen Entwicklungsprozess dar, welcher bereits im Kindesalter beginnt. In diesem berufsbezogenen Entwicklungsprozess¹¹⁶ und den damit verbundenen berufsbezogenen Entwicklungsaufgaben sind unterschiedliche Anforderungen zu bewältigen: Fähigkeiten und Interessen zu entwickeln Berufe kennenzulernen, sowie passende Berufe zu identifizieren und schließlich Entscheidungen zu treffen. Diese berufsbezogene Entwicklung bezieht sich auf die gesamte Lebensspanne. Die oben beschriebenen Ergebnisse zu den Berufswünschen von Kindern zeigen, dass Kinder bereits Wissen über Berufe und berufliche Tätigkeiten haben. Dieses Wissen, welches die Kinder entwickeln, ist eine wichtige Basis für die Auseinandersetzung mit Berufen. Ausgehend davon kann tieferes Wissen über Berufe und berufliche Tätigkeiten entwickelt werden. Kinder in der Primarstufe beobachten ihre Lebenswelt dabei systematisch und beginnen intensiver am Übergang von Grundstufe 1 auf Grundstufe 2 über ihre Fähigkeiten und Interessen zu reflektieren und mit Berufen in Verbindung zu setzen.¹¹⁷ Weitere Forschungsergebnisse zeigen, dass Kinder in der Grundstufe 2 Berufe bereits bezüglich derer Merkmale wie Prestige einschätzen können.¹¹⁸

Eine frühe Auseinandersetzung mit berufsbezogenen Kompetenzen sollte zum Ziel haben, die Wahrnehmung der Lebenswelt und die Wahrnehmung der eigenen Person vor dem Hintergrund

¹¹⁴ Vgl. Luttenberger et al. 2021

¹¹⁵ Vgl. Gottfredson 2002

¹¹⁶ Vgl. Kracke 2014

¹¹⁷ Vgl. Olyai & Kracke 2008

¹¹⁸ Vgl. Luttenberger et al. 2021; Olyai & Kracke 2008

eines ausdifferenzierenden Verständnisses von Arbeit und Beruf zu ermöglichen. Diese Entwicklungsaufgaben und deren Zusammenspiel lassen sich aus entwicklungspsychologischer Perspektive am Übergang von Kindes- und Jugendalter darstellen (vgl. Abbildung 2). Im Mittelpunkt steht dabei die Entwicklung von berufsbezogener Selbstwirksamkeit. Dieser Prozess sollte möglichst früh angeregt und gefördert werden.

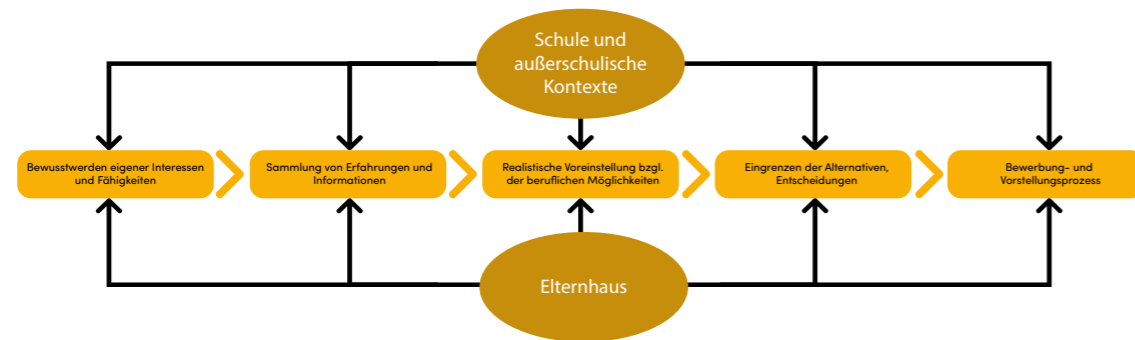


Abb. 11: Entwicklungsaufgaben am Übergang Kindheit und Jugendalter, eigene Darstellung

2.2.2 Konsequenzen für die Bildungs- und Berufsorientierung in der Primarstufe

Bildungs- und Berufsorientierung unterstützt den berufsbezogenen Entwicklungsprozess, in dem Kinder und Jugendliche ihre eigenen Fähigkeiten und Interessen erkunden. Dabei bieten sich Möglichkeiten, sich mit Berufen auseinander zu setzen und diese näher kennen zu lernen. Kinder kommen bereits früh mit der Arbeitswelt in Berührung. Sie erleben die beruflichen Tätigkeiten aus dem sozialen Umfeld, in ihrer Lebenswelt sowie in den Medien.¹¹⁹

Daher ist die Implementierung von Bildungs- und Berufsorientierung in der Primarstufe notwendig.¹²⁰ Schule sowie außerschulische Kontexte stellen dabei ein wichtiges Bindeglied zwischen Wissens- und Kompetenzvermittlung dar und leisten einen wesentlichen Beitrag zur allgemeinen kindlichen Entwicklung. Eine Verankerung der ibbob-Maßnahmen sowie deren Implementierung im Unterricht sind zielführend. Der Fokus sollte dabei auf persönliche Fähigkeiten und Interessen sowie auf Erfahrungen und Kontakte mit der Arbeitswelt gelegt werden.

Im Grundschulalter finden bereits entscheidende Prozesse statt, die für die spätere Bildungs- und Berufswahl relevant sein können – sowohl in Bezug zur Identitäts- und Persönlichkeitsentwicklung als auch zur sozialen Entwicklung. Daher ist es wichtig, so früh wie möglich mit der Auseinandersetzung mit Berufen und der spannenden Welt der Arbeit zu beginnen und damit das Interesse dafür zu wecken.

¹¹⁹ Ebd.

¹²⁰ Vgl. Kampshoff/ Wiepcke 2017; Pässler/ Schneider 2019

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) (2019): Bildungs- und Berufsorientierung. (letzter Zugriff Juni 2022)

Chambers, Nick/ Kashefpakdel, Elnaz T./ Rehill, Jordan/ Percy, Christian (2018): Drawing the future: Exploring the career aspirations of primary school children from around the world. London, Education and Employers.

Dreer, Benjamin/ Lipowki, Katrin (2017): Instrumente der Berufsorientierung an der Grundschule. In: Brüggemann, Tim/ Driesel-Lange, Katja/ Weyer, Christian (Eds.): Instrumente zur Berufsorientierung. Pädagogische Praxis im wissenschaftlichen Diskurs. Münster/New York, Waxmann, S. 53-68.

Driesel-Lange, Katja/ Kracke, Bärbel/ Hany, Ernst/ Schindler, Nicola (2013): Das Thüringer Berufsorientierungsmodell: Charakteristika und Bewährung. In: Brüggemann, Tim/ Rahn, Sylvia (Hrsg.): Berufsorientierung: Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Münster, Waxmann, S. 281-297.

Gottfredson, Linda S. (2002): Gottfredson's Theory of Circumscription, Compromise, and Self-Creation. In: Brown, Duane (Hrsg.): Career choice and development. San Francisco, Jossey-Bass, S. 85-148.

Kampshoff, Marita/ Wiepcke, Claudia (2017): Fachdidaktische Entwicklungsforschung zur Förderung berufsbezogener Interessen von Schülerinnen und Schülern im Rahmen der geschlechtergerechten MINT-Berufsorientierung. In: Zeitschrift für ökonomische Bildung, Heft 6, Jahrgang 2017, S. 1-28.

Kracke, Bärbel (2014): Der Berufsorientierungsprozess aus entwicklungspsychologischer Sicht. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 1, S. 16-19.

Olyai, Nadja/ Kracke, Bärbel (2008): Berufskonzepte im Grundschulalter - Welche Aspekte von Berufen kennen Kinder, und ist dieses Wissen erweiterbar? Eine explorative Studie. In: Diskurs Kindheits- und Jugendforschung, 3 (2), S. 141-148.

Pässler, Katja/ Schneider, Nadja (2019): Stabilität und Veränderung geschlechtsspezifischer Interessen im Primarschulalter - Ergebnisse einer Längsschnittstudie. In: Makarova, Elena (Hrsg.): Gendersensible Berufsorientierung und Berufswahl: Beiträge aus Forschung und Praxis. Bern, Hep Verlag, S. 12-26.

Luttenberger, Silke/ Ebner, Silvia/ Paechter, Manuela (2021): Bildungs- und Berufsorientierung frühzeitig(er) ansetzen. Unveröffentlichter Abschlussbericht im Auftrag Land Steiermark.

Woolfolk, Anita (2014): Pädagogische Psychologie. Pearson Studium - Psychologie. München, Pearson.

SILKE LUTTENBERGER, Dr.ⁱⁿ, ist Hochschulprofessorin für Pädagogische Psychologie und Leiterin des Instituts für Praxislehre und Praxisforschung an der Pädagogischen Hochschule Steiermark. In Forschung und Lehre beschäftigt sie sich mit der Entwicklung von Interessen und Motivation mit Fokus MINT, Bildungs- und Berufsorientierung und Professionalisierung von Pädagog*innen.

2.3 Das Bildungs- und Berufsorientierungstool „Deine Zukunft“ als Auftakt der Bildungs- und Berufsorientierung

Evelin Langenecker

2.3.1 Ausgangslage und Zielsetzung

Die Arbeits- und Berufswelt ist heute mehr denn je durch dynamische Umbrüche gekennzeichnet. Neue Berufe und Berufsfelder entstehen, manche der bisherigen Berufsbilder verlieren an Bedeutung. In diesem komplexen Umfeld brauchen Schüler*innen verstärkt Orientierungshilfe sowie Begleitung bei Bildungswegentscheidungen und bei der Berufswahl.

Der Bildungs- und Berufsorientierungsunterricht in der 7. und 8. Schulstufe zielt genau darauf ab: Die Schüler*innen werden unterstützt, ihren individuellen Bildungs- und Berufsweg in Eigenverantwortung zu finden. Wesentlich für diesen Prozess sind der Erwerb von Laufbahngestaltungskompetenzen wie Reflexions- und Entscheidungsfähigkeit, das Erkennen eigener Interessen und Talente sowie die Fähigkeit und Bereitschaft, eigene Ziele zu definieren und zu verfolgen.

Mit dem BBO-Tool „Deine Zukunft“ steht nun ein Instrument zur Verfügung, das dazu beiträgt, dass der Start in diesen Orientierungsprozess sowie die Gestaltung eines individualisierten BBO-Unterrichts bestmöglich gelingt. Die Erhebung grundlegender Laufbahngestaltungskompetenzen, schulischer Fächerinteressen und ausgewählter Aspekte für den Schulerfolg sollen Schüler*innen, Erziehungsberechtigte und Lehrpersonen für die nächsten notwendigen Schritte im Prozess der Bildungsweg-, Berufs- und Lebensorientierung sensibilisieren. Gleichzeitig wird das Bewusstsein dafür gestärkt, dass Bildungswegentscheidungen auf Basis eines langfristigen, reflektierten und beratend begleiteten Prozesses getroffen werden sollten.

NUTZEN FÜR SCHÜLER*INNEN UND FÜR DIE SCHULE

Schüler*innen (und ihre Erziehungsberechtigten) erhalten anschließend an die Durchführung konkrete Handlungsvorschläge für empfehlenswerte nächste Schritte, Hinweise auf Arbeitsblätter, die sich zur Weiterarbeit am eigenen Orientierungsprozess eignen sowie allgemeine Informationen für die weitere Auseinandersetzung mit ihrer Berufs- und Schullaufbahnentscheidung.

Die Schule erhält Ansatzpunkte für die Gestaltung eines individualisierten und zielgerichteten BBO-Unterrichts in Form von aggregierten (zusammengeführten) Klassenergebnissen. Diese zeigen, wie weit Laufbahngestaltungskompetenzen bereits ausgebildet sind und wo die Hauptinteressen der Schüler*innen liegen. Damit können Lehrkräfte Schwerpunkte im BBO-Unterricht setzen und auch Ableitungen für mögliche Realbegegnungen treffen. Darüber hinaus werden mögliche Bildungslaufbahngefährdungen dargestellt, denen dadurch gezielt begegnet werden kann. Dies ermöglicht, insbesondere Aktivitäten zu setzen, die gut in die Umsetzung des standortspezifischen ibobb-Konzepts (RS 17/2012 Maßnahmenkatalog im Bereich Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf in der 7. und 8. Schulstufe) eingebettet sind und dieses bereichern. „ibobb“ steht für Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf und umfasst alle schulischen Unterstützungsmaßnahmen für den dynamischen Prozess der Bildungs-, Berufs und Lebensorientierung.

Durch seine Ausrichtung stellt das BBO-Tool „Deine Zukunft“ eine optimale Ergänzung zu Initiativen in den Bundesländern (z. B. „Talentechecks“ der Wirtschaftskammer) dar, die auf konkrete Empfehlungen für die Berufs- und Schulwahl abzielen.

2.3.2 Zeitplan und Durchführung des Bildungs- und Berufsorientierungstools

Seit dem Schuljahr 2021/22 besteht die Möglichkeit, dass Schüler*innen der 7. Schulstufe im Rahmen des verpflichtenden Bildungs- und Berufsorientierungsunterrichts das BBO-Tool „Deine Zukunft“ für ihre eigene Laufbahnorientierung nutzen.

Der Bildungs- und Berufsorientierungsunterricht ist in allen allgemeinbildenden Schularten ab der Sekundarstufe im Lehrplan verankert und wird hauptsächlich auf der 7. und 8. Schulstufe nach dem Lehrplan der verbindlichen Übung „Bildungs- und Berufsorientierung“ umgesetzt: An den Mittelschulen gibt es eine eigene Bildungs- und Berufsorientierungsstunde, an AHS-Standorten mit einem integrierten BBO-Unterricht muss eine entsprechende Stunde dafür reserviert werden. Die Durchführung an der Allgemeinen Sonderschule ist ebenfalls möglich. Prinzipiell kann der Fragebogen auch im Distance Learning durchgeführt werden.

Hier finden Sie eine Kurzdarstellung der Abläufe zum Einsatz des BBO-Tools:

VORBEREITUNG
Die schulspezifischen Zugangsdaten wurden vom BMBWF an alle Schulen verschickt. Bei Rückfragen wenden Sie sich an die Bildungsdirektion.
Information der Schüler*innen und Erziehungsberechtigten (Elterninformationsblatt) über die Durchführung
Organisatorische Vorbereitung der Durchführung
DURCHFÜHRUNG
Bearbeitung des Fragebogens durch Schüler*in (Dauer: circa 15 Minuten)
Schüler*in erhält individuelle Ergebnisdatei samt Ergebniscode zum erneuten Abruf
Lehrkraft erhält zusammengefasste Ergebnisse der Klasse (ebenfalls mit der Möglichkeit, diese erneut online aufzurufen)

WEITERARBEIT

Nutzung der individuellen Handlungsempfehlungen und Arbeitsblätter sowie Weiterarbeit im BBO-Unterricht auf Basis der Klassenergebnisse

Optional: Beratung zu individuellen Detailergebnissen – Einverständniserklärung einholen; mit individuellem Schüler*in-Code einsehen

Integration in das ibobb-Standortkonzept

Laufende Beratung, Orientierung und Unterstützung

2.3.3 Hintergrund: Instrumente, Daten und Ableitung von Maßnahmen

Das BBO-Tool ist ein wissenschaftlich fundierter Online-Fragebogen, dessen Fragen mit Expertinnen und Experten entwickelt wurden und aus drei Teilen besteht:

1. **TEIL:** Fragebogen zur Bildungs- und Berufswahlreife nach Savickas/Porfeli (ähnlich wie im Wegweiser des 18plus Programms)
2. **TEIL:** Auszug Stop-Dropout-Fragebogen: Gegenmaßnahmen, falls die Ergebnisse Bildungsdemotivation und Abbruchsgefährdung anzeigen
3. **TEIL:** angelehnt an den Fächerinteressentest: Interessensprofil auf Basis von Lehrplaninhalten als erster Interessenscheck im Hinblick auf die weitere schulische (Aus-)Bildung

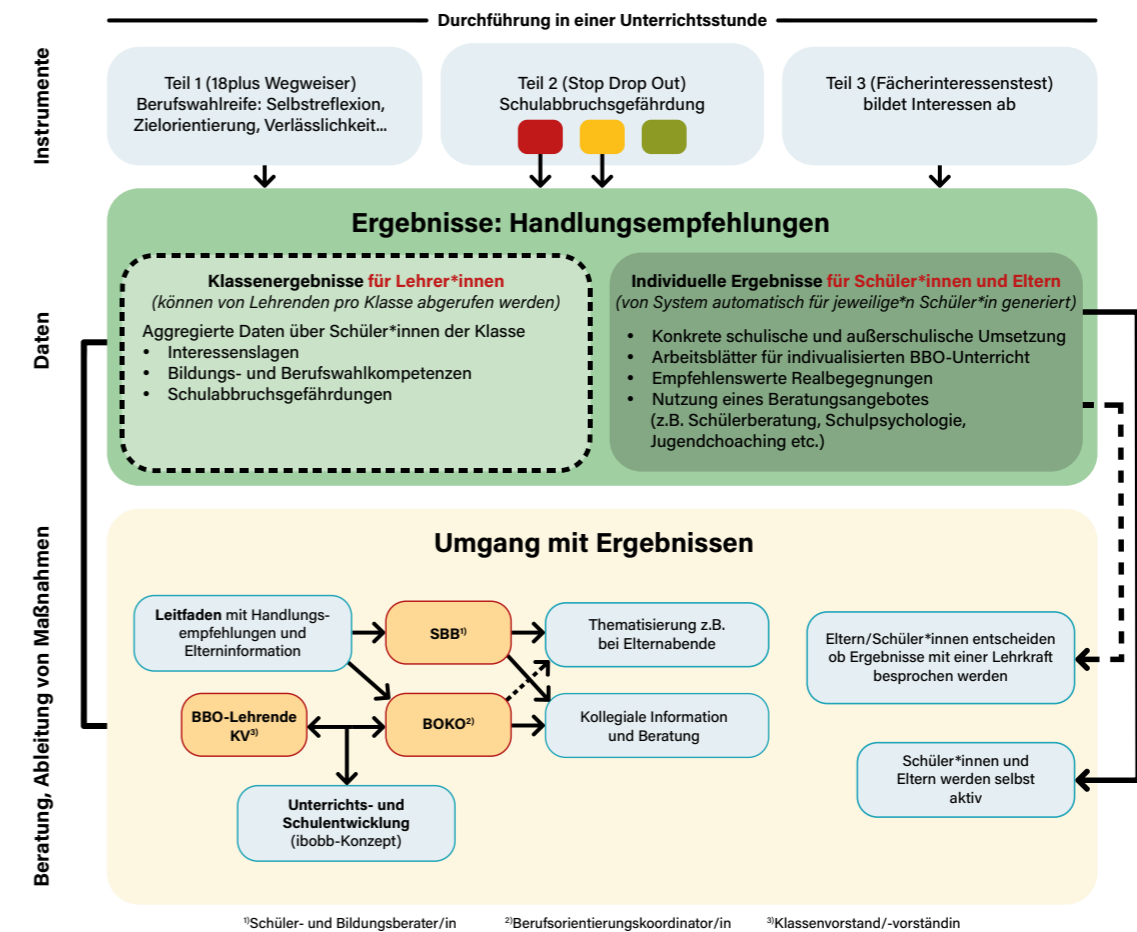


Abb. 12: Umgang mit den Ergebnissen des Bildungs- und Berufsorientierungstools

Zugang zum Online-Fragebogen: [Deine Zukunft ibobb.at](https://www.ibobb.at) (Passwort erforderlich)

Leitfaden für die Durchführung des BBO-Tools, Arbeitsblätter, [Erklärvideo](#) für Lehrer*innen, Schüler*innen und Eltern weitere Materialien und Informationen sowie Fortbildungsangebote an den Pädagogischen Hochschulen: [Portal Unterrichtsthemen Bildungs- und Berufsorientierungstool \(BBO-Tool\)](#)

Allgemeine Informationen und rechtliche Grundlagen zum Bereich Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf: www.ibobb.at

Rückfragen an: ibobb@bmbwf.gv.at

EVELIN LANGENECKER, Mag.^a, Studium der Soziologie, Mitarbeiterin im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Abteilung *Schulpsychologie, psychosoziale Unterstützung und schulärztlicher Dienst, Bildungs- und Berufsberatung* und zuständig für die Bildungs- und Berufsorientierung an österreichischen Schulen.

AUTORIN

2.4 Die Initiative 18plus als Erfolgsmodell

Marion Kern

2.4.1 Idee und Hintergründe

Um die Studienwahl passender und optimierter zu gestalten, bietet das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) zahlreiche Informations- und Beratungsmaßnahmen für Studienwerber/innen an. So können die Studienentscheidungen nachhaltiger gemacht und die Drop-Out-Rate reduziert werden.

Insbesondere beim Übergang vom sekundären in den tertiären Bildungssektor oder aber auch ins Berufsleben sind Information und Beratung ein Schlüsselfaktor für erfolgreiche und zufriedenstellende Entscheidungen. Diese sollten allerdings nicht im letzten Moment getroffen werden, sondern überlegt und prozessorientiert entstehen. Dadurch sind sie fundierter und führen seltener zu Abbrüchen („Drop-Outs“) der gewählten Studien bzw. weiterführenden Ausbildungen.

Die Vielfalt der Möglichkeiten stellt für viele potenzielle Studierende ein großes Hindernis dar, die Beschaffung und Strukturierung von relevanten Informationen erfolgt oft nicht zielführend. Deswegen hat das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung zahlreiche Initiativen als Unterstützung beim Entscheidungsprozess entwickelt, die den Schüler*innen kostenlos zur Verfügung stehen.

Diese Programme setzen bereits im vorletzten Jahr AHS/BHS an, um frühzeitige, strukturierte und umfassende Information zu ermöglichen. Die Studien- und Berufswahl ist ein Prozess und hat somit eine längere Vorlaufzeit. Die Unterstützung durch das Ministerium beginnt bereits im vorletzten Schuljahr der AHS und BHS im Rahmen des Programms „18plus. Berufs- und Studienchecker“.

Neben der Selbstreflexion der Schüler*innen, die sich in diesem Zeitraum ihrer Stärken, Schwächen und Interessensgebiete bewusst werden sollen, ist Information eine wesentliche Säule von 18plus. Deswegen legt das BMBWF einen Schwerpunkt auf den Zugang zu Informationen. Darüber hinaus ist auch die Österreichische Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft (ÖH) ein wichtiger Kooperationspartner.

Ergänzt wird dieses Portfolio durch Materialien des Arbeitsmarktservice (AMS), das sich inhaltlich nicht nur mit Studien, sondern auch mit dem Eintritt ins Berufsleben befasst und die Jugendlichen dabei unterstützt. In den BerufsInfoZentren (BIZ) gibt es die Möglichkeit zu Einzel- und Gruppenberatungen. Letztere werden gerne von Schulklassen in Anspruch genommen.

Auch die einzelnen Bildungsinstitutionen (Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogische Hochschulen) sind im Bereich Information aktiv. Beispiele dafür sind etwa Tage der offenen Türe, Vorträge an Schulen, Präsenz auf Messen, Informationsveranstaltungen etc. So können sich die potenziellen Studierenden ein konkretes Bild der jeweiligen Einrichtung machen, Fragen stellen und sich orientieren.

Diese etablierten und gut nachgefragten Programme werden laufend ausgeweitet und optimiert. Sie haben vornehmlich folgende Zielsetzungen:

- frühzeitige Sensibilisierung angehender Maturant*innen für Fragen der Bildungslaufbahnplanung;
- Unterstützung und Beratung sowie Orientierungsangebote im Zuge der Vorbereitung zur Studienwahl;
- Implementierung eines koordinierten und aufeinander abgestimmten Systems der Information, Beratung und Orientierung für Schüler*innen der letzten beiden Jahrgänge an Oberstufenschulen (AHS und BHS);
- Verminderung vermeidbarer Studienwechsel, insbesondere von Studienabbrüchen, um die Erfolgsquoten und letztlich die Absolvent*innenquoten im tertiären Bildungsbereich zu erhöhen.

Die Zusammenarbeit und das Angebot der betroffenen Akteure werden kontinuierlich evaluiert, adaptiert und bedarfsorientiert ausgeweitet. Die Evaluierungsergebnisse der Langzeitstudie stehen auf der Homepage [18 plus](#) zur Verfügung. Neue Zielgruppen bewirken die Entwicklung neuer Maßnahmen und Instrumente, Hemmschwellen und Sprachbarrieren sollen vermieden werden. Damit gelingt es, den zukünftigen Studierenden bestmögliche Unterstützung für eine passende, nachhaltige Studienentscheidung zu bieten.

2.4.2 Akteur*innen 18plus. Berufs- und Studienchecker

Das Thema Studien- und Berufswahl ist einerseits sehr individuell, andererseits betrifft es früher oder später alle Jugendlichen am Ende ihrer schulischen Ausbildung. Deswegen war es wichtig, ein möglichst bedarfsorientiertes, aber dennoch für alle anwendbares Unterstützungssystem zu entwickeln, von dem jede*r Einzelne entsprechend seinem/ihrer Stand im Entscheidungsprozess bestmöglich profitieren kann.

Eine Herausforderung dabei war auch der Einsatz von IT-Tools im großen Ausmaß – das betrifft einerseits den programmeigenen Fragebogen „Wegweiser“, als auch die anderen optional angebotenen Online-Tools, die von den Schüler*innen bearbeitet werden.

Das Programm „18plus. Berufs- und Studienchecker“ wurde erstmals 2008/09 durchgeführt. Bei diesem Programm handelt es sich um einen 2 Jahre dauernden Prozess, der Schüler*innen der letzten beiden Jahrgänge von AHS und BHS bei ihrer Studien- und Berufswahl unterstützt. Im Schuljahr 2020/21 nahmen ca. 290 Schulen und damit etwa 20.000 Schüler*innen am Programm 18plus teil. Diese coronabedingt niedrigere Zahl sollte nach Ende der Pandemie wieder deutlich steigen. Das Maximum lag bei fast 70% aller AHS und BHS. Insgesamt wurden im Rahmen von 18plus österreichweit bisher etwa 350.000 Schüler*innen erreicht.

Entwicklung teilnehmende Schulen
am Programm 18plus

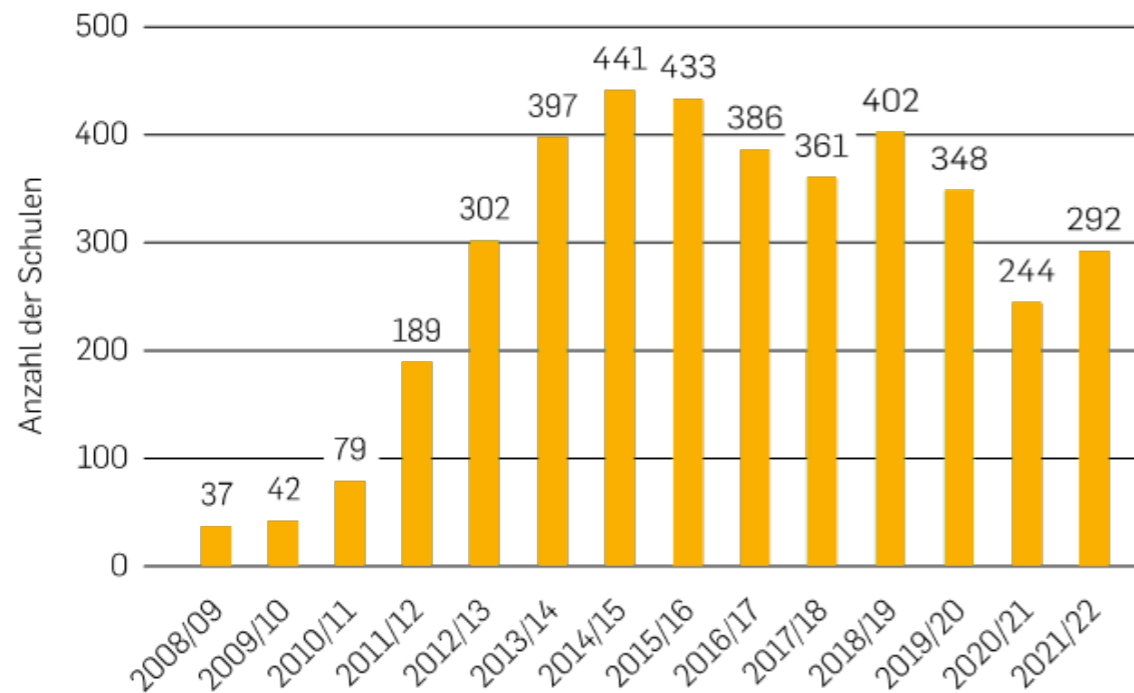


Abb. 13: Entwicklung der teilnehmenden Schulen zwischen 2008/09 und 2021/22

2.4.3 Das Programm

Die Begleitung und Unterstützung der Schüler*innen durch 18plus ist wie folgt strukturiert:

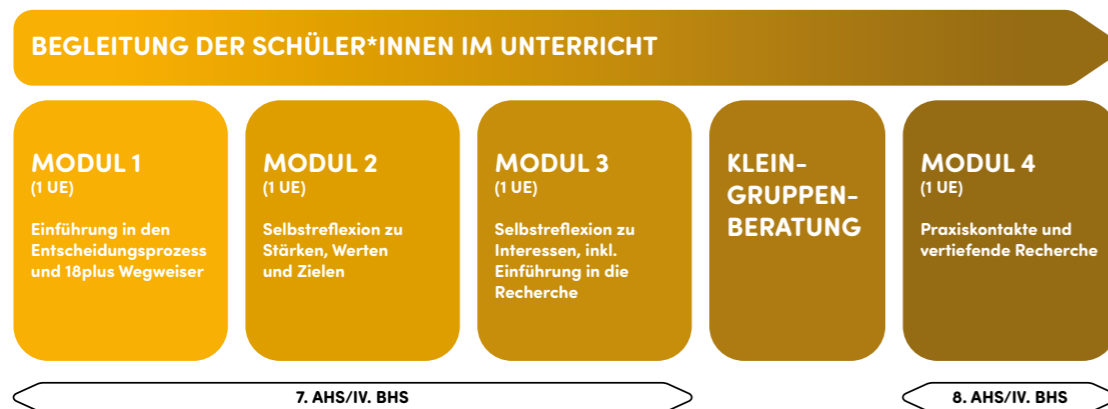


Abb. 14: Modularer Ablauf des Programms 18plus auf den letzten beiden Schulstufen der Oberstufe

2.4.4 Vorletztes Schuljahr

Zunächst besprechen Schüler- und Bildungsberater*innen mit den Schüler*innen der vorletzten Jahrgänge in AHS und BHS in drei Unterrichtseinheiten die Themen Information, Selbstreflexion und den individuellen Stand im Studien- und Berufswahlprozess. Dafür wurde der Fragebogen „Wegweiser“ entwickelt, aus dem sich die jeweiligen nächsten Schritte für die Schüler*innen ableiten lassen.

Der „Wegweiser“ steht als online- und weiterhin als paper-pencil-Tool zur Verfügung, um eine möglichst breite Abdeckung zu erzielen und mit der Printversion auch Eltern oder andere für die Laufbahnentscheidung relevante Personen einbinden zu können. Er ist ein zentrales Element des Programms 18plus und wurde anhand von aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen und Standards theoriegeleitet von einem Expert*innenteam eigens für das Programm 18plus entwickelt.

Es handelt sich dabei um die Erhebung, wo Schüler*innen mit ihren laufbahnbezogenen Kompetenzen und Entscheidungen stehen. Daraus abgeleitet werden möglichst individuelle Empfehlungen (eine Abfolge von Maßnahmen) zur Weiterentwicklung der jeweiligen Kompetenzen. Dies kann u.a. vertiefte Recherche, gezielte Suche von Praxiskontakten oder aber auch die Teilnahme an einer psychologischen Kleingruppenberatung sein.

Diese Beratungen sind ebenfalls ein (optionales) Element von 18plus und werden direkt an den Schulen von Psycholog*innen der Studierendenberatung bzw. in drei Bundesländern auch von Partner-institutionen durchgeführt. Davor bearbeiten die Schüler*innen einen Online-Interessenstest. Ab dem aktuellen Schuljahr 2021/22 stehen Studien-Navi und eine modifizierte Form der MOI – der „PRIO“ zur Auswahl, deren Anbieter die für die Vergabe erforderliche Ausschreibung gewonnen haben. Die Tests (insbesondere die Form der Ergebnisberichte in Inhalt und Umfang) wurden an die Anforderungen des Programm 18plus angepasst.

Bei diesen Tests handelt es sich um wissenschaftlich fundierte Instrumente, die auf dem theoretischen Interessensmodell („RIASEC“) von John L. Holland beruhen, das davon ausgeht, dass die Interessensstruktur ein wichtiges Kriterium für die Studien- bzw. Berufswahl ist. Diese unterteilt er in sechs grundlegende Interessensdimensionen:

- Realistic (R) – praktisch, geschickt, oft technisch interessiert
- Intellectual (I) – forschend, wissenschaftlich, analytisch
- Artistic (A) – künstlerisch, kreativ
- Social (S) – kooperativ, unterstützend, gut im Team
- Enterprising (E) – wirtschaftlich, unternehmerisch, führungsaffin
- Conventional (C) – gut organisiert, detailorientiert, strukturiert

Diese Dimensionen sind in individueller Ausprägung bei jedem Menschen vorhanden. Die Kombination der drei dominanten Dimensionen ergibt den sog. „Holland-Code“. Studien- bzw. Berufsrichtungen werden entsprechend den Inhalten auch Codes zugeordnet. So wird eine möglichst gute Passung des jeweiligen eigenen Testergebnisses mit möglichen Studien- und Berufsrichtungen erzielt. Studien-Navi beruht auf einer verfeinerten Version des Modells – hier gibt es je Dimension zwei Subkategorien.

Die Durchführung der Tests erfolgt online, auch die Ergebnisberichte werden in Form von pdfs erstellt. Die Schüler*innen entscheiden dabei anhand der Hilfestellungen selbst, welche der beiden Optionen sie bearbeiten.

2.4.5 Maturajahr

Im Maturajahr stehen Praxiskontakte, Messebesuche (zum Beispiel BeSt³) und die Projekte der Österreichische Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft „Maturant*innenberatung“ und „Studieren probieren“ auf dem Programm.

MATURANT*INNENBERATUNG

Dieses Projekt wurde 2010 regional gestartet und inzwischen auf ganz Österreich ausgeweitet. Im Schuljahr 2020/21 wurden knapp 300 Termine gebucht.

Zielgruppe der Maturant*innenberatung der Österreichische Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft sind Schüler*innen kurz vor der Matura – je nach Schulform im 11., 12. oder 13. Schuljahr. In etwa zweistündigen Vorträgen von geschulten Studierenden gibt es Informationen über Studienfächer und über den Studienalltag. Inhaltlich werden dabei folgende Schwerpunkte gesetzt:

- Unterstützung bei der Studienwahl, gleichzeitig auch nähere Einblicke in die österreichische Hochschullandschaft
- Korrektur von falschen Vorstellungen zu Studienalltag und Berufsbildern, insbesondere in den bekannten, großen Studienrichtungen, sowie Informationen über unbekanntere, kleine Studienrichtungen anhand einiger Beispiele
- Anleitung zur Erstellung eines individuellen Stundenplans und Erklärungen zum ECTS-Punkte-System, weiters Informationen über die Finanzierungsmöglichkeiten für ein Studium, mit Schwerpunkt Familienbeihilfe und Studienbeihilfe
- vertiefende Beratungsgespräche in Kleingruppen oder Plenumsdiskussionen.

Durch eine enge Kooperation mit der Studienbeihilfenbehörde wird eine optimale Beratung und erste Kontaktmöglichkeit ermöglicht.

Die Beratung von Maturant*innen durch die Österreichische Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft ergänzt und vertieft die Informationen des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung und ist auch als optionales Modul im Programm „18plus“ integriert.

STUDIERN PROBIEREN

Als Erweiterung des Beratungsangebotes im Rahmen der Studienwahl- und Maturant*innenberatung und ebenfalls als optionales „18plus“-Modul gibt es das Projekt „Studieren probieren“. Dabei organisiert die Österreichische Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft im Sinne von Realbegegnungen begleitete Vorlesungsbesuche für Schüler*innen. Im Allgemeinen sind dies Einführungsvorlesungen bzw. solche Lehrveranstaltungen, die einen nicht zu fachspezifischen ersten Einblick in die jeweilige Studienrichtung gewährleisten.

Die Schüler*innen werden bei ihrem Besuch von Studierenden der jeweiligen Studienrichtung unter Absprache mit dem bzw. der Vortragenden betreut und können sowohl Fragen zum Inhalt, als auch allgemein zum Studium stellen. Das Programm wird an allen Hochschulstandorten angeboten, die Anmeldung erfolgt über die Homepage des Programms. Im Schuljahr 2020/21 wurden mehr als 1.000 Termine durchgeführt.

Die Angebote Maturant*innenberatung der Österreichische Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft für die Maturaklassen an AHS und BHS und „Studieren probieren“ für Studieninteressente werden vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung finanziell unterstützt und als Module von 18plus angeboten. Beide Initiativen verzeichnen steigende Nachfrage.

2.4.6 Corona

Die Corona-Pandemie hat eine starke Bewegung hin zur Digitalisierung bewirkt. Aufgrund der diversen Maßnahmen wie Home Schooling, Zutrittsverbot für schulfremde Personen etc. konnten die Angebote auf online umgestellt werden. Die Kleingruppenberatungen wurden via Zoom durchgeführt, alle Materialien von 18plus sind online verfügbar.

Das hat nicht nur Abläufe verkürzt, sondern auch merkbare Zeiteffizienz mit sich gebracht, da die Anreisezeiten für die Mitarbeiter*innen der Psychologischen Studierendenberatung wegfallen und damit mehr Gruppen abgehalten werden können.

2.4.7 18plus ist auch mobil!

Aufgrund des allgemeinen und insbesondere in der Zielgruppe von 18plus beobachtbaren Trends steigender Nutzung mobiler Endgeräte, wurde 18plus mit Herbst 2017 auch auf Handys und Tablets nutzbar gemacht. Die Oberflächen ermöglichen es nun, auch unterwegs mit 18plus zu arbeiten, den „Wegweiser“ durchzuführen oder Ergebnisse abzurufen.

Wichtig dabei sind eine gute Usability und die schnelle Reaktion auf Trends im Anwender*innenverhalten, um das Interesse der Zielgruppe aufrechterhalten und 18plus ausbauen zu können.

2.4.8 Psychologische Beratungsstellen für Studierende

Österreichweit gibt es sechs Stellen der Psychologischen Studierendenberatung (PSB), und zwar in den Universitätsstädten Wien, Linz, Graz, Klagenfurt, Salzburg und Innsbruck. Die Psychologischen Studierendenberatungsstellen sind nachgeordnete Dienststellen des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung und sollen Studierenden bei der Bewältigung des Studiums und der studentischen Lebenssituation unterstützen. Insgesamt wurden im Studienjahr 2020/21 österreichweit 10.100 Personen betreut.

Dieses Angebot ist kostenfrei und auf Wunsch anonym.

Die Kernzielgruppe sind Studierende, aber auch Studieninteressent*innen der letzten Schulstufen vor der Matura. Diese werden beim Übergang vom sekundären in den tertiären Bildungsbereich durch Informationen und individuelle Unterstützung bei der Entscheidungsfindung betreut. Dies erfolgt einerseits an den Beratungsstellen selbst, wo auch computergestützte Studienwahldiagnostik mittels anerkannter Testverfahren angeboten wird; die Psychologische Studierendenberatung ist aber auch bei Messen (vor allem auf der BeSt³), Tagen der offenen Türe von Universitäten und Fachhochschulen etc. vertreten.

Das Methodenspektrum der Psychologischen Studierendenberatung umfasst Einzelberatung, Diagnostik, Gruppenberatung zu speziellen Themen wie zum Beispiel Prüfungsangst sowie auch eine Online-Chatberatung, um möglichst niederschwellig zu agieren. Alle Mitarbeiter*innen sind Klinische und Gesundheitspsycholog*innen und viele haben eine psychotherapeutische Ausbildung abgeschlossen bzw. begonnen. Sie unterliegen der gesetzlichen Verschwiegenheitspflicht.

Genauere Informationen unter [Psychologische Studierendenberatung](#)

2.4.9 Zusammenfassung „18plus. Berufs- und Studienchecker“

Im Überblick besteht das Programm aus folgenden Modulen:

- Anleitung zur Selbstreflexion zu Interessen und Fähigkeiten, die für die Studien- und Berufswahl maßgeblich sind
- Einsatz eines wissenschaftlich fundierten, gezielt entwickelten Screening-Verfahrens („Wegweiser“) zur Standortbestimmung im Entscheidungsprozess; die Vorgabe erfolgt durch Schüler- und Bildungsberater*innen an den Schulen
- bei Bedarf Bearbeitung eines der Online-Tools „Studien-Navi“ oder „PRIO“
- Kleingruppenberatung durch die Psychologische Studierendenberatung
- bei Bedarf vertiefende Einzelberatung durch die Psychologische Studierendenberatung im Maturajahr
- Anleitung zur Selbstorganisation (Recherche, strukturiertes Sammeln von Informationen zum Studienangebot)
- Vermittlung von Gesprächsmöglichkeiten mit Personen aus der Berufspraxis und Vertreter*innen von tertiären Bildungseinrichtungen
- Teilnahme an den Projekten „Maturant*innenberatung“ und „Studieren probieren“ der Österreichische Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft
- Bereitstellung einer Studienwahl-Portfoliomappe für die Schüler*innen zur Dokumentation und Nachverfolgung des persönlichen Entscheidungsprozesses

Nähere Informationen finden Sie unter [18 plus](#)

Kontakt Programmbüro: Dr.ⁱⁿ Marion Kern: 18plus@bmbwf.gv.at

AUTORIN

MARION KERN, Mag.^a phil. Mag.^a (FH) Dr.ⁱⁿ rer.so.z.oec., Diplomstudium Psychologie Universität Wien, Fachhochschulen-Studiengang Tourismusmanagement Modul Wien, Doktoratsstudium Betriebswirtschaftslehre Wirtschaftsuniversität Wien, Ausbildung Klinische und Gesundheitspsychologie sowie Lebens- und Sozialberatung. Tätigkeitsschwerpunkte im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung: Programm 18plus, Psychologische Studierendenberatung, Österreichische Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft-Kooperationen.

2.5 Berufsorientierungskoordination in der Praxis

Daniela Feiner, Nina Schöttl und Raphael Tukovics

2.5.1 Gelingensfaktoren, Kooperationen und das standortbezogene Umsetzungskonzept aus der Sicht von Berufsorientierungskordinator*innen

Der folgende Beitrag beschreibt die Erfahrungen zur Berufsorientierungskoordination (BOKO) aus der Sicht von erfahrenen Praktiker*innen. Das für diese Tätigkeit erforderliche Spezialwissen haben sie durch die Absolvierung des Hochschullehrgangs für Berufsorientierungskoordination erworben. Laut dem Grundsatzterlass für Berufsorientierungskoordination sind Berufsorientierungskordinator*innen Lehrpersonen, die zusätzlich zu ihrer Unterrichtstätigkeit und auf Basis der entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen diese Managementfunktion ausüben. Zu ihren Aufgaben zählen

- die Unterstützung der Schulleitung bei der Erstellung und Weiterentwicklung eines standortbezogenen Umsetzungskonzepts, die Unterstützung des Lehrer*innenteams bei der Umsetzung und Koordination von Realbegegnungen, fächerübergreifenden Projekten zur Bildungs- und Berufsorientierung und der individuellen Berufs(bildungs)orientierung
- die zeitliche und inhaltliche Koordination einer (integrativen) Umsetzung der verbindlichen Übung Bildungs- und Berufsorientierung
- außerschulische Kooperationen (mit regionalen Bildungsanbietern, Unternehmen, Berufsinformationszentren des Arbeitsmarktservice, Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer u.a.) anzubahnen, Netzwerke zu knüpfen, zu pflegen und für die Aktivitäten der Schule im Bereich Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf nutzbar zu machen
- die Dokumentation und Evaluation von ibobb Maßnahmen gemeinsam mit Kolleg*innen

KOMPETENZEN VON BERUFSORIENTIERUNGSKOORDINATOR*INNEN (KURZ: BO-KOORDINATOR*INNEN)

Laut Erlass sollten diese

- Interesse für die Anliegen der Bildungsweg- und Berufsorientierung aufbringen und zu Fragen der Schulentwicklung mitwirken,
- teamfähig und kooperativ in der Zusammenarbeit mit dem Lehrerkollegium und der Schulleitung sein,
- initiativ und eigenverantwortlich handeln,
- Organisationstalent aufweisen,
- sensibel für Geschlechter- und Diversitätsaspekte sein,
- gerne mit außerschulischen Einrichtungen zusammenarbeiten,
- moderne Kommunikations- und Informationstechnologien effektiv anwenden,
- an regionalen Arbeitsgemeinschaften und Fortbildungsveranstaltungen regelmäßig teilnehmen und
- ein hohes Ausmaß an Reflexionsfähigkeit mitbringen.

WORAUF BERUFSORIENTIERUNGSKOORDINATOR*INNEN BESONDERES AUGENMERK LEGEN SOLLTEN

In der Praxis der Koordination der Bildungs- und Berufsorientierung bestätigen sich die im Erlass genannten Eigenschaften und Kompetenzen, sie machen ein erfolgreiches Arbeiten in dieser Funktion überhaupt erst möglich. Denn die Funktion der Berufsorientierungskoordination birgt in der Praxis neben vielfältigen Möglichkeiten „sich zu verwirklichen“ auch einige Herausforderungen. Die Reflexionsfähigkeit beginnt bei der Frage an sich selbst, ob man als Lehrperson für diese Aufgabe geeignet ist. Eine Person, welche als Berufsorientierungskordinator*in fungiert, sollte neben dem persönlichen Interesse an dieser Tätigkeit auch die besondere Fähigkeit besitzen, Interesse im Kollegium für die Bildungs- und Berufsorientierung hervorzurufen.

Ibobb-Maßnahmen wie fächerübergreifende Projekte erfordern eine gute Abstimmung im Kollegium und die aktive Teilnahme an pädagogischen Konferenzen der beteiligten Lehrpersonen. Nach Absprache mit der Schulleitung laden BO-Koordinator*innen das Lehrerkollegium zu diesen Konferenzen ein und koordinieren bzw. moderieren diese. Weitere wichtige Inhalte von Konferenzen sind zum Beispiel die Berichte zur Evaluierung oder die Dokumentation von ibobb-Maßnahmen. BO-Koordinator*innen führen eine jährliche Evaluation der Maßnahmen durch, um den Weiterentwicklungsbedarf des Maßnahmenkataloges festzustellen und zu evaluieren, ob der Lehrplan der verbindlichen Übung Bildungs- und Berufsorientierung erfüllt wurde. Weiters wird eine aussagekräftige Dokumentation in Abstimmung mit den beteiligten Lehrpersonen verfasst. Bei der Erstellung und Weiterentwicklung eines *Standortbezogenen Umsetzungskonzepts* unterstützen BO-Koordinator*innen die Schulleitung und das Kollegium. Details zur Erstellung des Standortbezogenen Umsetzungskonzepts werden noch ausgeführt. Immer wieder können Unklarheiten und mögliche daraus entstehende Konflikte im Kontext von ibobb-Maßnahmen auftreten, die rasch von BO-Koordinator*innen erkannt und aufgegriffen werden sollten. Es kann vorkommen, dass man zu Beginn eines Schultages von der Anzahl der Mails und Anfragen aus dem Kollegium, von Firmen und Kooperationspartnern überrascht wird. Dies erfordert, dass man das zeitnahe Abarbeiten ebendieser Dinge in den Schulalltag einplant. Zeitgleich sollten Termine im Kontext von ibobb-Maßnahmen so schnell wie möglich vereinbart, koordiniert und im ibobb-Kalender festgehalten werden. Ein hilfreiches Werkzeug ist das exakte Führen eines Bildungs- und Berufsorientierungsordners, der einen Kalender, eine Adressen- und Telefonnummernliste sowie alle Aufzeichnungen zur Planung, zur Dokumentation und Evaluierung beinhalten kann. Alle diese Aufgaben führen uns zu einer weiteren notwendigen Eigenschaft: zur Selbstdisziplin.

ERWARTUNGEN VON SEITEN DER SCHULLEITUNGEN AN BO-KOORDINATOR*INNEN

Schulleitungen erwarten von ihren BO-Koordinator*innen, dass diese sie bei der Planung und Umsetzung von ibobb am Standort unterstützen, die vielfältigen Maßnahmen gemäß dem Standortbezogenen Umsetzungskonzept koordinieren und allen Beteiligten kommunizieren. Es wird vor allem vorausgesetzt, dass BO-Koordinator*innen selbständig und durch Eigenmotivation bewegt handeln.

Was heißt das für die tägliche Arbeit? Was vorhin klang wie die Beschreibung einer Managementposition in einer Firma, ist im Grunde auch genau das. Allerdings mit einigen Vorteilen: Die Tätigkeit der BO-Koordination besteht vor allem aus Zusammenarbeit und Koordination der Aktivitäten. Abgesehen von der Sammlung und Dokumentation von Unterlagen, welche zur Evaluierung notwendig sind und der Organisationsarbeit, ist man nicht allein mit den Herausforderungen des BOKO-Alltags. Die notwendige enge Zusammenarbeit mit dem Kollegium und

der Schulleitung ermöglicht eine gute Verteilung der Aufgaben. Vor allem die Durchführung von Projekten und Aktionen ist am besten im Team lösbar. Engagierte BO-Koordinator*innen schaffen es, zusammen mit den beteiligten Kolleg*innen aus diesen Herausforderungen mit viel Gemeinschaftssinn gestärkt hervorzugehen, was zukünftige Projektplanungen enorm erleichtert. BO-Koordinator*innen machen sich selbst im Vorfeld viele Gedanken in Bezug auf ibobb Aktivitäten und treten dann mit konkreten Vorschlägen in den Dialog. Dies stärkt nicht nur die eigene Position, sondern gibt einem selbst auch eine gewisse Befriedigung, da man eigene Ideen in der Schule initiieren und umsetzen kann. Diese Möglichkeit hält die persönliche Motivation aufrecht, da auch der eigene Schaffensgeist ausgelebt und innovative Ideen eingebracht werden können.

VORAUSSETZUNGEN FÜR EINE ERFOLGREICHE ZUSAMMENARBEIT MIT EXTERNEN KOOPERATIONSPARTNER*INNEN

Zu den Grundaufgaben eines/r BOKO gehört es, Lehrer*innenteams bei der Umsetzung und Koordination von Realbegegnungen und der individuellen Bildungs- und Berufsorientierung zu unterstützen. In diesem Kontext sorgen die Koordinator*innen für eine gute zeitliche und inhaltliche Abstimmung mit externen Partnerorganisationen. Als Beispiele sind hier das Jugendcoaching für eine individuelle Beratung von Schüler*innen ab dem 9. Schuljahr sowie Einrichtungen und Institutionen der Region für Projekte oder Betriebsbesichtigungen zu nennen. Hierzu kann man auf ein breites Angebot der regionalen Partner*innen laut dem ibobb-Portal des Bildungsministeriums, des Berufsinformationszentrums des Arbeitsmarktservice sowie der Arbeiterkammer zurückgreifen. Für die Koordinator*innen und das ibobb-Team empfiehlt sich, bereits im Frühjahr die Projekte für das kommende Schuljahr zu planen und so die gewünschten Termine so früh wie möglich vormerken zu lassen. In der Steiermark bietet die Wirtschaftskammer einen Besuch im Talentcenter an. Im Talentcenter haben Schüler*innen der 7. und 8. Schulstufe die Möglichkeit, ihre Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten im Klassenverband zu entdecken, an insgesamt 48 Teststationen. Auch in den anderen Bundesländern gibt es Angebote dieser Art in Form von Talente Checks. Um ein gutes Netzwerk für die Bildungs- und Berufsorientierung aufzubauen und zu pflegen, empfiehlt es sich, an regionalen BBO-Stammtischen der Berufsführungsbegleiter*innen teilzunehmen. Sie bieten eine ideale Möglichkeit für den Austausch von Informationen, einfache Planung und Buchung von Terminen und Weiterentwicklung der eigenen Bildungs- und Berufsorientierungstätigkeiten am Standort. Neben der Zusammenarbeit mit den Unterstützungsorganisationen im Bereich ibobb ist es auch wichtig, ein gut gepflegtes Netzwerk mit Unternehmen der Region aufzubauen, sei es für die berufspraktischen Tage oder andere Realbegegnungen. Als wichtigste Kooperationspartner*innen sind zudem Eltern und Erziehungsberechtigte zu nennen. Ihnen kommt eine besondere Rolle im Rahmen der Bildungs- und Berufsorientierung zu. Sie fungieren als Hauptinformationsquelle und Role Models für die Jugendlichen. Darum empfiehlt es sich, bereits zum Auftakt der Bildungs- und Berufsorientierung zu Beginn der 7. Schulstufe, diese auf die Wichtigkeit unserer gemeinsamen Arbeit hinzuweisen.

2.5.2 Projektmanagement im Kontext von ibobb

Um den Prozess professionell zu gestalten empfiehlt es sich, wie bereits erwähnt, die Koordinationstätigkeit als Managementaufgabe innerhalb des Kollegiums zu sehen und auch in diesem Sinne zu handeln. Dazu gehören vor allem eine klare Aufteilung der Funktionen im Rahmen der fächerübergreifenden Projekte zur Bildungs- und Berufsorientierung sowie sinnvolles Delegieren von Aufgaben. Als wichtigste Partner in dieser Tätigkeit finden sich die Schulleitung als Projektauftraggeber, die unterrichtenden Lehrkräfte und die Schüler- und Bildungsberatung. Es

empfiehlt sich, als ibobb-Team am Standort regelmäßig in geeigneter Form zu kommunizieren sowie sich zu koordinieren, um so den gesamten Prozess der Bildungs- und Berufsorientierung im Auge zu behalten. Dieses Team wird durch motivierte Kolleg*innen erweitert.

Die Kommunikation von Informationen an das gesamte Kollegium sollte klar und transparent erfolgen. Die Jahresplanung wird idealerweise am Ende des vorangegangenen Schuljahres zusammen vom Kollegium erarbeitet. Da die zeitliche Planung im Laufe des Schuljahres oft ergänzt oder adaptiert wird und die Termine der Projekte oft wichtig für andere Planungen am Standort sind, kann man eine effiziente und transparente Visualisierung des Bildungs- und Berufsorientierungsjahres in Form eines analogen oder digitalen Jahresplanes wählen, der für alle Kolleg*innen zugänglich gemacht wird. Man sollte neben einer laufenden Berichterstattung über geplante und durchgeführte Projekte auch darauf achten, die aktuellen Bestimmungen in Bezug auf die Bildungs- und Berufsorientierung klar und in geeigneter Form zu kommunizieren. Wichtig ist hier, daran zu denken, dass viele Kolleg*innen nicht laufend mit ibobb-Themen arbeiten oder neu in ihrem Beruf sind und so oft nicht alle Abkürzungen und Konzepte parat haben. Eine offene und hilfsbereite Grundhaltung in der Kommunikation unterstützt hier einen reibungslosen Prozess am Standort.

DAS STANDORTBEZOGENE UMSETZUNGSKONZEPT ALS LEITLINIE

Zu den Hauptaufgaben der Bildungs- und Berufsorientierungskoordination gehört insbesondere die Organisation und Mitwirkung an der Erstellung des *Standortbezogenen Umsetzungskonzepts*. Die Grundlage dafür bildet das Rundschreiben 17/2012. Damit eine gute Koordination aller Maßnahmen im Bereich der ibobb gewährleistet werden kann, ist die Erstellung eines *Standortbezogenen Umsetzungskonzepts* an jeder Schule vorgesehen. In diesem wird festgehalten, welche ibobb-Maßnahmen am Standort umgesetzt und geplant werden, wie die Koordination dieser Maßnahmen gehandhabt wird und welche Personen und Partner*innen daran beteiligt sind. Einen wesentlichen Punkt stellen auch die Dokumentation und Evaluation dar. Somit ist das Standortkonzept die Grundlage und das zentrale Dokument unserer Arbeit und unserer Aufgaben.

In erster Linie ist das *Standortbezogene Umsetzungskonzept* jedoch ein Dokument der Schule und somit angepasst an das Schul- und Leitbild sowie die Umsetzung der Bildungs- und Berufsorientierung in Form von Unterrichtsstunden im Stundenplan beziehungsweise der integrativen Einbindung aller Unterrichtsfächer. Schulische Kennzahlen und die geographische Lage sind nicht außer Acht zu lassen. Das Standortkonzept beschreibt die Vorstellungen und Leitlinien der Schulleitung und des Kollegiums für die Umsetzung von koordinierten ibobb-Maßnahmen. Die Erstellung des Konzepts kann somit nicht das Werk eines einzelnen Koordinators oder einer Koordinatorin am Standort sein. Vielmehr ist es die Aufgabe der BO-Koordinator*innen, den Prozess der Erstellung zu koordinieren und dem gesamten Kollegium die Möglichkeit zu geben, sich einzubringen. In einem ersten Schritt muss daher geklärt werden, wer in die Erstellung dieses Konzepts eingebunden wird, das betrifft das gesamte ibobb-Team der Schule, die Schulleitung, die Koordinatorinnen und auch einzelne Lehrkräfte. Eine Möglichkeit zur Einbeziehung aller Kolleg*innen, die das wünschen, sollte geschaffen werden. Dies kann beispielsweise im Rahmen einer pädagogischen Konferenz oder Teambesprechung geschehen. Ebenso muss ein Zeitplan für die Erstellung festgelegt werden. Aufgabe der BO-Koordination ist hier nicht, die gesamte Arbeitslast auf sich zu nehmen, sondern vielmehr durch die Koordination eine erfolgreiche Zusammenarbeit aller zu ermöglichen, sowie im Prozess Ansprechpartner*in zu sein, welche/r stets das Standortkonzept als „großes Ganzes“ im Blick hat.

Das fertiggestellte Standortkonzept soll Lehrkräften, aber auch Eltern und Erziehungsberechtigten vorgestellt und präsentiert werden, zum Beispiel im Rahmen von Schul- oder Klassenforen. Darüber hinaus wäre es empfehlenswert, das Standortbezogene Umsetzungskonzept zumindest in Auszügen auf der Homepage einsehbar zu machen. Hier sind wir als Koordinator*innen gefragt, denn zu unseren Aufgaben zählt es, das Standortkonzept für alle Schulpartner sichtbar zu machen. Auch die laufende Dokumentation und Evaluation der gesetzten Maßnahmen und im Zuge dessen eine regelmäßige Aktualisierung des Standortkonzepts fällt in den Aufgabenbereich der BOKO. Sinnvoll ist es, gemeinsam mit dem ibobb-Team, eine Vorgehensweise festzulegen. Beispielsweise kann eine jährliche Besprechung am Ende des Schuljahres erfolgen, sodass die gewonnenen Erkenntnisse auch gleich in die Planung der Maßnahmen für das nächste Schuljahr einfließen können.

Somit bietet die Arbeit als BO-Koordinator*in auf Basis des Standortbezogenen Umsetzungskonzepts nicht nur eine Möglichkeit, Lehrkräften, Eltern und Erziehungsberechtigten, Schüler*innen sowie externen Partnern einen Einblick in die ibobb-Maßnahmen an der Schule zu geben, sondern kann auch eingesetzt werden, um eine erfolgreiche Planung und Durchführung aller Maßnahmen des BBO-Prozesses zu ermöglichen und diese in einer ständigen Verbesserung durch regelmäßige Evaluation und gemeinsame Reflexion zu unterstützen. Die gemeinsame Erstellung des Standortkonzepts am Standort stellt sicher, dass alle ibobb-Maßnahmen gut aufeinander abgestimmt sind und dass gemeinsam für eine konsistente und qualitätsvolle Umsetzung Sorge getragen wird.

BMBWF (2012): Maßnahmenkatalog im Bereich Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (ibobb) in der 7. und 8. Schulstufe. Rundschreiben 17/2012. Wien. (letzter Zugriff Juni 2022)

BMBWF (2017): Grundsatzertlass für Berufsorientierungskoordination. Rundschreiben Nr. 30/2017. Wien. (letzter Zugriff Mai 2022)

DANIELA FEINER, Mag.^a, unterrichtet an der MS Waldbach u.a. die Fächer Bildungs- und Berufsorientierung, Englisch, Digitale Grundbildung und hat den HLG Berufsorientierung-Koordination absolviert.

NINA SCHÖTTL, Mag.^a, unterrichtet an der MS Seckau die Fächer Mathematik, Geographie und Wirtschaftskunde sowie Bildungs- und Berufsorientierung. Sie hat den HLG Berufsorientierung-Koordination absolviert und führt diese Tätigkeit am Standort aus.

RAPHAEL TUKOVICS, Mag., studierte Englisch und Geschichte an der KFU Graz, arbeitet derzeit an der MS Ilz und ist dort als Berufsorientierungskordinator sowie Schüler- und Bildungsberater tätig. Er ist Mitorganisator der Bildungs- und Berufsinformationsmesse in Fürstentfeld.

LITERATUR

AUTOR*INNEN

2.6 Professionalisierung der ibobb-Akteur*innen durch Fort- und Weiterbildung

Margit Pichler und Werner Blank

*Wer glaubt, etwas zu sein, hat aufgehört, etwas zu werden.
Sokrates*

Die Anforderungen an junge Menschen, fundierte und für sie passende Bildungs- und Berufswahlentscheidungen zu treffen, unterscheiden sich zu der Generation ihrer Eltern in weiten Bereichen. Der Übergang Schule-Beruf verlangt eine hohe Berufswahlkompetenz, die zu einer gut begründeten Bildungs- und Berufswahlentscheidung der Jugendlichen führen soll. Eine ausreichend fachkundige Vorbereitung im schulischen Kontext kann durch qualifizierte Lehrpersonen im Bereich des Bildungs- und Berufsorientierungsunterrichts an Schulen erreicht werden. Durch das vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung verordnete und umfassende ibobb¹²¹-Konzept kann dieser Prozess der Bildungs- und Berufsorientierung heranwachsender Jugendlicher auf mehreren Prozessebenen professionell begleitet und unterstützt werden. Der diesem Konzept zugrundeliegende Maßnahmenkatalog¹²² in der Sekundarstufe I liefert im Besonderen einen Anstoß dazu, die Prozesse qualitativvoller schulischer Bildungs- und Berufsorientierung stärker ins Bewusstsein zu rücken und gelingende Unterstützungsstrukturen für die Bildungs- und Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern sowie eine individuelle Bildungs- und Berufsberatung aufzubauen und weiterzuentwickeln. Für die Umsetzung und Koordination der bildungs- und berufswahlrelevanten Maßnahmen tragen die am Schulstandort tätigen Lehrpersonen und ibobb-Akteur*innen mit einem Bündel an Kompetenzen eine bedeutsame Verantwortung. Der Erwerb der dafür notwendigen Kompetenzen wird an den Pädagogischen Hochschulen in Österreich durch ein systematisches Fort- und Weiterbildungsangebot gesichert.

2.6.1 Bildungs- und Berufsorientierung als Aufgabe von Schule und ihren ibobb-Akteur*innen

Die Bildungs- und Berufsorientierung versteht sich als bildungswirksame Begleitung und Unterstützung junger Menschen in ihrem komplexen und individuellen Orientierungsprozess.¹²³ Die Vorbereitung der heranwachsenden Jugendlichen auf das Erwerbsleben ist durch das umfassende ibobb-Konzept an österreichischen Schulen seit 2009 rechtlich geregelt. Die schulische Bildungs- und Berufsorientierung, unterstützt bei der Entwicklung von so genannten Laufbahngestaltungskompetenzen¹²⁴ (international als Career Management Skills bezeichnet), um selbstreflektiert eine aktive Planung und Gestaltung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit unter sich kontinuierlich veränderten Rahmenbedingungen zu ermöglichen.¹²⁵ Der richtigen Bildungs-

¹²¹ ibobb = Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf

¹²² BMBWF, Maßnahmenkatalog im Bereich Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (IBOBB) in der 7. und 8. Schulstufe

¹²³ Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung – Kompetenzprofil für Bildungs- und Berufsorientierung

¹²⁴ Vgl. dazu den Beitrag in der vorliegenden Handreichung von Andrea Fraundorfer

¹²⁵ Dreer 2020, S. 520

bzw. Berufswegentscheidung am Ende der Schulpflicht geht ein professionell koordinierter und didaktisch umgesetzter Bildungs- und Berufsorientierungsprozess sowie individueller Informationsberatungsprozess voraus. Berufsorientierende Maßnahmen, welche von qualifiziertem Personal im schulischen Kontext umgesetzt werden, betreffen nicht nur fachlich-inhaltliche Aspekte. Ratschinski spricht in diesem Zusammenhang von der Entwicklung einer Berufswahlreife und dem Erwerb von Sozial- und Handlungskompetenzen sowie Bildungs- und Berufswahlkompetenzen.¹²⁶ Die Prozessunterstützung erfolgt auf mehreren Ebenen und erfüllt mehrere Gesichtspunkte, die im österreichischen Bildungssystem von eigens dafür ausgebildeten Lehrkräften realisiert wird.

Gesellschaftliche Umwälzungen wie Digitalisierung, Automatisierung, Nachhaltigkeit und Klimawandel verlangen veränderte und neue Berufsfelder.¹²⁷ Den allgemeinbildenden Schulen und ihren Akteur*innen im Prozess der Bildungs- und Berufswegentscheidung wird eine große Bedeutung zugemessen. Die entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen von Pädagoginnen und Pädagogen, um diese gestiegenen Anforderungen einer komplexen und dynamischen, sich zunehmend digitalisierenden Wirtschaft mittragen zu können, bieten die standardisierten Hochschullehrgänge an den Pädagogischen Hochschulen. Lehrende im Kontext ibobb sind damit konfrontiert, dass sie Schülerinnen und Schüler am Weg zu Bildung und Beruf begleiten sollen und sie auf eine Arbeitswelt vorzubereiten haben, von denen wir nicht wissen, wie sie in fünf Jahren aussehen wird und welche Arbeitsformate und Technologien auf die Jugendlichen zukommen werden. Die Halbwertszeit von Wissen, veränderte Arbeitswelten und sich ständig wandelnde Bedingungen und Voraussetzungen von Beschäftigungsfähigkeit verlangen Maßnahmen, um vorhandene Kenntnisse und Kompetenzen zu vertiefen und zu erweitern und sich mit dem Wandel der Berufe und der Zukunft der Arbeit auseinanderzusetzen. Sich wandelnde und komplexe Arbeitswelten bedingen eine umfassende Vorbereitung Heranwachsender auf dem Weg zu Bildung und Beruf. Das gezielte Angebot der Pädagogischen Hochschulen an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Professionalisierung der ibobb-Akteur*innen passt sich diesen Herausforderungen ständig an. Die Professionalisierung und Qualifizierung von Lehrpersonen und die kontinuierliche Weiterentwicklung der Kompetenzen sind zentrale Elemente für den Bildungserfolg der Schülerinnen und Schüler.

Die Gesamtheit der berufs- und bildungsorientierungsrelevanten Maßnahmen zum Themenkomplex Bildungs- und Berufswegentscheidung von Schülerinnen und Schülern besteht aus unterrichtlichen Maßnahmen durch die verbindlichen Übung Bildungs- und Berufsorientierung und der Tätigkeit der Schüler- und Bildungsberater*innen.¹²⁸ Das Zusammenwirken sämtlicher schulischer und außerschulischer Maßnahmen und die Orientierungsunterstützungen bedürfen einer Koordination am Schulstandort.¹²⁹ Daraus ergeben sich die drei Spezialfunktion im Kontext ibobb, die maßgeblich an der Gestaltung und Umsetzung des ibobb-Konzepts verantwortlich sind. In diesem Zusammenhang sei ausdrücklich erwähnt, dass die Umsetzung des ibobb-Konzepts nicht ausschließlich als Aufgabe einzelner Lehrpersonen verstanden werden soll, sondern als durchgängige Aufgabe aller Lehrerinnen und Lehrer am Schulstandort. Das übergeordnete Ziel im ibobb-Prozess, heranwachsende Jugendliche zugunsten einer selbstbestimmten, eigenverantwortlichen und zukunftsfähigen Persönlichkeitsbildung zu fördern, kann nur im Zusammenspiel eines multiprofessionellen Teams inner- und außerschulischer Partnerinnen und Partner umgesetzt werden. Die Bildungs-, Berufs- und Lebensorientie-

¹²⁶ Vgl. Ratschinski 2012

¹²⁷ Vgl. BIBB 2022, Bliem 2019

¹²⁸ Vgl. den Beitrag in der vorliegenden Handreichung zur Schüler- und Bildungsberatung

¹²⁹ Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung – Grundsatzpapier für Berufsorientierungskoordination

ung als übergreifendes Thema wird über alle Fächer, Schulstufen und Schultypen und auch über die Schule hinaus zur Förderung von Bildungs- und Berufswahlprozessen thematisiert. Unumstritten werden Lehrpersonen bei der Erfüllung dieser Aufgabe aus ihrer bewährten Beurteilungs- und Bewertungsrolle heraustreten und Schülerinnen und Schüler durch Moderation und Coaching im Prozess der Berufsfindung begleiten müssen.

Das für die entsprechende Tätigkeit erforderliche Spezialwissen ist durch Absolvierung der Hochschullehrgänge zu erwerben. Die Weiterbildungsmaßnahmen der Bildungs- und Berufsorientierung, Schüler- und Bildungsberatung sowie Berufsorientierungskoordination sind bundesweit durch einheitliche Rahmencurricula geregelt, welche den Rahmenvorgaben für bundesweite Hochschullehrgänge für Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (ibobb) an den Pädagogischen Hochschulen im Bereich der Fort- und Weiterbildung entsprechen. Die nachfolgende Abbildung stellt die Rahmenbedingungen der speziellen Hochschullehrgänge zur Qualifikation für den Bildungs- und Berufsorientierungsunterricht, die Berufsorientierungskoordination und die Schüler- und Bildungsberatung dar.

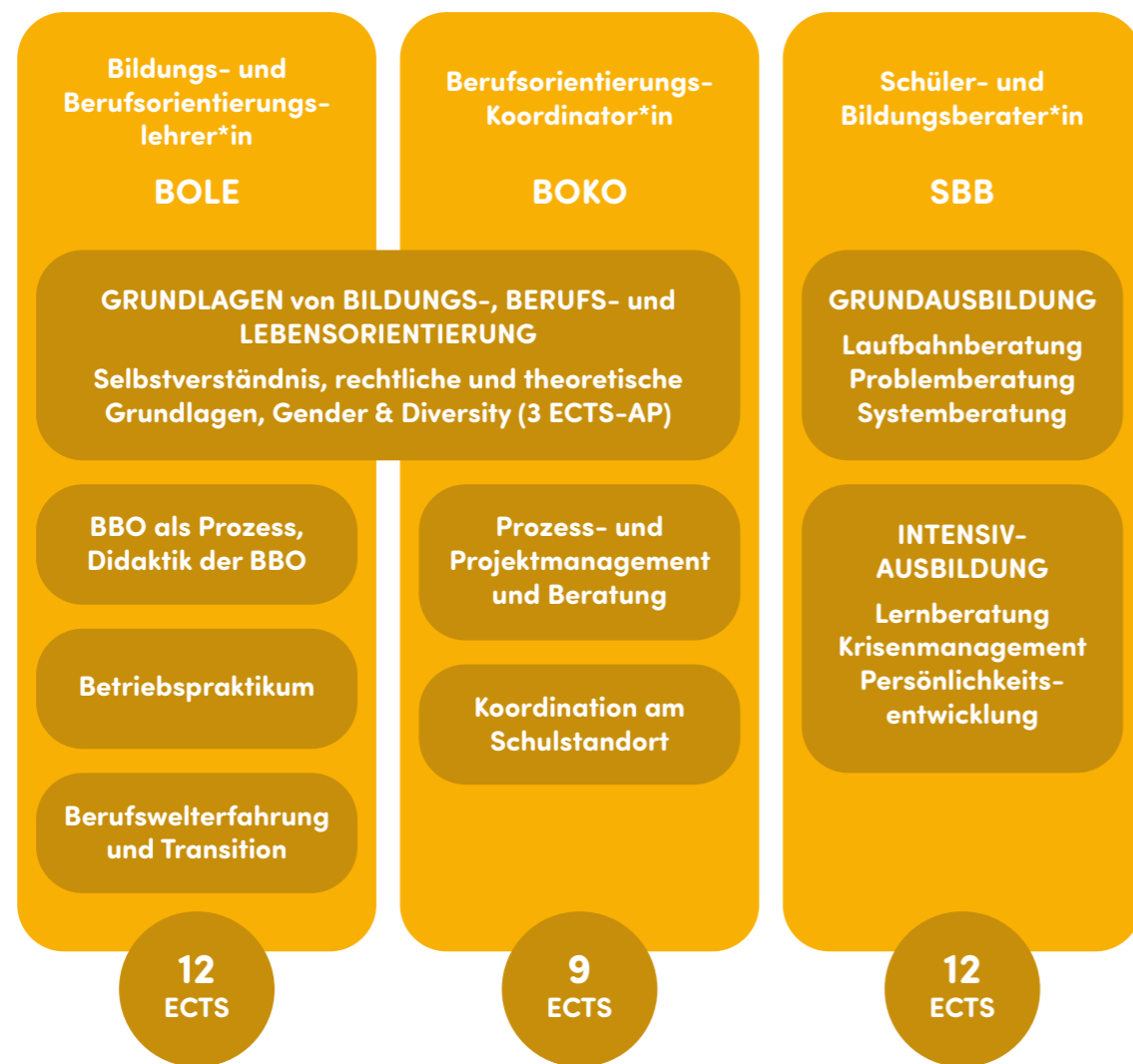


Abb. 15: Rahmenkonzepte der Qualifizierungslehrgänge

Studien und Untersuchungen¹³⁰ zeigen, dass ein Zusammenhang von Kompetenzen von Lehrpersonen und Bildungs-/Berufswahlkompetenzen sowie Verhalten der Schülerinnen und Schüler im Berufswahlverhalten besteht. Professionell ausgebildete Lehrpersonen üben einen positiven Einfluss auf die Qualität schulischer Bildungs- und Berufsorientierung aus und heben generell den Stellenwert des Themas an einer Schule. Aus einer Interviewstudie zu einer Qualifizierungsmaßnahme zur Bildungs- und Berufsorientierung geht hervor, dass das professionelle Handeln der Absolventinnen und Absolventen im Bildungs- und Berufsorientierungsunterricht weit über das Engagement für das Unterrichtsfach hinausgeht und eine Stärkung von Kompetenzempfinden gegeben ist.¹³¹ Dementsprechend bedeutsam erscheinen Qualifizierungslehrgänge, die ein professionelles Verständnis für Bildungs- und Berufsorientierung entwickeln und den für die Koordination und Umsetzung der Maßnahmen entlang eines standortspezifischen Umsetzungskonzeptes notwendigen Kompetenzerwerb aufbauen.

Pädagoginnen und Pädagogen beeinflussen die Gelingensbedingungen der Lernprozesse der Schülerinnen und Schüler am stärksten. Internationale Studien wie z.B. die McKinsey Reporte bezeugen, dass die Qualität des Lernens in der Schule durch die Qualifikation und das Engagement der Lehrkräfte am stärksten beeinflusst wird. Pädagoginnen und Pädagogen tragen maßgeblich zur Schul- und Unterrichtsentwicklung bei, indem sie ihr Wissen und Können on and off the job weiterentwickeln.¹³²

2.6.2 Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich der Weiterbildung

Die Pädagogischen Hochschulen bieten zur Professionalisierung von Lehrerinnen und Lehrern im Kontext ibobb ein breites Angebot an Hochschullehrgängen:

- Hochschullehrgang Bildungs- und Berufsorientierung
- Hochschullehrgang Schüler- und Bildungsberatung
- Hochschullehrgang Berufsorientierung-Koordination
- Hochschullehrgang mit Masterabschluss Bildungs-, Berufs- und Lebensorientierung (BBLO) an der Pädagogischen Hochschule Niederösterreich

In der folgenden Tabelle werden die derzeit geltenden ibobb-Hochschullehrgänge beschrieben und gegenübergestellt. Der Masterlehrgang BBLO wird als weitere hochschulische Qualifizierungsmaßnahme weiter unten gesondert beschrieben. Aufgrund der dynamischen Entwicklungen im Bereich der schulischen und beruflichen Ausbildungsmöglichkeiten sowie der rasch wandelnden Berufs- und Arbeitswelt werden die Rahmencurricula ständig weiterentwickelt. Die aktuellen Rahmenvorgaben zu den Qualifizierungsmaßnahmen der Pädagogischen Hochschulen können laufend über das ibobb-Portal¹³³ abgerufen werden.

¹³⁰ Vgl. Dreer et al. 2013; Kriegseisen 2004; Engleitner/ Schwarz 2006

¹³¹ Koliander/ Pichler 2022

¹³² Vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung – Bundesqualitätsrahmen für Fort- und Weiterbildung & Schulentwicklungsberatung an den Pädagogischen Hochschulen

¹³³ Vgl. dazu Portal ibobb/PH Bildungsangebote

	BILDUNGS- UND BERUFSORIENTIERUNGSLEHRER*INNEN	SCHÜLER- UND BILDUNGSBERATER*INNEN	BERUFSORIENTIERUNGSKOORDINATOR*INNEN
Hauptaufgabe	Lehrplankonforme Durchführung der verbindlichen Übung „Bildungs- und Berufsorientierung“ in der 7. und 8. Schulstufe	Information und individuelle Beratung von Schülerinnen und Schülern sowie Erziehungsberechtigten	Koordinations- und Managementaufgaben sowie Kooperation mit außerschulischen Einrichtungen
Hauptzielsetzung	initiiieren und begleiten den Orientierungsprozess in Bezug auf die Berufs- und Bildungswahl nach der 8. Schulstufe und unterrichten in der 7. und 8. Schulstufe	informieren und beraten die Schülerinnen und Schüler und unterstützen sie in ihrer Laufbahnplanung	unterstützen die Schulleitung und das Lehrerkollegium in der Umsetzung der umfassenden ibobb-Maßnahmen
Gesetzliche Grundlage	Lehrplanverordnungen für MS, Sonderschulen, AHS und PTS	Grundsatzverordnung für Schüler- und Bildungsberatung (Rundschreiben Nr. 22/2017)	Grundsatzverordnung für Berufsorientierungskoordination (Rundschreiben Nr. 30/2017)
Erforderliche Zusatzausbildung	Hochschullehrgang Bildungs- und Berufsorientierung	Hochschullehrgang Schüler- und Bildungsberatung	Hochschullehrgang Berufsorientierungskoordination
ECTS-AP¹³⁴	12 ECTS-AP	12 ECTS-AP	9 ECTS-AP
Dauer	3 Semester	4 – 6 Semester	3 Semester
Qualifizierung	Ausbildung zur/zum Bildungs- und Berufsorientierungslehrer*in	Ausbildung zur/zum Schüler- und Bildungsberater*in	Ausbildung zur/zum Berufsorientierungskordinator*in

Tabelle: Gegenüberstellung der ibobb-Hochschullehrgänge

¹³⁴ ECTS-AP = European Credit Transfer System – Anrechnungspunkte

HOCHSCHULLEHRGANG MIT MASTERABSCHLUSS BILDUNGS-, BERUFS- UND LEBENSORIENTIERUNG (BBLO)

Der Hochschullehrgang mit Masterabschluss BBLO setzt in der hochschulischen Weiterbildung neue Standards. Der an der Pädagogischen Hochschule in Niederösterreich angebotene Masterlehrgang für BBLO wurde in Kooperation und unter Einbeziehung der Expertise der Sozialpartner (Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer Niederösterreich) entwickelt, um neben der Professionalisierung von Lehrpersonen einen Beitrag zu Berufsorientierungsforschung zu leisten sowie einen Forschungs-Praxis-Transfer zu erreichen. Die in einer Interviewstudie zum Hochschullehrgang mit Masterabschluss BBLO untersuchte Wirksamkeit der Absolvent*innen im Bildungssystem im Bereich der Bildungs- und Berufsorientierung kann aus der Beschreibung von Qualifikationen des Niveau 7 des Nationalen Qualifikationsrahmens (BGBl. I Nr. 14/2016) abgeleitet werden. Demnach verfügen die Absolvent*innen dieses Hochschullehrgangs über Expertise in ihrem Arbeitsbereich und aus anderen Disziplinen, die sie für die Leitung komplexer Projekte einsetzen können.¹³⁵ In den studienrechtlichen Bestimmungen des Hochschulgesetzes 2005 – HG können Hochschullehrgänge zur wissenschaftlich-berufsfeldbezogenen Weiterbildung als außerordentliche Masterstudien im Umfang von mindestens 120 ECTS-Anrechnungspunkten eingerichtet werden, denen der akademische Grad „Master of Arts (Continuing Education)“, abgekürzt „MA (CE)“, oder „Master of Science (Continuing Education)“, abgekürzt „MSc (CE)“ verliehen wird (BGBl. I Nr. 30/2006, §39 und §64).

Neben den fachlich-inhaltlichen Kompetenzen zielt der Hochschullehrgang mit Masterabschluss BBLO auf den Erwerb von Querschnittskompetenzen in den Bereichen Beratung, Diversität, Einsatz digitaler Medien, Netzwerken und wissenschaftliches Arbeiten sowie personenorientierter Kompetenzen, welche sich als Prinzip des gesamten Hochschullehrgangs verstehen. Die Absolvierung des Masterlehrgangs BBLO ermöglicht die Professionalisierung im Bereich der Berufsorientierung, die als Grundlage für die Tätigkeiten im Berufsorientierungsunterricht und der Berufsorientierungskoordination dient.¹³⁶

2.6.3 Auswahl und Kompetenzprofil der ibobb-Akteur*innen an Schulen

Neben dem fachlich-inhaltlichen, pädagogischen und didaktischen Berufsorientierungswissen wird von ibobb-Akteur*innen auch ein entwicklungspsychologisches, systemisches und organisatorisches Verständnis verlangt, um Lern- und Entwicklungsprozesse der Jugendlichen anzustoßen und zu begleiten sowie die komplexen und umfassenden Aufgaben der schulischen Bildungs- und Berufsorientierung zu koordinieren. Die Kooperation mit außerschulischen Einrichtungen und Akteur*innen sowie die Kooperation mit Erziehungsberechtigten stellt sich als Grundaufgabe aller agierenden Personen im Kontext ibobb dar.

¹³⁵ Vgl. Kraker/ Koliander/ Pichler 2022, S. 41

¹³⁶ Vgl. Curriculum „Hochschullehrgang mit Masterabschluss Bildungs-, Berufs- und Lebensorientierung (BBLO)“, Pädagogische Hochschule Niederösterreich

Die Bestellung und Auswahl von geeigneten Lehrpersonen für die ibobb-Spezialfunktionen trifft die Schulleitung unter Bedachtnahme spezifischer Kriterien und eines zu erwartenden Kompetenzprofils. Weiters hat die Schulleitung im Sinne einer vorausschauenden Personalentwicklung dafür Sorge zu tragen, dass die einzelnen Spezialfunktionen durch geeignetes ausgebildetes Lehrpersonal über die von den Pädagogischen Hochschulen angebotenen Hochschullehrgänge qualifiziert werden.¹³⁷

AUSWAHLKRITERIEN	ZU ERWERBENDES KOMPETENZPROFIL	
Bildungs- und Berufsorientierungslehrer*in	Interesse an einer professionellen Begleitung bei individuellen Berufsfindungsprozessen	Initiative, Begleitung und Unterstützung persönlichkeitsbildender Prozesse zur Ausbildung der Laufbahngestaltungskompetenzen und Future Skills
	Interesse an praktischen Umsetzungsmöglichkeiten im Unterricht	Selbstreflexive Kompetenzen in Bezug auf Lebensplanung, Bildungs- und Berufswegentscheidung
	Auseinandersetzung mit Veränderungen und Entwicklungen in Bereichen Bildung, Wirtschaft und Arbeitswelt	Geschlechter- und diversitätssensibles Wissen
	Engagement, Kommunikations- und Reflexionsfähigkeit	Auseinandersetzung mit dynamischen Entwicklungen und verändernden Berufsfeldern sowie mit neuen Formen der Arbeit
	Offenheit für Vernetzung und Zusammenarbeit mit außerschulischen Einrichtungen	Kenntnisse der Entwicklung im Bereich der Digitalisierung und Automatisierung
	Offenheit gegenüber informationstechnologischen Medien	Methodisch-didaktisches Wissen
	Kenntnisse fundierter Instrumente der Bildungs- und Berufsorientierung (z.B. BBO-Tool)	
	Wissen zur Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Realbegegnungen	
	Bildung multiprofessioneller Teams	

AUSWAHLKRITERIEN	ZU ERWERBENDES KOMPETENZPROFIL	
Schüler- und Bildungsberater*in	Hohes Maß an Einfühlungsvermögen	Kompetente, fallspezifische und einfühlsame Beratung sowohl im Bereich der Laufbahnberatung als auch in der psychosozialen Beratung
	Wertschätzung gegenüber der Individualität von Schüler*innen	Erbringung von Hilfestellung bzw. Weitergabe von Tipps zur selbständigen Recherche im Bereich der Bildungslaufbahn
	Fähigkeit, rasch Vertrauen zu Schüler*innen aufzubauen	Erkennen von Informations- und Beratungsbedürfnissen sowohl im Bereich der Laufbahn- und Bildungsberatung als auch im psychosozialen Bereich
	Teamfähigkeit, Kooperations- und Vernetzungsbereitschaft	Unterstützung, Hilfestellung und Beratung bei Bildungswegentscheidungen für Schüler*innen
	Fähigkeit zu Initiative und eigenverantwortlichem Handeln	Kooperation mit inner- und außerschulischen Fachkräften/Institutionen
	Bereitschaft zum Erwerb und zur ständigen Vertiefung eines ausreichenden Professionswissens	
Bereitschaft zur Teilnahme an regionalen Arbeitsgemeinschaften und Fortbildungsveranstaltungen		

137 Vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung – Grundsatzinformation zu ibobb

AUSWAHLKRITERIEN		ZU ERWERBENDES KOMPETENZPROFIL
Berufsorientierungs-koordinator*in	Interesse für das Anliegen der Bildungs- und Berufsorientierung	schulinterne Koordination von Berufs- und Bildungsorientierung in der 7. und 8. Schulstufe in enger Zusammenarbeit mit der Schüler- und Bildungsberatung und der Schulleitung
	Bereitschaft zur Mitwirkung an Fragen der Schulentwicklung	Initiative, Begleitung und Unterstützung bei der Umsetzung von ibobb als Prozess Dokumentation und Evaluation des ibobb-Prozesses in Zusammenarbeit mit den Lehrerkolleg*innen
	Teamfähigkeit sowie Kooperationsbereitschaft mit dem Lehrerkollegium und der Schulleitung	Selbstverständnis in der geschlechterreflektierten Perspektive
	Fähigkeit zur Initiative und eigenverantwortlichem Handeln	federführende Mitwirkung an einem Standortkonzept für die Bildungs- und Berufsorientierung
	Offenheit gegenüber modernen Kommunikations- und Informationstechnologien	Kooperation mit Wirtschaft und außerschulischen Einrichtungen
	Bereitschaft zur Teilnahme an regionalen Arbeitsgemeinschaften und Fortbildungsveranstaltungen	Eltern als Expert*innen in den Berufsorientierungsprozess einbeziehen
		Initiative und Umsetzung berufs- und bildungsrelevanter Innovationen am Standort

Tabelle: Auswahlkriterien und Kompetenzprofil der ibobb-Akteur*innen

Die Verteilung der Spezialfunktionen der ibobb-Akteur*innen am Schulstandort auf mehrere Lehrerinnen und Lehrer ist wünschenswert bzw. gewährleistet erst die Möglichkeit zur Teambildung. Im Bewusstsein der unterschiedlichen Funktionen mit unterschiedlichen Kompetenzprofilen und zugunsten einer Profilschärfung, empfiehlt sich der Einsatz verschiedener Personen zur qualitätsvollen Umsetzung des ibobb-Maßnahmenkonzepts und die Bildung multiprofessioneller Teams am Schulstandort.

- **Bildungs- und Berufsorientierungslehrer*innen** unterrichten die verbindliche Übung Bildungs- und Berufsorientierung auf Basis der entsprechenden Lehrplanverordnungen für MS, AHS und Sonderschulen.
- **Schüler- und Bildungsberater*innen** sind Lehrer*innen, die zusätzlich zu ihrer Unterrichtstätigkeit Schüler*innen informieren und beraten und sie in ihrer individuellen Laufbahnplanung unterstützen.¹³⁸

¹³⁸ Vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung – Grundsatzterlass Schüler- und Bildungsberatung (Rundschreiben 22/2017)

- **Berufsorientierungskoordinator*innen** sind Lehrer*innen, die zusätzlich zu ihrer Unterrichtstätigkeit im Auftrag der Schulleitung Bildungs- und Berufsorientierungsmaßnahmen laut Rundschreiben 17/12 an ihrer Schule koordinieren, mit besonderem Augenmerk auf das standortspezifische ibobb-Umsetzungskonzept.¹³⁹

2.6.4 Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich der Fortbildung

Neben der Absolvierung der einzelnen Hochschullehrgänge ist zur fortlaufenden Qualitätssicherung die Teilnahme an jährlich zumindest einer Fortbildungsveranstaltung verpflichtend, um im Sinne eines Professionsverständnisses am aktuellen Stand zu bleiben und sein Unterrichts- bzw. Beratungsverhalten zu reflektieren. In allen ibobb-Belangen werden landes- und bundesweite Fortbildungen zu spezifischen Themen angeboten. Es liegt in der Verantwortung der Schulleitung, dass die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht und kontrolliert wird. Das Bewusstsein der Notwendigkeit kontinuierlicher Weiterentwicklung im Bereich der Bildungs- und Berufsorientierung und Bildungsberatung ergibt sich aus den sich rasch ändernden Anforderungen in der Arbeitswelt und den Umständen der in allen Lebensbereichen vorhandenen Digitalisierung. Die Fortbildungsintensität und das Angebot der Fortbildungen reicht von Workshops und Seminaren über Tagungen, Symposien und Messerveranstaltungen. Betriebserkundungen und Veranstaltungen in Kooperation mit Sozialpartnern, Wirtschaft und Arbeitsmarktservice sind ebenso im Fortbildungskalender wie Veranstaltungen der Arbeitsgemeinschaften und Angebote-on-Demand. Im Rahmen der Umsetzung des Berufs- und Bildungsorientierungstools (BBO-Tool „Deine Zukunft“) werden bundesweite Fortbildungen zur Durchführung des Online-Instruments durchgeführt. Des Weiteren werden neue Formate entwickelt, um die Beratungsanfordernisse am Schulstandort professionell abwickeln zu können. Zusätzlich zur fachlichen Weiterbildung der ibobb-Akteur*innen am Schulstandort dienen Fortbildungen der Aktualisierung der Informationsinhalte aus den Hochschullehrgängen und der Optimierung und weiteren Vernetzung mit Kooperationspartnern.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Arbeitsgruppe 9 + 1 (2022): Zukunftsfähig bleiben! 9 + 1 Thesen für eine bessere Berufsbildung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft-Nr. 235. Bonn.

Bliem, Wolfgang (2019): Schöne neue Arbeitswelt. Implikationen für die Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf. Wien, ibw (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft) (letzter Zugriff März 2022)

BMWF (2012): Maßnahmenkatalog im Bereich Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (ibobb) in der 7. und 8. Schulstufe. Wien. (letzter Zugriff Mai 2022)

BMWF (2017): Grundsatzterlass für Berufsorientierungskoordination. Rundschreiben Nr. 30/2017. Wien. (letzter Zugriff Mai 2022)

BMWF (2017): Grundsatzterlass für Schüler- und Bildungsberatung. Wien. (letzter Zugriff Mai 2022)

BMWF (2019): Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (ibobb) –

¹³⁹ Vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung – Grundsatzterlass für Berufsorientierungskoordination (Rundschreiben 30/2017) und Maßnahmenkatalog im Bereich ibobb in der 7. und 8. Schulstufe (Rundschreiben 17/2012)

Grundsatzinformation. Wien. (letzter Zugriff Mai 2022)

BMBWF (2021): Bundesqualitätsrahmen für Fort- und Weiterbildung & Schulentwicklungsberatung an den Pädagogischen Hochschulen. Wien. (letzter Zugriff Mai 2022)

Dreer, Benjamin (2020): Personalentwicklung als Notwendigkeit und Chance zur Qualitätsentwicklung schulischer Berufsorientierung, In: Brüggemann, Tim/ Rahn, Sylvia: Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. S. 520 – 532, Münster, Waxmann.

Engleitner, Johann/ Schwarz, Wolfgang (2006): Berufsorientierung an österreichischen Hauptschulen und AHS-Unterstufen. Realisierungsvarianten und Effekte bei Schüler*innen und Eltern. Forschungsinstitut Arbeit, Bildung, Partizipation (FIAB), Recklinghausen.

Koliander, Brigitte/ Pichler, Margit (2022): Ein Hochschullehrgang mit Masterabschluss Berufsorientierung. Ergebnisse einer Interviewstudie von Absolventinnen und Absolventen. Konferenzpublikation, Österreichische Konferenz für Berufsbildungsforschung (BBFK), Klagenfurt.

Kraker, Norbert/ Koliander, Brigitte/ Pichler, Margit (2022): Berufs- und Bildungsorientierung professionalisieren. Vernetzung von Schule und Arbeitswelt durch Weiterbildung, In: Schulverwaltung aktuell. Fachzeitschrift für Schulentwicklung und Schulmanagement, 10. Jg., 2/2022, S. 41-42, Hürth.

Kriegseisen, Gerhard (2004): Wirkung des Berufsorientierungsunterrichts in der siebten Schulstufe. Eine quasi-experimentelle Untersuchung von drei Realisierungsformen. Salzburg.

Krötzl, Gerhard (2017): Lifelong Guidance in der digitalen Gesellschaft, In: Guidance 4.0. Neue Tools und Skills in der Beratung. Euroguidance-Fachtagung 2017, Euroguidance Österreich. S. 22 – 26, Wien.

Ratschinski, Günter (2012): Berufswahlkompetenz. Versuch einer zeitgemäßen Operationalisierung der Berufswahlreife. In: Ratschinski, Günter/ Steuber, Ariane (Hrsg.): Ausbildungsreife. Kontroversen, Alternativen und Förderansätze. S 135 – 156, Wiesbaden.

MARGIT PICHLER, BEd, MA, MEd, arbeitet im Zentrum Quereinstieg - Berufe an der Pädagogischen Hochschule Niederösterreich als Fortbildnerin und Leiterin der Hochschullehrgänge Bildungs-, Berufs- und Lebensorientierung (BBLO) mit Master, Bildungs- und Berufsorientierung und Berufsorientierungskoordination. Bisherige Publikationen zu Übergangmanagement Schule – Beruf, Innovationen im Bereich der Bildungs- und Berufsorientierungsprozesse, Evaluation von Berufs- und Bildungsberatungsnetzwerk NÖ und Wirksamkeitsstudie des Masterlehrgangs BBLO sowie Forschungstätigkeiten in der Bildungs- und Berufsorientierung und zu Lern- und Lehrprozesse im 21. Jahrhundert.

WERNER BLANK, Dr. BEd, MA, MEd, arbeitet im Department 2 Diversität an der Pädagogischen Hochschule Niederösterreich als Fortbildner und Leiter des Hochschullehrganges Schüler- und Bildungsberatung. Leitung des Bundesarbeitskreises Schüler- und Bildungsberatung an APS in Österreich sowie Leitung des Landesarbeitskreises Schüler- und Bildungsberatung an APS in Niederösterreich. Forschungsschwerpunkt ausgrenzungsgefährdete Jugendliche, im speziellen NEET¹⁴⁰-Problematik.

¹⁴⁰ NEET = Not in Education, Employment or Training

2.7 Bildungs- und Berufsorientierung im Kontext von Schulentwicklung – ein exemplarischer Schulentwicklungsplan

Andrea Fraundorfer

Im Folgenden finden Sie einen exemplarischen Schulentwicklungsplan, der mögliche Weiterentwicklungen im Bereich der Bildungs- und Berufsorientierung an einem fiktiven AHS-Standort zeigt. Schulen, die Interesse daran haben, können sich aus der Lektüre Ideen und Impulse holen, wie der Bereich ibobb an einer Langform der AHS weiterentwickelt werden könnte.

Auch Mittelschulen können dem vorliegenden Schulentwicklungsplan Anregungen entnehmen und diesen entsprechend ihrer Schulart und ihren Standortbedingungen adaptieren.

QMS ist das seit dem Schuljahr 2021/22 gültige Qualitätsmanagementsystem für Schulen und wird nun bundesweit in allen Schularten umgesetzt. QMS versteht sich als pädagogisches Qualitätsmanagementsystem, dessen Anliegen es ist, das Lernen der Schüler*innen ins Zentrum der Aktivitäten von Schulqualität zu stellen. QMS stellt Schulleitungen, Lehrenden-Teams und Lehrenden Instrumente und Methoden zur Verfügung, die eine systematische und durchdachte Schul- und Unterrichtsentwicklung unterstützen.

An dieser Stelle sei auch der Fachabteilung für das Schulqualitätsmanagement im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung gedankt, da von deren Mitarbeiter*innen wertvolle Hinweise zur Entwicklung dieses Schulentwicklungsplanes kamen.

Schulentwicklungsplan

vereinbart zwischen **BRG Blumenfeld, Graz** und **zuständigem SQM in der Bildungsdirektion**
Planungsperiode: Schuljahr <2024/25 bis Schuljahr <2026/2027> (dreijährig)

ZIEL:

Wir stärken am Schulstandort die Bildungs- und Berufsorientierung (BBO) sowie den damit verbundenen ibobb-Prozess (ibobb = Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf) gemäß RS 17/2012. Damit ermöglichen wir einerseits auf der Schüler*innenebene eine individuell passende Bildungslaufbahnentscheidung und erhöhen andererseits die Behaltequote in der Oberstufe auf 80% bis zum Ende des dreijährigen Qualitätszyklus.

1. QUALITÄTSRÜCKBLICK

<SIEHE LETZTER SCHULENTWICKLUNGSPLAN. REFLEXION DER LETZTEN QUALITÄTSENTWICKLUNGSPERIODE ALS TEIL DES BILANZ- UND ZIELVEREINBARUNGSGESPRÄCHES (BZG) MIT DER SCHULAUF SICHT>

FÜGEN SIE HIER DIE ZIELE DES LETZTEN SCHULENTWICKLUNGSPLANES EIN	WURDE DAS ZIEL ERREICHT? BEGRÜNDEN SIE BITTE!	WIE GEHEN SIE AN DER SCHULE WEITER VOR?	WIE WURDEN DAS ZIEL UND DIE DAZUGEHÖRIGEN MASSNAHMEN GEMESSEN BZW. EVALUIERT?	WELCHES ERGEBNIS ERGAB DIE MESSUNG*EVALUATION?
Bisher gab es keine expliziten SE-Ziele im Hinblick auf Bildungs- und Berufsorientierung bzw. ibobb. Die Schulwechsel und Abbruchzahlen in der Oberstufe waren jedoch in den letzten Jahren immer wieder Thema in der Reflexion und Weiterentwicklung unseres Schulstandorts.				

2. STRATEGISCHES ZIEL

2.1 Ausgangslage:

An unserer AHS-Longform gibt es aufgrund eines attraktiven und vielfältigen Angebots in der Bildungsregion nach der 8. Schulstufe relativ viele Wechsel in berufsbildende mittlere und höhere Schulen. An der Oberstufe haben wir trotz Klassenwiederholungen zudem ca. 20 % Abbrecher*innen, die damit nicht zur Matura an unserem Schulstandort antreten. Es zeigt sich, dass Bildungs- und Berufsorientierung in der 7. und 8. Schulstufe immer wichtiger wird, wir diesem Thema aber bisher sowohl auf der Unter- als auch auf der Oberstufe zu wenig Aufmerksamkeit widmen konnten. Bildungs- und Berufsorientierung wurde bis dato integrativ von einigen Lehrkräften umgesetzt, vor allem im Fach Geographie und Wirtschaftskunde. Bislang gibt es noch keine*n ausgebildeten Berufsorientierungskoordinator*in. Die beiden Schüler- und Bildungsberater*innen sind derzeit vermehrt mit psychosozialer Beratung bzw. Erstabklärung und Weiterverweisung beschäftigt und machen bedarfsbezogen auch Laufbahn- und Bildungsberatung.

Aufgrund der Pensionierung der Kollegin, die das Programm 18plus (Berufs- und Studienchecker) lange Zeit umgesetzt hatte, ist dessen Umsetzung im vorigen Schuljahr nicht mehr erfolgt. Das wollen wir nun ändern.

Das BBO-Tool wurde mit Hilfe der Klassenvorstände ab 2021 zwar durchgeführt, die Klassenergebnisse flossen jedoch wenig in die laufende Bildungs- und Berufsorientierung ein. Einzelne Schüler*innen kamen mit ihren Ergebnissen zu den Schüler- und Bildungsberater*innen, um eine weitere Beratung zu erhalten. Die Eltern waren bisher wenig in diese Aktivitäten einbezogen.

Wir wollen nun die Bildungs- und Berufsorientierung – basierend auf dem neuen BBO-Lehrplan und unter Berücksichtigung unseres Standortkonzepts – systematischer umsetzen und bessere Orientierung und Unterstützung für unsere Schüler*innen anbieten und damit auch die Behaltequoten am Schulstandort steigern. Gleichzeitig wollen wir unsere Oberstufe, die ein attraktives und breites Angebot bereitstellt, noch mehr als bisher bewerben, damit Schüler*innen, für die dieses Angebot passt, bei uns am Standort maturieren. Die bisher relativ gute Zusammenarbeit mit den Jugendcoaches zur Steigerung der Behaltequote wollen wir noch intensivieren.

2.2 SMARTes Ziel

Wir stärken am Schulstandort die Bildungs- und Berufsorientierung (BBO) sowie den damit verbundenen ibobb-Prozess (ibobb = Information, Beratung, Orientierung für Bildung und Beruf) gemäß RS 17/2012. Damit wollen wir einerseits auf der Schüler*innenebene eine individuell passende Bildungslaufbahnentscheidung ermöglichen und andererseits die Behaltequote in der Oberstufe auf 80% bis zum Ende des dreijährigen Qualitätszyklus erhöhen.

2.3 Indikator/en

- Standortspezifisches ibobb-Konzept ist adaptiert und implementiert.
- Bildungs- und Berufsorientierungstool (BBO-Tool) und 18plus-Programm inkl. Beratung werden jährlich durchgeführt (beides als standardisierte Prozesse der Schule im Q-Handbuch dokumentiert).
- Berufsorientierungskoordinator*innen (BO-Koordinator*innen) sind ausgebildet, ebenso Lehrer*innen, die BBO-Unterricht machen.
- Das ibobb-Team ist implementiert.
- BBO-Stunde ist eingeführt (je 0,5 Wochenstunden auf der 7. und 8. Schulstufe).
- Mind. 90% Zufriedenheit der Schüler*innen im Hinblick auf die Information, Beratung, Orientierung und Unterstützung zur Bildungs- und Berufsentscheidungsfindung
- Behaltequote in der Oberstufe von 80%

2.4 BEZUG ZUM QUALITÄTSRAHMEN (QR)	
QUALITÄTSDIMENSION/EN	2 Führen und Leiten
QUALITÄTSBEREICH/E:	2.2 Schule und Unterricht organisieren und entwickeln
QUALITÄTSKRITERIUM/-KRITERIEN:	Die Schulleitung sorgt für funktionierende Kommunikationsprozesse nach innen (gegenüber den Lehrenden, dem weiteren pädagogischen Personal, dem sonstigen Personal sowie gegenüber Lernenden und Erziehungsberechtigten) und außen (gegenüber den zuständigen Behörden, den Beratungs- und Unterstützungssystemen sowie der Öffentlichkeit).
QUALITÄTSBEREICH/E:	2.3 Personal auswählen und entwickeln
QUALITÄTSKRITERIUM/-KRITERIEN:	Die Schulleitung plant und steuert, ausgehend von den Kompetenzen der Lehrenden und dem Bildungsangebot der Schule, Personalentwicklungsmaßnahmen.
QUALITÄTSDIMENSIONEN	3 Lernen und Lehren
QUALITÄTSBEREICHE:	3.1 Lern- und Lehrprozesse gestalten
QUALITÄTSKRITERIUM/-KRITERIEN:	Individualisierung und Kompetenzorientierung Lehrende und das weitere pädagogische Personal ermöglichen den Lernenden, ihren Kompetenzzuwachs bewusst wahrzunehmen. ... planen und gestalten ihren Unterricht basierend auf den in den Lehrplänen festgeschriebenen fachlichen und überfachlichen Kompetenzen. Lernen an außerschulischen Orten Lehrende und das weitere pädagogische Personal nutzen Kooperationen mit anderen Bildungseinrichtungen sowie Betrieben und sonstigen relevanten außerschulischen Einrichtungen. ... unterstützen die Lernenden bei der Vorbereitung, Durchführung, Dokumentation und Reflexion von Praktika und berufspraktischen Tagen und nutzen berufsbezogene Anforderungen und Praktikumserfahrungen der Lernenden als Lernanlässe.

QUALITÄTSBEREICH/E:	3.4 Professionell zusammenarbeiten
QUALITÄTSKRITERIUM/-KRITERIEN:	Lehrende und das weitere pädagogische Personal tauschen sich entsprechend der an der Schule geschaffenen Organisations- und Arbeitsstrukturen regelmäßig aus.
QUALITÄTSBEREICH/E:	3.5 Beratung und Unterstützung anbieten
QUALITÄTSKRITERIUM/-KRITERIEN:	Lehrende und das weitere pädagogische Personal nutzen im Bedarfsfall die Expertise von Personen entsprechender Beratungs- und Unterstützungssysteme. ... mit Zusatzqualifikationen bringen Ergebnisse und Erkenntnisse aus der Beratungs- und Unterstützungsarbeit in Schulentwicklungsprozesse ein. Die Schulleitung sorgt für ein funktionierendes Beratungs- und Unterstützungssystem und stimmt schulinterne und außerschulische Angebote aufeinander ab. ... informiert Lehrende, Lernende, Erziehungsberechtigte über schulinterne und außerschulische Beratungs- und Unterstützungsangebote. ... stellt sicher, dass eine regelmäßige Dokumentation und Evaluation der Beratungs- und Unterstützungsangebote erfolgt. ... gewährleistet, dass Ergebnisse und Erkenntnisse aus der schulinternen und außerschulischen Beratungs- und Unterstützungsarbeit für Schulentwicklungsprozesse genutzt werden
QUALITÄTSDIMENSION/EN	4 Schulpartnerschaft und Außenbeziehungen
QUALITÄTSBEREICH/E:	4.2 Außenbeziehungen und Kooperationen pflegen
QUALITÄTSKRITERIUM/-KRITERIEN:	Schulleitung, Lehrende, das weitere pädagogische und sonstige Personal stehen in aktivem Austausch und enger Zusammenarbeit mit anderen Schulen der Bildungsregion. ... kooperieren mit weiteren regionalen, überregionalen und internationalen Bildungseinrichtungen. ... gehen Kooperationen mit außerschulischen Einrichtungen und Einrichtungen der Arbeitswelt ein. ... pflegen Kontakte zu regional, überregional und international relevanten Bildungsinitiativen und Netzwerken. ... informieren die Öffentlichkeit über die Schule und ihre Bildungsangebote.

QUALITÄTSDIMENSION/EN	5 Ergebnisse und Wirkungen
QUALITÄTSBEREICH/E:	5.1 Erworbene Kompetenzen
QUALITÄTSKRITERIUM/-KRITERIEN:	Lernende verfügen über die in den Lehrplänen vorgegebenen fachlichen und überfachlichen Kompetenzen. ... sind in der Lage, Informationen selbstständig zu beschaffen, auszuwählen, zu bewerten und zu nutzen.
QUALITÄTSBEREICH/E:	5.2 Bildungslaufbahnen, Abschlüsse und Übergänge
QUALITÄTSKRITERIUM/-KRITERIEN:	Lernende durchlaufen ihren Bildungsweg erfolgreich und erreichen die von ihnen angestrebten schulischen Abschlüsse und beruflichen Qualifikationen. ... verfügen über Kompetenzen, die ihnen ein erfolgreiches Lernen in anderen bzw. weiterführenden Bildungseinrichtungen oder beruflichen Erfolg am Arbeitsmarkt ermöglichen.

2.5 MASSNAHMEN

Überarbeitung und Erweiterung (Maßnahmen in der Sekundarstufe II) des schulstandortspezifischen ibobb-Konzeptes (Einarbeitung der vorgeschlagenen Maßnahmen, des BBO-Tools und des Programms 18plus & Koordination der Umsetzung durch BO-Koordinator*innen)
Ausbildung von zwei BO-Koordinator*innen und entsprechende Abgeltung; Qualifizierung von jungen Lehrkräften im Bereich des BBO-Unterrichts gemäß des neuen Lehrplans.
Implementierung eines funktionsfähigen ibobb-Teams (unterstützt durch QMS-Instrumente für die Teamebene), bestehend aus zwei ausgebildeten Berufsorientierungskordinator*innen, mehreren in Bildungs- und Berufsorientierung ausgebildeten Lehrkräften, die BBO im Unterricht umsetzen, sowie den zwei (ausgebildeten) Schüler- und Bildungsberater*innen (SBB).
Einführung einer eigenen BBO-Stunde im 2. Semester der 7. und im ersten Semester der 8. Schulstufe, ermöglicht durch entsprechende Kürzung von Englisch in der Stundentafel (möglich durch das bewährte Content and Language Integrated Learning (CLIL) am Schulstandort und den Einsatz eines Native Speakers); Stärkung der Laufbahngestaltungskompetenzen durch den ausgewiesenen BBO-Unterricht bzw. integrativ in allen passenden Gegenständen; Verankerung der BBO-Stunde in der schulautonomen Stundentafel
Umsetzung einer BBO-Projekt-Woche am Ende der 7. Schulstufe unter dem Motto „Berufe der Zukunft in einer digitalisierten und automatisierten Welt“
Stärkung der Schüler- und Bildungsberatung durch laufende Fort- und Weiterbildung (Landes-ARGE-Tage) und durch enge Kooperation mit anderen Beratungs- und Unterstützungssystemen (Jugendcoaching, Schulpsychologie, ...)
Stärkung der BO-Koordination und des BBO-Unterrichts durch laufende Fort- und Weiterbildung
Regelmäßiger Einsatz des BBO-Tools in den 7. Schulstufen (jeweils im Herbst) als Auftakt des ibobb-Prozesses inklusive Berücksichtigung der Ergebnisse im BBO-Unterricht sowie bei Bedarf persönliche Beratung mithilfe der individuellen Ergebnisse
Wiedereinführung des Programms 18plus in der Vorklass- und Maturaklasse (Das Programm wurde aufgrund der Pensionierung einer Schüler- und Bildungsberaterin ausgesetzt.)
Bei den Wahlpflichtfächern achten wir im Schwerpunkt MINT/Science darauf, die Interessenausbildung im MINT-Bereich geschlechtersensibel gefördert wird und im Rahmen von BBO-Schwerpunkten gezielt MINT-Berufe in den Blick kommen.
Verbesserte Information für Schüler*innen über das eigene Oberstufenangebot, um Schüler*innen am Schulstandort zu halten (Schwerpunkt MINT/Science; Schwerpunkt Kunst und Medien; Schwerpunkt Sprachen und Internationale Kommunikation)
Verbesserte Elternbindung in die Bildungs- und Berufsorientierung auf der 7./8. Schulstufe sowie Elterninformation über das eigene Oberstufenangebot durch online-Elternabende, Info-Materialien und Tag der Offenen Tür (auch für Schüler*innen)
Verstärkung der Zusammenarbeit mit dem Jugendcoaching

2.6 INTERNE SCHULEVALUATION				
WELCHE MASSNAHMEN WERDEN EVALUIERT? (SIEHE MASSNAHMEN PUNKT 2.5)	WER IST DIE ZIELGRUPPE DER EVALUATION?	WAS GENAU WOLLEN SIE VON DER ZIELGRUPPE WISSEN?	WELCHE INSTRUMENTE WERDEN EINGESETZT?	
Implementierung eines funktionsfähigen ibobb-Teams, bestehend aus zwei ausgebildeten Berufsorientierungskoordinator*innen, mehreren in Bildungs- und Berufsorientierung ausgebildeten Lehrkräften, die BBO im Unterricht umsetzen, sowie den zwei (ausgebildeten) Schüler- und Bildungsberater*innen (SBB)	Beteiligte, in der BBO aktive Lehrer*innen am Schulstandort	Effektivität der Zusammenarbeit im ibobb-Team; Umsetzung der BBO-Maßnahmen entsprechend des standortspezifischen ibobb-Konzepts	Befragung der Teammitglieder Erworbene Ausbildungszertifikate	
Regelmäßiger Einsatz des BBO-Tools in den 7. Schulstufen (jeweils im Herbst) als Auftakt des ibobb-Prozesses inklusive Berücksichtigung der Ergebnisse im BBO-Unterricht sowie bei Bedarf persönliche Beratung mithilfe der individuellen Ergebnisse	Schüler*innen der 7. Schulstufe	Ob das BBO-Tool von den Schüler*innen als unterstützend für erste Überlegungen in Bezug auf ihre Bildungs- und Berufswegentscheidungen erlebt wird	Stimmungsbarometer bei Schüler*innen; Anzahl der teilnehmenden Klassen und Schüler*innen; Anzahl der Beratungen durch Schüler- und Bildungsberater*innen bzw. Schulpsychologie	
Überarbeitung und Erweiterung (Maßnahmen in der Sekundarstufe II) des schulstandortspezifischen ibobb-Konzepts (Einarbeitung der vorgeschlagenen Maßnahmen, des BBO-Tools und des Programms 18plus & Koordination der Umsetzung durch BO-Koordinator*innen)	Verantwortlich ist die Schulleitung gemeinsam mit BO-Koordinatorin/der BO-Koordinator in Abstimmung mit den in der BBO aktive Lehrer*innen am Schulstandort	Ob die Überarbeitung stattgefunden hat und die neuen Maßnahmen darin enthalten sind	Überarbeitetes ibobb-Konzept ist vorhanden und bietet Grundlage für die Aktivitäten am Schulstandort (für alle anderen genannten Maßnahmen)	

Einführung einer eigenen BBO-Stunde im 2. Semester der 7. und im ersten Semester der 8. Schulstufe (je 0,5 Wochenstunde in der 7./8. Schulstufe), ermöglicht durch entsprechende Kürzung von Englisch in der Stundentafel (möglich durch das bewährte CLIL-Content and Language Integrated Learning am Schulstandort und dem Einsatz eines Native Speaker); Stärkung der Laufbahngestaltungskompetenzen (Bildungs- und Berufswahlkompetenzen) durch den BBO-Unterricht bzw. integrativ in allen Gegenständen	Schüler*innen der 7./8. Schulstufe	Effektivität der eingeführten BBO-Stunde > ob die Bildungs- und Berufsorientierung von den Schüler*innen als hilfreich und unterstützend für die Bildungs- und Berufswegentscheidungen erlebt wird	Fragebogen am Beginn des 2. Semesters der 8. Schulstufe
Umsetzung einer BBO-Projekt-Woche am Ende der 7. Schulstufe unter dem Motto „Berufe der Zukunft in einer digitalisierten und automatisierten Welt“	Schüler*innen der 7. Schulstufe	Effektivität der Projektwoche für die Schüler*innen und ihren BBO-Prozess	Kurze Online-Umfrage bzw. Stimmungsbarometer bei Schüler*innen am Ende der Projektwoche
Wiedereinführung des Programms 18plus	Schüler*innen der 11./12. Schulstufe	Teilnehmende Klassen und Schüler*innen, durchgeführte Beratungen	Statistik: Anzahl der teilnehmenden Klassen und Schüler*innen am Programm, Anzahl der durchgeführten Kleingruppenberatungen seitens der Psychologischen Studierendenberatung

2.7 PROJEKTPLAN ZUR ERREICHUNG DES ZIELS				
WAS? MASSNAHMEN IM RAHMEN DES PROJEKTS	WER? WELCHES TEAM? VERANTWORTLICHE	BIS WANN? ENDE DER MASSNAHME	PRODUKTE/ERGEBNISSE	ERLE- DIGT?
Überarbeitung und Erweiterung des schulstandortspezifischen ibobb-Konzeptes (Einarbeitung der vorge-schlagenen Maßnahmen, des BBO-Tools und des Programms 18plus & Koordination der Umsetzung durch BO-Koordinator*innen)	ibobb-Team in Absprache mit Schulleitung; BO-Koordinator*in-nen verantwortlich	Bis Ende des 1. Jahres des Quali-tätszyklus	Adaptiertes, innovatives ibobb-Konzept für den eigenen Schul-standort (u.a. BBO-Tool und 18plus integriert)	
Ausbildung von zwei BO-Koordi-nator*innen und entsprechende Abgeltung; Qualifizierung von jungen Lehrkräften im Bereich des BBO-Unterrichts gemäß des neuen Lehr-plans.	Verantwortlich: Schulleitung; ibobb-Team involviert	Bis Ende des 2. Jahres des Quali-tätszyklus	Professionalisierung des ibobb-Teams ist vorangetrieben / Abschlusszertifikate liegen vor; Abgeltung der BO-Koordinations-tätigkeit	
Implementierung eines funktions-fähigen ibobb-Teams	Schulleitung in Absprache mit Berufsorientierungslehrer*in-nen, Berufsorientierungskoor-dinator*innen und Schüler- und Bildungsberater*innen (SBB)	Bis Ende des Qualitätszyklus und darüber hinaus	Die BO-Koordinator*innen sind ausgebildet und üben diese Tätig-keit am Schulstandort aus; BBO-Lehrer*innen, BO-Koordi-nator*innen sowie Schüler- und Bildungsberater*innen arbeiten eng zusammen; Schulleitung unter-stützt BBO-Aktivitäten an unserem Schulstandort	

Einführung einer eigenen BBO-Stun-de im 2. Semester der 7. und im ersten Semester der 8. Schulstufe ermöglicht durch entsprechende Kürzung von Englisch in der Stun-dentafel; Stärkung der Laufbahn-gestaltungskompetenzen durch den ausgewiesenen BBO-Unterricht bzw. integrativ in allen passenden Gegen-ständen; Verankerung in der schul-autonomen Stundentafel	Schulleitung in Absprache mit Schulentwicklungs- und ibobb-Team	Bis zum 2. Jahr des Qualitätszyklus	BBO wird durch eine eigene Stunde nachhaltig am Schulstandort veran-kert und hilft den Schüler*innen, sich gut zu orientieren, individuell passende Laufbahnentscheidungen zu treffen bzw. sich bewusst für die Oberstufe am Schulstandort zu entscheiden.	
Stärkung der Schüler- und Bildungs-beratung durch laufende Fort- und Weiterbildung (Landes-ARGE-Tage) und durch enge Kooperation mit anderen Beratungs- und Unterstüt-zungssystemen (Jugendcoaching, Schulpsychologie, ...)	Schüler- und Bildungsberater*in-nen in Absprache mit Schulleitung	Durchgehend alle drei Jahre	Verbesserte Professionalität der Schüler- und Bildungsberater*in-nen Verbesserte Synergieeffekte durch enge Zusammenarbeit mit anderen Beratungs- und Unterstützungssys-temen	
Stärkung der BO-Koordination und des BBO-Unterrichts durch laufende Fort- und Weiterbildung durch Ange-bote der PH und des BMBWF (z. B. ibobb-Werktagung, Vernetzungstref-fen, ...)	Schulleitung (im Rahmen der Fort- und Weiterbildungsplanung) ibobb-Team	Durchgehend alle drei Jahre	Verbesserte Professionalität der BO-Koordinator*innen und der BBO-Lehrer*innen	
Regelmäßiger Einsatz des BBO-Tools in den 7. Schulstufen (jeweils im Herbst) als Auftakt des ibobb-Prozes-ses inklusive Berücksichtigung der Ergebnisse im BBO-Unterricht sowie bei Bedarf persönliche Beratung mithilfe der individuellen Ergebnisse	Im ersten Jahr ibobb-Team, danach (zukünftige) BO-Koordinator*innen in Absprache mit Klassenvorstän-den	Jährlich, Durchführung September bis Dezember in der 7. Schulstufe	Den Schüler*innen stehen indivi-duelle Ergebnisse zur Verfügung; Beratungen werden durchgeführt; Klassenergebnisse fließen in den BBO-Unterricht ein; Eltern sind informiert bzw. involviert	

Umsetzung einer BBO-Projekt-Woche am Ende der 7. Schulstufe unter dem Motto „Berufe der Zukunft in einer digitalisierten und automatisierten Welt“	BO-Koordinator*innen, Geographie-, Deutsch-Lehrkräfte u.a.	ab dem 2. Qualitätszyklusjahr alle zwei Jahre (aber mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen)	Die Schüler*innen setzen sich projektartig und fächerübergreifend mit BBO, veränderter Arbeitswelt und neuen bzw. individuell passenden Berufen und deren Ausbildungen auseinander.
Wiedereinführung des Programms 18plus (für Vorkatura- und Maturaklassen); Umsetzung der 18plus-Module + Beratungen in Kleingruppen durch die psychologische Studienberatung	Schüler- und Bildungsberater*innen, in Absprache mit klassenführenden Lehrer*innen	Ab erstem Jahr des Qualitätszyklus	Optimierte Berufs- und Studienentscheidungen
Bei den Wahlpflichtfächern im Schwerpunkt MINT/Science achten wir darauf, dass die Interessenausbildung im MINT-Bereich geschlechtersensibel gefördert wird und im Rahmen von BBO-Schwerpunkten gezielt MINT-Berufe in den Blick kommen.	Alle im MINT-Bereich tätigen Lehrkräfte	Ab erstem Jahr bis zum Ende des Qualitätszyklus	Interesse für Wahl des MINT-Schwerpunkts an der Schule und für MINT-Berufe ist gegeben.

Verbesserte Information für Schüler*innen über das eigene Oberstufenangebot, um Schüler*innen am Schulstandort zu halten (Schwerpunkt MINT/Science; Schwerpunkt Kunst und Medien; Schwerpunkt Sprachen und Internationale Kommunikation)	Schüler- und Bildungsberater*innen	Ab erstem Jahr	Alle Schüler*innen sind über das Oberstufenangebot gut informiert und haben eine entsprechende Entscheidungsgrundlage für ihre Laufbahnentscheidung.
Verbesserte Eiterneinbindung in die Bildungs- und Berufsorientierung auf der 7./8. Schulstufe sowie Elterninformation über das eigene Oberstufenangebot durch online-Elternabende, Info-Materialien und Tag der Offenen Tür (auch für Schüler*innen)	Im ersten Jahr ibobb-Team, danach (zukünftige) BO-Koordinator*innen; Klassenvorstände	Ab erstem Jahr	Eltern sind gut über die Aktivitäten der Bildungs- und Berufsorientierung auf der 7./8. Schulstufe sowie über das Oberstufenangebot informiert.
Verstärkung der Zusammenarbeit mit dem Jugendcoaching	Alle Lehrkräfte, die Beratungsbedarf bei einzelnen Schüler*innen (Weiterverweisung der Jugendlichen); Beratung durch Jugendcoaches der zuständigen Projektträger für unseren Schulstandort	Ab erstem Jahr des Qualitätszyklus	Weniger Schulabbrüche in der Oberstufe; verbesserte Orientierung und Beratung von unterstützungsbedürftigen Schüler*innen; individuell passende Laufbahnentscheidungen

3

Information, Orientierung & Beratung für den Umgang mit Entscheidungen und einem dynamischen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

3.1 Schüler- und Bildungsberatung – eine wichtige Säule in ibobb

Andrea Fraundorfer

Die Schüler- und Bildungsberatung (kurz: SBB) stellt ein niederschwelliges Beratungsangebot für Schüler*innen an Sekundarstufenschulen dar. Als Teil eines standort- und clusterbezogenen Konzepts für die Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (kurz: ibobb) unterstützt die Schüler- und Bildungsberatung die individuelle Bildungswegorientierung und damit die Laufbahnplanung.

Die individuelle Beratung von Schüler*innen ist Teil der Bildungsaufgabe der Schule. Neben ihrer Funktion in der Laufbahnberatung fungiert die Schüler- und Bildungsberatung als Teil des psychosozialen Beratungs- und Unterstützungssystems am Schulstandort und stellt dort eine Erstanlauf- und Clearingstelle in Richtung weiterführender Beratung dar. Schüler- und Bildungsberater*innen können also an die Schulpsychologie oder ans Jugendcoaching, wenn vorhanden auch an Schulsozialarbeiter*innen, weiterverweisen.

Schüler- und Bildungsberater*innen sind Lehrkräfte mit einer Zusatzqualifikation, die zusätzlich zu ihrer Unterrichtstätigkeit und auf Basis der entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen diese Beratungsfunktion ausüben. Der aktuelle *Grundsatzertlass für Schüler- und Bildungsberatung* (Rundschreiben Nr. 22/2017), der für *alle* Schularten auf der Sekundarstufe I und II (MS, AHS, BMHS) gilt, stellt die gesetzlichen Grundlagen der Schüler- und Bildungsberatung dar.

Ein entsprechender Hochschullehrgang an den Pädagogischen Hochschulen im Ausmaß von 12 ECTS qualifiziert für die Beratungstätigkeit und bildet für die Beratungstätigkeit aus. Schüler- und Bildungsberater*innen sind auf Grund ihrer speziellen Ausbildung besonders geeignet, die Schulleitung, die Klassenvorstände sowie die mit Bildungs- und Berufsorientierung befassten Lehrer*innen bei der Aufgabe der Laufbahn- und Bildungsberatung zu unterstützen.

3.1.1 Beratung bei Laufbahnfragen und Unterstützung bei Bildungswegentscheidungen

Alle Schüler*innen und Eltern an Sekundarstufenschulen sollten gut darüber informiert sein, welche Beratungsleistungen im Rahmen der Schüler- und Bildungsberatung angeboten werden. Dazu ist es wichtig, dass Schüler- und Bildungsberater*innen Sorge dafür tragen, dass ihre Beratungsangebote bei Schüler*innen und Erziehungsberechtigten bekannt sind. In der Praxis hat sich gezeigt, dass es sinnvoll ist, in der Nähe des Konferenzzimmers bzw. der Direktion einen Aushang über *alle* psychosozialen Unterstützungsangebote zu machen, und zwar jeweils mit Funktion (hier: Schüler- und Bildungsberatung), Name, Erreichbarkeit und eventuell Sprechstunde. Ein entsprechender Folder über die Aufgaben und Möglichkeiten der Schüler- und Bildungsberatung unterstützt die Information über das bestehende Angebot.

Der geltende Grundsatzterlass 22/2017 beschreibt, in welcher Weise die Informations- und Beratungstätigkeit ausgeübt werden sollte:

- In den ersten Klassen der jeweiligen Schulform sind Schüler*innen und Erziehungsberechtigte in geeigneter Weise über die Aufgaben, den Tätigkeitsbereich und die Erreichbarkeit der Schüler- und Bildungsberatung zu informieren und gegebenenfalls auf entsprechende weiterführende Informationen auf der Schulhomepage hinzuweisen.
- Schüler*innen und Erziehungsberechtigte sind jeweils spätestens im vorletzten Schuljahr vor schulischen Abschlüssen oder Übergängen über empfehlenswerte Vorgehensweisen zur Gestaltung eines individuellen Orientierungs- und Entscheidungsprozesses und die dafür innerhalb als auch außerhalb der Schule zur Verfügung stehenden Unterstützungs-, Informations- und Beratungsangebote zu informieren.
- Spätestens zu Beginn des letzten Schuljahres vor derartigen Abschlüssen oder Übergängen hat eine geeignete Information über nachfolgend mögliche Bildungsgänge einschließlich der Möglichkeiten beruflicher Weiterbildung, deren Eingangsvoraussetzungen, Abschlussqualifikationen und Berechtigungen sowie Hinweisen auf Informationsmöglichkeiten zu Arbeitsmarktchancen zu erfolgen. Diese Informationen müssen sich auf das gesamte Spektrum der möglichen weiteren Bildungswege unter Berücksichtigung der regionalen Gegebenheiten beziehen. Für diese Informationsvermittlung können die zu diesem Zweck vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung zur Verfügung gestellten bzw. empfohlenen Informationsmaterialien und Präsentationen herangezogen werden.
- Die oben beschriebenen Informationstätigkeiten haben in allen Schularten jeweils in den letzten beiden Schulstufen, jedenfalls in der 7. und 8. Schulstufe zu erfolgen. In der 9. Schulstufe der Polytechnische Schule ist die Informations- und Beratungstätigkeit besonders von Bedeutung. Weitere Vorgaben im Kontext der Bildungs- und Berufsorientierung finden sich in relevanten Rundschreiben wie dem Rundschreiben Nr. 17/2012.
- Je nach Schulform und den dabei vorgesehenen Wahlmöglichkeiten und Entscheidungsnotwendigkeiten (z.B. Schulformenwahl ab der 3. Klasse AHS oder AHS-Oberstufe, Kurse zur Vorbereitung auf die Berufsmatura in der Berufsschule etc.) sollten Schüler- und Bildungsberater*innen in Absprache bzw. im Auftrag der Schulleitung auch die dazu notwendige innerschulische Informationsarbeit in geeigneter Weise unterstützen.

Es empfiehlt sich, Schüler- und Bildungsberater*innen zu Sitzungen des Schulforums bzw. des Schulgemeinschaftsausschusses bei relevanten Tagesordnungspunkten hinzuzuziehen.

Ziel der Laufbahnberatung ist es, je nach Stand im Orientierungsprozess und in Abstimmung mit anderen Aktivitäten und Angeboten der Schule im Bereich Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (ibobb) den Schüler*innen,

- Ausgehend von deren Interessen, Fähigkeiten, Wünschen und Vorüberlegungen sowie auch vorhandenen Befunden aus Erhebungs- bzw. Testverfahren dazu, Hinweise für passende weitere Bildungsgänge samt empfehlenswerten weiteren Recherchemöglichkeiten aufzuzeigen,
- Hilfestellungen zur Strukturierung, Ordnung und Bewertung von Rechercheergebnissen zu verschiedenen weiteren Bildungsoptionen, deren Perspektiven und möglichen persönlichen Vor- und Nachteilen zu geben,
- sowie im Bedarfsfall auf weiterführende Informations- und Beratungsmöglichkeiten (z.B. Schulpsychologie, Jugendcoaching, psychologische Studierendenberatung, Berufsinformationszentren) zu verweisen.

Zum Aufgabenspektrum der Schüler- und Bildungsberatung zählt die Beratung und Unterstützung für die nächsten Laufbahnschritte. Die Rekrutierung von Schüler*innen aus den vorhergehenden Schularten (VS, MS oder AHS-Unterstufe) für den eigenen Schulstandort ist jedoch *nicht* Aufgabe der Schüler- und Bildungsberatung! Die Schüler- und Bildungsberatung unterstützt im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit auch beim Aufbau von so genannten Laufbahngestaltungskompetenzen (bzw. der Bildungs- und Berufswahlkompetenzen).

Im Rahmen der Umsetzung des *Bildungs- und Berufsorientierungstools* (BBO-Tool „Deine Zukunft“) bieten Schüler- und Bildungsberater*innen im Bedarfsfall auch Beratungen zu den Detailergebnissen dieses Tools an. Es empfiehlt sich dazu eine enge Zusammenarbeit mit dem ibobb-Team am Schulstandort. Nähere Informationen zum Bildungs- und Berufsorientierungstool finden Sie auch in dieser Handreichung oder auf dem ibobb-Portal unter [Bildungs- und Berufsorientierungstool](#).

Auf der Oberstufe (AHS-Oberstufe, BMHS) führen die Schüler- und Bildungsberater*innen idealerweise das *Programm 18plus* (Berufs- und Studienchecker) durch. Dieses Programm wird im Vor- und Maturajahrgang in insgesamt vier Modulen absolviert. Ziel des Programms ist die Stärkung der Orientierung und des Entscheidungsfindungsprozesses der Heranwachsenden für die weitere Berufs- bzw. Studienwahl. Mehr Informationen dazu erhalten Sie auf der Website unter [18plus](#).

Bei Bestehen eines Schulabbruchrisikos ist eine enge Kooperation mit den vom Sozialministeriumservice beauftragten Jugendcoaching-Trägervereinen bzw. den Jugendcoaches am Schulstandort anzustreben. Im Zusammenhang mit der *AusBildung bis 18* (Ausbildungspflicht) können Schüler- und Bildungsberater*innen bei der Erstellung eines Perspektiven- und Betreuungsplans für die Jugendlichen unterstützen. Im Rahmen der Laufbahnberatung ist eine enge Zusammenarbeit mit einschlägigen Informations- und Beratungsangeboten, z.B. Berufsinformations- und Beratungszentren des Arbeitsmarktservice und von Sozialpartnerorganisationen, Lehrlingsberatungsstellen, Psychologischer Studierendenberatung etc. sinnvoll (Weblinks befinden sich im Anhang).

3.1.2 Psychosoziale Erstberatung als weiterer Bereich der Schüler- und Bildungsberatung

Als Teil des psychosozialen Unterstützungssystems bieten Schüler- und Bildungsberater*innen individuelle Beratung und Unterstützung bei persönlichen Problemlagen und Schwierigkeiten, die den schulischen Erfolg gefährden können. Die Schüler- und Bildungsberatung stellt eine kompetente, niederschwellige Erstanlaufstelle für psychosoziale Problemlagen dar.

Zunächst ist es die Aufgabe der Beratung, ein tiefergehendes Verständnis für das bestehende Problem zu entwickeln, um davon ausgehend der/dem ratsuchenden Schüler*in in einem gemeinsamen Erarbeitungsprozess nächste Schritte zur weiteren Problemlösung zu empfehlen. Nach Möglichkeit sind auch weiterführende Hilfestellungen zu vermitteln bzw. zu organisieren. Die Schüler- und Bildungsberatung unterstützt somit auch die Schulleitung bei der Zuweisung zu bzw. Empfehlung von geeigneten psychosozialen Unterstützungsangeboten in und außerhalb der Schule.

Die Schüler- und Bildungsberatung kann von der Schulleitung auch damit beauftragt werden, die Koordination der Tätigkeit der psychosozialen Unterstützungssysteme am Schulstandort zu koordinieren.

3.1.3 Beratung als professionelle Hilfestellung und Unterstützung

Was tun Schüler- und Bildungsberater*innen eigentlich, wenn sie beraten? Was verstehen wir unter – einer gelingenden – Beratung?

Beratung stellt – ganz allgemein formuliert – einen intensivierten Kommunikationsprozess zwischen einem Ratsuchenden und einem Beratenden dar. Ein Schüler bzw. eine Schülerin kommt mit einer Anfrage, einem Problem oder in einer wichtigen Entscheidungssituation zum*r Schüler- und Bildungsberater*in und möchte wissen, wie er/sie mit der Situation umgehen soll. Oder der/die Heranwachsende wird von einer anderen Lehrkraft zur Schüler- und Bildungsberatung geschickt und es muss erst abgeklärt werden, um welches Thema es eigentlich geht und wie geholfen werden kann. Die Abklärung des Anliegens und der Erwartungen ist ein wichtiger erster Schritt im Beratungsprozess.

In jedem Beratungsgespräch bringen die Ratsuchenden ihre Biographie, ihre Einstellungen und Erfahrungen, ihre kognitiven Wahrnehmungs- und Denkmuster, ihre Stimmungslage, eine bestimmte Selbsteinschätzung sowie ihre lebensweltlichen und sozialen Kontexte – Familie, Freunde, Peers etc. – mit. Jede*r Ratsuchende*r nimmt also schon innere Ressourcen – in Form eigener Fähigkeiten und positiver Erfahrungen – und äußere Ressourcen – in Form von sozialen Beziehungen – mit in die Beratungssituation. Die Beratung zielt u.a. darauf, diese Ressourcen sichtbar und zugänglich zu machen und den hilfeschuchenden jungen Menschen prozesshaft dabei zu unterstützen, einen kompetenten Umgang mit der bestehenden Herausforderung oder dem Anliegen zu entwickeln.

Die Aufgabe von Beratenden ist es, zunächst einen vertrauensvollen Rahmen herzustellen, in dem ratsuchende Heranwachsende zuallererst das Anliegen oder Problem selbst formulieren und eingrenzen. Berater*innen können, wenn sie das Anliegen verstanden haben, hilfreiche, weiterführende Fragen stellen und verschiedene Perspektiven auf das Thema einbringen. Gemeinsam können Lehrkräfte und Schüler*in überlegen, welche nächsten Schritte wichtig wären, ob es dazu noch weitere Recherche oder andere hilfreiche Personen braucht und wo man zusätzliche Unterstützung und Hilfestellungen findet. Wichtig ist, dass sich Ratsuchende im Rahmen der Gespräche selbst reflektieren, neue Perspektiven einnehmen und dann auch eigene Veränderungs- bzw. Handlungsmöglichkeiten erkennen können. Dabei ist das Herstellen eines Arbeitsbündnisses zwischen Berater*innen und Ratsuchenden wesentlich. Vor allem wenn mehrere Beratungsgespräche notwendig sind, braucht es ein Commitment von beiden Seiten, damit die Beratung Wirksamkeit entfalten kann. Dazu können auch entsprechende Vereinbarungen getroffen werden. Gegenseitiges Vertrauen und Respekt, Verschwiegenheit und Einhaltung von Terminen und von Vereinbartem gehören hier dazu.

Grundsätzliches Ziel in der Beratung ist es, die Entscheidungs- und Handlungssicherheit in Bezug auf die Bewältigung eines aktuellen Problems oder bezüglich der Klärung eines Anliegens durch einen interaktiven Prozess zu erhöhen. Dabei spielen für den Ratsuchenden relevante Informationen, ein für das Problem notwendiges Orientierungswissen sowie konkrete Entscheidungshilfen, die durch die beratenden Lehrkräfte vermittelt werden, eine zentrale Rolle. Berater*innen brauchen dafür wiederum das Fachwissen über das Themen- bzw. Problemfeld sowie ein breites Methodenrepertoire, das sie fallspezifisch einzusetzen wissen. Im Bereich der Laufbahn- und Bildungsberatung ist es wichtig, dass Schüler- und Bildungsberater*innen selbst einen sehr guten Überblick über Ausbildungsmöglichkeiten sowie spätere Berufsmöglichkeiten haben und Kontaktstellen sowie Beratungsstellen in der Region gut kennen. Vor allem müssen Beratende selbst wissen, wie man weiterrecherchieren und wo man sich beraten lassen kann. Wichtig ist

auch, dass Heranwachsende bei der Bewertung der Rechercheergebnisse im Hinblick auf ihre Fragestellung oder ihr Problem unterstützt werden.

Die Professionalität der Beratenden zeigt sich in einer einführenden, wohlwollenden Haltung gegenüber den Ratsuchenden, der Fähigkeit zur Herstellung eines passenden Beratungssettings, dem Vorhandensein eines entsprechenden Fach- und Vermittlungswissens und dem Einsatz geeigneter Methoden in der konkreten Beratung.

Wichtig sind die Empathie der beratenden Lehrkraft sowie die Fähigkeit, einfühlsam und umsichtig mit dem Anliegen der Schülerin bzw. des Schülers umzugehen und keine vorgefertigten Lösungen anzubieten, sondern beim gemeinsamen Nachdenken zu helfen. Auch die Stärkung der Selbstwirksamkeit bzw. der entsprechenden Überzeugungen der hilfeschuchenden Schüler*innen, das Anliegen oder Problem selbst gut in den Begriff zu bekommen, sind wichtig. Oft liegt die Lösung bereits im Problem versteckt und durch genaues Hinhören und Hineinfühlen können dahinterliegende Themen oder Problemlagen erkannt werden. Beratung ist immer so etwas wie Ermächtigung einer ratsuchenden Person: Das Empowerment des Einzelnen besteht u.a. darin, dass Heranwachsende ihre Probleme reflektieren und mehrperspektivisch betrachten sowie verschiedene Lösungsmöglichkeiten durchdenken können. Mithilfe von Beratung und Unterstützung können leichter fundierte Lösungen gefunden oder passendere Entscheidungen getroffen werden. Die endgültige Lösung eines Problems oder die Entscheidungsfindung kann nur jede/r selbst verantworten, aber die einfühlsame Begleitung dabei ist zentral und stärkt die individuellen Problemlösefähigkeiten. Beratung ermutigt, auf vorhandene Themen und Herausforderungen genauer hinzuschauen und den Mut sowie die Stärke zu entwickeln, sich gegebenen Problemen oder anstehenden Entscheidungen zu stellen.

Gerade bei der Laufbahn- und Bildungsberatung geht es um sehr persönliche Fragen wie: Wer ich bin, was will ich, wie sehe ich mich selbst, was kann ich bereits gut und was kann ich mir für meine Zukunft vorstellen? Für die Ausbildung von Selbstwirksamkeit und für das Wissen über eigene Stärken, Fähigkeiten und potentielle Interessen braucht es auch Rückmeldungen von anderen Menschen, die den Heranwachsenden gut kennen. Beratung kann Teil einer solchen Rückmeldung sein, die den Heranwachsenden stärkt oder ihm die Richtung aufzeigt, in der möglicherweise der eigene Weg verläuft.

In der Beratung können die Beratenen ein Gespür dafür entwickeln, wie man an zu treffende Entscheidungen oder an bestehende Problemlagen herangehen kann und wie man innere und äußere Ressourcen – z.B. in Form von sozialen Beziehungen – aktiviert. Möglicherweise widersprüchliche Gedanken, Sichtweisen und Emotionen hinsichtlich des Beratungsthemas können geklärt und der Ablauf der Entscheidungsfindung und damit verbundener Konsequenzen durchgespielt werden. Laufbahnberatung kann und soll auch ermutigen, Gespräche innerhalb der Familie oder mit älteren Freunden und Bekannten zu führen, wie diese jeweils ihre Entscheidungen getroffen haben und warum sie welche Berufswege gewählt haben. Beratung stärkt nicht nur die Coping-Strategien, also Fähigkeiten für die Bewältigung von Entwicklungsaufgaben und aktuellen Herausforderungen, sie stärkt auch die ratsuchende Person als Ganzes, indem sie aufzeigt, wie man konstruktiv über sich und sein Leben nachdenkt. Damit unterstützt Beratung auch beim Aufbau von wichtigen Lebenskompetenzen und der Fähigkeit, sich über die Lebensspanne hinweg immer wieder erneut orientieren und verändern zu können.

3.1.4 Aus- und Weiterbildung der Schüler- und Bildungsberater*innen

Um kompetent beraten zu können, ist für die Ausbildung der Schüler- und Bildungsberater*innen ein berufsbegleitender Hochschullehrgang an Pädagogischen Hochschulen im Ausmaß von 12 ECTS, unterteilt in 6 ECTS Grundausbildung und 6 ECTS Intensivausbildung, vorgesehen. Für die AHS-Schülerberatung gibt es derzeit in Oberösterreich einen bundesweiten Ausbildungslehrgang; für die BMHS-Bildungsberatung bietet die Pädagogische Hochschule Wien einen bundeslandübergreifenden Hochschullehrgang an. Für die Ausbildung der Schüler- und Bildungsberater*innen an Pflichtschulen stellen die jeweiligen Pädagogischen Hochschulen entsprechende Hochschullehrgänge im Bundesland zur Verfügung. Zukünftig können und sollten die Hochschullehrgänge auch schulartenübergreifend angeboten werden.

Neben der Absolvierung des Lehrgangs ist die Teilnahme an jährlich zumindest einer regionalen oder überregionalen Dienstbesprechung und/oder Fortbildungsveranstaltung (z.B. in Form jährlich stattfindender Arbeitstagungen) verpflichtend. Dies stellt ein wichtiges Qualitätssicherungsinstrument dar, da eine adäquate Beratung eine ständige Aktualisierung der Beratungsinhalte und Laufbahninformationen sowie ein kontinuierliches Training und eine Reflexion des eigenen Beratungsverhaltens voraussetzt. In den Bundesländern gibt es jeweils eine/n Landesarbeitsgemeinschaftsleiter*in für die jeweilige Schulart (Pflichtschule, AHS, BMHS). Jährlich trifft sich einmal die sogenannte Bundesarbeitsgemeinschaft (Pflichtschule, AHS und BMHS) zum gegenseitigen Austausch und zur Vernetzung. Die Leiter*innen der Arbeitsgemeinschaften werden aus dem Kreis der Schüler- und Bildungsberater*innen nominiert. Da es mit dem neuen Lehrer*innendienstrecht nun auch möglich ist, Schüler- und Bildungsberatung in der Berufsschule abzugeben, wird es mittelfristig auch hier Arbeitsgemeinschaften geben.

Die jährlichen bundeslandweiten Fortbildungen sollten folgende Themen umfassen:

- Wichtige aktuelle Informationen, Herausforderungen, neue Konzepte und Methoden der Laufbahnberatung;
- Aktuelle Probleme in der Beratungstätigkeit bei persönlichen Problemen (Problemberatung bzw. psychosoziale Beratung);
- Aktuelle Fragen im Bereich der Kooperation im Lehrkörper bzw. der Zusammenarbeit mit anderen beratenden Einrichtungen (Systemberatung);
- Relevante Ergebnisse aus dem Forschungsbereich der Pädagogik, Psychologie und Soziologie;
- Besprechung aktueller schulrechtlicher und organisatorischer Fragen der Schüler- und Bildungsberatung;
- Vernetzung und Informationsaustausch
- Zusammenarbeit innerhalb des Bildungs- und Berufsorientierungsteams bei der Umsetzung des Bildungs- und Berufsorientierungstools bzw. in der Oberstufe zur Umsetzung des Programms 18plus

Die Abteilungsleitungen der Schulpsychologie an den Bildungsdirektionen sowie autorisierte Schulpsycholog*innen unterstützen die Schüler- und Bildungsberater*innen bzw. die Landesarbeitsgemeinschaftsleiter*innen bei fachlichen Fragen sowie bei Ausbildungs- und Fortbildungsthemen. Das Bildungsministerium stellt entsprechende (Informations-)Materialien bereit und unterstützt die aktive Vernetzung der Landesarbeitsgemeinschaftsleiter*innen sowie der Leiter*innen der Lehrgänge für die Schüler- und Bildungsberater*innen an pädagogischen Hochschulen in Fragen der Qualitätssicherung.

3.1.5 Weblinks zur Laufbahnberatung (Auswahl an Links)

Schüler- und Bildungsberatung: [Schüler- und Bildungsberatung](#)

Erlässe des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung: [Erlässe](#)

Bildungsinformation der Schulpsychologie: [Bildungsinformation](#)

Arbeitsmarktservice – Information und Beratung zum weiteren Berufs- und Bildungsweg: [Arbeitsmarktservice](#)

Infos der Arbeiterkammer zum Start ins Berufsleben: [Arbeitswelt und Schule](#)

Berufsinformationscomputer – Online Portal zu einer Berufswegplanung: [Berufsinformationscomputer](#)

ibobb Portal - Infos, Materialien und Veranstaltungen für Bildung und Beruf: [ibobb Portal](#)

Jugendcoaching: [NEBA](#)

Ausbildungspflicht: [AusBildung bis 18](#)

Programm 18 plus – Studien- und Berufsschecker: [18plus](#)

Infos zum Studieren: [Studienwahl](#)

Psychologische Studierendenberatung: [Studierendenberatung](#)

ANDREA FRAUNDORFER, Dr.ⁱⁿ phil., arbeitet in der Abteilung *Schulpsychologie, psychosoziale Unterstützung und schulärztlicher Dienst, Bildungs- und Berufsberatung* im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung. Bisherige Publikationen zu Innovationen in Schulen, zu Bildungsbenachteiligung und Schulabbruch, zu Begabungsförderung sowie zur psychosozialen Gesundheit.

AUTORIN

3.2 Ausbildungspflicht für alle Jugendlichen unter 18 Jahren

Susann Lehmann

Um jungen Menschen bessere Bildungs- und Ausbildungschancen zu ermöglichen, wurde im August 2016 von der österreichischen Bundesregierung das **Ausbildungspflichtgesetz** (APfIG) in Kraft gesetzt. Demzufolge sind seit Juli 2017 alle Jugendlichen, die noch nicht volljährig sind, verpflichtet, nach der Pflichtschule eine weitere Schule zu besuchen oder eine Ausbildung zu absolvieren. Dadurch sollen bessere Karrierechancen für Jugendliche ermöglicht werden. Denn wer eine weiterführende und abgeschlossene Ausbildung hat, hat ein Leben lang bessere Chancen am Arbeitsmarkt, wird seltener arbeitslos, hat ein höheres Einkommen und damit bessere Lebensbedingungen. Auch dem Wunsch der Unternehmen nach gut (aus-)gebildeten jungen Menschen wird mit der Ausbildungspflicht entsprochen.

Mit dem Programm „AusBildung bis 18“ wurden neue Unterstützungsangebote geschaffen sowie bestehende ausgeweitet und angepasst, um möglichst allen Jugendlichen in Österreich die Erfüllung der Ausbildungspflicht und damit den Zugang zu einer weiterführenden Ausbildung zu ermöglichen.

Jugendliche erfüllen die Ausbildungspflicht, wenn sie:

- nach der neunjährigen Schulpflicht weiter die Schule besuchen,
- eine Lehre (auch Verlängerte Lehre oder Teilqualifizierung) absolvieren,
- eine andere weiterführende Ausbildung absolvieren,
- ein Angebot zur schulischen Nachreife bzw. eine vorbereitende Maßnahme oder ein Angebot zur beruflichen Integration besuchen und
- den Pflichtschulabschluss nachholen.

Pflichten für Erziehungsberechtigte: Erziehungsberechtigte, die den Ausstieg aus der Schulpflicht ihres Kindes ohne weiteren Plan hinnehmen und keine Hilfe annehmen, machen sich strafbar. Nach dem Ausbildungspflichtgesetz sind für die Verletzung der Ausbildungspflicht Strafen von € 100 bis € 500, im Wiederholungsfall von € 200 bis € 1.000 vorgesehen (§ 17 APfIG).

Ausbildungsfreie Zeiträume: Das Ausbildungspflichtgesetz erlaubt innerhalb von 12 Monaten eine ausbildungsfreie Zeit für 4 Monate. Auch Wartezeiten, in denen kein passendes Ausbildungsangebot bereitgestellt werden kann, obwohl die Bereitschaft zu einer Ausbildung besteht, gilt als erlaubte freie Zeit. Die Wartezeit zum Beispiel auf einen konkreten Lehrbeginn, wird ebenfalls als erlaubter freier Zeitraum gesehen.

Die Koordinierungsstellen der AusBildung bis 18: Die Koordinierungsstellen sind seit 2016 nicht länger lediglich Informationsdrehscheibe und Anlaufstelle bei Fragen zum Thema Übergang Schule – Beruf, sondern auch im Rahmen der Umsetzung der AusBildung bis 18 tätig. Jugendliche, die nicht genau wissen, was sie beruflich machen wollen, die gefährdet sind, die Schule abzubrechen oder nach der Pflichtschulzeit nur einer unqualifizierten Beschäftigung nachgehen, bekommen kostenlos Unterstützung durch die Koordinierungsstellen der AusBildung bis 18. Auch Eltern und Unternehmen können sich bei den Koordinierungsstellen Beratung und Hilfe holen. Auskünfte zum Thema Übergang Schule – Beruf sowie zur Ausbildungspflicht (AusBildung bis 18) erteilen die Koordinierungsstellen in den Bundesländern, erreichbar unter der kostenlosen Serviceline: 0800 700 118 oder per Mail: Info@AusBildungbis18.at.

3.2.1 Jugendcoaching – Unterstützung bei der Berufsorientierung und der Heranführung an die Ausbildungspflicht

Das Jugendcoaching ist ein Beratungsangebot, das Jugendlichen Unterstützung bei der Wahl eines geeigneten Lehrberufs oder einer anderen weiterführenden Ausbildung oder Schule anbietet. Es setzt direkt am Übergang von der Schule in den Beruf an und ist somit ein wichtiger „Baustein“ bei der Umsetzung der Ziele der Ausbildungspflicht. Die Jugendcoaches versuchen frühzeitige Aus-/Bildungsabbrüche zu verhindern und Jugendliche, die aktuell keiner Schule, Lehre, Weiterbildung oder Beschäftigung nachgehen, wieder zurück ins Aus-/Bildungssystem zu bringen.

Aufgrund der unterschiedlichen Zielgruppen – einerseits abbruch- und ausgrenzungsgefährdete Schüler*innen, andererseits außerschulische und ausbildungspflichtige Jugendliche – gibt es ein schulisches und ein außerschulisches Jugendcoaching. Das schulische Jugendcoaching ist zuständig für jene Schüler*innen ab dem 9. Schulbesuchsjahr bis zum 19. Geburtstag, die gefährdet sind, die Schule frühzeitig abzubrechen und keinen Abschluss in der Sekundarstufe I und/oder II zu erlangen. AHS- oder BMHS-Schüler*innen können im Bedarfsfall bis zum Ende des Schuljahres, in dem der 21. Geburtstag erreicht wird, vom Jugendcoaching betreut werden. Jugendliche, die eine Behinderung, einen sonderpädagogischen Förderbedarf oder eine soziale Beeinträchtigung haben, können das Jugendcoaching bis zum 24. Geburtstag in Anspruch nehmen.

Da es im Verantwortungsbereich jeder Schule liegt, möglichst früh Interventionen zu setzen, um einen vorzeitigen Bildungsabbruch zu verhindern, soll durch die Meldung abbruch- und ausgrenzungsgefährdeter Jugendlicher an das Jugendcoaching verhindert werden, dass betroffene Jugendliche aus dem Blickfeld der Institutionen verschwinden. Die Identifizierung von abbruch- bzw. ausgrenzungsgefährdeten Schüler*innen findet daher durch die zuständigen Lehrkräfte statt, die sich um eine Kontaktvermittlung zum zuständigen Jugendcoaching bemühen. An vielen Schulen ist ein/e Jugendcoach*in zu bestimmten Zeiten vor Ort und kann die Jugendlichen direkt in der Schule beraten. Die Jugendlichen können aber auch in den Einrichtungen des Jugendcoachings beraten werden.

Das Jugendcoaching bietet Jugendlichen und deren Erziehungsberechtigten professionelle Beratung und Unterstützung zu unter anderem folgenden Fragen:

- Welche Ausbildung ist für mich geeignet?
- Welchen Beruf könnte ich ergreifen?
- Wie können bestehende Stärken, Fähigkeiten und Talente am besten ins Berufsleben übertragen werden?
- Welche Angebote (schulische und berufliche Ausbildungswege oder Kurse) stehen mir zur Verfügung?
- In welchen Branchen werden noch Lehrlinge gesucht?
- Wie kann ich mich auf ein Vorstellungsgespräch vorbereiten?
- Ich bin ausbildungspflichtig, was muss ich tun?
- Ich habe persönliche Probleme, die mir den Start einer Ausbildung erschweren – wo bekomme ich Hilfe?

Das Jugendcoaching ist nicht zuständig für Lern- und Nachhilfe, Deutschkurse, Schuldenfragen, Suchtprobleme oder psychosoziale Notfälle, kann aber bei Bedarf an die dafür zuständigen Stellen weiterverweisen.

Das Jugendcoaching kann – je nach Bedarf – eine kurze Beratungsleistung (wenige Stunden), mit der die bzw. der Jugendliche unter Umständen selbstständig die nächsten Schritte gehen kann, umfassen, oder als intensives Coaching (bis zu ca. 1 Jahr) durchgeführt werden. Eine mehrmonatige Begleitung bietet den Vorteil, dass auch praktische Erfahrungen durch „Schnupperpraktika“ gesammelt und gemeinsam reflektiert werden können.

Alle Jugendlichen, die ausbildungspflichtig sind, sich aber nicht im Ausbildungssystem befinden, werden den Koordinierungsstellen der Ausbildung bis 18 über ein Meldesystem bekannt gegeben. Die Koordinierungsstellen und das Jugendcoaching nehmen daraufhin zu den Jugendlichen (bzw. zu ihren Erziehungsberechtigten) Kontakt auf und übernehmen die Weiterverweisung an Angebote, durch die die Ausbildungspflicht erfüllt wird.

Seit 2013 wird das Jugendcoaching, ein Angebot des Sozialministeriumservice, österreichweit in allen Regionen angeboten. Folgende Grafik beschreibt das Jugendcoaching in Zahlen (Daten 2021).

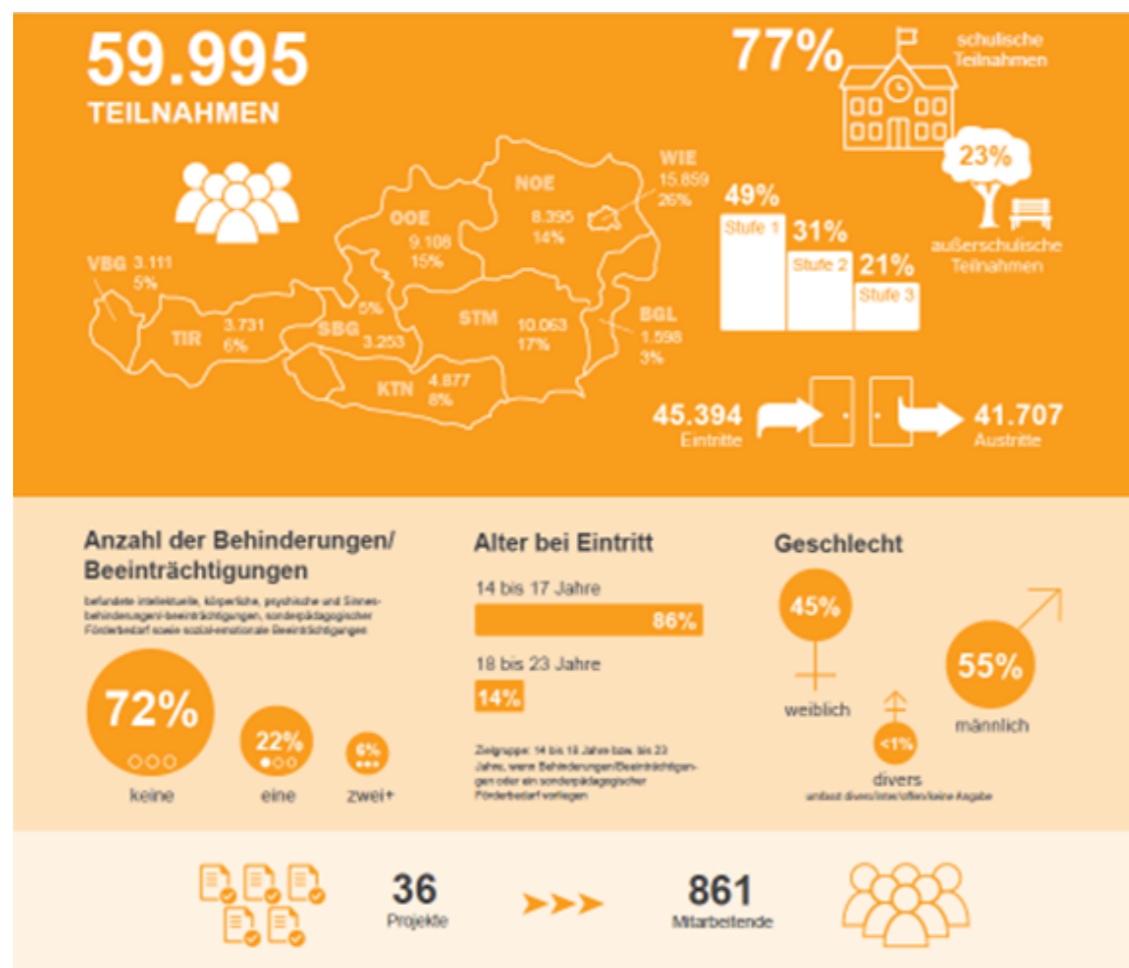


Abb. 16: Wirkungs- und Aktivitätsmonitoring der beruflichen Assistenzen, nicht-personenbezogene Daten 2021. Quelle: Sozialministeriumservice

Das Jugendcoaching arbeitet regional. Auf der Seite [Jugendcoaching-Suche](#) finden Sie die regional zuständigen Jugendcoaching-Projekte. Gerne können Sie auch die Koordinierungsstelle Ausbildung bis 18 unter 0800700118 oder Info@AusBildungbis18.at kontaktieren, um das zuständige Jugendcoaching-Projekt zu erfragen.

3.2.2 Linktipps zur Ausbildung bis 18

[Ausbildungspflicht / AusBildung bis 18](#)

Bundesweite Koordinierungsstelle Ausbildung bis 18 ([BundesKOST](#))

[Koordinierungsstellen Ausbildung bis 18 in den Bundesländern](#)

SUSANN LEHMANN, MA, Hochschulabschlüsse in Heilpädagogik (KHSB Berlin) und Gesundheitsmanagement und Integrierte Versorgung (Fachhochschule Burgenland); langjährige Berufserfahrung in Projekten der beruflichen Integration, u.a. als Berufsausbildungsassistentin; seit 2020 in der Stabsabteilung des Sozialministeriumservice tätig für: Fachliches Management, Koordination und Inhaltliche (Weiter-)Entwicklung des Netzwerkes der Beruflichen Assistenzen (NEBA) und der weiteren Angebote der beruflichen Teilhabe für Menschen mit Behinderungen.

AUTORIN

3.3 Voraussetzungen und Unterstützungsmöglichkeiten im Studienwahlprozess – Erfahrungen aus der Arbeit der Psychologischen Studierendenberatung

Kathrin Wodraschke

Nach der Matura wechselt etwa jede*r zweite Absolvent*in innerhalb von drei Semestern an eine öffentliche Universität oder Fachhochschule. Im Studienjahr 2020/21 starteten 62.977 Personen mit einem Studium.¹⁴¹ Die Studieninteressierten bringen unterschiedliche soziale, kulturelle und bildungsrelevante Voraussetzungen mit. Sie unterscheiden sich in ihren Motiven, Kriterien, Qualifikationsprofilen und Erwartungen, mit denen sie ein Studium planen. Den „typischen Studierenden“ gibt es nicht mehr.

Dem steht eine Vielzahl an Studienmöglichkeiten in Österreich gegenüber: 15 Universitäten und 7 Kunstuniversitäten bieten 40 Diplomstudien, 373 Bachelor- und 624 Masterstudien an. 21 Fachhochschulen betreuen 570 Studiengänge, 14 Pädagogische Hochschulen und 16 private Universitäten ergänzen das Angebot.¹⁴² Dieses umfassende Angebot wird allerdings einseitig genutzt: 60% der Studienanfänger*innen entscheiden sich für 10% der möglichen Fächer. Bemerkenswert ist auch die relativ niedrige Zahl der tatsächlichen Studienabschlüsse: binnen zehn Jahren schließen etwa 51,8 % der Studienanfänger*innen ihr Studium ab, Tendenz jedoch steigend.¹⁴³

Aufgrund der geschilderten Zahlen nimmt die Bedeutung einer fundierten Studienwahl, und damit auch der Studienwahlberatung, zu: Studieninteressierte sehen sich einem stetig wachsenden Studienangebot gegenüber, auch Zugänge und Zulassungsverfahren werden komplizierter gestaltet und Prüfungssysteme verändert. Gleichzeitig sind Entwicklungen am Arbeitsmarkt nicht mehr klar vorhersagbar und „lebenslange Arbeitsverhältnisse“ werden eine Seltenheit. Dazu kommen Fragen der Finanzierung und der Studiengebühren. Die Umstellung der Studienstruktur auf Bachelor- und Masterstudiengänge bewirkt eine weitere Übergangsentscheidung (Übergang Bachelor – Master oder Bachelor – Berufstätigkeit).¹⁴⁴

3.3.1 Studienwahl als dynamischer Entscheidungsprozess

ADOLESCENZ: AUFBAU EINER IDENTITÄT UND SUCHE NACH DEM PASSENDEN WEG

In der frühen Adoleszenz (12-17 Jahre) werden Jugendliche mit körperlichen Veränderungen, biologischen, sozialen und psychologischen Anforderungen konfrontiert. Diese Prozesse bescheren ihnen innere Spannungen, unkontrollierbare Stimmungswechsel, Hochstimmung und Depression, Hass und Liebe, Angst und Übermut und bringen das innerpsychische Gleichgewicht ins Wanken. Die Entwicklungsaufgaben dieser Phase umfassen die Bewältigung der

¹⁴¹ Vgl. Statistisches Taschenbuch 2021

¹⁴² Ebenda 2021

¹⁴³ Ebenda 2021

¹⁴⁴ Vgl. Wodraschke 2013, S. 213

körperlichen Veränderungen, die Veränderungen der Selbstwahrnehmung und des Selbstbilds sowie die Verarbeitung sich ändernder Beziehungen in der Familie und der Freundesgruppe. Erikson sieht in dieser „normativen Krise“ eine normale Entwicklungsphase, aus der der Jugendliche mit einem gestärkten Ich-Gefühl und einem gefestigteren Identitätsgefühl hervortreten soll.¹⁴⁵

Nach Modellen der Entwicklungspsychologie befinden sich die meisten Studieninteressierten in der Phase der Spätadoleszenz (18-25 Jahre) und damit in einer Zeit des radikalen Umbruchs und verstärkter Konflikte. Verschiedene Selbstentwürfe, Probeidentifikationen, Rollen und Verhaltensweisen werden ausprobiert. Ziel ist es, die gewonnenen, erstrittenen und erkämpften Identitätselemente so zu integrieren, dass sich eine stabile Ich-Identität entwickelt. Mit zunehmender Ich-Identität soll die Entscheidung für eine Studien- und Berufswahl leichter fallen und tragfähiger werden.¹⁴⁶ Gleichzeitig steigt die Erwartung der Gesellschaft und des sozialen Umfelds an die Studieninteressierten, dass sie sich festlegen und Entscheidungen treffen. Jedoch nicht nur die Berufs- und Studienwahl betreffend, sondern auch in Bezug auf konstante Beziehungen und das Festlegen eines persönlichen Werteraums.¹⁴⁷

ENTWICKLUNGSAUFGABEN IN DER ADOLESCENZ ALS VORAUSSETZUNG DER STUDIENWAHL

Die Berufs- und Studienwahl kann als komplexer Entwicklungsprozess beschrieben werden. Schon vor der eigentlichen Studienwahlphase führen Reifungsprozesse, Lernerfahrungen und die Bewältigung von phasenspezifischen Entwicklungsaufgaben zum Aufbau einer Identität, einem Gefühl und Erleben von situations- und lebensgeschichtlicher Kontinuität. In einer weiteren Auseinandersetzung mit den gesellschaftlichen Anforderungen, Ausbildungs- und Arbeitswelt, Anforderungen der sozialen und physischen Umwelt kommt es zu beruflichen Selbstkonzepten und Umweltkonzepten. Hurrelmann und Quenzel¹⁴⁸ beschreiben im Rahmen eines sozialisationstheoretischen Konzeptes vier zentrale Entwicklungsaufgaben in der Adoleszenz:

1. Entwicklung von intellektuellen und sozialen Kompetenzen:

Jugendliche sollen ihre kognitiven und intellektuellen Fähigkeiten entwickeln, um Wissen selbstständig zu erwerben, aufzubauen und anzuwenden. Hier ist insbesondere die Lernkompetenz zu erwähnen, die es ihnen ermöglicht den Leistungsanforderungen von Schule und Gesellschaft adäquat zu begegnen und einen schulischen und beruflichen Abschluss zu absolvieren. Aber auch die Fähigkeit der Selbstwahrnehmung, der Selbstbewertung und Selbstreflexion sollen aufgebaut werden. Die Jugendlichen können dadurch Informationen sammeln, analysieren, auf sich beziehen, bewerten und Entscheidungen treffen.

2. Entwicklung von sozialen Kontakten und Entlastungsstrategien:

Jugendliche sollen ein eigenes Freundschaftsnetz und andere soziale Kontakte aufbauen. Das bedeutet eine Ablösung von den Eltern hin zu einer Peergruppe, in der die Kontakte selbstständig gesteuert werden können. Sie sollen ihren eigenen Lebensstil entwickeln und ihr Verhalten im Freizeit- und Konsumbereich nach ihren Interessen und Wünschen selbstständig gestalten. So dass sie eine Balance zwischen Belastung und Entlastung, Anspannung und Entspannung, Leistung und Freizeit herstellen können.

¹⁴⁵ Vgl. Erikson 1966, S. 107

¹⁴⁶ Vgl. Erikson 1981

¹⁴⁷ Vgl. Wodraschke 2013, S. 215

¹⁴⁸ Vgl. Hurrelmann und Quenzel 2016, S. 26

3. Entwicklung der Körper- und Geschlechtsidentität und der Beziehungsfähigkeit:

Hier geht es um das Akzeptieren und Vertraut werden mit den körperlichen Veränderungen und dem daraus neu entstehenden Körperbild. Der Umgang mit eigenen sexuellen Bedürfnissen, der Aufbau einer eigenen sexuellen Identität und das erste Ausprobieren von emotionalen wie körperlichen Begegnungen mit anderen stellen große Herausforderungen in dieser Phase dar. Die emotionale Abhängigkeit zu den Eltern wird geringer und ermöglicht tiefere Freundschafts- und Paarbeziehungen.

4. Entwicklung eines individuellen Werte- und Normensystems:

Aufgrund der kognitiven und intellektuellen Entwicklungen können junge Erwachsene eigene Wertsysteme und -haltungen aufbauen. Es kommt zu ersten Zielformulierungen, Entwerfen von Lebensentwürfen mit ethischen Prinzipien, die Suche nach der Antwort auf die Sinnfrage und dem Hinterfragen von politischen und gesellschaftlichen Verhältnissen.

Die Bewältigung der Entwicklungsaufgaben fördern nicht nur die Fähigkeiten, die in der Studienwahlentscheidung notwendig sind, sondern auch die vielfältigen Kompetenzen, die für die nächste Phase des jungen Erwachsenen gefordert werden. Diese lassen sich mit einem zunehmenden Maß an Selbstständigkeit und Selbstbestimmung beschreiben, um die inneren und äußeren Anforderungen in Einklang zu bringen. So bringt zum Beispiel eine erfolgreiche Studienwahl nicht automatisch den positiven Studienabschluss. Für das erfolgreiche Absolvieren eines Studiums sind neben einer soliden Studienwahlentscheidung auch Lernkompetenzen, akademische Kompetenzen, Selbstregulation, Motivation, Planung und Fertigkeiten des Selbstmanagements und Selbstkontrolle unabdingbar.

3.3.2 Erfahrungen aus der Studierendenberatung mit der Studienwahl

Nicht alle kommen mit dieser normativen Krise und den Erwartungen der Umwelt zurecht. Es entstehen Ängste, sich auf einen Beruf, eine Identität oder eine Zukunft festzulegen oder festgelegt zu werden. Dies kann sich in einer Entscheidungsunfähigkeit für eine berufliche Identität, oder in Zweifeln und Ambivalenzen, die weit ins Studium hineinreichen, äußern. Mit jeder Entscheidung sind bewusste oder unbewusste Anforderungen verbunden, die bewältigt oder ertragen werden müssen. Hinzu können zusätzliche Belastungen aus der Lebensgeschichte kommen, aber auch Gegebenheiten und Einschränkungen der äußeren Realität, wie Arbeitsmarktentwicklungen, Ausbildungswege, Zulassungsbeschränkungen und finanzielle Rahmenbedingungen.¹⁴⁹

149 Vgl. Schilling/ Turrini 1997

Aus den vielen Studienwahlgesprächen, die in der Psychologischen Studierendenberatung durchgeführt werden, lassen sich häufig wiederkehrende Themen und Schwierigkeiten erkennen und wie folgt zusammenfassen:

- Entwicklungsaufgaben konnten bis dato nicht bewältigt und daraus resultierende Fähigkeiten und Kompetenzen noch nicht entwickelt werden: Reflexionsfähigkeit, Informationsrecherche und -bewertung, Selbststeuerung und Selbstorganisation sind wenig ausgebildet.
- Äußere Einflüsse erschweren die Auseinandersetzung mit der Studienwahl: Probleme in der Familie wie Scheidung, Flucht oder Krankheit der Eltern/Familien.
- Innere Einflüsse: innere, nicht bewältigte Konflikte, Spannungen und Belastungen führen zum Beispiel zu selbstschädigendem Verhalten, psychischer Erkrankung (Angst, Depression) oder Drogenkonsum und behindern damit den weiteren Entwicklungsverlauf.
- Anforderungen von außen: z. B. die Familie fordert die Übernahme eines Familienbetriebes oder Fortsetzung von Ausbildungstraditionen: „alle studieren Medizin in der Familie“, „Du sollst es mal besser haben als wir und Karriere machen.“ Oder man macht sich die gesellschaftlichen Leistungs- und Selbstverwirklichungsansprüche zu eigen, ohne sie zu hinterfragen.
- Eigene, innere überhöhte Anforderungen an Studium und Beruf: Gleichzeitigkeit von Erfolg (zu den Besten gehören, viel Geld verdienen) und Spaß (maximale Freiheit), hohe Ansprüche an Selbstverwirklichung und Glück (einen Beruf, der mich glücklich macht).
- Angst vor dem Scheitern in der Gesellschaft, in der Scheitern als Misserfolg gesehen wird, beziehungsweise in der es kein Scheitern geben darf: „Ich muss die 100% richtige Entscheidung treffen“/ „in meinem Lebenslauf darf es keine Lücke geben“.
- Sehnsucht nach Sicherheit und Stabilität in einer sich ständig verändernden Arbeitswelt: Vorzug von Studien mit konkreten Berufsbildern.
- Angst herauszufallen, den nächsten Schritt nicht zu schaffen, nichts auslassen zu dürfen und Umwege als Zeitverschwendung oder als Misserfolg wahrzunehmen (Wie soll ich das bei einem Bewerbungsgespräch erklären?).
- Fehlende soziale oder familiäre Unterstützung: „Ich habe niemanden, mit dem ich das besprechen kann“. Oder mangelnde Kenntnisse der Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten oder andere Hemmnisse.

3.3.3 Was erleichtert den Studienwahlprozess? Förderung von laufbahnbezogenen Kompetenzen

Savickas (2005) geht in seinen Theorien von einer konstruktivistischen Laufbahnentwicklung aus, diese ist eine Weiterentwicklung von Supers Theorie der Laufbahnentwicklung. Zentrale Annahme ist, dass Personen ihre subjektive Realität aktiv konstruieren und ihre Entscheidungen nicht nur aus objektiven Fakten ableiten. Sie gestalten ihre eigene Laufbahnentwicklung basierend auf der Auseinandersetzung mit beruflichen Realitäten und Arbeitswelten auf der einen Seite und eigenen Fähigkeiten, Fertigkeiten, Interessen, Erfahrungen und Wertesystemen auf der anderen Seite. Die subjektiven Interpretationen und Bedeutungszuschreibungen, die eine Person vornimmt, sind zentral.¹⁵⁰

150 Vgl. Hirschi 2013

Savickas definiert folgende laufbahnbezogene Kompetenzen¹⁵¹, die den Einzelnen in jeder Phase seiner Laufbahn unterstützen sollen, eine entsprechend sichere Bildungs- oder Berufsentscheidung zu treffen:

- Selbstreflexion
- Informationsrecherche und -bewertung
- Planung und Verfolgen eigener Ziele
- Entscheidungsfähigkeit und Selbstvertrauen

Sind diese Kompetenzen einmal erworben, können sie für jede zukünftige Laufbahnentscheidung angewandt werden. Mit dem Ende der Schule sind Jugendliche einem konstanten Orientierungs- und Entscheidungsprozess ausgesetzt. Nach dem ersten Schritt eine passende Studienwahl zu treffen, aus der großen Menge an möglichen Studienrichtungen, erfolgt im Laufe des Bachelorstudiums bald die nächste Orientierungsphase. Es gilt zu entscheiden, ob ein Masterstudium angeschlossen oder die Berufstätigkeit begonnen werden soll. Diese Prozesse können wieder von großer Unsicherheit begleitet werden, ob die nächste getroffene Entscheidung die „Richtige“ ist.

Diese laufbahnbezogenen Kompetenzen ähneln jenen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die im vorigen Abschnitt als Entwicklungsaufgaben von Jugendlichen beschrieben wurden, um die Anforderungen des jungen Erwachsenenlebens zu bewältigen. Zielführend ist es diese Kompetenzen auch im Rahmen des Berufs- und Studienwahlprozesses aufzubauen und zu fördern. Mit 18plus ist ein Projekt des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung gemeinsam mit Fachleuten entwickelt worden, das die obengenannten Kompetenzen fördert und eine selbstständige Berufs- und Bildungsentscheidung ermöglichen soll.¹⁵²

3.3.4 Wie kann man den Prozess der Studienwahl unterstützen? Beratungsschwerpunkte im Studienwahlprozess

In Anlehnung an die Theorien von Super (1990) und Savickas (2005) und den erwähnten psychosozialen Entwicklungsaspekten nach Erikson (1981) erscheint es sinnvoll, erste Auseinandersetzungen mit der Berufs- und Studienwahl schon lange vor dem Schulabschluss zu fördern. Schüler*innen sollten im Idealfall selbstständig und eigenverantwortlich zu einer ersten Entscheidung kommen. In Anbetracht der komplexen Anforderungen der Aufgaben während der speziellen Phase der Adoleszenz und der immer flexibler werdenden Arbeitswelt ist die soziale Unterstützung, Motivierung, Beratung oder Begleitung durch Bezugspersonen und Experten hilfreich bis unabdingbar. Neben den Eltern und der Peergroup sind Lehrer und Lehrerinnen wichtige Ansprechpartner*innen und Vertrauenspersonen für Schülerinnen und Schüler und in ihrem Einfluss nicht zu unterschätzen.

¹⁵¹ Vgl. Savickas 2005

¹⁵² Siehe 18 plus Berufs- und Studienchecker

Schüler- und Bildungsberater*innen haben die Möglichkeit die Schüler*innen im komplexen Prozess der Entscheidungsfindung durch folgende Maßnahmen kontinuierlich zu unterstützen:¹⁵³

- Nachhaltige prozessorientierte Begleitung im Unterricht oder durch Projekttag an den Schulen.
- Angebot von vertiefenden psychologisch orientierten Gesprächen oder Einladung von externen Experten im Einzel- oder Gruppenformat (z.B.: Psychologische Kleingruppen im Rahmen von 18plus).
- Anleitung zur Selbsterkundung durch Fragebögen mit Interessensprofilen, persönlichen Werten, Erwartungen an die Zukunft, Selbst- und Fremdeinschätzung der eigenen Schwächen und Stärken und durch angeleitete Gespräche im Klassenverband.
- Bearbeitung von Interessensfragebögen und Unterstützung bei der Auswertung.
- Anleitung zur Selbstorganisation, die den gezielten Umgang mit Informationen und den Aufbau von Wissen zu Ausbildung und Berufen vermitteln soll.
- Vermittlung von Handlungswissen wie zum Beispiel Übungen zum ergebnisorientierten Recherchieren und richtigen Fragenstellen.
- Kooperation mit externen Partnern, mit denen praktische Erfahrungen oder Erfahrungswissen gesammelt werden sollen
- Thematisieren von Ängste, Blockaden und Vermeidungsverhalten.

Ziel dieser zum großen Teil pädagogischen Maßnahmen ist, dass Studieninteressierte im besten Fall nach Abschluss der Schule eine für ihre Person adäquate Studien- und Berufswahlentscheidung treffen können. Diejenigen, die zu diesem Zeitpunkt noch keine Entscheidung treffen können, sollen sich zumindest mit dem Thema auseinandergesetzt haben und wissen, welche Schritte und Überlegungen noch fehlen.

Studienwahlberatung wird hier als komplizierter wechselseitiger Vermittlungs- und Klärungsprozess gesehen, bei dem subjektive wie gesellschaftliche Faktoren, aber auch konflikt-hafte Entwicklungsaufgaben bearbeitet und integriert werden. Damit handelt es sich nicht um einen einmaligen und von außen gesteuerten Informations- oder Zuweisungsprozess. Faktoren, die eine Studienwahlentscheidung fördern und aufgrund ihrer Relevanz einer intensiven Auseinandersetzung bedürfen, können nach Turrini und Schilling¹⁵⁴ drei Ebenen zugeordnet werden, die dann idealtypisch in einer Studien- oder Berufsentscheidung resultieren.

FÖRDERUNG IM UMGANG MIT INFORMATION

Der Zugang zu Informationen ist vielfältig und teilweise nicht überschaubar, der Umgang mit ihnen und ihre Verarbeitung sind für Studieninteressierte anspruchsvoller geworden. Gleichzeitig sind Interessierte mit zu vielen und teilweise widersprüchlichen Informationen konfrontiert oder mit solchen, die sie nicht ganz begreifen können. Beratung soll bei der Ordnung, persönlichen Gewichtung und Wertung von Informationen helfen. Studieninteressierte sollen diese mit persönlichen Einstellungsmustern und Gefühlen verbinden und ihre subjektiven Vorstellungen anhand von Realitätsbeschreibungen überprüfen. Weitere eigenständige Recherchen sollen unterstützt werden.

¹⁵³ Ebenda

¹⁵⁴ Vgl. Turrini/ Schilling 1997, S. 239

FÖRDERUNG DER REALBEGEGNUNG

Der fehlende Kontakt und die fehlende Erfahrung mit der Berufswelt, aber auch mit Universitäten und Fachhochschulen erschweren den Berufs- und Studienwahlprozess. Die Studieninteressierten orientieren sich oft an vergangenen Erfahrungen wie etwa ihrem Interesse an Schulfächern; berufs- und zukunftsorientierte Motive werden hingegen vernachlässigt. Die Studie von Busch und Soroldoni (2011) zeigt, dass Erfahrungen im Praktikum oder andere Realbegegnungen von Schülerinnen und Schüler sehr positiv bewertet werden, tatsächlich jedoch wenige Kontakte zur Berufs- und Arbeitswelt stattfinden. Das bedeutet, dass Realbegegnungen mit dem Berufs- und Universitätsleben aktiv zu planen und zu fördern sind. In der Beratung können in der Folge die gesammelten Erfahrungen mit den subjektiven Vorstellungen der Studieninteressierten abgeglichen und ein Umgang mit diesen Realitäten erarbeitet werden.

FÖRDERUNG DER PERSÖNLICHEN AUSEINANDERSETZUNG

Die persönliche Auseinandersetzung mit den eigenen Neigungen, Motiven, Interessen, Eignungen, Wünschen, Ängsten und Konflikten, die mit der Studienwahl verbunden sind, steht hier im Vordergrund. Gerade in dieser Phase der Entscheidungsfindung wird oft professionelle Hilfe gesucht, um die unterschiedlichen Themen und damit verbundenen Gefühle zu ordnen und zu verstehen.

Die Erkenntnisse aus dieser persönlichen Auseinandersetzung, die gesammelten Informationen und die Erfahrungen aus der Realbegegnung werden in einem Reflexionsprozess miteinander verbunden. Einzelne Themen werden fokussiert betrachtet und in einer weiteren Reflexionsrunde integriert. Die nächsten Schritte im Entscheidungsprozess werden abgearbeitet, wobei dies nicht immer linear nach Modellvorstellung abläuft, sondern eigene individuelle Schwerpunkte gesetzt werden. Ist eine Entscheidung dann immer noch schwierig, erscheint ein punktuelles, psychologisches Bearbeiten dieser Entscheidungskonflikte sinnvoll. Es stehen dann nicht nur die kognitiv-rationalen Informationsaspekte im Vordergrund, sondern das Verstehen emotionaler Anteile und deren gefühlsmäßige Besetzungen. Die Motivationskonflikte (zum Beispiel der Wunsch nach und die Angst vor einer Entscheidung, das Schwanken zwischen zwei Studienrichtungen, die Erwartungen der Eltern) werden benannt, ihr Realitätsgehalt und deren emotionale Bedeutung genauer erarbeitet. Das Klären dieser Konfliktpunkte erlaubt den Ratsuchenden, über Lösungen nachzudenken, die dann aktiv in Lösungsschritten umgesetzt werden können.¹⁵⁵

155 Wodraschke 2013

Busch, Martin/ Soroldoni, Laura (2011): Evaluation Pilotprojekt „Studienchecker“ Endbericht. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung. Unveröffentlichter Evaluationsbericht, Wien.

Erikson, Erik H. (1966): Identität und Lebenszyklus. Frankfurt, Suhrkamp.

Erikson, Erik H. (1981): Jugend und Krise. Frankfurt, Suhrkamp.

Hirschi, Andreas (2013): Neuere Theorien der Laufbahnforschung und deren Implikationen für die Beratungspraxis. In: Hammerer, Marika et.al.(Hrsg.): Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung II. Bielefeld, W. Bertelsmann Verlag.

Hurrelmann, Klaus/ Quenzel, Gudrun (2016): Lebensphase Jugend. Weinheim, Beltz Verlag, 13. Auflage.

Savickas, Mark L. (2005): The theory and practice of career construction. In: Brown, Steven D./ Lent, Robert W. (Hrsg.): Career development and counselling. S. 42-70, Hoboken NJ, Wiley & Sons Inc.

Schilling, Michael/ Turrini, Hans (1997): Auf dem Weg in die Zukunft. In: Turrini, Hans/ Schilling, Michael (1997): Wi(e)der die studentischen Probleme. Schriftenreihe der Psychologischen Studentenberatung des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr. Wien, Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr.

Super, Donald E. (1990): A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. In: Brown, Duane/ Brooks, Linda (Hrsg.): Career choice and Development. S. 197 -262, San Francisco, Jossey-Bass.

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2021): Statistisches Taschenbuch. Wien, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung.

Wodraschke, Kathrin (2013): „Was ist eigentlich Nanophysik und was will ich werden?“ – Angebote der Studienberatung in Österreich. In: Hammerer, Marika et al.(Hrsg.): Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung II. Bielefeld, W. Bertelsmann Verlag.

18 plus Berufs- und Studienchecker

KATHRIN WODRASCHKE, Mag.^a Dr.ⁱⁿ, Stellvertretende Leiterin der Psychologischen Studierendenberatung Wien, Leitung des Projektes 18plus an der Beratungsstelle Wien, Klinische- und Gesundheitspsychologin, Psychotherapeutin (Psychodrama) in freier Praxis.

3.4 Praktische Werkzeuge für die Berufs- und Bildungsberatung

Karin Lehner

Die schulische Berufs- und Bildungsberatung hat in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen, da die Vielfalt des Bildungsangebots massiv zugenommen hat und in der Folge auch die diesbezügliche Orientierungslosigkeit der Jugendlichen. Sie unterscheidet sich deutlich von Situationen in anderen Beratungsinstitutionen, da die Beratung von Lehrkräften durchgeführt wird, die die Jugendlichen über einen längeren Zeitraum begleiten und teilweise persönlich kennen. Auf der einen Seite wird dadurch die Hemmschwelle gesenkt und die Bereitschaft, eine Einzelberatung in Anspruch zu nehmen, deutlich erhöht. Auf der anderen Seite ist es für die Beratungspersonen schwierig objektiv zu bleiben, da manches Mal jahrelange Erfahrungen im schulischen Kontext in die Beratung der Jugendlichen einwirken.

Im Schulbereich können viele Kompetenzen für eine gelungene Bildungs- und Berufsorientierung bereits im Rahmen des Unterrichts erworben werden, da die Lehrkräfte ihre Schützlinge lange beobachten und dadurch gut einschätzen können. Gleichzeitig haben die Jugendlichen aber oftmals Interessen und Kompetenzen, die im schulischen Kontext weniger zutage treten und die nur in einer Einzelberatung herausgearbeitet werden können. Um die Persönlichkeit der Jugendlichen nicht in eine Richtung zu drängen, ist es meines Erachtens bedeutsam, mit möglichst guten Beratungstools zu arbeiten, die den Jugendlichen helfen, ihre Interessen herauszuarbeiten und ihnen ihre Selbsteinschätzung bewusst zu machen. Andererseits sollte bei den Beratenden selbst die Neugier geweckt werden, die Persönlichkeit der Jugendlichen noch besser kennen lernen zu wollen, um voreilige Empfehlungen zu vermeiden.

Nach dem österreichischen Psychologen Aljoscha Neubauer, der sich intensiv mit Persönlichkeitspsychologie beschäftigt, gelingt

„ein erfolgreiches und zugleich erfülltes berufliches Leben am besten, wenn man es schafft, seine Stärken zum Einsatz zu bringen, etwas zu machen, was zur Persönlichkeit passt und die eigenen Interessen zu verfolgen. Es gibt keine gute oder schlechte Persönlichkeit – sie muss zum Job passen!“¹⁵⁶

Beratungen im Einzelsetting sind daher in vielen Fällen unverzichtbar, damit der zur Persönlichkeit passende Ausbildungsweg gewählt oder der richtige Job gefunden wird. Bildungs- und Berufsorientierung im Klassenverband ist eine gute Ergänzung, kann aber die Einzelberatung nur dort ersetzen, wo schon eine klare Orientierung vorhanden ist.

Die Beratung im Rahmen der Bildungs- und Berufsorientierung kann rein informativen Charakter haben, da die Fülle des Angebots kaum mehr überblickbar ist und die Internetrecherchen an die Grenzen kommen, wenn man nicht mehr weiß, wonach man noch suchen könnte. Jugendliche, die diese Form der Beratung suchen, haben oft eine sehr gute Selbsteinschätzung und klare Interessen. Im Gegensatz dazu kann auch die momentane Situation im Fokus der Beratung stehen, sodass die Unterstützung auf den Entscheidungsprozess ausgerichtet ist. In solchen Fällen können schon genügend Informationen vorliegen, aber es konnten noch keine Entschei-

dungen getroffen werden. Unter diesen Umständen sind viele Coachingtools im Sinne einer lösungsorientierten systemischen Beratung geeignet, den Prozess zu unterstützen.

Ich selbst arbeite seit Jahren als Berufs- und Bildungsberaterin in der Schule und habe drei ganz unterschiedliche Methoden, die ich je nach Bedarf gerne einsetze. Bei der Verwendung der WWW-Box (Wer bin ich? Was mag ich? Wohin will ich?) erarbeitet man die Interessen mit Hilfe von Bildern, beim Inneren Team stehen persönliche Gedanken, die hinderlich oder förderlich sein können, im Vordergrund und bei der letzten Methode geht es um das Überdenken, ob meine Eigenschaften, meine Ziele und meine Werte miteinander kompatibel sind oder nicht.

3.4.1 Beratung mit der WWW-Box

Dieses interaktive Produkt ist speziell für die Bildungs- und Berufsberatung entwickelt worden und ermöglicht eine aktive Beratungssituation. Mit Hilfe der Box kann kultur- und altersunabhängig beraten werden, da die Arbeit mit Bildern im Vordergrund steht. Die Verwendung von Bildern hat – vor allem bei der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen – große Vorteile, da das Sprachniveau des Kindes nicht in das Testergebnis miteinfließt, so wie es durch den Einsatz von Interessenstests eventuell möglich wäre. Mittels 36 Bildkarten, die vorgelegt werden, können individuelle Interessen, Fähigkeiten und Potentiale herausgearbeitet werden.

Bei der Arbeit mit der WWW-Box muss eine Entscheidung bezüglich 6-8 besonders passender Bildkarten getroffen werden, es gibt daher keine Möglichkeit sich einer Positionierung durch eine neutrale Bewertung (wie beispielsweise bei ungeraden Frageskalen) zu entziehen. Zusätzlich ermöglicht die Arbeit mit Bildern individuelle und vielfältige Interpretationsmöglichkeiten, alles was assoziiert wird, hat eine Bedeutung, es gibt kein „richtig“ und „falsch“, jeder Gedanke kann im Gespräch weiterbearbeitet werden. Bilder ohne Interpretation sind leer und gehaltlos.

Für Kinder und Jugendliche, die an keiner Schnittstelle im Bildungssystem stehen und eine neue Ausbildungswahl treffen müssen, sondern deren Leistungen einen weiteren Schulbesuch in Frage stellen, ist es oftmals eine große Überwindung die Bildungsberatung aufzusuchen. In solchen Gesprächen ist es unvermeidbar, dass der fehlende Schulerfolg auch zugegeben und besprochen wird. Der Wunsch, wenigstens jetzt die Situation selbst in die Hand zu nehmen und nicht hilflos zu wirken, ist besonders groß und damit auch die Skepsis der Beratung gegenüber. Die Bildkarten, die an Memorykarten erinnern, haben für Kinder eher einen Spielcharakter und sind damit von Beginn an positiv verankert. Schon beim Vorlegen der Bilder entsteht Neugierde und Interesse, es entspricht nicht den bisher eingepprägten Vorerfahrungen von Beratungstests. Ein weiterer Vorteil von Bildern ist das Ansprechen von Emotionen und Wünschen, denn alle Erinnerungen werden in Gedanken in Bildern abgespeichert. Es werden dadurch emotionale Gehirnbereiche angesprochen, die vielleicht schon in Vergessenheit geraten sind. Nicht selten entsteht bei der Beratung mit Bildern die Aussage: „Das erinnert mich an früher, da habe ich mich viel damit beschäftigt.“ Genau durch solche Aussagen erfahren wir viel über die Kinder und Jugendlichen und rücken eventuell schon in Vergessenheit geratene freudvolle Tätigkeiten wieder in den Vordergrund.

¹⁵⁶ Vgl. Neubauer, 2018, S. 20-21.

Sobald das durch die Bildkarten angeregte Gespräch über die eigenen Interessen beendet wird, gibt es die Aufgabe, die Bilder sechs großen gesellschaftsrelevanten Fachbereichen zuzuordnen, die sich an den möglichen weiterführenden Schulformen orientieren. Durch eine genaue Festlegung präferierter individueller Arbeitstätigkeiten können dann die ausgewählten Bilder nochmals relativiert und besprochen werden. Für genauere Analysen in der Berufsberatung, vor allem bei Maturant*innen, werden individuelle Wünsche bei beruflichen Arbeitsbedingungen erfragt und mitberücksichtigt. Die Beratungssituation beginnt mit der Auswahl von Bildern und endet mit einem Bild über die Auswahl!

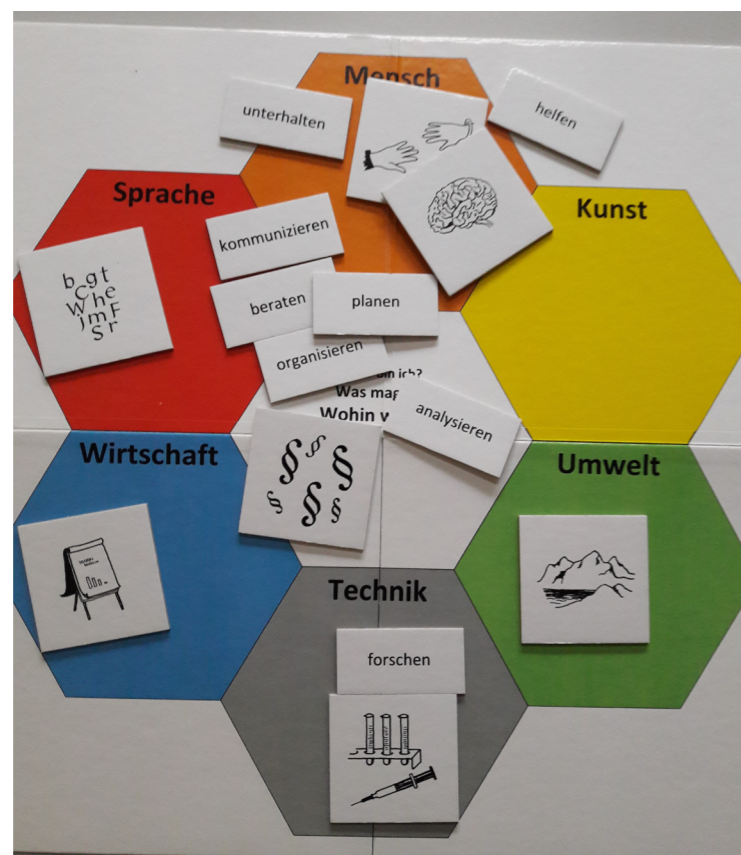


Abb. 17: Ein Ergebnisbild nach einer Beratung mit der WWW-Box

Ich arbeite in jeder Beratung, in der es um das Herausarbeiten der weiteren Ausbildungswahl geht, mit dieser Box und kombiniere sie bei Maturant*innen oft mit dem Studien-Navi-Test, den ich dann im Anschluss durchführe. Der Studien-Navi-Test ist ein auf Interessen aufgebauter Test, der die Testergebnisse der Probanden mit den Studierenden der einzelnen Studienrichtungen vergleicht.

Dieser Interessenstest ist in 15 Minuten absolviert und zeigt in vielen Fällen Ausbildungsvarianten auf, an die bisher nicht gedacht wurde. Da das Studien-Navi auch mit Interessen arbeitet, ergänzen sich die Ergebnisse in der Regel sehr gut. Die WWW-Box bringt einen tiefen Einblick in das, was man wirklich gerne macht, das Studien-Navi zählt danach viele Möglichkeiten auf, die zu diesem Interessensprofil passen. In meinen Beratungen sind die vorgeschlagenen Optionen, die sich durch die Beratungsbox ergeben, in allen Fällen unter den Top 10 Empfehlungen des Studien-Navis.

3.4.2 Die Beratung mit dem Inneren Team

Eine im Coaching-Bereich sehr bekannte Technik ist die Verwendung des Inneren Teams, ein Persönlichkeitsmodell des Hamburger Psychologen Friedemann Schulz von Thun. Das Modell des Inneren Teams geht davon aus, dass „mehrere Seelen in unserer Brust wohnen“. Wir haben nicht eine Meinung, sondern eine große Vielfalt an Gedanken zu einer Situation, in unserem Fall einem Beruf, einer Ausbildung, meinen Fähigkeiten, die einander ergänzend sein können, aber genauso auch sehr widersprüchlich.

„Wenn wir in uns hineinhorchen, finde wir Lautgebungen dieser Seelen vor: in Form von inneren Stimmen, die sich zu einem bestimmten Vorfall oder Thema zu Wort melden, die sich miteinander selten einig sind und die alles daran setzen, auf unsere Kommunikation und unser Handeln Einfluss zu nehmen.“¹⁵⁷

Das Innere Team zeigt auf, welche Stimmen in uns vorhanden sind und unser Handeln beeinflussen. Im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung halten uns diese Stimmen manches Mal ab, eine Ausbildung zu wählen, auch wenn sie vielleicht gut zu uns passen würde. Stimmen wie „Das mögen meine Eltern nicht“ oder „Damit verdiene ich zu wenig“ oder „Ich weiß eigentlich gar nicht, was mich dort erwartet“ können möglicherweise zu einer Abkehr von Ausbildungsmöglichkeiten führen. Eine gute Methode im Einzelsetting genauso wie im Klassenverband ist es, das Innere Team zu bestimmten beruflichen Ideen, die noch sehr vage oder unsicher sind, zu erarbeiten.

Mit dem Inneren Team kann auf vielfältige Weise gearbeitet werden: Es könnte für jede Stimme ein eigener Sessel bereitstehen und die Stimmen miteinander zu diskutieren anfangen, indem sich die Ratsuchenden bei jedem Argument auf den entsprechenden Sessel setzen. Diese Methode macht zwar deutlich, was in uns vorgeht, hat aber den Nachteil, dass das Ergebnis nicht bleibend festgehalten wird. Eine weitere Möglichkeit wäre, das Innere Team aufzeichnen zu lassen, was wieder den Nachteil in sich birgt, dass es starr ist.

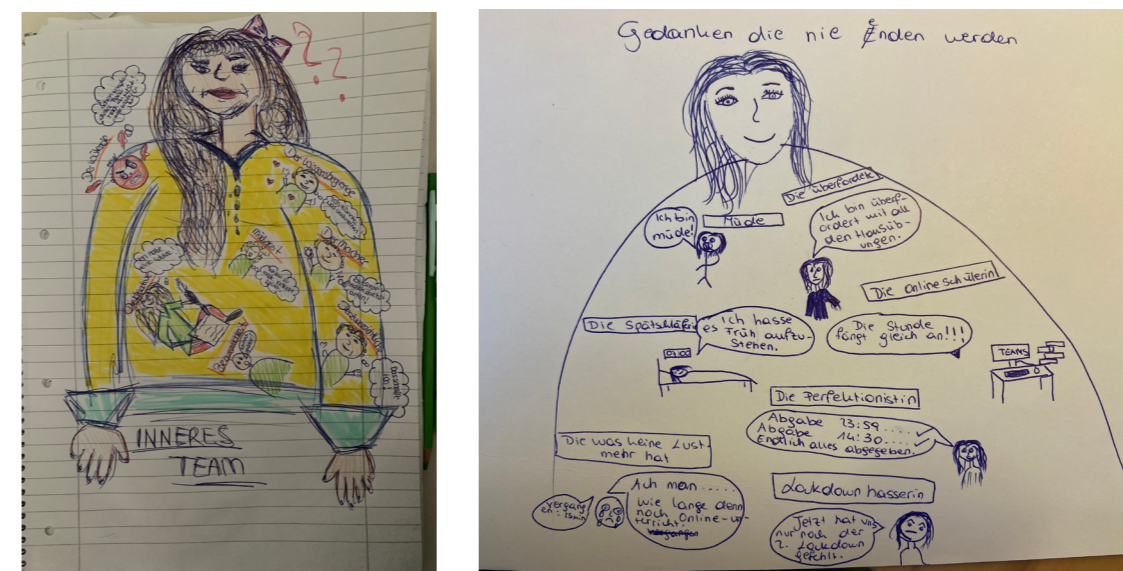


Abb. 18: Zwei Zeichnungen des Inneren Teams von Schülerinnen der zweiten Handelsschule.

157 Schulz von Thun, 2013, S.46

Es entsteht zwar ein sehr gutes Bild von unseren „Teammitgliedern“, lässt sich aber danach nur schwierig verändern. Ich selbst bevorzuge die Variante jede Stimme des Inneren Teams auf eine Karteikarte schreiben zu lassen. Jede Stimme bekommt eine selbstgewählte Bezeichnung, wie z. B. mein „Über-Ich“ für die Stimme „Das mögen meine Eltern nicht“. Ich lasse den Namen groß auf die Karte schreiben und kleiner dazu, welcher Gedanke damit verbunden wird. Danach dürfen die Stimmen des Inneren Teams alles durchdiskutieren, wobei die Jugendlichen selbst die Chefs über ihre Teams sind und bestimmen dürfen, in welche Richtung das Team sich entwickelt. Wer ist in der Situation der Berufs- oder Weiterbildungsentscheidung besonders wichtig, wer sollte mehr gehört werden als andere, und wer behindert vielleicht sogar das Weiterkommen. Die Karteikarten können verschoben und umgeordnet, ergänzt oder auch ausgetauscht werden. Es wird dadurch sehr dynamisch.

Die Jugendlichen arbeiten sehr gerne mit dem Inneren Team, es fällt ihnen mit ein klein wenig Unterstützung leicht, ihre inneren Stimmen zu entdecken. Sie erkennen, dass sie selbst einen Einfluss darauf haben, in welche Richtung sie sich weiter entwickeln wollen oder welche Bereiche sie noch besser recherchieren sollten. Ein großer Vorteil dieser Methode ist auch, dass sie in Online-Beratungen sehr gut einsetzbar ist. In diesem Fall verwende ich das Online-Tool „Padlet“, mit dem die inneren Stimmen statt auf Karteikarten auf Notizzetteln (Posts) im Internet geschrieben werden, die dann sehr gut verschiebbar sind und je nach Bedeutung anders positioniert werden können.



Abb. 19: Beispiel für ein Inneres Team, das online gestaltet wurde.

3.4.3 Die Beratung mittels Vergleichs von Werten – Zielen – Eigenschaften

Bei schon älteren Jugendlichen ist es interessant, die Berufswahl in drei Dimensionen aufzusplitten: Welche Werte habe ich, welche Ziele möchte ich erreichen und welche Eigenschaften sehe ich in mir?

Diese Werte, Ziele und Eigenschaften können grundsätzlich selbst erarbeitet werden; bei jüngeren Jugendlichen empfiehlt es sich allerdings vorhandene Listen zu verwenden und jeweils 6-8 Werte, Ziele und Eigenschaften, die von besonders großer Bedeutung sind, markieren zu lassen. Im Anschluss daran kann im Einzelsetting sehr gut darüber diskutiert werden, wie wahrscheinlich mit den vermuteten Eigenschaften die Ziele erreicht werden können, und ob die Ziele mit meinen Werten übereinstimmen. Interessanterweise kommt es bei Jugendlichen immer wieder zu großen Diskrepanzen, da die Ziele oft losgelöst von Wertvorstellungen formuliert werden. In vielen Fällen herrscht auch Unklarheit, was oder wer zur Erreichung der Ziele beiträgt und welche Persönlichkeitseigenschaften dafür von Bedeutung wären.

Falls Jugendliche überfordert sind, ihre wesentlichen Eigenschaften benennen zu können oder sie an ihrer Selbsteinschätzung sehr zweifeln, arbeite ich mit guten Selbst- und Fremdeinschätzungsbögen. Die Fremdeinschätzung kann entweder im Klassenverband paarweise durchgeführt werden oder sie könnte von Eltern oder Geschwistern vorgenommen werden. Danach sollten die großen Unterschiede besprochen und so die Selbsteinschätzung deutlich verbessert werden.

Die Verwendung von Methoden in der Bildungsberatung hat den großen Vorteil, dass die Aufmerksamkeit von der persönlichen Beziehung im Gespräch weggelenkt wird und damit zusätzliche „Argumente“ ins Spiel gebracht werden können. Zu einem späteren Zeitpunkt kann dann aufgrund der Unterlagen (Fotos, Arbeitsblätter usw.) nochmals darüber selbständig reflektiert werden oder man kann mit den Unterlagen in weitere Beratungsgespräche treten. Gerade im Jugendalter gibt es auch innerhalb eines Jahres oft große Entwicklungsschübe, die eine nochmalige Diskussion durchaus sinnvoll erscheinen lassen. Auch Karin Kress schreibt: „Da sich Ratsuchende vor allem zu Beginn eines Beratungsprozesses oft wünschen, dass sie mit ihren Anliegen auch verstanden und vertrauensvoll aufgenommen werden, orientieren sie sich auch eher in Richtung eines direkten Gespräches. Alles was sich an Entwicklungen abspielt, spielt sich dadurch aber auch zwischen Ratsuchenden und Beratenden ab. Ich habe im Gespräch kein ‚Drittes‘ auf das ich zeigen kann. Die Ratsuchenden nehmen aus einer rein gesprächsorientierten Beratung also auch nur ihre Erinnerung an dieses Gespräch mit, die sich durchaus mit der Zeit verändern kann.“¹⁵⁸

In meiner langjährigen Beratungspraxis habe ich gemerkt, dass viele Jugendliche an der Wahl ihres Wunsch-Studiums oder ihrer Wunsch-Ausbildung gehindert werden, da sie naturgemäß unter großem Einfluss ihrer Familie stehen, die auch mit eigenen inneren Wünschen für das Kind präsent ist. Viele Eltern haben, meist aus vergangenen Erfahrungen, sehr starke Meinungen zu gewissen Ausbildungen oder Berufen entwickelt, die sie in jedem Gespräch mit ihren Kindern einfließen lassen. Eine Schülerin sagte einmal zu mir „Ich wollte immer Jus studieren, aber jetzt denke ich eigentlich, dass meine Mutter das will und gar nicht ich selbst.“ In diesem Sinne kann Bildungsberatung im Jugendalter niemals unabhängig von den Eltern gedacht werden, aber es lohnt sich, herauszuarbeiten, welchen Einfluss die Eltern haben, ob die Jugendlichen ihren Eltern entsprechen möchten oder ob vielleicht die Beratung auf die Eltern ausgeweitet werden

¹⁵⁸ Schlüter/Kress, 2017, S. 43

sollte, um die unterschiedlichen Bedürfnisse abzuklären. Je jünger die Kinder, desto mehr müssen wir in der Beratungspraxis die Eltern in die Gespräche einbeziehen. Im Idealfall sollte das erste Gespräch mit dem Kind ohne Eltern geführt werden, um die Formulierung persönlicher Wünsche zu erleichtern. Im schulischen Kontext müssen Eltern oftmals dann überzeugt werden, dass ihre Kinder nicht die von den Eltern erhofften Interessen zeigen und ein anderer Ausbildungsweg sinnvoller wäre.

Zum Abschluss möchte ich noch erwähnen, dass bei der Wahl der richtigen Methode immer das Anliegen der Ratsuchenden im Fokus bleiben sollte. Jede gewählte Methode muss den Beratungsprozess im Auge und die ratsuchende Person im Mittelpunkt behalten. Am Beginn des Beratungsprozesses darf niemals auf den Aufbau einer tragfähigen Beziehung vergessen werden, mit dem Ziel die Selbstwahrnehmung und Reflexivität der Jugendlichen zu fördern.

„Die Grenzen im Einsatz von Methoden sind dort erreicht, wo die Beziehung zwischen Ratsuchenden und Beratenden nicht konstruktiv genutzt werden kann, sondern von gegenseitigen Widerständen geprägt ist.“¹⁵⁹

¹⁵⁹ Schlüter/Kress, 2017, S. 198

Neubauer, Aljoscha (2018): Mach, was du kannst. Warum wir unseren Begabungen folgen sollten - und nicht nur unseren Interessen. München, DVA. S. 20-21

Schlüter, Anne/ Kress, Karin (2017): Methoden und Techniken der Bildungsberatung. EBook. Berlin, Barbara Budrich Verlag.

Schulz von Thun, Friedemann/ Ruppel, Johannes/ Stratmann, Roswitha (2013): Miteinander reden: Kommunikationspsychologie für Führungskräfte. Wien, Rowohlt.

KARIN LEHNER, Mag.^a, Psychologin und Pädagogischer Coach, Lehrerin an einer BMHS, Bundes-ARGE-Leiterin und Landes-ARGE-Leiterin für die Schüler- und Bildungsberater*innen der BMHS in Wien

4

Relevante (Sozial-)Partner im Bereich der Bildungs- und Berufsorientierung

4.1 Angebote der Wirtschaftskammern zur Bildungs- und Berufsorientierung und Bildungsberatung

Petra Duhm

Die erfolgreiche Berufs- und Bildungsorientierung für junge Menschen ist eine gemeinsame Aufgabe von Schule, Elternhaus, Berufsberatung, Wirtschaft und Gesellschaft. Die Wirtschaftskammern in Österreich unterstützen mit ihren Angeboten bei diesem wichtigen Prozess. Die Wahl des richtigen Bildungsweges ist eine der wichtigsten Entscheidungen im Leben. Die Wirtschaftskammer Österreich unterstützt Jugendliche mit einem Team aus erfahrenen Bildungs- und Berufsberater*innen dabei ihre Stärken, Neigungen und Interessen herauszufinden.

Das Ziel ist die objektive und neutrale Information über alle relevanten Bildungswege und Berufsmöglichkeiten. Die Berufs- und Bildungsinformation der Wirtschaftskammern versteht sich dabei als Schnittstelle zwischen (jungen) Menschen im Berufswahlprozess und Entscheidungsträgern der Wirtschaft. Jeder Jugendliche in Österreich hat die Möglichkeit kostenlose „Basisangebote“ zur Information und Beratung in einer Einrichtung der Wirtschaftskammern in Anspruch zu nehmen.

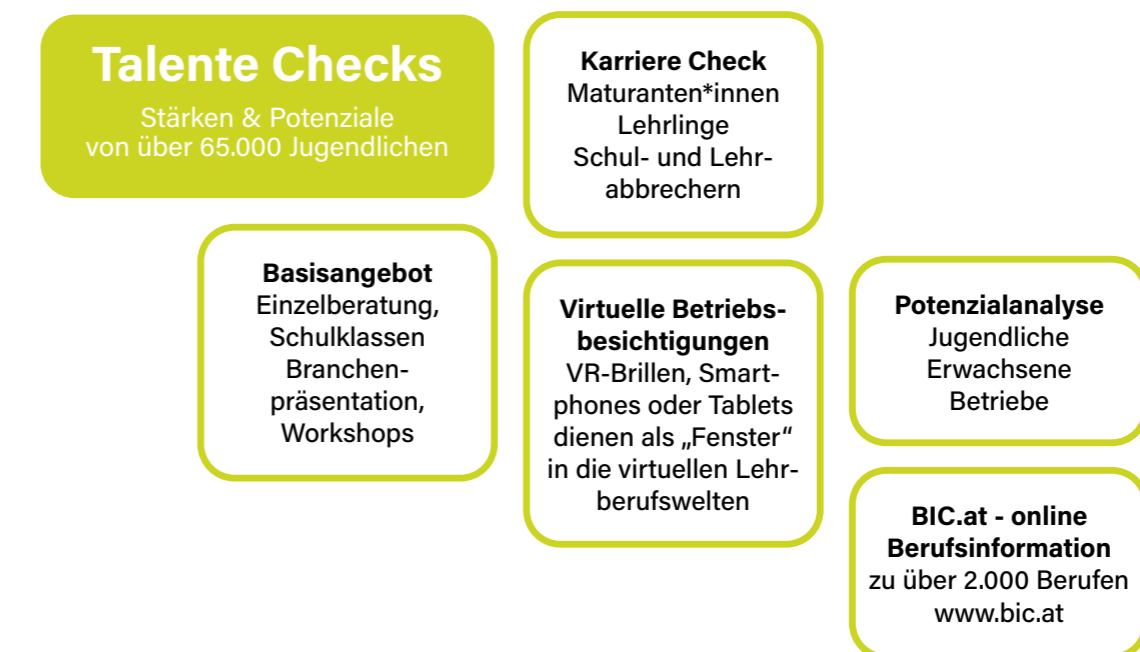


Abb. 20: Basisangebote

4.1.1 Basisangebote

Die Basisangebote beinhalten unter anderem Einzelberatungen, Beratungen für Schulklassen, Workshops für Jugendliche und Lehrende, Online-Interessensprofil und eine Erstberatung im Rahmen von Bildungsmessen.

TALENTE CHECKS

In den meisten Bundesländern können Jugendliche kostenlos an Testungen bzw. Beratungen teilnehmen. Diese werden von den Wirtschaftskammern organisiert und finden teilweise in den Schulen und/oder in den Wirtschaftskammern statt. Diese Testangebote werden zum Teil nahezu flächendeckend für die Jugendlichen in der 7. und 8. Schulstufe angeboten. In der Regel sind in die anschließende persönliche Beratung auch die Eltern der Jugendlichen involviert. In Kärnten und in der Steiermark sind die Testungen kostenpflichtig. ⇒ [Wirtschaftskammer Österreich/Talentecheck](#)



Abb. 21: Bilder aus der Bildungs- und Berufsorientierung

BIC.AT – ONLINE BERUFSINFORMATION DER WIRTSCHAFTSKAMMERN

Um einen ersten Einblick in die vielfältigen Möglichkeiten der Studien- und Berufswahl zu erhalten, gibt BIC.at einen hervorragenden Überblick. Neben Beschreibungen zu rund 2.000 Berufen samt Ausbildungsmöglichkeiten, bietet BIC.at mit der „Berufswahl“ und dem „Interessenprofil“ in mehreren Sprachen wichtige Hilfestellungen für die Bildungs- und Berufsorientierung. ⇒ [Berufsinformationscomputer](#)

VIRTUELLE BETRIEBSBESICHTIGUNGEN

Mittels modernster Virtual Reality (VR) Technologie können die Benutzer „mittendrin statt nur dabei“ durch die Berufswelten surfen. Einsetzbar auf allen Devices: von der VR-Brille bis zum Laptop, Smartphone oder Tablet. Ein modernes Tool auch für den Bildungs- und Berufsorientierungsunterricht in den Schulen.

Neben der WebApp stehen in den Wirtschaftskammern Berufsinformationszentren in ganz Österreich VR Brillen zur Verfügung. ⇒ [Virtuelle Betriebsbesichtigung - Wirtschaftskammer Österreich](#)



Abb. 22: Virtuelle Betriebsbesichtigung

WIEN BIWI – BERUFSINFORMATION DER WIENER WIRTSCHAFT	
<p>„Mach dir ein Bild von deinem Beruf“ - Unter diesem Motto bietet das Berufsinformationszentrum der Wiener Wirtschaft (BIWI) seit über 30 Jahren Unterstützung und Orientierung bei der Berufswahl für Jugendliche zwischen 13 und 20 Jahren. Mit Fachwissen und Informationsangeboten unterstützt das Berufsinformationszentrum dabei, die Berufs- oder Ausbildungsentscheidung möglichst gut vorzubereiten.</p>	
<p>Sekundarstufe I</p> <ul style="list-style-type: none"> • Klassenworkshops • Berufsorientierungsgespräche • Bewerbungstrainings • Lehrstellen-Checks • Elterninfo • Berufsinfobroschüren 	<p>Sekundarstufe II</p> <ul style="list-style-type: none"> • Klassenworkshops • Berufsorientierungsgespräche • Bewerbungstraining für Lehrstellensuchende • Lehrstellen-Checks • Berufsinfobroschüren
<p>Kontakt</p> <ul style="list-style-type: none"> • BiWi – Berufsinformation der Wiener Wirtschaft • Währinger Gürtel 97, 1180 Wien • Telefon: 01 514 50-6518, E-Mail: mailbox@biwi.at, Webseite 	

NIEDERÖSTERREICH

BILDUNGSINFORMATIONSZENTRUM DER WIRTSCHAFTSKAMMER NIEDERÖSTERREICH

Egal ob es sich um das Thema Schul- und Berufswahl, Um- oder Wiedereinstieg handelt, das Bildungsinformationszentrum der Wirtschaftskammer Niederösterreich bietet Orientierungshilfe in allen Phasen der beruflichen Laufbahn. Das Team aus erfahrenen Bildungs- und Berufsberater*innen unterstützt Kinder und Jugendliche um deren Stärken, Neigungen und Interessen herauszufinden. Hinzu kommt die Berufsorientierungsstelle (BOST), welche unzählige bildungspolitische Aktivitäten und Projekte koordiniert, unterstützt und implementiert.

Sekundarstufe I

- Bildungs- und Berufsberatung - face-to-face, Video-, Online-, Telefon- und Mailberatungen
- Potenzialanalysen
- Kurzberatung im Bildungsinformationszentrum und bei Veranstaltungen, Messen etc.
- Talente Check: in Kooperation mit dem Land Niederösterreich und der Bildungsdirektion Niederösterreich. Mittels gezielter Checks und Selbsteinschätzungsverfahren lernen Jugendliche ihre Interessen, Stärken und Potenziale genauer kennen. 7. bzw. 8. Schulstufe, Mittelschule und AHS – kostenlos!
- Elternabende, in Präsenz oder virtuell
- www.lehre-respekt.at
- Diverse Projekte z.B. Junior Company - Schüler*innen gründen Unternehmen, Schulaktion Respekt!, Pilotprojekt „Girls' Day – Mädchen Zukunftstag“
- VR-Brillen - Bildungs- und Berufsorientierung mittels virtueller Betriebsbesichtigungen
- Berufsorientierungsworkshops für Schulklassen

Sekundarstufe II

- Bildungs- und Berufsberatung - face-to-face, Online-, Telefon-, Mail, Online- und Chatberatung
- Potenzialanalysen
- Karriere Check für Maturant*innen
- Kurzberatung im Bildungsinformationszentrum und bei Veranstaltungen, Messen etc.
- Impulsvorträge für Maturant*innen an Schulen
- 18plus – der Berufs- und Studienchecker: Durchführung von Kleingruppenberatungen
- Junior Company - Schüler*innen gründen Unternehmen
- www.lehre-respekt.at

Kontakt

- Bildungsinformationszentrum und Berufsorientierungsstelle (BOST) der Wirtschaftskammer Niederösterreich
- Rödlgasse 1, 3100 St. Pölten
- Telefon: 02742 851-17690, E-Mail: biz@wknoe.at, [Webseite](#)

BURGENLAND

BERUFS- UND BILDUNGSBERATUNG DER WIRTSCHAFTSKAMMER BURGENLAND

Sekundarstufe I

- Potenzialanalyse für Jugendliche
- Talente Check – 8. Schulstufe und Polytechnische Schulen (kostenlos – für Schulklassen)
- www.was-tun.at
- Lehrlingscasting

Sekundarstufe II

- Karriere Check für Maturant*innen
- Berufs- und Studienwahltest – für Schulklassen

Kontakt

- Berufs- und Bildungsberatung der Wirtschaftskammer Burgenland
- Robert-Graf-Platz 1, 7000 Eisenstadt
- Telefon: 05 90 907-1811, E-Mail: sabine.lehner@wkbgl.at, [Webseite](#)

KÄRNTEN

TEST- UND AUSBILDUNGSZENTRUM KÄRNTEN (TAZ)

Im Test- und Ausbildungszentrum Kärnten (TAZ) werden Jugendliche ab der 7. Schulstufe auf ihre Stärken, Talente und Fähigkeiten getestet. Ein 30 Stationen langer Testparcours hilft den Jugendlichen herauszufinden, wohin ihr künftiger Ausbildungsweg führen soll. Einzigartig ist, dass Lehrbetriebe im Test- und Ausbildungszentrum Anforderungsprofile für zukünftige Lehrlinge hinterlegen können. Bei Übereinstimmung der Testergebnisse mit einem oder mehreren Firmenprofilen erhalten die Jugendlichen alle Informationen der betreffenden Betriebe und können sich bei Interesse um eine Lehrstelle bewerben.

Sekundarstufe I

- Test- und Ausbildungszentrum – Testparcours ab der 7. Schulstufe

Kontakt

- Test- und Ausbildungszentrum Kärnten (TAZ)
- Koschutastraße 3, 9020 Klagenfurt
- Telefon: 05 9434-9090, E-Mail: taz@wifikaernten.at, [Webseite](#)

OBERÖSTERREICH		KARRIERE-CENTER DER WIRTSCHAFTSKAMMER OBERÖSTERREICH	
<p>Das Karriere-Center ist die Informations- und Beratungsstelle der Wirtschaftskammer Oberösterreich für Menschen, die Berufs- und Bildungswegentscheidungen treffen wollen. Das Karriere-Center unterstützt ratsuchende Jugendliche und Erwachsene, die sich beruflich oder persönlich neu-/umorientieren wollen, ihre berufliche und schulische Laufbahn planen, passende Aus- und Weiterbildungswege suchen. Ergänzend unterstützen wir Lehrkräfte, die ihre Schüler*innen bei der Bildungs- und Berufsorientierung begleiten.</p>			
<p>Sekundarstufe I</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zukunftsplaner „Ich werde...“ (aktuell 5. - 8. Schulstufe) • Workshops (allgemeine Berufsorientierung, Konflikte-Workshop, Messe-Vorbereitungs-Workshop) • Berufsinfo- und Lehrlingsmessen (in den einzelnen Bezirken) • Messe „Jugend & Beruf“ inklusive digitalem Begleitangebot • OÖ schnuppert (digitale Plattform zum Vernetzen von Jugendlichen und Arbeitgeber*innen) • Wirtschaftskammer Oberösterreich Sommercamp „Entdecke dein Talent“ (7. – 9. Schulstufe) • VR-Brillen (speziell im Einsatz bei den Messeauftritten) • 100% geförderte Potenzialanalyse für Schüler*innen in der 8. Schulstufe 		<p>Sekundarstufe II</p> <ul style="list-style-type: none"> • Workshops (allgemeine Berufsorientierung, Konflikte-Workshop, Maturant*innen-Workshop) • Messeauftritte für Sekundarstufe II (Messe „Jugend & Beruf“, Karriereforum, Studieninfomesse) • Wirtschaftskammer Oberösterreich Sommercamp „Entdecke dein Talent“ (7. – 9. Schulstufe) • VR-Brillen (speziell im Einsatz bei den Messeauftritten) • Karriere-Check für Maturant*innen • 100% geförderte Potenzialanalyse für Maturant*innen in der 11. Schulstufe 	
<p>Kontakt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Karriere-Center der Wirtschaftskammer Oberösterreich • Wiener Straße 150, 4021 Linz • Telefon: 05 90 909-4051, E-Mail: karriere@wkoee.at, Webseite 			

STEIERMARK		TALENTCENTER DER WIRTSCHAFTSKAMMER STEIERMARK	
<p>Das Talentcenter der Wirtschaftskammer Steiermark versteht sich als Orientierungsplattform, die junge Menschen in Schule und Ausbildung unterstützt. Durch den wissenschaftlichen Kooperationspartner, der Universität Graz, wird Bildungs- und Berufsorientierung auf höchstem wissenschaftlichen Niveau geboten. Das Talentcenter ermöglicht Jugendlichen eine Entscheidungshilfe für eine individuell stimmige und zielgerichtete Ausbildung.</p>			
<p>Sekundarstufe I</p> <ul style="list-style-type: none"> • Talentcheck für Jugendliche (7. und 8. Schulstufe) • MINT- und Berufserlebniswochen in den Ferien (3.-9. Schulstufe) • Talentcenter Online Coding Club (5.-9. Schulstufe) • Virtuelle Lackierwerkstätte und virtuelle Betriebsbesichtigungen (VR) • Wissensdurst Fest – Das Fest für Bildung und Talente • Talentcenter Science Talk – Expert*innenaustausch zum Thema Bildungs- und Berufsorientierung (für Pädagog*innen) • Diverse Projekte z.B. WKO Caritas Coding Week 		<p>Sekundarstufe II</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berufsorientierung 16+ • Wissensdurst Fest – Das Fest für Bildung und Talente • MINT- und Berufserlebniswochen in den Ferien (3.-9. Schulstufe) • Talentcenter Online Coding Club (5.-9. Schulstufe) 	
<p>Kontakt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Talentcenter der WKO Steiermark • Körblergasse 111–113, 8010 Graz • Telefon: 0316 602-8116, E-Mail: office@talentcenter.at, Webseite 			

SALZBURG		TALENTE CHECK DER WIRTSCHAFTSKAMMER SALZBURG	
<p>Der Talente Check der Wirtschaftskammer Salzburg ist die größte Einrichtung zur Berufs- und Ausbildungsinformation in Salzburg. Das umfassende Angebot setzt dabei auf modernste Test- und Informationseinrichtungen sowie ausführliche Beratungsgespräche und Potenzialanalysen.</p>			
<p>Sekundarstufe I</p> <ul style="list-style-type: none"> • Talente Check Einzeltestung – Potenzialanalyse für Jugendliche • Talente Check für Pflichtschüler*innen – 7. und 8. Schulstufe (kostenlos für Schulklassen) • Seminare für Schulklassen (Bewerbung, Benimm ist in, Lernen lernen) • Allgemeine Berufsorientierung • Workshop Berufsorientierung • Elternabende • Berufsinformationsmesse (BIM) 		<p>Sekundarstufe II</p> <ul style="list-style-type: none"> • Karriere Check für Maturant*innen Einzeltestung - Potenzialanalyse • Karriere Check für AHS-Maturant*innen – 11. Schulstufe (kostenlos für Schulklassen) • Karriere Coaching 	
<p>Kontakt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Talente Check Salzburg • Julius-Raab-Platz 2a, 5027 Salzburg • Telefon: 0662 88 88-276, E-Mail: info@talentecheck-salzburg.at, Webseite 			

TIROL		BILDUNGSCONSULTING DER WIRTSCHAFTSKAMMER TIROL	
<p>Für Jugendliche, Eltern und Lehrpersonen bietet das Bildungsconsulting der Wirtschaftskammer Tirol ein professionelles Service in der Bildungs- und Berufsorientierung an. Durch psychologische Analysen, persönliche Beratung, Workshops mit Expert*innen, einer Onlineplattform und zahlreichen online und offline Veranstaltungsformaten mit hohem Praxisbezug, werden die Talente von jungen Menschen gezielt entdeckt und gefördert.</p>			
<p>Sekundarstufe I</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berufs-Safari – praktische Berufsorientierung • Berufs-Festivals - regionale Unternehmen kennenlernen • Talent-Card – Potenzialanalyse für Jugendliche (kostenpflichtig) • Berufsreise.at - Ein Blick in die Welt der Berufe • Bewerbungsworkshop – die erste Bewerbung meistern • Podcast – Dialog mit der Jugend • Elterninformationsabend – 14 Jahre, was nun? • Junior Company - Schüler*innen gründen Unternehmen 		<p>Sekundarstufe II</p> <ul style="list-style-type: none"> • Podcast – Dialog mit der Zukunft • Junior Company - Schüler*innen gründen Unternehmen • Karriere Check • Bewerbungstraining 	
<p>Kontakt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berufs- und Bildungsconsulting der Wirtschaftskammer Tirol • Egger-Lienz-Straße 116, 6020 Innsbruck • Telefon: 05 90 905-7244, E-Mail: bildungsconsulting@wktirol.at, Webseite 			

Das Beratung für Bildung und Beruf (BIFO) bietet Beratung und Information für alle Menschen zwischen 13 und 65, die Fragen zu Bildung und Beruf haben und Unterstützung in der Bildungs- und Berufsorientierung benötigen.

Sekundarstufe I und II

- Bildungs- und Berufsberatung - Einzelberatungen, face-to-face, Video-, Telefon-, Online-, Mail-, Chat-Beratung
- Bildungs- und Berufsberatung – Potenzialanalysen
- Karriere Check
- Bildungs- und Berufsberatung – Gruppenberatungen im Beratung für Bildung und Beruf Vorarlberg-Informationszentrum und an Schulen und Institutionen
- Kurzberatung im Informationszentrum der Beratung für Bildung und Beruf Vorarlberg und bei Veranstaltungen, Messen etc.
- Talente Check: Mittels gezielter Checks und Selbsteinschätzungsverfahren lernen Jugendliche ihre Interessen, Stärken und Potenziale genauer kennen. Ein wichtiger Teil ist das Standortgespräch, durchgeführt von Lehrpersonen oder Moderator*innen des Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg. Es führt Lehrer*innenschulungen durch.
- Bildungs- und Berufsorientierungsunterricht an Schulen
- Elternabende, Eltern-Schüler*innen-Impulsabende, in Präsenz oder virtuell
- „Know-how zu Bildung und Beruf für Jugendliche mit migrantischem Hintergrund“: Gruppenberatungen für Schulklassen bzw. Gruppen mit migrantischem Schwerpunkt an Brennpunktschulen in der 3. Klasse Mittelschule.
- Plattform „Berufe erleben Vorarlberg“
- Ausbildungsmesse „i“: Projekt der Wirtschaftskammer Vorarlberg, unterstützt durch Land Vorarlberg und Arbeitsmarktservice Vorarlberg, in Zusammenarbeit mit Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg
- Information bei regionalen Lehrlingsmessen
- Ausbildungsbotschafter: Lehrlinge im 2. Lehrjahr stellen ihre Berufe in Schulklassen vor
- Vorarlberger Zukunftstag „ich geh mit“
- Pilotprojekt „Girls‘ Day – Mädchen Zukunftstag“
- CHANCENTAGE – Berufe und Unternehmen live erleben
- Karriere Check für Maturant*innen
- Impulsvorträge für Maturant*innen an Schulen
- 18plus – der Berufs- und Studienchecker: Unterstützung der Schulen bei der Erarbeitung der verschiedenen Module, Durchführung von Kleingruppenberatungen

KONTAKT

- BIFO – Beratung für Bildung und Beruf Vorarlberg
- Bahnhofstraße 24, 6850 Dornbirn
- Telefon: 05572 317 17-0, E-Mail: bifoinfo@bifo.at, [Webseite](#)

4.2 Initiativen der Industriellenvereinigung zur Bildungs- und Berufsorientierung

Viktor Fleischer

Das Interesse der österreichischen Industrie an der Bildungs- und Berufsorientierung ist beinahe naturgegeben. Denn Österreich besitzt im EU-Vergleich einen starken produzierenden Sektor. Wohlstand und Zukunftsfähigkeit des Landes hängen damit maßgeblich von der Weiterentwicklung unserer Industrie ab, gerade wenn man an Herausforderungen wie die Transformation zu einer klimafreundlichen Energieversorgung oder einen eigenständigen Weg Europas bei der Digitalisierung denkt. Gleichzeitig ist die Industrie (wie auch andere Branchen) vom demografischen Wandel betroffen, der Nachwuchs an qualifizierten Arbeitskräften ist dadurch gefährdet. Und das bei einem immer rascheren technologischen und gesellschaftlichen Wandel. Es ist daher im Interesse der gesamten Gesellschaft, junge, neugierige Arbeitskräfte für die Industrie zu gewinnen. Genauso ist es ein Kernanliegen der Industrie, junge Menschen für ihre Berufe und Ausbildungen zu begeistern. Bildungs- und Berufsorientierung ist daher aus Sicht der Industrie ein Auftrag sowohl an das Bildungssystem als auch an die gesamte Gesellschaft inklusive ihrer Unternehmen.

Die Industrie bietet für junge Menschen besonders attraktive Zukunfts- und Karriereperspektiven. Die Gehaltsmöglichkeiten einer ausgebildeten Fachkraft liegen weit über jenen vielen anderen Branchen und die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen ist vergleichsweise hoch – ob nun als Spezialist*in und oder als Manager*in. Die Weiterbildungsmöglichkeiten sind breit gefächert und reichen von fachlichen Spezialzertifikaten über hochschulische Angebote bis hin zu „klassischen“ berufsbildenden Optionen wie den Meistertitel. Mit der Entwicklung eines neuen Bildungssegments der Höheren Berufsbildung ist gerade in diesem Bereich eine deutliche Ausweitung des Angebots und vor allem deutlich mehr Sichtbarkeit und damit eine Attraktivierung zu erwarten.

Und doch gibt es in der Vermittlung dieser vielen Chancen und Möglichkeiten an Jugendliche und ihre Eltern noch einiges an Luft nach oben. Berufe der Industrie wie z.B. die Kunststofftechniker*in, der Mechatroniker*in oder IT-Entwickler*in sind weniger bekannt und schwerer zu beschreiben als Automechaniker*in, Frisör*in, Arzt/Ärztin oder Jurist*in. Eine gewisse allgemeine Distanz oder sogar Skepsis gegenüber wissenschaftlichen, technischen oder digitalen Neuerungen tut mitunter ihr Übriges. Der unmittelbare Kontakt zwischen den Jugendlichen, am besten hergestellt durch die Schulen bzw. von interessierten Pädagog*innen, ist der Königsweg zu einem gesteigerten Interesse an diesen Berufswegen. Die Industriellenvereinigung (IV) setzt im Rahmen von Kooperationsprojekten eine Vielzahl von Initiativen im Bereich der Bildungs- und Berufsorientierung. Auf der bildungspolitischen Ebene setzt sich die Industriellenvereinigung für eine durchgängige Bildungs- und Berufsorientierung an den Schulen ein.

4.2.1 Kinder für die Berufe der Industrie begeistern

Der „Kindertag der Industrie“ weckt die Begeisterung für Technik und Naturwissenschaften. Gemeinsam mit der Wissensfabrik Österreich und dem Science Pool veranstaltete die Industriellenvereinigung bisher bereits 9 Mal den „KIDI“, durchschnittlich für 1.000-1.500 Kinder und Jugendliche zwischen fünf und 14 Jahren pro Jahr. Als kleine Entdeckerinnen und Entdecker können sie die spannende Welt der Industrie kennenlernen und erleben. Ziel ist es, die vielfältigen Chancen einer Tätigkeit in der Industrie aufzuzeigen und vor allem Mädchen zu motivieren,

sie für ihr späteres Berufsleben auch zu ergreifen. Im Regulärbetrieb im Haus der Industrie am Wiener Schwarzenbergplatz angesiedelt, wurde der KIDI coronabedingt im Jahr 2021 erstmals als virtuelles Event abgehalten.

4.2.2 „MINT“ als Kernanliegen

Ohne die MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) gäbe es keinen produzierenden Sektor in Österreich. Ein Kernanliegen der IV ist es daher, möglichst viele Jugendliche für MINT zu begeistern. Mit dem **MINT-Gütesiegel** werden Bildungseinrichtungen ausgezeichnet, die mit verschiedenen Maßnahmen innovatives und begeisterndes MINT-Lernen fördern. Mit dieser Auszeichnung erhalten die Bildungseinrichtungen für die Dauer von drei Jahren das MINT-Gütesiegel als digitales Logo zur Verwendung auf der Website, das MINT-Gütesiegel als Tafel für das Gebäude Ihrer Bildungseinrichtung sowie die Möglichkeit, sich mit anderen MINT-Bildungseinrichtungen und außerschulischen Partnern im MINT-Bereich zu vernetzen.

Das Gütesiegel wird von einem Gremium aus Expert*innen auf Basis der Bewerbungen an ausgewählte Bildungseinrichtungen vergeben. Die jährliche Einreichphase für das MINT-Gütesiegel beginnt Mitte November. Bei wiedereinreichenden Bildungseinrichtungen (= Bildungseinrichtungen, die in der Vergangenheit bereits mit dem für drei Jahre gültigen MINT-Gütesiegel ausgezeichnet worden sind) liegt der Fragenfokus einerseits auf einem Rückblick auf die letzten drei Jahre, andererseits sollen im Sinne der Unterrichts- und Schulentwicklung Ziele und Maßnahmen für die kommenden drei Jahre formuliert werden. Auf der MINT-Landkarte finden sich alle ausgezeichneten (derzeit 449) MINT-Kindergärten und MINT-Schulen, die aktuell mit dem drei Jahre gültigen MINT-Gütesiegel ausgezeichnet sind.

Eine auf der Website verfügbare Broschüre stellt verdichtet Erfahrungen, Zugänge und Hebelpunkte von Kindergärten und Schulen vor, die erfolgreich mit dem MINT-Gütesiegel ausgezeichnet wurden. Diese Sammlung guter Praxis zeigt auf, welche konkreten Maßnahmen in MINT-Bildungseinrichtungen bereits umgesetzt werden und gibt interessierten Organisationen Werkzeuge in die Hand, um die MINT-Förderung der Kinder und Jugendlichen zu stärken – mit Tipps und Empfehlungen aus der Praxis für die Praxis. Ein eigenes Coaching-Programm unterstützt Schulen auf dem Weg zum MINT-Gütesiegel, insbesondere in den Bereichen Schulentwicklung und innovativer MINT-Didaktik. Im Rahmen des Coaching-Programmes werden bei schulübergreifenden Fortbildungstagen gemeinsam und standortspezifisch Ziele und konkrete Umsetzungsschritte auf dem Weg zum MINT-Gütesiegel festgelegt. Das MINT-Gütesiegel ist eine Initiative des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung, der Industriellenvereinigung, der Pädagogischen Hochschule Wien und der Wissensfabrik.

- [MINT Schule](#)

4.2.3 Die Wissensfabrik

Die Initiative „Wissensfabrik - Unternehmen für Österreich“ ist eine offene Plattform der Industrie. Sie unterstützt Bildungsinitiativen – vor allem im Bereich MINT – für Kinder vom Kindergartenalter über die Volksschule bis hin zur Matura! Die Wissensfabrik Österreich hat sich zum Ziel gesetzt, Kinder und Jugendliche durch ihre Projekte für das technische und naturwissenschaftliche Knowhow der Zukunft zu interessieren und zu begeistern. Bereits heute werden von der Industrie, aber auch von anderen Playern, eine Vielzahl an hervorragenden Bildungsprojekten mit großem Engagement betrieben. Die Wissensfabrik nimmt sich der Bündelung all dieser Kräfte an. Sie entwickelt, forciert und bündelt ausgewählte Bildungsinitiativen unter einem gemein-

samen Dach, um diese stärker in der Öffentlichkeit sichtbar zu machen und damit die Reichweite der Einzelaktivitäten zu erhöhen. Der Fokus ihrer Bildungsprojekte in MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik), Wirtschaft und Sprachentwicklung liegt dabei bei Kindern im Kindergarten- und Volksschulalter, jedoch sind Projekte auch bereits in Sekundarstufe 1 und 2 in Einsatz.

Mitgliedsunternehmen können sich mit ihren bereits vorhandenen Initiativen und Ideen aktiv in der Wissensfabrik engagieren. Auch externe Partner haben unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, sich mit exzellenten Bildungsprojekten unter das Dach der Wissensfabrik zu begeben.

In Bildungspartnerschaften verwirklichen Mitgliedsunternehmen der Wissensfabrik und Bildungseinrichtungen ein gemeinsames Projekt. Bildungspartnerschaften stellen das Herzstück der Wissensfabrik her, denn der direkte Austausch zwischen Mitgliedunternehmen und Bildungseinrichtung macht aus herkömmlichen Bildungsprojekten einzigartige Leuchtturmprojekte! Aktuell haben acht Mitgliedsunternehmen rund 101 Bildungspartnerschaften mit Bildungseinrichtungen österreichweit abgeschlossen

Mitgliedsunternehmen können sich auch mit ihren bereits vorhandenen Initiativen und Ideen aktiv unter dem gemeinsamen Dach der Wissensfabrik engagieren. Die derzeitigen Mitgliederprojekte sind: Finanzbildung von Bank Austria, Kids Lab von BASF, chemgeneration.com von BASF, Technik fürs Leben Preis von BOSCH, Mayer-Gunthof-Stiftung und Teacher's Award von der Industriellenvereinigung. Darüber hinaus sind auch Boehringer Ingelheim, Mondi, Kapsch, RHI Magnesita, die Berndorf Privatstiftung und Henkel Mitglieder der Wissensfabrik.

- [Wissensfabrik](#)

4.2.4 Lehrlingsinitiativen in den Bundesländern

Zahlreiche Bildungs- und Berufsorientierungsmaßnahmen der Industriellenvereinigung zielen auf die Lehrausbildung ab. Die Lehre ist neben den berufsbildenden Schulen eine zentrale Quelle für den Fachkräftenachwuchs der Industrie. Die Ausbildung in den Industriebetrieben ist in ihrer Qualität und Praxisrelevanz nicht hoch genug einzuschätzen. Gerade die Lehrausbildung hat aber ein Imageproblem. Zum Teil ist noch das Bild der Arbeit im schmutzigen „Blaumann“ in den Köpfen verankert, das vor allem junge Frauen abschreckt. Die zum Teil stark IT- und teamorientierte Arbeit an innovativen, zukunftsfähigen Produkten, wie sie in der Industrie heute oft gängig ist, wird nicht ausreichend wahrgenommen. Dass oft alle Lehrberufe in einen Topf geworfen werden, ist ebenfalls nicht von Vorteil, denn es gibt große Unterschiede zwischen den Branchen.

Die Industriellenvereinigung versucht insbesondere, die Unternehmen der Industrie mit den jungen Menschen zu vernetzen. Berufsmessen wie z.B. die Kärntner Lehrlingsmesse oder die Vorarlberger Jobmesse sind dabei ein genauso bewährtes Mittel wie die Organisation von Unternehmensbesuchen, Schnuppertagen, Praktika oder Vorträgen, z.B. über die Plattform der Salzburger Industrie oder den Schnupperkalender der Kärntner Industrie.

Als aktuelles Beispiel, wie hier auch auf aktuelle Notwendigkeiten reagiert wird, sei die virtuelle Lehrstellenbörse steirischer Industrieunternehmen genannt, die von der Plattform „Die Industrie“ der Industriellenvereinigung und Wirtschaftskammer Steiermark und dem Arbeitsmarktservice Steiermark veranstaltet wird. Der Auslöser ist in der Coronavirus-Pandemie zu sehen, die sich massiv auf den (in dem Fall steirischen) Lehrstellenmarkt ausgewirkt hat – insbesonde-

re in der Form fehlender Bewerbungen von Jugendlichen. Mit der **virtuellen Lehrstellenbörse „Find your Job!“** wurden jungen Menschen die Chancen einer betrieblichen Lehrausbildung vorgestellt. 16 Unternehmen präsentierten sich und ihr Lehrstellenangebot per Livestream auf der Plattform MS Teams. Gesucht wurden Bewerber*innen für Industrielehrstellen in einem breiten beruflichen Spektrum, das etwa von Betriebslogistiker*innen und Mechatroniker*innen bis hin zu Elektro-, Holz-, Kunststoff-, Maschinenbau- und Zerspanungstechniker*innen reicht. Die lehrstellensuchenden Jugendlichen konnten live an den Präsentationen teilnehmen und sich per Chat mit ihren Fragen an die Firmen wenden. Auch Bewerbungsunterlagen konnten direkt hochgeladen werden, über eine Kalenderfunktion ließen sich zudem persönliche (virtuelle) Vorstellungsgespräche vereinbaren.

Exemplarisch vorgestellt werden soll an dieser Stelle auch die **Initiative inlehre** der Kärntner Industrie. inlehre besteht bereits seit 2017. Hinter der Marke stehen die Mitarbeiter*innen der Industriellenvereinigung Kärnten und dutzende ausbildungsverantwortliche Menschen in den Industriebetrieben. inlehre vertritt mehr als 60 namhafte Unternehmen aus der Kärntner Industrie – und es werden laufend mehr. Lehrlingsausbildung ist das große Ziel dieser Unternehmen, um auch in der Zukunft vielen Kärntner Fachkräften einen sicheren Job zu geben. inlehre bezieht die Informationen über Betriebe, Lehrstellen und nützliche Tipps unmittelbar von den beteiligten Firmen in Kärnten und fördert den direkten Draht zum gewünschten Ausbildungsbetrieb. Von den ersten Informationen bis zur freien Lehrstelle wird der gesamte Bewerbungsprozess unterstützt.

- [Initiative inlehre](#)

4.2.5 Junge Frauen in Industriebereufe

Mädchen und junge Frauen speziell für MINT-Berufe, aber generell auch für die Arbeit in der Industrie zu begeistern, stellt ein großes, wenn nicht sogar das größte Arbeitskräftepotenzial für die Industrie dar. Wiederum beispielhaft soll hier die IV-Beteiligung beim niederösterreichischen Projekt **HTL4GIRLS** hingewiesen werden. Durch HTL4Girls sollen Mädchen optimal auf ihren Berufseinstieg in einen technischen Beruf vorbereitet werden. Dafür gibt es verschiedene Angebote: Beim „Girl Training“ erleben Mädchen der 2. und 3. Klassen der Sekundarstufe I aus ganz Niederösterreich an den HTLs einen Einblick in den Alltag einer technischen Ausbildung. Sie erhalten einen Überblick über die beeindruckende Vielfalt technischer Ausbildungen und lernen in einem eigens für sie konzipierten Workshop einfache, aber überzeugende technische Vorgänge kennen. Diese motivieren dazu, Berührungsängste oder Vorurteile gegenüber „Mädchen & Technik“ abzubauen.

Das „Scouts Training“ richtet sich an Mädchen der 1. und 2. Klassen und Jahrgänge der HTL-Standorte. Die Schülerinnen an den Standorten sollen besser vernetzt werden und es soll ihnen der Alltag an einer technischen Schule mit diesem Workshop erleichtert werden. Außerdem sollen Mädchen, die sich für die Ausbildung an einer HTL interessieren, die Möglichkeit erhalten Kontaktpersonen an der Schule vorzufinden, die genau wissen, wie es ist, sich als Mädchen an einer technischen Schule erfolgreich zu behaupten. Im Modul „Karrieretraining“ werden schließlich wesentliche Faktoren für eine erfolgreiche Bewerbung als HTL-Absolventin aufgezeigt. Es können Schülerinnen der 4.-5. Jahrgänge aus den unterschiedlichsten Abteilungen der HTLs teilnehmen. Dazu werden auch Human Resources Expert*innen eingeladen, die den jungen Frauen quasi aus erster Hand Tipps für die Praxis geben können.

- [HTL4Girls](#)

4.2.6 Die Industrie an die Schule bringen

Die Schulen selbst sind die am besten geeigneten Orte, um Kinder und Jugendliche anzusprechen. Denn an den Schulen können Erfahrungen und Informationen gemeinsam mit Pädagog*innen reflektiert, eingeordnet und oft auch in sinnvolle persönliche Perspektiven umgemünzt werden. Daher zielt das Engagement der IV auch in diese Richtung ab, z.B. beim Wiener Projekt **„Leonardino & Galilea“**: Gemeinsam mit dem Unternehmen Festo, der Wirtschaftskammer Wien und der Bildungsdirektion Wien ist die IV-Wien seit dem Schuljahr 2008/2009 Initiatorin des Projekts „Leonardino+Galilea“. Im Rahmen des Projektes wurden alle öffentlichen Wiener Volksschulen schrittweise mit Technik-Experimentierkoffern zu den Themen „Luft & Luftdruck“ und „Strom“ ausgestattet. Alle zwei Jahre findet zu diesen Themen ein großer, Wienerweiter Schulwettbewerb statt. Zuletzt wurden weitere Boxen zum Thema „Bionik“ an Schulen verteilt. Darüber hinaus werden in rund 40 „Leonardino-Projektklassen“ in ganz Wien die Boxen als verpflichtender Unterrichtsgegenstand für eine fix definierte Stundenanzahl verwendet. Ziel des Projektes ist es, möglichst früh junge Menschen für naturwissenschaftliche und technische Fächer zu begeistern.

Die genannten Projekte sollen einen Einblick darin geben, wie die Industriellenvereinigung versucht, Kindern und Jugendlichen berufliche Tätigkeiten in der Industrie näherzubringen und ein positives Bild insbesondere der MINT-Kompetenzen zu vermitteln. Für weitere Informationen besteht immer die Möglichkeit, sich an die jeweilige Landesgruppe der Industriellenvereinigung zu wenden. Gemeinsames Ziel muss es sein, jene Innovationskraft zu erhalten, die dem österreichischen Wirtschaftsstandort und der gesamten Gesellschaft den Weg in die Zukunft weist.

VIKTOR FLEISCHER, MMag., ist seit 2015 als Experte für berufliche Bildung und Fachkräfte im Bereich Bildung und Gesellschaft der Industriellenvereinigung tätig. Er ist Absolvent einer Handelsakademie sowie der Studien der Soziologie und der Religionswissenschaft.

AUTOR

4.3 Angebote der Arbeiterkammer zur Bildungs- und Berufsorientierung

Martina Aicher und Richard Meisel

4.3.1 Einleitung

Eine gelungene Bildungsweg- und Berufswahl ist eine wichtige Voraussetzung, um später mit seinem Job, seiner Arbeit wie seiner gesamten Lebenssituation zufrieden zu sein. Daher ist es eine der Aufgaben der Arbeiterkammer, Jugendliche – und damit oft künftige Arbeitnehmer*innen – frühzeitig dabei zu unterstützen, sich mit dem zentralen Thema der Bildungs- und Berufswahl auseinanderzusetzen, Information und Unterstützung zu bieten.

Dabei agiert die Arbeiterkammer auf zwei Ebenen: Einerseits formuliert sie interessenspolitische Forderungen zur Berufs- und Bildungswegorientierung, andererseits bietet sie ein breites Angebot an unterschiedlichen Serviceleistungen für Schüler*innen, (zukünftige) Lehrlinge, Lehrer*innen, Eltern und andere Interessierte. Die Angebote können je nach Bundesland in Ausprägung und Angebotsdichte variieren. Genaue Informationen – vor allem zu den Präsenzangeboten und Workshops – finden sich auf der Homepage der Arbeiterkammer, zusammengefasst unter der Dachmarke des Projektes „Arbeitswelt und Schule“¹⁶⁰ („Di@log“ für die Arbeiterkammer Oberösterreich, „AK Young“ für die Arbeiterkammer Kärnten).

4.3.2 Bewerbungstrainings und Workshops

Alle Arbeiterkammern bieten verschiedene Arten von Workshops, Trainings, Online-Inputs etc. an, die den Jugendlichen die verschiedenen Aspekte von Arbeit und der Arbeitswelt nahebringen.

Das Spektrum reicht von mehrstündigen Bewerbungstrainings über Workshops, die rechtliches Grundwissen zum Beispiel über die Lehre und Arbeitsverträge vermitteln, bis hin zu Planspielen, die wirtschaftliche Zusammenhänge und Rahmenbedingungen spielerisch erlebbar machen.

Diese Formate sind speziell auf Schulklassen zugeschnitten und können von Lehrenden und Unterrichtenden für Ihre Klassen und Gruppen gebucht werden.

Zu etlichen dieser Workshops und Trainings gibt es auch Online-Pendants, für die die Inhalte der Präsenzveranstaltungen digital aufbereitet und für ein Online-Setting adaptiert wurden.

Eine Übersicht über alle angebotenen Workshops mit ausführlichen Hinweisen zu den jeweiligen Rahmenbedingungen, den Ablauf und genaue Inhaltsbeschreibungen findet sich auf der AK Website des jeweiligen Bundeslandes, die ebenfalls über die Portal-Seite¹⁶¹ erreichbar sind.

¹⁶⁰ Web-Portal der Arbeiterkammer „Arbeitswelt und Schule“

¹⁶¹ Arbeitswelt und Schule der Arbeiterkammer

4.3.3 Digitale Tools zur Bildungs- und Berufsorientierung – Jopsy

„Jopsy“¹⁶² ist ein bildbasiertes Berufsinteressentool, das als App und Webversion zur Verfügung steht. „Jopsy“ wurde entwickelt, um einen schnellen und niederschweligen Einstieg in das Thema Bildungs- und Berufswahl zu ermöglichen. Bei „Jopsy“ schätzt man 60 Bilder je nach persönlichem Interesse ein. Auf dieser Basis generiert die App ein individuelles Interessenprofil und dazu passende Berufsvorschläge. Das Tool liefert dabei wissenschaftlich valide Ergebnisse, vergleichbar mit jenen von klassischen Berufsinteressenfragebögen (wie zum Beispiel dem Allgemeinen Interessen-Struktur-Test). Es ist in zwei Varianten verfügbar: für Jugendliche unter 18 (ab ca. 13 Jahren) und für junge Erwachsene / Erwachsene ab 18. Jopsy kann also sowohl bei der richtungsgebenden Entscheidung, welcher Ausbildungsweg nach der 8. Schulstufe eingeschlagen werden soll, unterstützen, wie auch z.B. bei der Frage, wie es nach der Matura weitergehen soll.

Da es mit „Jopsy“ nur 10 Minuten dauert, um zu einem Ergebnis zu kommen, lässt es sich gut im Klassenverband wie im Einzel- bzw. Beratungssetting einbauen. Die App bzw. die Webversion erweitert im besten Fall den Blick der User*innen auf mögliche Bildungswege und macht sie auf Möglichkeiten wie Berufe aufmerksam, die sie zuvor so nicht im Kopf hatten. Sie motiviert Jugendliche zu weiteren Recherchen und kann ein Ausgangspunkt für eine tiefer gehende Auseinandersetzung mit der eigenen Bildungs- und Berufswahl sein. Ergänzend zur App gibt es jugendgerechte Erklärvideos zu den sechs Interessentypen, Anregungen zum Weiterarbeiten mit der App und einiges Mehr. Links und Verweise zu diesen Angeboten, die je nach Bundesland variieren, finden sich in „Jopsy“ unter dem Punkt „Zu den Angeboten“.

4.3.4 Berufsorientierungsmappe & Unterrichtsmaterialien

Auch in der **Berufsorientierungsmappe**¹⁶³, „Schritt zu Schritt zum Wunschberuf“ bzw. „My Future“ betitelt, finden sich Arbeitsblätter zu „Jopsy“, die direkt im Unterricht eingesetzt werden können.

Die Mappe ist für Jugendliche ab der 7. Schulstufe geeignet und bietet prinzipiell die Möglichkeit, den gesamten Prozess der Bildungs- und Berufswahl zu durchlaufen. Beginnend mit der Auseinandersetzung mit den eigenen Stärken, Interessen und Werten über die Recherche und Informationsbeschaffung zu interessanten möglichen Ausbildungswegen bis hin Suche nach einem Ausbildungs-, Lehr-, oder Praktikumsplatz. Im abschließenden Teil der Mappe finden sich Anleitungen und Muster zur Erstellung von passenden Bewerbungsunterlagen. Die Mappe bietet unterschiedliche Arten von Arbeitsblättern und Arbeitsaufträgen, Einzelarbeiten oder Übungen, die am besten im Klassenverband funktionieren und gemeinsam bearbeitet und diskutiert werden können. „Schritt für Schritt zum Wunschberuf“/ „My Future“ kann kostenlos in Klassenstärke bestellt und das ganze Schuljahr über den Bildungs- und Berufsorientierungsunterricht begleitend eingesetzt werden. Sie erleichtert es den Jugendlichen alle Unterlagen zum Thema in einer kompakten Mappe gesammelt beisammen zu haben, wobei diese natürlich um eigene Übungen, Recherchen etc. ergänzt werden kann. Auch von dieser Mappe gibt es je nach Bundesland unterschiedliche Ausprägungen, um zu gewährleisten, dass auf länderspezi-

¹⁶² Berufsinteressentool Jopsy

¹⁶³ 2 Beispiele zu Berufsorientierungsmappen: [My Future Berufsorientierung](#) und [Schritt für Schritt zum Wunschberuf](#)

fische Gegebenheiten und Angebote dementsprechend eingegangen werden kann. Neben der Möglichkeit, die Mappe zu bestellen, stehen natürlich auch Downloads zur Verfügung, sollte man gezielt mit einzelnen Übungen aus der Mappe arbeiten wollen.

Neben der Berufsorientierungsmappe gibt die Arbeiterkammer eine ganze Reihe an **Unterrichtsmaterialien** heraus, die sich direkt mit der Bildungs- und Berufswahl auseinandersetzen oder auf die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Zusammenhänge eingehen, die die Arbeitswelt und ihre Strukturen prägen. Alle Unterrichtsmaterialien stehen kostenlos zum Download zur Verfügung, können aber auch als Printversion bestellt werden (kleiner Druckkosten-/Versandbeitrag).¹⁶⁴

4.3.5 Broschüren & Infomaterial

Neben den ausführlichen und didaktisch aufbereiteten Unterrichtsmaterialien gibt die Arbeiterkammer eine Reihe von Broschüren heraus, die sich gut für den Bildungs- und Berufsorientierungsunterricht eignen.

Der Schwerpunkt liegt dabei thematisch einerseits auf Broschüren, die für den Prozess der Bildungs- und Berufswahl direkt Informationen und Anregungen bieten, wie zum Beispiel die Broschüren, die Informationen über das österreichische Bildungssystem geben oder solchen mit Tipps zur richtigen Bewerbung.¹⁶⁵ Andererseits gibt es ausführliches Informationsmaterial mit rechtlichen Basisinformationen, wobei vor allem auf für Jugendliche relevante Fragestellungen eingegangen wird: Welche Rechte und Pflichten habe ich als Lehrling?¹⁶⁶ zum Beispiel, oder welche Spielregeln gelten bei Pflichtpraktika („Mein Pflichtpraktikum“). Weitere bildungsrelevante Broschüren finden Sie auf der [Website der Arbeiterkammer](#).

4.3.6 Messen & Veranstaltungen

Neben den ständigen Angeboten für Schulklassen und Lehrer*innen gibt es im Jahresverlauf unterschiedliche Veranstaltungen der Kammern, die nicht nur von Schüler*innen, sondern auch deren Eltern und Vertrauenspersonen wie der interessierten Öffentlichkeit besucht werden können. Das Spektrum reicht von eintägigen Informationsveranstaltungen bis hin zu mehrtägigen Messen. Die größte diesbezügliche Veranstaltung ist die jährlich im November in Wien stattfindende Arbeiterkammer Bildungs- und Berufsinfomesse „Wohin mit 14?“.¹⁶⁷ Bei diesen Veranstaltungen gibt es einerseits die Möglichkeit, viel Information gebündelt zu bekommen und auch, sich persönlich beraten zu lassen. Fast alle Arbeiterkammern bieten nach Terminvereinbarung persönliche Bildungs- und Berufsberatung, die von fachlich versierten Berater*innen durchgeführt wird. Vor allem auch Eltern und Elternziehungsberechtigte nutzen diese Möglichkeit, gemeinsam mit den Jugendliche passende Wege auszuloten und sich beraten zu lassen. Ein spezielles Angebot für mehrsprachige Eltern bietet die Arbeiterkammer Wien in Zusammenarbeit mit der Magistratsabteilung 17 für Mehrsprachigkeit und Diversität. Bei den „Elterninfoabenden“ finden direkt in verschiedenen Schulen mehrsprachige Infoabende (BKS/ Arabisch/ Farsi/Dari/ Türkisch/ Deutsch) statt, die die wichtigsten Informationen zum österreichischen Bildungssystem vermitteln.

¹⁶⁴ [Unterrichtsmaterial](#)

¹⁶⁵ Broschüre „Erfolgreich bewerben“

¹⁶⁶ Broschüre „Dein Recht als Lehrling“ und „Ausbildung Lehre“

¹⁶⁷ [L14 - Bildungs- und Berufsinfomesse der Arbeiterkammer Wien](#)

4.3.7 Lehrer*innenseminare

In mehreren Bundesländern (Steiermark, Oberösterreich, Niederösterreich, Tirol und Wien) engagiert sich die Arbeiterkammer auch im Bereich der Lehrer*innenfortbildung und bietet für interessierte Lehrende – egal ob sie BBO-Unterricht halten oder sich integrativ in ihren jeweiligen Fächern mit dem Thema auseinandersetzen – vielfältige Fortbildungsveranstaltungen meist in Zusammenarbeit mit den Pädagogischen Hochschulen an. Auch unterstützen die Arbeiterkammern dementsprechende Lehrgänge und Weiterbildungen.

4.3.8 Grundlagenarbeit & Forschung

Last not least soll auch noch die Grundlagenarbeit erwähnt werden, die die Arbeiterkammer oft in Zusammenarbeit mit Universitäten oder renommierten Forschungsinstitutionen anregt, begleitet, finanziert und durchführt. Die Ergebnisse dieser Arbeiten werden der Öffentlichkeit präsentiert und zur Verfügung gestellt und liefern oft die Grundlage für weitere Überlegungen, neue Angebote oder Adaptierung bestehender. Relevant für den Bereich der Bildungs- und Berufswahl ist zum Beispiel eine aktuelle Studie zu den Bildungs- und Berufsvorstellungen Jugendlicher am Ende der Sekundarstufe I,¹⁶⁸ oder der Lehrlingsmonitor, der – neben detaillierten Angaben zur Lebensrealität von Lehrlingen in der Ausbildung – auch auf Aspekte der Berufswahl eingeht.¹⁶⁹ Abschließend lässt sich sagen, dass es der Arbeiterkammer auch zukünftig ein großes Anliegen ist, beizutragen, Jugendlichen und jungen Erwachsenen eine geglückte Bildungs- und Berufswahl zu ermöglichen, ein Angebot für Lehrer*innen zu haben, dass diese im Unterricht in ihrem täglichen Alltag in der Schule unterstützt und bereichert. Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch eine intensiviertere Elternarbeit, vor allem, da diese einen besonders großen Einfluss auf die Bildungs- und Berufsbiografie haben.

Aicher, Martina (2021): Jopsy: ein digitales Instrument zur Interessenabklärung für Jugendliche. In: Bundesinstitut für Erwachsenenbildung (Hrsg.): Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung VI. Komplexität abbilden und gestalten: Was haben wir im Blick? WBV-Verlag. Frei verfügbarer [Beitrag](#) (letzter Zugriff Mai 2022)

Lange, Dirk / Straub, Sarah / Berger, Clara (2020): Berufs- und Arbeitswelt in der politischen Bildung. Zu den Bildungs- und Berufsvorstellungen Jugendlicher am Ende der Sekundarstufe I. Frei verfügbare [Studie](#) (letzter Zugriff Mai 2022)

Lachmayr, Martin / Mayerl, Martin (2021), 4. Österreichischer Lehrlingsmonitor Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Lehrlingen. Projektabschlussbericht des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (öibf), Wien. (letzter Zugriff Mai 2022)

MARTINA AICHER, Dr.ⁱⁿ, ist seit 2018 Referentin in der Abteilung Bildungspolitik der Arbeiterkammer Wien. Ihr Schwerpunkt liegt auf der Entwicklung und Betreuung von Angeboten zur Bildungs- und Berufswahlunterstützung für Jugendliche, der Bildungsberatung sowie auf der Entwicklung und Organisation von Weiterbildungsangeboten für Lehrer*innen.

RICHARD MEISEL, Mag., Referent für Bildungspolitik in der Arbeiterkammer Wien, Schwerpunkte: Arbeitswelt und Schule, Berufsorientierung.

¹⁶⁸ [Lange/ Straub/ Berger 2020](#)

¹⁶⁹ [Lachmayr/ Mayerl 2021](#)

4.4 Angebote der BerufsInfoZentren des AMS in der Bildungs- und Berufsorientierung

Judith Csarmann

4.4.1 Einleitung

„Die Berufs- und Arbeitswelt unterliegt in den letzten Jahren einem starken Wandel. Die Auswahl an Möglichkeiten für die Bildungs- und Berufswahl steigt, traditionelle Berufe verschwinden, Berufe mit niedrigem Qualifikationsanspruch gehen verloren, das Normalarbeitsverhältnis löst sich auf etc. Zudem verschärft sich der Wettbewerb um Arbeits- und Ausbildungsplätze, und die Bedeutung von Weiterbildung und lebensbegleitendem Lernen nimmt zu. Mit dieser dynamischen Berufs- und Arbeitswelt sind die Jugendlichen heutzutage konfrontiert, und sie benötigen mehr als je zuvor profunde Information, Orientierung und Beratung, um in der Berufswelt bestehen zu können. Daher ist es wichtig, dass Jugendliche früh mit Bildungs- und Berufsberatung in Kontakt kommen und möglichst allen dieser Kontakt ermöglicht wird.“¹⁷⁰

Diesen Befund haben die Autorinnen im Jahr 2012 formuliert, er könnte aber ebenso gut vor 20 Jahren sowie heute erst geschrieben worden sein. Es darf allerdings ergänzt werden, dass die Einschränkung der gezogenen Schlussfolgerung auf „Jugendliche“ – noch dazu unmittelbar nach Erwähnung von „Weiterbildung und lebensbegleitendem Lernen“ – etwas kurz gegriffen scheint. Die Entscheidung über den weiteren Bildungsweg am Ende der achten bzw. neunten Schulstufe ist zweifelsohne richtungsweisend und sollte daher bestmöglich informiert und reflektiert getroffen werden, sie ist aber nicht irreversibel – wenngleich gegebenenfalls mit hohen persönlichen und volkswirtschaftlichen Kosten verbunden – vor allem aber nicht abgeschlossen.

Das Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) unterstützt Personen jeden Alters und Lebenslage – bei der Orientierung nach der Pflichtschulzeit, nach Abbruch einer Lehr- oder Schulausbildung, beim beruflichen Erst- oder Wiedereinstieg (z.B. nach Arbeitslosigkeit, Karenz) oder bei einem angestrebten Berufswechsel – mit niederschweligen und breitflächigen (online-)Informationsangeboten bis hin zu intensiver persönlicher Beratung im Einzelsetting. Nach einer kurzen Skizze des gesetzlichen Rahmens für Information und Beratung zu Beruf, Bildung und Arbeitsmarkt durch das Arbeitsmarktservice folgt in den nächsten Absätzen eine Darstellung der Angebote und Dienstleistungen nach Zielgruppen und Medien.

4.4.2 Die gesetzliche Aufgabe des Arbeitsmarktservice Österreich

„Ziel des Arbeitsmarktservice ist, im Rahmen der Vollbeschäftigungspolitik der Bundesregierung zur Verhütung und Beseitigung von Arbeitslosigkeit unter Wahrung sozialer und ökonomischer Grundsätze im Sinne einer aktiven Arbeitsmarktpolitik auf ein möglichst vollständiges, wirtschaftlich sinnvolles und nachhaltiges Zusammenführen von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage hinzuwirken, und dadurch die Versorgung der Wirtschaft mit Arbeitskräften und die Beschäftigung aller Personen, die dem österreichischen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, bestmöglich zu sichern.“¹⁷¹

¹⁷⁰ Steiner u.a. 2012, S. 5

¹⁷¹ AMSG, § 29. (1)

Zur Vorbereitung, Ermöglichung oder Erleichterung einer solchen Vermittlung oder Beschäftigungssicherung ist erstens die Bereitstellung von Informationen über den Arbeitsmarkt und die Berufswelt vorgesehen sowie zweitens Beratung bei der Wahl des Berufes.¹⁷²

Aber schon lange bevor das Arbeitsamt im Jahr 1994 zum Service für arbeitssuchende Österreicher*innen wurde und das zitierte Gesetz den Rahmen für die (Weiter-)Entwicklung eines umfassenden Informations- und Beratungsangebots schuf, wurde in Linz das erste BerufsInfoZentrum (BIZ) des Arbeitsmarktservice gegründet, nämlich 1988. 35 Jahre später gibt es österreichweit 73 BIZ des Arbeitsmarktservice und somit eine flächendeckende Versorgung der Bevölkerung mit anbieter*innenneutralen Anlaufstellen für alle Fragen rund um Beruf, Bildung und Arbeitsmarkt: [AMS-BerufsInfoZentren](#), [AMS-BerufsInfoZentren_online](#).

4.4.3 Information für die breite Öffentlichkeit

Das Arbeitsmarktservice ist Österreichs Hauptproduzent und -anbieter von Arbeitsmarkt-, Berufs- und Bildungsinformationen im Internet. Die verschiedenen Angebote werden auf [Berufsinfo](#) sowie [Karrierekompass](#) publiziert.

In der ersten Phase des Berufswahlprozesses gilt es, die eigenen Interessen, Stärken und Ansprüche an eine berufliche Tätigkeit zu reflektieren. Auf [Berufskompass](#) können Personen ab 14 Jahren, abhängig von Alter, Ausbildung und bisheriger Berufserfahrung, Fragen zu Interessen, Persönlichkeit, Kompetenzen und Erwartungen an den Beruf beantworten. Basierend auf den Antworten werden ein Persönlichkeitsprofil und eine Liste passender Berufsvorschläge generiert. Für Jugendliche im Alter von 12 bis 14 Jahren steht in den BIZ ein eigener altersadäquater BerufsOrientierungstest (BIZ-BOT) zur Verfügung sowie eine spielerische Möglichkeit zur Erhebung von Stärken: [Arbeitsmarktservice Staerken](#). Jugendlichen Besucher*innen (12 bis 25 Jahre) von Berufs- und Bildungsmessen wird ebenfalls ein eigener Interessentest angeboten. Für Personen mit eingeschränkten Lese- und/oder Deutschkompetenzen stehen in den BIZ auch nicht-textbasierte Hilfsmittel zur Erhebung von Interessen, Persönlichkeit, Stärken etc. zur Verfügung wie beispielsweise Karten- oder Brettspiele.

Sind berufliche Möglichkeiten gefunden, sollte im zweiten Schritt eine möglichst intensive Auseinandersetzung mit deren Anforderungen und Tätigkeiten, Beschäftigungsperspektiven und Karrierechancen, Verdienstmöglichkeiten etc. stattfinden, um die Passung zu den eigenen Werten und Lebenszielen zu prüfen. Im [Berufslexikon](#) bietet das Arbeitsmarktservice dafür ausführliche Beschreibungen zu über 1.800 Berufen, ergänzt von über 400 Videos auf [Karrierevideos](#).

Oft führen mehrere Wege zum Wunschberuf. Auf [Ausbildungskompass](#) kann nach Ausbildungen, Schulen, Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen, Akademien und Universitäten in Österreich gesucht und gefiltert werden. Auf [Weiterbildung](#) gibt es über 20.000 aktuelle Weiterbildungskurse bei über 3.000 Erwachsenenbildungseinrichtungen. Die Liste aller Kurse kann auf vom Arbeitsmarktservice förderbare Kurse eingegrenzt werden. Wenn eine aktuelle Vormerkung beim Arbeitsmarktservice besteht, kann online eine Anmeldung für maximal zwei förderbare Kurse des Arbeitsmarktservice erfolgen.

Personen, die über keinen privaten Internet-Zugang verfügen und/oder Anleitung bei der Benutzung und Unterstützung bei der Verwertung der bereitgestellten Informationen benöti-

¹⁷² AMSG, § 32. (2)

gen, können in den BIZ des Arbeitsmarktservice die frei verfügbaren PCs verwenden – und sich bei Bedarf von den BIZ-Berater*innen helfen lassen.

Auch Personen, die lieber in Broschüren blättern als sich online zu informieren, sind in den BIZ des Arbeitsmarktservice richtig. Das umfangreiche Printmaterial kann vor Ort genutzt oder gratis mit nach Hause genommen werden. Eine Übersicht sowie Bestellmöglichkeit für Folder und Broschüren gibt es auf [Berufsinfos](#).

Das skizzierte Angebot zur Selbstinformation erfüllt jedoch nur einen Teil der Ansprüche der Kund*innen. Vielen Jugendlichen und Erwachsenen fällt es schwer, aus der Vielzahl an Möglichkeiten eine passende zu wählen und die eigene Berufsbiografie selbstverantwortlich zu gestalten. Eine wichtige Dienstleistung der BIZ des Arbeitsmarktservice ist daher das Beratungsgespräch, welches persönlich, telefonisch und online möglich ist, selbstverständlich kostenlos, auf Wunsch anonym und bei Bedarf wiederholt vereinbart werden kann. Der Weg zur BIZ-Beratung führt für Schüler*innen oft über einen ersten Kontakt im Rahmen eines Schulklassenworkshops, für Erwachsene ist es meistens ein Hinweis der Betreuer*innen des Arbeitsmarktservice.

4.4.4 Angebote für Schulklassen

Das Angebot für die Zielgruppe „Jugendliche“ kann in schulische und außerschulische Bildungsberatung und -orientierung unterschieden werden. Das Gesamtkonzept ersterer umfasst dabei auch berufspraktische Tage und Praktika, Betriebserkundungen, den Besuch von Berufs- und Bildungsmessen und ähnliche Formen der „Realbegegnung“. Im Rahmen letzterer ist das Arbeitsmarktservice seit vielen Jahren Kooperationspartner des Unterrichtsministeriums und unterstützt die schulische Bildungs- und Berufsorientierung in vielfältiger Weise, in erster Linie durch das Angebot von Workshops für Schulklassen.

Workshops in BIZ bieten Schüler*innen neben außerschulischen Lernerfahrungen vor allem einen ersten neutralen Kontakt mit dem Arbeitsmarktservice und somit Abbau von Hemmschwellen für später folgende Kontaktaufnahmen, beispielsweise bei der Suche nach einer Lehrstelle.

Das Arbeitsmarktservice ist Österreichs wichtigster Vermittler zwischen Lehrstellensuchenden und Lehrbetrieben: Vor Einsetzen der Covid-Pandemie wurden rund 80% der im Laufe eines Jahres neu besetzten Lehrstellen vom Arbeitsmarktservice vermittelt, 2020 und 2021 je knapp 75%. In absoluten Zahlen heißt das beispielsweise für das Jahr 2021, dass dem Arbeitsmarktservice insgesamt rund 17.000 (sofort und nicht sofort verfügbare) offene Lehrstellen gemeldet wurden, welche mehr als 10.200 (sofort und nicht sofort verfügbaren) Lehrstellensuchenden zur Vermittlung vorgeschlagen werden konnten.¹⁷³

Diese wichtige Funktion von Schulklassenworkshops als „Brückenbauer“ u.a. für eine qualitative Beratung und Begleitung zukünftiger Lehrlinge an der Schnittstelle Schule/betriebliche Ausbildung verdeutlicht sich bei einer detaillierten Analyse der Inanspruchnahme des Angebots nach Schulart und -stufe: Der Großteil der betreuten Schüler*innen ist der 7. und 8. Schulstufe bzw. der Polytechnischen Schule zuzurechnen, nur je 8% bis 11% der Workshops wurden mit anderen Schulen (ab der 9. Schulstufe) durchgeführt. Betrachtet man nur die 7. und 8. Schulstufen, so ist augenscheinlich, dass AHS-Klassen unterrepräsentiert sind. Aktuell besuchen ungefähr 35%

173 Arbeitsmarktservice/ Spezialthema zum Arbeitsmarkt, Jänner 2022

aller Schüler*innen der 7. und 8. Schulstufen eine AHS,¹⁷⁴ Workshops mit AHS-Klassen dieser Schulstufen bildeten in den letzten Jahren jedoch nur einen Anteil von 13%/14%.

Lange Zeit fanden die Schulklassenworkshops ausschließlich in den BIZ des Arbeitsmarktservice statt. Dem Wunsch nach Durchführung der Workshops in der Schule – vor allem in ländlichen Regionen mit schlechter öffentlicher Verkehrsinfrastruktur – wird in einigen Bundesländern seit dem Schuljahr 2015/16 nachgekommen, mittlerweile bilden diese rund ein Fünftel aller Angebote im bundesweiten Durchschnitt. Nicht zuletzt wegen der Covid-Pandemie werden seit 2020 auch online-Workshops angeboten, im Jahr 2021 ein gutes Drittel aller Workshops.

Seit dem Schuljahr 2017/18 veröffentlichen die BIZ des Arbeitsmarktservice ihr inhaltliches Angebot für Schulklassen unter [Buchung](#). Lehrkräfte können das breite Angebot nach Schulart, Schulstufe und Form (im BIZ, in der Schule, online) filtern und für das gewählte Modul gleich online einen Termin vereinbaren. Je nach gewähltem Modul bekommen Lehrkräfte auch passende Unterlagen zur Verfügung gestellt, welche beispielsweise als Vorbereitung auf den Workshop genutzt werden können.



Abb. 23: QR-Code: Ein BIZ-Workshop bringt Ihre Schüler*innen #weiter! (2022, Filmlänge 01:50)

Neben Schulklassen werden in den BIZ auch noch andere Gruppen von Personen betreut, beispielsweise Wiedereinsteiger*innen oder Teilnehmer*innen an einer Arbeitsmarktservice-Maßnahme. Ein beliebtes Angebot vor allem im städtischen Raum sind Vorträge und Workshops für die interessierte Öffentlichkeit rund um aktuelle Themen im Bereich Beruf, Bildung und Arbeitsmarkt, welches ebenfalls im BIZ-Buchungssystem publiziert wird.

4.4.5 BIZ-Berufs- und Bildungsberatung

In den BIZ des Arbeitsmarktservice bieten Mitarbeiter*innen des Arbeitsmarktservice mit einer einjährigen internen Zusatzausbildung nicht nur die bereits erwähnte Anleitung bei der Selbstinformation inklusive fachlicher Auskunft (persönlich, telefonisch, per E-Mail) und Betreuung von Gruppen an, sondern auch – und vor allem – intensive Berufs- und Bildungsberatung.

Bis zum Ausbruch der Covid-Pandemie fanden BIZ-Beratungen ausschließlich persönlich und in einem BIZ statt. Nach rasch durchgeführten flächendeckenden Schulungen wird seit Juni 2020 auch telefonisch und online beraten, wodurch im Jahr 2021 mit rund 21.200 Beratungen beinahe wieder das Niveau von 2019 (knapp 23.800 Beratungen) erreicht werden konnte. Bis 2020 konnte eine jährlich wachsende Zahl an BIZ-Beratungen verzeichnet werden, allerdings auch eine Veränderung der demographischen Struktur der Beratungskund*innen.

174 Statistik Austria/Schulstatistik 2021

Lange Jahre betrug der Anteil Jugendlicher an allen BIZ-Beratungen rund zwei Drittel, seit dem Jahr 2018 sinkt der Anteil unter 25-Jähriger kontinuierlich und lag 2021 bei nur mehr 52% – dies allerdings u.a. bedingt durch spezifische Auswirkungen der Covid-Pandemie: Eine geringere Anzahl Jugendlicher hatte Bedarf an Berufs- und Bildungsberatung, da sie seltener die Schule abgebrochen haben als in den Jahren davor. (Die Regeln fürs „Sitzenbleiben“ wurden pandemiebedingt gelockert.) Durch eine deutlich geringere Anzahl von Schulklassenworkshops wurde Schüler*innen der Weg ins BIZ nicht wie sonst üblich geebnet (siehe oben). Auch konnten Jugendliche mit dem neuen Angebot telefonischer BIZ-Beratung nicht im selben Ausmaß erreicht werden, wie Erwachsene (25 Jahre und älter).

Dennoch stellen 15- bis unter 20-Jährige nach wie vor die größte Gruppe der BIZ-Beratungskund*innen (rund drei von zehn), gefolgt von 20- bis unter 25-Jährigen sowie den 25- bis unter 30-Jährigen. In Summe sind rund zwei Drittel aller BIZ-Beratungskund*innen jünger als 30 Jahre.

Mehr als die Hälfte aller BIZ-Beratungskund*innen ist weiblich, bei den 35- bis unter 50-Jährigen sind es sogar gut zwei Drittel. Lediglich bei den unter 15-Jährigen liegt der Frauenanteil unter 50%. Dies dürfte damit zusammenhängen, dass in dieser Altersgruppe besonders häufig im Kontext der Lehrstellensuche beraten wird und Burschen die Mehrheit der Lehrstellensuchenden bilden (2021: 60,6%).

Eine Analyse der BIZ-Beratungskund*innen nach höchster abgeschlossener Ausbildung bzw. Arbeitsmarktsituation ist nur für über 25-Jährige sinnvoll: Jugendliche befinden sich in der Regel noch in ihrer Erstausbildung und haben daher als höchste abgeschlossene Ausbildung oft nur die Pflichtschule. Verglichen mit dem Jahresdurchschnittsbestand beim Arbeitsservice arbeitslos vorgemerkt über 25-Jähriger verfügen BIZ-Beratungskund*innen häufiger über maximal Pflichtschulabschluss (2021: 56%). Ein Fünftel ist zum Zeitpunkt der Beratung in unselbstständiger Beschäftigung, gut zwei Drittel sind arbeitslos.



Abb. 24: QR-Code: Eine BIZ-Beratung bringt Sie #weiter! (2020, Filmlänge 03:15)

4.4.6 Ausblick

Eine laufende Aktualisierung des Print- und online-Angebots zu den Themen Beruf, Bildung und Arbeitsmarkt ist ebenso unerlässlich wie die dessen weitere Ausdifferenzierung nach Zielgruppen sowie Adaptierung an neue Nutzungsgewohnheiten. Die der Öffentlichkeit frei zugänglichen Websites, Tools, Datenbanken, Videos und Broschüren bilden nicht zuletzt auch das Werkzeug der BIZ-Berater*innen in der Berufs- und Bildungsberatung und sind die Grundlage für die Methodenvielfalt bei der Gestaltung von Schulklassenworkshops. Ebenso wichtig wie die Entwicklung, Bereitstellung und Verbesserung der Materialien ist daher auch die Schulung der Mitarbeiter*innen zum Einsatz derselben.

Arbeitsservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (2022): Spezialthema zum Arbeitsmarkt: Jahr 2021

Bundesgesetz über das Arbeitsservice (Arbeitsservicegesetz – AMSG): StF: BGBl. Nr. 313/1994 (NR: GP XVIII RV 1468 AB 1555 S. 161. BR: AB 4776 S. 583.): (letzter Zugriff am 20.04.2022)

Statistik Austria (2021): Schulstatistik; Schüler ab 2006 (Q), Schulstufe und Schultyp Gruppen nach Berichtsjahr, STATcube – Statistische Datenbank von STATISTIK AUSTRIA, eigene Berechnungen

Steiner, Karin/ Kerler, Monika/ Schneeweiß, Sandra (2012): Berufs- und Arbeitsmarktorientierung für Jugendliche. Anforderungen im Wirkungsbereich von Pädagogischen Hochschulen und Arbeitsservice. Wien, Arbeitsservice Österreich.

JUDITH CSARMANN, Mag.^a, Studium der Politikwissenschaft (und Fächerkombination); bis 2013 in der außeruniversitären Forschung tätig; Tätigkeitsschwerpunkte: „Arbeitsmarkt und Gender“ sowie die Auswirkung der EU-Erweiterung 2004 auf den österreichischen Arbeitsmarkt (Leitung von EU-Projekten); seit 2013 in der Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation der Bundesgeschäftsstelle des Arbeitsservice Österreich beschäftigt.

5

Good Practice Beispiele & Weiterentwicklungen im Bereich ibobb

5.1 Gelungene Bildungs- und Berufsorientierung am Ella Lingens Gymnasium

Eveline Trenner-Moser und Isabella Kaiser

Als ehemalige Direktorin des Ella Lingens Gymnasiums und langjährige Seminarleiterin ist es mir ein Anliegen, über meine Erfahrungswerte zur Bildungs- und Berufsorientierung zu berichten, bevor ich gemeinsam mit meiner Kollegin Isabella Kaiser auf die Herausforderungen der Umsetzung von Konzepten in der Praxis eingehe.

Ich bin seit vielen Jahren der Überzeugung, dass Bildungs- und Berufsorientierung auch an der AHS ein eigenes Unterrichtsfach sein sollte und zwar nicht unbedingt in der 3. und 4. Klasse (da ist es auch integrativ sinnvoll), sondern vor allem in der Oberstufe der AHS. Vielleicht sollte man dieses Fach anders benennen, z.B. Berufs- und Lebensplanung bzw. Studienwahlvorbereitung. Wir führen neben der Langform AHS auch Oberstufenrealgymnasiums-Klassen, in denen ein Fokus auf Bildungs- und Berufsorientierung besonders wichtig ist.

Seit Jahren mache ich für Schüler*innen der Oberstufe ein persönliches Coaching, bei dem es um Beratungen hinsichtlich Schullaufbahn, Alternativen dazu und auch um Lebensberatung in Krisensituationen geht. Dieses Angebot wird gerne angenommen v.a. von Schüler*innen der 5. und 7. Klassen. Was auch bei den Oberstufen-Schüler*innen sehr gut ankommt, ist die Abhaltung von Schnuppertagen an der Uni bzw. die Durchführung von Sozialprojekten z.B. in Altersheimen.

Wichtig ist es, die Bildungs- und Berufsorientierung als Prozess zu sehen, der bereits in der 1. Klasse AHS bzw. Mittelschule beginnen und in der 12. Schulstufe seinen schulischen Abschluss finden sollte, mit dem Ergebnis, dass die jungen Menschen genau wissen, worin ihre Stärken, Begabungen und Interessen bestehen. Das hilft den jungen Menschen dabei, für sie passende Zukunftsentscheidungen zu treffen.

Es ist immer einfach, ein Konzept zu entwickeln – quasi als „Schreibtischtäter“ auf Basis von rechtlichen Grundlagen, den neuesten Erkenntnisse der Bildungswissenschaften und pädagogischen Notwendigkeiten, das in der Theorie allen Ansprüchen eines Standortkonzepts, den Vorgaben der Behörde sowie den Wünschen der uns anvertrauten jungen Menschen und deren Eltern entspricht und auch die Expertise der an der Schule Lehrenden berücksichtigt.

Ein Konzept, so durchdacht es auch sein mag, ist immer nur so gut, wie seine Umsetzung in der Realität – und da findet man nicht immer optimale Bedingungen vor.

In den Klassen sitzen mitunter 30 Schüler*innen, die ihre eigenen Probleme haben, seien diese privater oder schulischer Natur, sei es der herausfordernde Prozess der Pubertät, den sie gerade durchleben oder einfach die Tatsache, dass in der vorangegangenen Stunde eine Schularbeit stattgefunden hat, der vielleicht sogar die Pause zum Opfer gefallen ist.

Die Lehrer*innen, mit wie viel Engagement und Idealismus sie auch ihren Beruf ausüben, haben zahlreiche, sich ständig vermehrende administrative Aufgaben zu erfüllen, die in Coronazeiten ihren absoluten Höhepunkt erreicht haben und die natürlich die Energie, die in die pädagogische Tätigkeit fließen könnte (sollte) etwas bremsen.

Die Herausforderungen der modernen Schule – nicht nur, aber auch bezüglich der Bildungs- und Berufsorientierung – bestehen also nicht auf der theoretischen Ebene, sondern in der praktischen Umsetzung von durchdachten Konzepten – sie besteht darin, mit viel Fingerspitzengefühl, Verständnis, Humor und Optimismus den jungen Menschen das zu geben, was sie in der gegenwärtigen Situation brauchen, ohne dabei den Lehrplan aus den Augen zu verlieren.

Dementsprechend muss man sowohl das Konzept, als auch die Umsetzungsmöglichkeiten den realen, nicht immer idealen Gegebenheiten anpassen – nur dann wird man eine echte Chance haben, den gewünschten Erfolg zu erzielen.

Wie bereits eingangs erwähnt, hatte Bildungs- und Berufsorientierung an der AHS lange Zeit keine Priorität. Dem lagen oftmals große Missverständnisse zugrunde. Vielerorts ist man einerseits davon ausgegangen, dass umfassende und gute Berufsorientierungsmaßnahmen unweigerlich dazu führen würden, dass die Schüler*innen dann nach der Unterstufe (Sek 1) die Schule in Richtung BMHS verlassen werden, oder andererseits, dass Schüler*innen, die sich für eine AHS entscheiden, ohnehin dort auch die Oberstufe besuchen und maturieren würden. Beide Überlegungen haben sich als gleichermaßen falsch herausgestellt:

Auf der einen Seite unterstellt man damit, dass Menschen im Alter von 10 Jahren, mit dem Eintritt in die AHS, bereits definitiv wissen, welchen Bildungs- und Berufsweg sie einschlagen möchten, was erwiesenermaßen nicht so ist. Auf der anderen Seite unterstellt man damit aber gleichzeitig auch, dass die Entscheidung für die AHS nicht bewusst getroffen worden ist und allein das Präsentieren von alternativen Ausbildungswegen Schüler*innen dazu bringen kann, eine andere Schule zu besuchen, was dazu führen kann, dass die Schüler*innenzahlen in der Oberstufe sinken.

Natürlich gibt es Schüler*innen, die schon sehr früh wissen, was sie wollen bzw. dass sie in der AHS eine umfassende Allgemeinbildung erwerben und sich alle weiteren (Aus)Bildungsoptionen offenhalten wollen.

Ebenso gibt es Schüler*innen, die sich aus den unterschiedlichsten Gründen für die Unterstufe einer AHS entscheiden und wissen, dass sie später einmal eine andere Schule besuchen wollen.

Weiters gibt es Schüler*innen, die sich erst im Laufe der Unterstufe entscheiden, welchen Weg sie nach der 8. Schulstufe einschlagen möchten.

Vor allen für die dritte, die wahrscheinlich größte Gruppe von Lernenden ist Bildungs- und Berufsorientierung wichtig, denn allzu oft werden die Entscheidungen für den weiteren Schul- und Berufsweg aus falschen bzw. aus unreflektierten Motiven getroffen. Zum Beispiel bleibt man ohne Überzeugung in der AHS, weil man keine andere Idee hat oder man wechselt in eine andere Schulart, weil andere Kolleg*innen und Kollegen dies tun oder Eltern, Freunde oder Verwandte diese besucht haben.

Beides endet oft nicht nur für die jungen Menschen in einer Enttäuschung und wird zu einer großen Belastung, weil sie auf das, was sie erwartet, nicht vorbereitet und auch nicht bereit sind, sich den neuen Herausforderungen zu stellen. Zudem stellt es auch ein großes pädagogisches, soziales und volkswirtschaftliches Problem dar.

Pädagogisch ist es schwer, junge Menschen, die eigentlich gar nicht (mehr) die gewählte Schule besuchen wollen oder die dafür nicht die entsprechenden Voraussetzungen mitbringen, zu motivieren.

Sozial ist es für die Jugendlichen problematisch, eine Klasse – vielleicht auch zweimal zu wiederholen – und ständig in ein neues Umfeld zu kommen oder gänzlich aus dem Regelschulwesen auszuschneiden und daher nur sehr eingeschränkte Perspektiven für die persönliche Zukunft haben. Volkswirtschaftlich gesehen kosten Klassenwiederholungen nicht nur Geld, sondern es werden Menschen ohne Ausbildung auch Probleme auf dem Arbeitsmarkt haben und Jobs ausüben, die schlechter bezahlt sind dementsprechend weniger Steuern zahlen.

Aus allen diesen Überlegungen heraus haben wir am Ella Lingens Gymnasium in Wien Floridsdorf (wir haben ca.100 Lehrer*innen und etwas unter 1000 Lernende) uns entschlossen, der Bildungs- und Berufsorientierung eine besondere Rolle zukommen zu lassen und diese – schon lange vor dem Rundschreiben 17 – zum internen Schulschwerpunkt gemacht. Intern deshalb, weil wir die Stundentafel nur minimal dafür geändert haben, in dem wir etwa in der 4., 8. und 9. Schulstufe eine Stunde für die Klassenvorstände eingeführt haben, die in der 8.Schulstufe zum größten Teil der Bildungs- und Berufsorientierung gewidmet ist und in allen Schulstufen Inhalte dazu anbietet. Wir sind der festen Überzeugung, dass vieles im Unterricht dazu beiträgt, jungen Menschen zu helfen, sich in der Ausbildungs- Arbeits- und Berufswelt zurechtzufinden, ihre Interessen, Fähigkeiten, Talente und Stärken zu erkennen und zu wissen, wie und wo sie diese bestmöglich einsetzen können. Damit wollen wir den oben angesprochenen Herausforderungen und Problemen begegnen bzw. diesen vorzubeugen.

Da es in diesem Artikel aber nicht primär darum gehen soll, wie ein Standortkonzept aussieht, sondern vielmehr, wie dieses umgesetzt werden kann und soll, möchten wir Ihnen an dieser Stelle unser – zweifellos gut durchdachtes, allen Ansprüchen genügendes – Standortkonzept nur ganz kurz präsentieren, und dann hauptsächlich ein paar praktische Erfahrungen zur Umsetzung, die sich bewährt haben, mit Ihnen teilen.

Unser Konzept beinhaltet folgende Maßnahmen:

ERSTE KLASSE	<ul style="list-style-type: none"> • KOKOKO (Kommunikation, Kooperation und Konfliktmanagement)
ZWEITE KLASSE	<ul style="list-style-type: none"> • Eltern- und Schüler*inneninformation betreffend Schultypenwahl in der 3.Klasse • Betreuung von Schüler*innen mit Lese/Rechtschreib-Schwäche • Deutsch als Fremdsprache/Zweitsprach
DRITTE KLASSE	<ul style="list-style-type: none"> • Unverbindliche Übung „Hineinschnuppern in die Arbeitswelt“ mit • Realbegegnungen in Form von Betriebserkundungen • Unverbindliche Übung „Unternehmerführerschein“ • Unverbindliche Übung „NAWI-Labor – Förderung von Schüler*innen mit naturwissenschaftlichem Interesse

VIERTE KLASSE	<ul style="list-style-type: none"> • Berufspraktische Tage • Berufsorientierung im Zuge des KOKOKO-Unterrichts • Oberstufentag – Schüler*innen der Oberstufen stellen diese ihren Kolleg*innen aus den 4. Klassen vor (Stationenbetrieb) • Verpflichtender Besuch von bildungsberatenden Organisationen, bzw. Veranstaltungen • Unverbindliche Übung „Hineinschnuppern in die Arbeitswelt“ (vergl. 3. Klasse) • Unverbindliche Übung „Unternehmerführerschein“ • Unverbindliche Übung „NAWI-Labor“ (vergl. 3. Klasse) • Peermediation
FÜNFTE KLASSE	<ul style="list-style-type: none"> • KOKOKO – Unterricht
SECHSTE KLASSE	<ul style="list-style-type: none"> • Besuch von einschlägigen Workshops der Arbeiterkammer • Einführung in die Praxis des wissenschaftlichen Arbeitens (2.Semster)
SIEBENTE KLASSE	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung des Projektes 18plus in allen 7.Klassen • Coaching • Besuch der BeST durch die 7. Klassen Einführung in die Praxis des wissenschaftlichen Arbeitens (1.Semester) • Vorstellung und Präsentation von FHs und Universitäten • Unitage • Vorbereitung und Durchführung des Oberstufentages (vergl. 4. Klasse) Peermediation (vergl. 4.Klasse)
ACHTE KLASSE (=ABSCHLUSS- KLASSE)	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung in die Praxis des wissenschaftlichen Arbeitens • In der 8. Klasse liegt der Fokus auf der Präsentation. Die Schülerinnen • Vorstellung und Präsentation von FHs und Universitäten (vergl. 7.Klasse) • 18plus • Coaching (vergl. 7. Klasse) • Vortrag über den Eignungstest für das Medizinstudium • Peermediation (vergl. Unterstufe) • Vorbereitung des Oberstufentages

Hier ein paar Erfahrungswerte und Tipps für die praktische Umsetzung:

5.1.1 Zur Bildungs- und Berufsorientierung trägt vieles bei

„Bildung“ ist nicht etwas Theoretisches oder von der Wirklichkeit Abgekapseltes, sondern beinhaltet die Auseinandersetzung mit der Welt und der Kultur, in der wir leben. „Bildung“ darf kein Privileg für elitäre Gruppen sein, sondern ganz selbstverständlich allen Menschen zur Verfügung stehen. Es geht vor allem um den Erwerb von Kompetenzen, um sich im Leben und später im Beruf zu bewähren und ein selbstbestimmtes Leben führen zu können. Langfristig sollten mit einer guten (Aus-)Bildung für alle soziale Unterschiede ausgeglichen werden.

Legt man diese ganzheitliche Betrachtungsweise zugrunde, dann kommt man unweigerlich zu dem Schluss, dass alles, was in der Schule passiert, Bildungs- und Berufsorientierung im weitesten Sinne sein kann und alle Lehrenden einen wichtigen Beitrag dazu leisten: egal, ob im Unterricht in Geographie und Wirtschaftskunde über Wirtschaftssektoren, den Arbeitsmarkt, Kinderarbeit, die volkswirtschaftliche Gesamtrechnung gesprochen wird oder in Geschichte und Politischer Bildung die Veränderung der Arbeitsbedingungen seit der industriellen Revolution, Gesellschaftsformen oder die soziale Frage etc. diskutiert werden, in der Fremdsprache schriftlich korrespondiert oder über unterschiedliche Schulsysteme gesprochen wird oder in Deutsch Bewerbungsschreiben verfasst werden. So ist es an unserem Standort ganz selbstverständlich, dass das 18-plus-Programm von den Geographielehrer*innen im Unterricht durchgeführt wird (meist wird es in anderen Schulen von den Schüler- und Bildungsberater*innen durchgeführt).

Ein gutes Konzept ist flexibel

Was oft als Störung im Unterricht wahrgenommen wird, ist oft nur der Wunsch unserer Schüler*innen, Antworten auf ihre Fragen zu bekommen, die sie ganz persönlich, teils auch unbewusst, beschäftigen oder der Wunsch, sich mit anderen, die gerade in derselben Lebensphase stecken auszutauschen oder ihre Ansichten auf den Prüfstand zu stellen. Dass dies oft in provokanter Art und Weise geschieht, wissen wir alle aus Erfahrung.

Da es sich bei der Bildungs- und Berufsorientierung um etwas handelt, das für die uns anvertrauten jungen Menschen ganz persönlich einen Mehrwert bringen soll, dass sie auch mehr über sich selbst erfahren, indem sie die Möglichkeit bekommen, sich selbst, bzw. ihre Handlungen zu reflektieren und sich stärker in Relation zu ihrer Umwelt wahrnehmen, ist es unbedingt notwendig – noch mehr als in fächergebundenen Unterricht – gerade bei Themen der Berufsorientierung auf die Wünsche und Ideen unserer Schüler*innen einzugehen. Nicht nur die gegenwärtige Situation wirft für viele Kinder und Jugendliche Fragen über ihre Zukunft auf. Wir können diese natürlich nicht beantworten, aber wir können den Austausch und den Diskurs zulassen und anregen und gegebenenfalls Anlaufstellen nennen, an die sie sich über die Schule, bzw. den Unterricht hinaus wenden können. Vielleicht mag auch das banal klingen, aber viel zu oft sind wir als Lehrpersonen in unserer Rolle als Wissensvermittler*innen und der Erfüllung eines Lehrplanes verhaftet. Da jeder Lehrplan aber Interpretationsspielraum ermöglicht und damit uns Lehrer*innen auch Flexibilität bezüglich der Inhalte und der Wahl unserer Unterrichtsmethoden gibt, ist es möglich, auch einmal neue, vielleicht unkonventionelle Wege zu gehen und Altbewährtes neu zu interpretieren.

Genau diese Freiheit und Flexibilität müssen auch in der Praxis möglich sein. Das Vertrauen der Schulleiter*innen in die Expertise, die Professionalität und das Fingerspitzengefühl ihrer Lehrpersonen ist dafür unabdingbare Voraussetzung. Nur in einem Klima des gegenseitigen Vertrau-

ens und Respekts ist das Ausprobieren von Neuem – was natürlich auch immer die Gefahr des Scheiterns beinhaltet – und damit die permanente Weiterentwicklung eines Konzepts möglich. Vor diesem Hintergrund können sich Lernende und Lehrende angesprochen und motiviert fühlen, Ideen zu kommunizieren und Vorschläge zur Umsetzung des BO-Unterrichts einzubringen. So gehen etwa die unverbindliche Übung „Hineinschnuppern in die Arbeitswelt“, die Unitage und der Oberstufentag auf Initiativen von engagierten Kolleg*innen zurück, die diese Ideen entwickelt haben und gerne ausprobieren wollten und das auch durften – mit durchschlagendem Erfolg. Dieser Erfahrungswert ist gleichzeitig auch der Wichtigste, der eigentlich in der Schule immer und überall berücksichtigt werden sollte. Um nicht missverstanden zu werden – keine Anstrengung kann zu groß sein, um den uns anvertrauten jungen Menschen eine Chance zu geben, sowie das Schulsystem und die Gesellschaft an sich weiterzuentwickeln. Aber eine Anstrengung, die nichts bewirkt, außer, dass sie wertvolle und knappe Ressourcen bindet, die anderswo fehlen, ist unnötig und trägt nur zur Ermüdung und Demotivierung aller Beteiligten bei. Es geht also nicht um die Mittel und die Zeit, die man einsetzt, um ein Ziel zu erreichen – es geht um die Effizienz dieses Einsatzes. Ein pädagogisch und wissenschaftlich ausgeklügeltes Konzept zu entwickeln, von dem von vorneherein feststeht, dass es nicht umsetzbar ist, ist daher reine Zeit- und Ressourcenverschwendung. Aus diesem Gesichtspunkt ist es sinnvoll, in einem ersten Schritt die Rahmenbedingungen zu erheben und zu prüfen, welche Ressourcen zur Verfügung stehen und in einem zweiten Schritt zu überlegen, wie man diese bestmöglich zur Erreichung des Zieles – einer bestmöglichen Bildungs- und Berufsorientierung – einsetzen kann.

Einer der vielen positiven Aspekte der Bildungs- und Berufsorientierung ist dabei, dass es dazu bereits unglaublich viele Unterlagen und Materialien in höchster Qualität für die unterschiedlichen Schulstufen gibt, auf die man jederzeit, zum größten Teil gratis, zurückgreifen kann. Bildungs- und Berufsorientierung ist glücklicherweise ein Thema, über dessen Umsetzung in der Schule weitestgehend Einigkeit herrscht – sowohl Vertreter*innen der Arbeitnehmer*innen, wie die Arbeiterkammer, als auch Vertreter*innen der Arbeitgeber*innen, wie die Wirtschaftskammer, aber auch das Arbeitsmarktservice über die Berufsinformationszentren haben dazu umfangreiche Angebote, die von Foldern über Onlineangebote bis zu Workshops reichen. Das Portal „ibobb“ des Bildungsministeriums bietet einen ausgezeichneten Überblick über alle diese Angebote und noch vieles darüber hinaus. Es ist also relativ leicht möglich, einen gelungenen Bildungs- und Berufsorientierungsunterricht durchzuführen, mit dem hoffentlich alle Beteiligten gleichermaßen zufrieden sind.

Unsere Conclusio aus den dargelegten Betrachtungen besteht darin, dass ein gutes Standortkonzept für die Bildungs- und Berufsorientierung und der daraus resultierende Unterricht umso besser werden, je flexibler, freier und effizienter die praktische Umsetzung aussieht. Nur, wenn alle Unterrichtenden die Bildungs- und Berufsorientierung als integralen Bestandteil des Unterrichts wahrnehmen und nicht als eine lästige Zusatzaufgabe wahrnehmen, kann dieser auch wirklich gelingen.

AUTORINNEN

ISABELLA KAISER, Mag.^a, ist Lehrerin für Geographie und Wirtschaftskunde sowie für Geschichte und Politische Bildung am Gymnasium für Berufstätige in Wien Floridsdorf. Davor hat sie jahrelang den ibobb-Prozess am Ella Lingens Gymnasium, ebenfalls 1210 Wien, koordiniert. Sie ist auch in der Fortbildung tätig und Mit-Betreuerin des ibobb-Portals des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung.

EVELINE TRENNER-MOSER, HRin Mag.^a, war 20 Jahre Direktorin am Ella Lingens Gymnasium und seit mehr als 40 Jahren Lehrerin für Biologie und Umweltkunde, zudem Referentin für Bildungs- und Berufsorientierung sowie diplomierte Mediatorin und Coach für Schüler*innen der Oberstufe am Schulstandort.

5.2 Eltern und Erziehungsberechtigte als Bildungspartner in Bildungs- und Berufsorientierung stärken

Michaela Marterer

Eltern als Bildungspartner zu gewinnen und zu halten, stellt für Pädagoginnen und Pädagogen eine immer wiederkehrende Herausforderung dar und mag zumal auch als eine Art Sisyphus-Aufgabe empfunden werden. Scheint es in der Primarstufe noch einfacher, dass Eltern an den Lern- und Entwicklungsprozessen interessiert sind und daran teilhaben, so entsteht der Eindruck, dass Eltern dieses Interesse verlieren, wenn ihre Kinder älter werden. Doch gerade im Prozess der Bildungs- und Berufswahl spielen die Eltern eine relevante Rolle.

Wie können Eltern in den Bildungs- bzw. Berufswahlprozess ihrer Kinder gut eingebunden werden? Wie kann ihnen die Mitverantwortung an einem gelingenden Bildungs- und Berufswahlprozess bewusst gemacht bzw. zurückgegeben werden?

5.2.1 Der Begriff Eltern und weitere relevanten Faktoren für den Bildungs- und Berufsorientierungsprozess

Angesichts aktueller Trennungsraten scheint ein klassisches Familienbild (Vater, Mutter und Kind/er) längst überholt. Unterschiedliche Formen von Sorgerechten, Patchwork-Familien, gleichgeschlechtliche Ehen, eingetragene Partnerschaften etc. und erweiterte Bezugspersonen in vielfältigen familiären Formen lassen uns heutzutage von für die häusliche Erziehung verantwortlichen Personen sprechen – von den Erziehungsberechtigten.

So vielfältig die familiären Formen heute sind, so unterschiedlich sind weitere Charakteristika der Erziehungsberechtigten, die für den Bildungs- und Berufsorientierungsprozess der Schüler*innen ausschlaggebend sind:

- Der Erziehungsstil der Erziehungsberechtigten und mögliche Rollen in der Bildungs- und Berufswahl
- die Arbeitssituation, der Bildungshintergrund und die sprachliche bzw. kulturelle Diversität der Erziehungsberechtigten sowie Wissen und Kenntnis der Arbeitswelt und des österreichischen Bildungssystems
- Erfahrungen in der eigenen Bildungs- und Berufswahl sowie das Wissen und die Kenntnis über den Prozess der Bildungs- und Berufswahl

Diese Merkmale und Faktoren werden nachfolgend im Kontext erläutert und Praxistipps für die Bildungs- und Berufsorientierung in und an Schule gegeben.

5.2.2 Erziehungsstil der Erziehungsberechtigten & mögliche Rollen in der Bildungs- und Berufswahl

In Anbetracht der acht klassischen Methoden der Erziehungsstile¹⁷⁵ zeigt sich neben den oben genannten vielfältigen familiären Formen auch die Vielfältigkeit der Stile der Erziehungsberechtigten, die Pädagoginnen und Pädagogen in einer Klasse zu Bildungspartnern gewinnen wollen. Geprägt durch eigene Erfahrungen im Rahmen der Sozialisierung (Geburtsland und kultureller Hintergrund, Familie, städtisch, ländlich u.v.m.) und Trends in der Erziehung können wir folgende Stile unterscheiden:

1. Autokratischer Erziehungsstil (verlangt den absoluten Gehorsam des Kindes, Eigeninitiative des Kindes ist nicht erwünscht)
2. Autoritärer Erziehungsstil (absoluter Gehorsam mit Belohnung und Bestrafung)
3. Antiautoritärer Erziehungsstil (Selbstentscheidung des Kindes, wenn Erziehungsberechtigte denken, dass es dies schon kann)
4. Autoritativer Erziehungsstil (Vorleben der Erwartungen, vorgegebener Handlungsspielraum)
5. Demokratischer Erziehungsstil (dem Kind wird alles erklärt, vorgegebene Regeln können hinterfragt werden, Kommunikation ist alles)
6. Laissez Faire Erziehungsstil (keine Erwartungen, kaum Regeln, keine Konsequenzen bei nicht Einhaltung)
7. Egalitärer Erziehungsstil (alles wird gemeinsam bestimmt und ausdiskutiert)
8. Permissiver Erziehungsstil (das Kind darf alles, was es will. Eigeninitiative wird erwartet. Braucht das Kind Hilfe, muss es den Wunsch danach formulieren).¹⁷⁶

Neben den 8 klassischen Stilen, die sich selten in reiner Form finden, sprechen wir in den letzten Jahren vom Phänomen der „Helikopter-Eltern“ bzw. „Rasenmäher Eltern“. So genannte „Helikopter-Eltern“ kreisen ständig um ihre Kinder und wollen überall die Kontrolle behalten, sei es in der Schule, bei Aktivitäten in der Freizeit, in Bezug auf Freunde etc. Sie wissen über alles Bescheid und greifen sofort ein, wenn sie eine Gefahr oder ein Hindernis entdecken. „Rasenmäher-Eltern“ stellen eine Steigerung der überfürsorglichen Eltern dar, indem sie ihren Kindern buchstäblich den Weg freimachen. So wird jedes Hindernis aus dem Weg geräumt, jede Unebenheit geglättet, damit das Kind seine Ziele schnell und sicher erreicht.¹⁷⁷ Der jeweilige Erziehungsstil beeinflusst auch die Einflussnahme der Erziehungsberechtigten auf die Bildungs- und Berufswahl ihrer Kinder und welche Rolle sie in diesem Prozess einnehmen wollen bzw. auch können.

Abgesehen von der Bildungsentscheidung an der Schnittstelle zwischen Volksschule und Sekundarstufe I muss in Österreich die nächste größere Entscheidung für weitere Bildungs- und Ausbildungswege mit ca. 13 – 14 Jahren getroffen werden. In dieser Zeit befinden sich die Kinder in der Phase der Adoleszenz. Gedanken über die beruflichen Perspektiven sind in der Priorität erst nach den Entwicklungsaufgaben der Entwicklung einer positiven Identität, Autonomieentwicklung, Peerbeziehungen und ersten romantischen Beziehungen gereiht.¹⁷⁸

In dieser – für Kinder und Eltern nicht immer einfachen – Zeit werden Eltern wahrscheinlich mehrere Rollen einnehmen, z.B. als Vorbild, Unterstützer*in, Ermutiger*in, Berater*in,

¹⁷⁵ Vgl. Plück 2022

¹⁷⁶ Vgl. Plück 2022

¹⁷⁷ Vgl. Falk-Frühbrodt 2021

¹⁷⁸ Vgl. Dirnberger-Puchner 2021

Planer*in, Organisator*in, Helfer*in, Beobachter*in, Initiator*in oder Unternehmer*in. Es gibt hier kein richtig oder falsch, die Rollen sind abhängig vom Selbstverständnis der Erziehungsberechtigten und von dem, was Kinder und Jugendliche in diesem Moment als Unterstützung benötigen und auch zulassen.

*PRAXISTIPP: Reflektieren Sie als Pädagogin bzw. Pädagoge gemeinsam mit den Erziehungsberechtigten im Rahmen eines Elternabends zur Bildungs- und Berufsorientierung oder im Rahmen der Kind-Eltern-Lehrkraft-Gespräche gemeinsam mit Schüler*innen die möglichen Rollen, die diese im Rahmen des Prozesses einnehmen können.*

5.2.3 Arbeitssituation, Bildungshintergrund und kulturelle Diversität der Erziehungsberechtigten & Kenntnis der Arbeitswelt und des österreichischen Bildungssystems

Das soziale Umfeld, in dem Kinder aufwachsen, prägt diese. Was und in welcher Weise Eltern und Familienmitglieder über ihre Arbeit erzählen, beeinflusst ebenso stark. Oft wissen Kinder nicht im Detail über die Arbeit der Eltern und Familienmitglieder Bescheid. Zweifellos sind Eltern wichtige Begleiter des Entscheidungsweges ihrer Kinder. Aus Studien wissen wir zudem, dass für Jugendliche in diesem Alter die Meinung der Eltern und Familien grundsätzlich wichtig ist.

Eltern werden von ihren Kindern auch in ihren aktuellen Lebensphasen wahrgenommen: als Berufstätige, als Arbeitsuchende, als Erwachsene, die sich weiterbilden oder die sich zur Ruhe setzen etc. Auch Erziehungsberechtigte selbst haben Vorstellungen von Ausbildung und Beruf, die vielfach aus ihrer eigenen Entscheidungszeit stammen. Sie bringen ihre eigene Geschichte und Berufsbiografie mit. Das muss heute nicht immer Gültigkeit besitzen, denn die Zeiten haben sich geändert. Eltern brauchen daher auch Informationen über veränderte Ausbildungsmöglichkeiten und über sich verändernde Arbeitswelten. Somit können wir von Erziehungsberechtigten als einer heterogenen Gruppe mit ihren unterschiedlichen Lebensmustern sprechen, die unterschiedliche Vorstellungen bezüglich der beruflichen Zukunft ihrer Kinder haben und unterschiedliche Kenntnisse über Arbeitsmarkt und mögliche Trends besitzen.

*PRAXISTIPP: Laden Sie Erziehungsberechtigte ein, aktiv zu werden, zum Beispiel, dass diese über ihre Berufe in der Klasse berichten. Initiieren Sie Möglichkeiten (oder nehmen an Veranstaltungen dazu teil), damit Jugendliche einige Stunden oder einen Tag am Arbeitsplatz bei Vater, Mutter, Onkel, Tante, Schwester, Bruder, Bekannte der Familien verbringen können (z.B.: Bring dein Kind zur Arbeit mit Tag 2022) und reflektieren Sie mit den Schüler*innen und Eltern die gemachten Erfahrungen.*

Aus zahlreichen Studien ist bekannt, dass Kinder und Jugendliche Berufe mit höherer Bildung wählen, wenn deren Eltern auch einen solchen Beruf ausüben. Das Bildungssystem in Österreich ist grundsätzlich durchlässig. Das heißt, es bietet, egal welcher Bildungs- bzw. Ausbildungsweg zunächst gewählt wird, die Anschlussmöglichkeit einer akademischen Ausbildung. Gerade im Feld der beruflichen Bildung weist Österreich besondere Stärken auf: Mehr als dreiviertel der Altersgruppe der 15 – 19-Jährigen befinden sich in Österreich in beruflicher Ausbildung, entweder im Unternehmen oder in der Schule. Es gibt nur drei Länder in Europa und in der Welt, die eine vergleichbar ausgebaute und gesetzlich geregelte duale Ausbildung im Unternehmen, mit ergänzender schulischer Bildung bieten: Deutschland, die Schweiz, und eben Österreich. Jede der Wege – ob duale Ausbildung im Unternehmen oder vollzeitschulische Berufsausbildung in der Schule an einer BMHS – kann direkt oder parallel (Lehre mit Matura) oder danach mit Berufsreifeprüfung zu einem Zugang zu akademischen Ausbildungen führen.

Es ist davon auszugehen, dass sich die Berufs- und Lebensbiografien weiterentwickeln werden. Eine lineare Biografie (von schulischer Grundbildung – berufliche Ausbildung – beruflicher Einstieg – berufliche Etablierung – Ruhestand) entspricht heute oftmals weder der heutigen Realität hinsichtlich Veränderungen am Arbeitsmarkt und dem Wandel in der Arbeitswelt noch den persönlichen Lebensphasen. Im Durchschnitt werden drei bis vier Berufswechsel im Leben erfolgen, ob bewusst gewählt oder durch andere Umstände bedingt, sodass zwischen den beruflichen Phasen Auszeiten, Weiterbildungsphasen, Selbstständigkeit und auch Tätigkeiten in der nachberuflichen Phase entstehen.¹⁷⁹

Durch die oben genannten Möglichkeiten und Umstände bedingt, sollte der Fokus der Bildungs- und Ausbildungswahl nach der Pflichtschulzeit auf eine Entscheidung für die bestmögliche persönliche Entwicklung für die nächste überschaubare Zeit (2 – 5 Jahre, je nach Bildungs- und Ausbildungsgang) gelegt werden. Das betrifft entsprechend den Interessen, Fähigkeiten, Stärken und Talente der Kinder und Jugendlichen die Inhalte, Lernformen und Lernumgebungen weiterer Bildungswege. Es geht schließlich um das Treffen einer individuell passenden Entscheidung.

PRAXISTIPP: Die Kenntnis des österreichischen Bildungssystems mit den verschiedenen Bildungswegen ist unerlässlich. Die Website Bildungssystem.at bietet online auf Deutsch und Englisch eine detaillierte Übersicht. Printausgaben in unterschiedlichen Sprachen können bestellt werden. Das Bildungsministerium bietet „Bildungswege in Österreich“ in Arabisch, Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, Dari, Englisch, Russisch, Türkisch und Ukrainisch als Download an.¹⁸⁰

Zahlreiche Organisationen bieten Workshops, Vorträge, Webinare etc. für Erziehungsberechtigte zu diesem Thema an. Informieren Sie mittels einer Elternmitteilung oder am Elternabend über regionale Termine. Die Interessen, Fähigkeiten, Stärken und Talente der Kinder und Jugendlichen und vor allem auf welche Weise sie bevorzugt lernen (eher theoretisch oder praxisorientiert) ist für die Wahl der weiteren Bildungs- und Ausbildungswege entscheidend.

5.2.4 Erfahrungen in der eigenen Bildungs- und Berufswahl der Erziehungsberechtigten & Wissen und Kenntnis über und Einbindung in den Prozess der Bildungs- und Berufswahl

Ein Blick zurück lohnt sich, da die Erfahrungen der eigenen Bildungs- und Berufswahl stark prägen. Welche Erfahrungen bringen die Eltern selbst mit? Welche Berufe waren damals bekannt? Welche Bildungs- und Ausbildungswege waren zugänglich? Wie hat man die eigene Bildungs- und Berufswahl getroffen? Welche Möglichkeiten des praktischen Ausprobierens gab es? Wer hat damals unterstützt? Welche Rolle haben die eigenen Eltern damals eingenommen? Gab es Bildungs- und Berufsorientierung an der Schule zu ihrer Zeit? Welche Beratungsangebote gab es und wurden sie in Anspruch genommen? Was hätte man sich damals gewünscht?

PRAXISTIPP: Informieren Sie Erziehungsberechtigte über den Prozess der Bildungs- und Berufswahl an Ihrer Schule und beziehen Sie sie mit ein. Dazu kann eine Monatsübersicht der geplanten Aktivitäten für die 7. und 8. Schulstufe entsprechend dem standortbezogenen Umsetzungskonzept herangezogen werden und wie Sie die Eltern aktiv in diesen Prozess einbinden können.

¹⁷⁹ Vgl. Hirschi 2018

¹⁸⁰ Publikationsshop des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung

Das Modell der Phasen des Bildungs- und Berufswahlprozesses von Marinka Kuijpers¹⁸¹ bietet einen Rahmen in dem Bildungs- und Laufbahnkompetenzen entwickelt werden, die sich im Leben immer wieder wiederholen können. An diesen Phasen – die nicht unbedingt aufeinanderfolgend, sondern auch in sich verschränkt gesehen werden – kann die Einbindung der Erziehungsberechtigten festgemacht werden.

PHASE: WAS KANN ICH TUN? REFLEXION ÜBER STÄRKEN

In diesem Bereich fühlen sich Erziehungsberechtigte laut unterschiedlichen Studien¹⁸² verantwortlich, dass sie ihre Kinder in hohem Ausmaß (mindestens zwei Drittel) dahingehend fördern, die eigenen Interessen, Fähigkeiten, Stärken und Schwächen zu kennen. Sie fördern damit ein realistisches Selbstkonzept ihrer Kinder. Wer seine Stärken und Interessen kennt, kann auch eher herausfinden, welche Schule oder welcher Beruf zu ihm passen würde.¹⁸³ Für diese Phase können auch Interessenstests, Interessensprofile, Testungen verschiedener Anbieter (online oder Präsenz) die Gespräche zwischen Erziehungsberechtigten und Kindern unterstützen.

*PRAXISTIPP: Arbeitsblätter der Selbsteinschätzung der Schüler*innen und Einschätzung der Erziehungsberechtigten, Stärkenorientierte Kinder-Eltern-Lehrkräfte-Gespräche können herangezogen werden, wie auch Informationen zu praxisorientierten Aktivitäten der Schule in der Vor- und Nachbereitung.*

PHASE: WAS WILL ICH? REFLEXION ÜBER EIGENE MOTIVE

In dieser Phase stehen die eigenen Lebens- und Arbeitsvorstellungen im Zentrum und damit auch Role Models und Vorbilder. Vorbilder finden Jugendliche heutzutage auch vermehrt in den Medien, TV-Serien, Streamingdiensten, YouTube, Instagram & Co. Man kennt Phänomene, dass Jugendliche verstärkt in einen Beruf tendieren, die in einer Serie eine zentrale Rolle spielt und dass YouTuber, Influencer etc bereits beliebte Wunschberufe sind. „Role Models“ können Vorbilder für die Entscheidungsfindung Jugendlicher sein, da sie ein Beispiel darstellen, wie sie ihre Pläne und Ziele verwirklicht haben. Hier ist das Alter der Role Models eher unbedeutend, denn in erster Linie betrachten Jugendliche den Status der Person, wie oder was sie oder er erreicht hat, als nachahmens- und erstrebenswert.

Vorbilder sind auch die gelebten „Rollenbilder“ von Mann und Frau. Sie beeinflussen Kinder, wenn sie aufwachsen, indem sie die Verteilung der Rollen zwischen den Eltern hinsichtlich Berufes, Haushalt und Familie miterleben. Vieles von dem, was Kinder und Jugendliche wahrnehmen in der Freizeit, in der Schule, durch die Gesellschaft und in den Medien, beeinflusst sie in der Zuschreibung von Geschlechterrollen. Die damit verbundenen Stereotype sollten nicht verstärkt, sondern aufgebrochen werden.

PRAXISTIPP: Beachten Sie bitte im Kontext geschlechtsneutraler Berufsorientierung bzw. geschlechter- und diversitätssensibler Berufsorientierung die neutralen Zuschreibungen der Tätigkeiten und Berufe darzustellen. Zahlreiche Initiativen unterstützen Mädchen und Burschen, das Interesse für die sogenannten „nicht geschlechtstypischen“ Berufe und damit Lebens- und Arbeitsvorstellungen zu wecken (z.B. Aktionen zum Girls' Day, Boys' Day etc.).

¹⁸¹ Vgl. Kuijpers 2006

¹⁸² Vgl. Breit 2020

¹⁸³ Vgl. Breit 2020, S. 7

PHASE: WO KANN ICH DAS AUSPROBIEREN? ARBEITSWELT ERKUNDEN

Das Sammeln konkreter Erfahrungen und das tatsächliche „Begreifen“ ist beim Erkunden von Berufen, insbesondere von praktischen und handwerklichen Tätigkeiten, besonders wichtig. Was man angreifen kann, hinterlässt viel stärkere Eindrücke als das, was nur erzählt wird. Was man an Materialien und Werkzeugen spürt, in einer Werkstatt hört und riecht, führt zu einem anderen „Begreifen“ als ein Text in einem Berufslexikon oder ein Video im Internet. Nur damit kann ein realistischer Bezug von Wunsch, Vorstellung und Möglichkeiten mit dem, was in verschiedenen Berufen eigentlich verlangt wird, abgeglichen werden. Und in einem weiteren Schritt müssen die Bedingungen der dazu notwendigen Ausbildung mit den individuellen Voraussetzungen in Einklang gebracht werden.

PRAXISTIPP: Nutzen Sie die verschiedenen Möglichkeiten der „Realbegegnungen“, von z.B. Betriebsbesuche, ausführlichere Erkundungen im Unternehmen, berufspraktische Tage Betriebsbesichtigungen (§§ 13, 13a SchUG) etc. und informieren Sie Erziehungsberechtigte über die Möglichkeit der individuellen Bildungs- und Berufsorientierung ab der 8. Schulstufe in der Unterrichtszeit (gem. § 175 Abs. 5 Z1 ASVG iVm §13 b SchUG) oder der individuellen Berufsorientierung außerhalb des Unterrichts (gem. § 175 Abs. 5 Z3 ASVG). Informieren Sie über die bestehenden Aufnahmebedingungen und Voraussetzungen zu den verschiedenen Ausbildungen.

PHASE: WER KANN MIR HELFEN? RECHERCHIEREN UND NETZWERKEN

Das Berufslexikon des Arbeitsmarktservice¹⁸⁴ führt rund 1.800 Berufe und rund 2.000 Berufe werden in der Online-Berufsinformation¹⁸⁵ der Wirtschaftskammer Österreich von A bis Z angeführt. Eine Kenntnis aller Berufe ist einfach nicht möglich. Dazu gibt es rund über 200 verschiedene Lehrpläne in der allgemeinen und beruflichen Schulbildung und rund 2010 Lehrberufe, die für diese Altersgruppe in Frage kommen könnten. Es gibt unzählige Initiativen auf lokaler und regionaler Ebene, die Sie als Pädagogin und Pädagoge nutzen können: Bildungs- und Berufsmessen, Tag der offenen Türen, Beratungsangebote etc. Hier sind Sie als Pädagoginnen und Pädagogen die Expertinnen und Experten. Für Erziehungsberechtigte stellt sich das Angebot oft als Dschungel dar und sie wünschen sich hier ausreichend Unterstützung.

PRAXISTIPP: Informieren Sie über die eigenen und lokalen und regionalen Möglichkeiten der Beratungsangebote im Detail (z.B. durch Einladung der Akteure an einem Elternabend) und binden Sie Erziehungsberechtigte in die Vor- und Nachbereitung von z.B. dem Besuch von Bildungs- und Berufsmessen ein.

PHASE: WIE KANN ICH ES MACHEN? BILDUNGS- UND BERUFSWAHLKOMPETENZEN UNTERSTÜTZEN DIE ENTSCHEIDUNGSFINDUNG

Nach vielen Recherchen, Orientierungsaktivitäten, Gesprächen und Praxiserfahrungen gilt es, die Entscheidung zu treffen und die nächsten Schritte zu setzen. Oft zeigt sich gerade in dieser Phase die größte Herausforderung für alle Beteiligten. Entscheidungen, die bereits als getroffen gewirkt haben, werden plötzlich wieder in Frage gestellt. Entscheidungsstile sind unterschiedlichst, manchmal emotional, impulsiv, abhängig, logisch oder ängstlich. Jede*r Jugendliche*r folgt zudem dem eigenen Tempo in der Entscheidungsfindung. Wichtig ist, dass Jugendliche entsprechende Bildungs- und Berufswahlkompetenzen in dieser Phase aufgebaut haben und dadurch passende Entscheidungen treffen können.

¹⁸⁴ Berufslexikon des Arbeitsmarktservice

¹⁸⁵ Berufsinformationscomputer (BIC) der Wirtschaftskammer Österreich

*PRAXISTIPP: Reflektieren Sie mit den Schüler*innen und Erziehungsberechtigten über Entscheidungsstile und informieren Sie auch über die Möglichkeiten der Unterstützungsangebote durch das Jugendcoaching, vor allem, wenn Orientierungslosigkeit oder Abbruchgefährdung besteht.*

Abschließend kann festgehalten werden, dass es keine allein wirksame einzelne Methode für die Einbindung von Eltern, Erziehungsberechtigten, Familien und dem sozialen Umfeld gibt. Eine konstruktive Elterneinbindung wird angesichts der sich ändernden Arbeitswelt eine ständige Herausforderung bleiben. Die Antwort kann nur in einem akkordierten Bündel von Angeboten seitens der Schule, der Pädagog*innen und der regionalen, landes- und bundesweiten Initiativen bestehen. Es gilt über diese zu informieren, Angebote zur Einbindung für die heterogene Gruppe der Erziehungsberechtigten zu erstellen, Erziehungsberechtigte aktiv anzusprechen und sie sowohl thematisch als auch in den Formaten in ihren Bedürfnissen abzuholen sowie in den Prozess der Bildungs- und Berufsorientierung ihrer Kinder möglichst gut einzubinden.

Breit, Simone/Pichler, Margit/Szalai, Elke (2020): Eltern und Bildungs- und Berufswahl. Endbericht zum Forschungsprojekt, Pädagogische Hochschule Niederösterreich im Auftrag der Arbeiterkammer Niederösterreich und Volkswirtschaftlichen Gesellschaft Niederösterreich.

Dirnberger-Puchner, Silvia (2021): Resilienzstärkung durch Beratung, Online-Werktagung: Wandel und Umbrüche konstruktiv für Weiterentwicklungen nutzen. Vortrag auf der Fachtagung ibobb am 22.10.2021. (letzter Zugriff Juni 2022)

Falk-Frühbrodt, Christine (2021): Wenn Helikopter-Eltern zu Rasenmäher-Eltern werden – ein Plädoyer gegen Überbehütung und die Angst vor Versagen (letzter Zugriff Juni 2022)

Hirschi, Prof. Dr. Andreas (2018): Moderne Ansätze zur nachhaltigen Laufbahnförderung. Wien, Euroguidance Fachtagung.

Kuijpers, Marinka (2009): Career dialogue. About learning to talk (and) about learning to choose. In: Kuijpers, Marinka/ Meijers, Frans (Hrsg.): Career Learning. Research and Practice in Education. s-Hertogenbosch, Euroguidance, S. 175-189.

Marterer, Michaela/ Härtel, Peter (2019): Berufsorientierung als Beitrag zur Lehrlingsakquise. In: Wirtschaftskammer Österreich (Hrsg.): Zukunft mit Lehre. Was die Lehre für Unternehmen leisten kann – ein Überblick. Graz, dbv-Verlag, S. 17-30.

Plück, Sarah (2022): Erziehungsstile: Diese 8 klassischen Methoden gibt es (letzter Zugriff Juni 2022)

Vogelhofer, Margit (2022): Die Elternrolle bei der Berufswahl (letzter Zugriff Juni 2022)

MICHAELA MARTERER, Dr.ⁱⁿ phil., ist Geschäftsführerin der Steirischen Volkswirtschaftlichen Gesellschaft und der Volkswirtschaftlichen Gesellschaft Österreich. Sie beschäftigt sich seit über 20 Jahren mit dem Thema Bildung und Wirtschaft, Bildungs- und Berufsorientierung, Lifelong Guidance auf regionaler, nationaler und europäischer Ebene und publiziert zu diesen Themen.

LITERATUR

AUTORIN

5.3 Die Regionale Koordination für Bildungs- und Berufsorientierung in der Steiermark – Kooperation und Vernetzung als Erfolgsfaktoren

Bettina Mandl und Kerstin Hausegger-Nestelberger

Seit dem Jahr 2015 ist das Thema Bildungs- und Berufsorientierung (BBO) in der Steiermark auf Initiative des Landes Steiermark, A6 Bildung und Gesellschaft, FA Gesellschaft, in einer für Österreich einzigartigen Struktur, verankert. Bildungs- und Berufsorientierung wird dabei als Prozess verstanden, der uns vom Kindes- bis ins Erwachsenenalter begleitet. Es sollen allen Steirer*innen selbstbestimmte und reflektierte Bildungs- und Berufsentscheidungen ermöglicht werden. Basispapier ist die LLL-Strategie 2022 der Steiermark,¹⁸⁶ welches durch die BBO-Strategie¹⁸⁷ und die Struktur der Bildungs- und Berufsorientierung unterstützt wird. Zur Abstimmung von landesweiten und regionalen Bedarfen und Akteur*innen im Bereich der Bildungs- und Berufsorientierung wurden Gremien sowie eine Koordination für Bildungs- und Berufsorientierung auf Landes- und auf regionaler Ebene installiert.

5.3.1 Bildungs- und Berufsorientierung auf Landesebene

BBO-STRUKTUR AUF LANDESEBENE

Die Struktur der Bildungs- und Berufsorientierung in der Steiermark setzt sich auf Landesebene aus der BBO-Landeskoordination, BBO-Gremien sowie Arbeitsgruppen zusammen. Auf Landesebene sind ein strategisches und ein operatives BBO-Gremium tätig, welche von der eigens eingerichteten Landeskoordination für Bildungs- und Berufsorientierung begleitet werden. Die Mitglieder des Landesgremiums Steiermark für Bildungs- und Berufsorientierung setzen sich aus Vertretungen des Landes Steiermark mit den Ressorts für Bildung, Wirtschaft, Arbeit und Soziales, der gesamten Sozialpartnerschaft, Vertreter*innen der Bildungsdirektion, des Arbeitsmarktservice, der Steirischen Hochschulkonferenz, der Pädagogischen Hochschule Steiermark und des Steirischen Landesverbandes der Elternvereine sowie aus Vertreter*innen des Sozialministeriums – Landesstelle Steiermark zusammen. Das Operative Gremium für Bildungs- und Berufsorientierung Steiermark wurde zur Begleitung und fachlichen Unterstützung des Landesgremiums Steiermark sowie zur gezielten Ausarbeitung und Umsetzung von definierten Arbeitsschwerpunkten eingerichtet. Die Mitglieder entsprechen den vertretenen Institutionen im Landesgremium, welche je ein Mitglied und ein stellvertretendes Mitglied in das Operative Gremium Steiermark entsenden. Ziel und Aufgabe dieser Struktur ist es eine ressort- und institutionsübergreifende Mit- und Zusammenarbeit in der gesamten Steiermark sicher zu stellen sowie die Qualitätsentwicklung und -sicherung entlang der Steirischen BBO-Strategie stetig voranzutreiben.¹⁸⁸ Konkret erfolgt dies auf Beschluss des Landesgremiums Steiermark in Form von themenbezogenen Arbeitsgruppen. Neben Vertretungen von BBO-Gremiumsmitgliedern können zu den AGs auch weitere Institutionen sowie Fachexpert*innen

¹⁸⁶ Land Steiermark, S. 1-32

¹⁸⁷ BBO-LG, S. 1-15

¹⁸⁸ BBO-LG, S. 3ff

hinzugezogen werden.¹⁸⁹ Im Jahr 2022 werden etwa fünf Arbeitsgruppen zu den Themen „BBO frühzeitig ansetzen“, „Steirische BBO Woche und BBO Messen“, „Boys‘ Day und Girls‘ Day“, „BBO in mittleren und höheren Schulen“ sowie „BBO für Erwachsene“ bearbeitet.



Abb. 25: Struktur in der "Bildungs- und Berufsorientierung neu in der Steiermark", Land Steiermark

ERGEBNISSE VON KOOPERATION UND VERNETZUNG AUF LANDESEBENE

Während durch die BBO-Landesgremien die Strukturen und Grundlagen für die Bildungs- und Berufsorientierung festgelegt werden, treiben die Arbeitsgruppen die praxisnahe Umsetzung und Gestaltung der Bildungs- und Berufsorientierung in der Steiermark voran. Beispielhaft werden nachfolgend Ergebnisse der institutionenübergreifenden Zusammenarbeit auf Landesebene dargestellt.

Mit dem Ziel der Qualitätssicherung- und -steigerung von Bildungs- und Berufsorientierungsmessen in der Steiermark entstanden im Jahr 2018 etwa in der Arbeitsgruppe „Qualität“ einheitliche und kontinuierlich evaluierte Qualitätsstandards für regionale Bildungs- und Berufsorientierungsmessen (BBO-Messen), welche seither in der gesamten Steiermark als Fördervoraussetzungen herangezogen werden.¹⁹⁰

Für eine zielgerichtete Nutzung und nachhaltige Wirkung von Bildungs- und Berufsorientierungsmessen wurde zudem in dieser Arbeitsgruppe und in Kooperation mit interessierten Pädagog*innen sowie der Pädagogischen Hochschule Steiermark das Dokument „Leitfaden zur Vor- und Nachbereitung von Realbegegnungen im Rahmen von Schul- und Berufsinformessen“ erarbeitet. Dieser Leitfaden dient Pädagog*innen als Vorbereitungsunterlage für BBO-Messebesuche, Aussteller*innen auf Bildungs- und Berufsorientierungsmessen als Übersicht möglicher

¹⁸⁹ BBO-LG, S. 7

¹⁹⁰ Land Steiermark, S. 1-6

cher Fragestellungen von BBO-Messebesucher*innen und Schüler*innen zur persönlichen Dokumentation der vorbereiteten und gesammelten Inhalte in Bezug auf eine Bildungs- und Berufsorientierungsmesse¹⁹¹. Als weiterer Bedarf wurde in der Arbeitsgruppe die Forcierung einer regionalen und überregionalen Abstimmung von Bildungs- und Berufsorientierungsmessen, insbesondere hinsichtlich der Terminplanung, sichtbar. Zu diesem Zweck wird als weiteres Ergebnis seit dem Jahr 2018 von den Regionalen Koordinatorinnen für Bildungs- und Berufsorientierung eine Gesamtübersicht aller Bildungs- und Berufsorientierungsmessen in der Steiermark zur Verfügung gestellt.

Wie bereits angeführt wird Bildungs- und Berufsorientierung in der Steiermark als lebensbegleitender Prozess verstanden, der bereits im Kindesalter in der Elementar- und Primarstufe mit dem Erfahren der eigenen Stärken und Fähigkeiten beginnen soll. Dieses Schwerpunktthema wird in der Arbeitsgruppe „BBO frühzeitig ansetzen und Elternarbeit“ kontinuierlich bearbeitet. Als ein Ergebnis dieser Arbeitsgruppe ist ein landesweites und organisationsübergreifend finanziertes Forschungsprojekt zum Thema zu nennen.

In Zusammenarbeit mit der Pädagogischen Hochschule Steiermark und der Karl-Franzens-Universität Graz wurden dabei Materialien für Kindergarten und Schule erprobt. Eine Ergebnis-Broschüre des Forschungsprojekts „BBO frühzeitig(er) ansetzen“ liegt bereits vor und die praktischen Umsetzungsmöglichkeiten für gendersensible Berufsorientierung werden in Form eines Newsletters allen angemeldeten Schulen und Interessierten zur Verfügung gestellt.¹⁹² Ziel der Unterlagen ist es laut Luttonberger (o.J.) das Bewusstwerden der eigenen Interessen, die Förderung der Selbstwahrnehmung und die Entwicklung eines beruflichen Selbstkonzepts durch die Vermittlung von Kompetenzen langfristig zu fördern.¹⁹³

Die Bereitschaft zur ressort- und institutionenübergreifenden Mit- und Zusammenarbeit unterstützt somit die steirische Vision von BBO:

*„In der Steiermark arbeiten Menschen, die entlang ihrer Fähigkeiten und Potenziale motiviert und verantwortungsbewusst den Lebensraum Steiermark gestalten und weiterentwickeln“.*¹⁹⁴

5.3.2 Bildungs- und Berufsorientierung auf regionaler Ebene

DIE BBO-STRUKTUR AUF REGIONALER EBENE

Die BBO-Landesstruktur spiegelt sich auch auf regionaler Ebene, entsprechend der sieben steirischen Großregionen wider. Die Regionalen BBO-Koordinator*innen sind im regionalen Kontext seit dem Jahr 2015 als Mitarbeiter*innen der sieben Regionalmanagements der Steiermark im direkten Auftrag durch das Land Steiermark tätig, wodurch der Wissenstransfer zwischen Landes- und Gemeindeebene gewährleistet werden soll. Die Regionalmanagements in der Steiermark sind regionale Netzwerkknoten, koordinieren und unterstützen gemeindeübergreifende Zusammenarbeit und regionale Initiativen. Sie sichern dadurch eine effiziente Projektentwicklung und Know-how Transfer und treiben damit Themen der Regionalentwicklung, wie

¹⁹¹ Ebd.

¹⁹² Luttonberger et al., S. 3

¹⁹³ Luttonberger et al., S. 4

¹⁹⁴ BBO-LG, S. 10

etwa die BBO auf regionaler Ebene voran. Des Weiteren fungieren sie als Schnittstelle zwischen unterschiedlichen Abteilungen des Landes Steiermark und der Region, dadurch wird eine koordinierte Vorgehensweise zwischen den Ebenen Land, Region und Gemeinde gewährleistet. Ziel der Regionalentwicklung ist es allgemein, durch verschiedenste Maßnahmen und Aktivitäten die Entwicklung einer Region zu unterstützen, für die Bewohner*innen die passenden Rahmenbedingungen zu schaffen und die Lebensqualität vor Ort zu sichern.

Um die Anbindung des Themas BBO an regionale Entscheidungsstrukturen nachhaltig sicherzustellen wurden regionalen BBO-Gremien installiert, die von den Regionalen Koordinator*innen für Bildungs- und Berufsorientierung (RBBOK) betreut und koordiniert werden.¹⁹⁵ Die regionalen Gremien setzen sich entsprechend der Landesgremien aus Vertreter*innen der Region, Sozialpartnerschaften, Bildungsregion und wichtigen regionalen BBO-Stakeholder zusammen. Vom regionalen BBO-Gremium werden (regionale) Bedarfe aufgezeigt und jeweils ein regionales Arbeitsprogramm bzw. regionale BBO-Schwerpunkt beschlossen.

Ziel ist sowohl auf Landesebene, wie auch auf regionaler Ebene eine ressort- und institutionsübergreifende Mit- und Zusammenarbeit in der gesamten Steiermark sicher zu stellen. Aufgabe der RBBOK ist es Bildungs- und Berufsorientierung in den regionalen Strukturen zu verankern, Akteur*innen und Stakeholder zu vernetzen und themenrelevante Projekte durch strategische Arbeit zu unterstützen. Es zählen etwa die Vernetzung von Bildungs- und Berufsorientierungsmaßnahmen (mit regionalen Bildungseinrichtungen, BO-Koordinator*innen (BOKO) und BO-Lehrkräfte), die Erhebung und Analyse von regionalen BBO-Angeboten, die Darstellung der BBO-Angebote in einem (über)regionalen BBO-Angebotskatalog, die Umsetzung von Fachveranstaltungen sowie die Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit für das Thema BBO zu den Tätigkeitsfeldern der RBBOK.

ERGEBNISSE VON KOOPERATION UND VERNETZUNG AUF REGIONALER EBENE

Aufgabe der regionalen BBO-Koordination ist es somit vor dem Hintergrund der landesweiten Vision, Ziele und Strategien einen strategischen Diskussionsprozess auf regionaler Ebene anzuleiten, einen regionalen Einigungsprozess zu begleiten und für die Umsetzung der gemeinsamen und koordinierten Ziele zu sorgen.¹⁹⁶ Beispielhaft werden nachfolgend Ergebnisse der regionalen Zusammenarbeit dargestellt.

Seit dem Jahr 2017 wird etwa in den sieben Regionen der Steiermark durch die RBBOK eine Übersicht aller BBO Angebote vom Kindes- bis zum Erwachsenenalter erstellt. Der sogenannte „BBO-Angebotskatalog“ listet jeweils alle regionalen und steiermarkweiten Angebote zur Bildungs- und Berufsorientierung entlang der Zielgruppen Kinder, Jugendliche, Erwachsene und Pädagog*innen auf und wird zweimal jährlich aktualisiert. Einerseits soll die Angebotsübersicht Pädagog*innen, aber auch allen weiteren Interessierten, einen niederschweligen Zugang und Überblick zu den BBO Angeboten ermöglichen. Andererseits ist der „BBO-Angebotskatalog“ Basis der qualitativen und quantitativen Analyse der BBO Angebotslandschaft auf regionaler und steiermarkweiter Ebene. Beobachtungsindikatoren sind dabei u.a. Anzahl der Angebote, Ausrichtung auf diverse Zielgruppen und die regionale Verteilung. Die Ergebnisse der Erhebungen werden durch die RBBOKs sowohl an das regionale BBO Gremium, als auch an das Landesgremium rückgemeldet. So wurde beispielsweise auf Empfehlung der Expert*innen und BBO-Gremien eine landesweite Arbeitsgruppe zum Thema „BBO in der Elementarpädagogik“ eingerichtet.

¹⁹⁵ Land Steiermark, S. 18

¹⁹⁶ Land Steiermark, S. 18

Die einzigartige BBO Struktur ermöglicht somit eine fortlaufende Evaluierung und Professionalisierung sowie Qualitätssicherung der BBO-Angebotslandschaft in der Steiermark.

Als weiteres Beispiel regionaler und steiermarkweiter Kooperation kann das Projekt „Steirische BBO Woche“ aufgezeigt werden, welches in Zusammenarbeit aller sieben RBBOKs seit dem Jahr 2020 jährlich umgesetzt wird. Ziel der Schwerpunktwoche ist es, mit einem Bündel an Maßnahmen, wie etwa Online-Fachvorträgen und einer gezielten Öffentlichkeitsarbeit auf die Wichtigkeit des Themas BBO vom Kindes- bis zum Erwachsenenalter in den steirischen Regionen und somit im gesamten Bundesland aufmerksam zu machen. Um wiederum einen steiermarkweit abgestimmten Prozess zu gewährleisten, werden die jährlichen Inhalte der Aktionswoche ebenso mit einer Arbeitsgruppe auf Landesebene abgestimmt.

Alle Angebote der Aktionswochen werden auf einer eigens eingerichteten Website¹⁹⁷ ganzjährig zur Verfügung gestellt. Neben allen Onlinevorträgen sind auf dieser Internetseite u.a. Fakten rund um das Thema BBO, BBO Quizze, Literaturempfehlungen und die regionalen BBO Angebotskataloge zu finden. Zudem wird seit Dezember 2020 monatlich ein BBO-Tipp von den RBBOKs zur Verfügung gestellt, um die fortlaufende Sensibilisierung für das Thema sicher zu stellen.

Im Jahr 2021 wurde die Steirische BBO Woche etwa unter Einbezug von 21 Kooperationspartner*innen umgesetzt. Durch die Umsetzung der Aktionswoche wird somit nicht nur steiermarkweit für das Thema BBO Bewusstseinsbildung betrieben, sondern auch bestehende Kooperationen, etwa mit Schulen, Anbieter*innen von BBO-Angeboten und der Sozialpartnerschaft können dadurch weiter intensiviert werden und neue Kooperationen und Netzwerke innerhalb der steirischen Stakeholder aufgebaut werden. Mag.^a Ursula Theißl (Geschäftsführung LOGO Jugendmanagement GmbH) berichtet etwa:

„Berufs- und Bildungsorientierung ist ein integraler Bestandteil von Jugendinformation. Wir freuen uns, Teil eines Netzwerks zu sein, das Jugendlichen bei der Entscheidungshilfe zur Seite steht.“

5.3.3 Fazit

Zusammenfassend kann somit festgestellt werden, dass Kooperation und Vernetzung als zentrale Erfolgsfaktoren für einen steiermarkweit abgestimmten Zugang zum Thema Bildungs- und Berufsorientierung genannt werden können.

Die einzigartige BBO Struktur sowohl auf landes- als auch regionaler Ebene ermöglicht eine fortlaufende Evaluierung, Professionalisierung sowie Qualitätssicherung und Weiterentwicklung des Themas Bildungs- und Berufsorientierung und leistet einen stetigen Beitrag zur Umsetzung der Steirische Strategie für Bildungs- und Berufsorientierung.

¹⁹⁷ Bildungs- und Berufsorientierungswoche

Bildungs- und Berufsorientierung – Landesgremium Steiermark (BBO-LG) (2017): Steirische Strategie für Bildungs- und Berufsorientierung. Graz, Land Steiermark.

Land Steiermark, A6 - Bildung und Gesellschaft, Fachabteilung Gesellschaft (2017): LLL-Strategie 2022, Strategische Ausrichtung und Entwicklungsperspektiven der Erwachsenenbildung/ Weiterbildung im Rahmen des lebensbegleitenden Lernens in der Steiermark. Graz, Land Steiermark.

Land Steiermark, A6 - Bildung und Gesellschaft, Fachabteilung Gesellschaft (BBO-LG) (2018): Geschäftsordnung Landesgremium Steiermark für Bildungs- und Berufsorientierung. Graz, Land Steiermark.

Land Steiermark, A6 - Bildung und Gesellschaft, Fachabteilung Gesellschaft (o.J.a): Bildungs- und Berufsorientierung in der Steiermark Tätigkeitsbericht 2018. Amt der Steiermärkischen Landesregierung A6 Fachabteilung Gesellschaft Referat Familie, Erwachsenenbildung und Frauen, Graz.

Land Steiermark, A6 - Bildung und Gesellschaft, Fachabteilung Gesellschaft (o.J.b): Leitfaden zur Vor- und Nachbereitung von Realbegegnungen im Rahmen von Schul- und Berufsinformations. Graz, Land Steiermark.

Land Steiermark, A6 - Bildung und Gesellschaft, Fachabteilung Gesellschaft (o.J.c): Steirische Qualitätsstandards für regionale Bildungs- und Berufsorientierungs-Messen. Graz, Land Steiermark.

Luttenberger, Silke/ Ebner, Silvia/ Paechter, Manuela (0.J.): Bildungs- und Berufsorientierung frühzeitig(er) ansetzen, Theoretische Grundlagen und praktische Anwendungsmöglichkeiten. Graz, Pädagogische Hochschule Steiermark, Institut für Praxislehre und Praxisforschung.

KERSTIN HAUSEGGER-NESTELBERGER, MA MA: Bereichsleitende Regionalmanagerin Gesellschaftliche Teilhabe + Lebenslanges Lernen fördern, Regionale Koordinatorin für Bildungs- und Berufsorientierung für den Steirischen Zentralraum.

BETTINA MANDL, MSc., MSc.: Regionale Koordinatorin für Bildungs- und Berufsorientierung und Projektleiterin in der Regionalentwicklung für die Region Oststeiermark.

5.4 Dem ibobb-Prozess an der AHS Kontinuität durch „14plus“ verleihen: Eine Initiative aus Niederösterreich

Andreas Breitegger

Bildungs- und Berufsorientierung hatte bis jetzt in vielen Allgemeinbildenden Höheren Schulen (AHS) eher eine untergeordnete Bedeutung. Oftmals fehlen personelle und zeitliche Ressourcen sowie ausgebildete Multiplikator*innen in diesem Bereich. Weiters ist bzw. war die bisherige Bezeichnung „Berufsorientierung“ für den AHS-Bereich nicht förderlich. Der entscheidende Faktor ist, dass die idealerweise *prozessartige* angelegte Bildungs- und Berufsorientierung meist nicht als durchdachter Prozess umgesetzt wird, sondern in mehr oder weniger koordinierten Einzelmaßnahmen besteht.

Die konzeptionelle Ausrichtung der Bildungs- und Berufsorientierung nennt sich ibobb; diese Abkürzung steht für „*Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf*“ und umfasst alle im Rundschreiben 12/2017 dargestellten Maßnahmen zur schulischen Bildungs- und Berufsorientierung. Diese verpflichtenden Maßnahmen werden zwar in Bezug auf die gesetzlichen Rahmenbedingungen erfüllt, aber in der Praxis nicht an allen AHS-Standorten mit jener Hingabe betrieben, die für einen nachhaltigen Erwerb der „Laufbahngestaltungskompetenzen“ unserer Schüler*innen notwendig wäre. Der sogenannte ibobb-Prozess an den Allgemeinbildenden Höheren Schulen besteht vielerorts aus Einzelaktivitäten in den 3. und 4. Klassen sowie aus der Maturant*innenberatung in den 7. und 8. Klassen in Form des Programms 18plus. Von einem durchgehenden Prozess von der 7. bis zur 12. Schulstufe kann nur an wenigen, sehr engagierten AHS-Standorten gesprochen werden. Dies spiegelt sich auch in der aktuellen Nahtstellenproblematik wider. Diese betrifft sowohl den Übergang von der Sekundarstufe I in die Sekundarstufe II als auch den Übergang von der Sekundarstufe II in den Hochschulbereich:

- 36,6% der Schüler*innen brechen ihre Ausbildung an einer weiterführenden Schule (AHS-Oberstufe, BHS, BMS) ab.¹⁹⁸
- 87,2% der AHS-Maturant*innen beginnen innerhalb von drei Jahren nach der Reifeprüfung ein Studium an einer österreichischen Hochschule.¹⁹⁹
- Anmerkung: HAK-Maturant*innen: 59,9%, HTL-Maturant*innen: 50,6%, alle Maturant*innen: 58,7%
- 38,2% der inländischen Studierenden brechen innerhalb der ersten drei Semester ihr Bachelor-Studium an einer Universität ab.²⁰⁰

Das sind recht ernüchternde Zahlen, die eine Gruppe von Engagierten dazu motiviert haben, in Niederösterreich das **Projekt „14plus“** auf die Beine zu stellen, um dieser Problematik entgegenzuwirken.

Wir möchten in Niederösterreich die Synergien von engagierten und kompetenten Personen aus verschiedenen Institutionen – Wirtschaftskammer Niederösterreich, Arbeiterkammer Niederösterreich, Pädagogische Hochschule Niederösterreich, Landesregierung Niederösterreich und Bildungsministerium –, die sich mit dem Thema Bildungs- und Berufsorientierung auseinander-

¹⁹⁸ Vgl. Statistik Austria 2021, S. 59

¹⁹⁹ Vgl. Statistik Austria 2021, S. 63

²⁰⁰ Vgl. Statistik Austria 2021, S. 67

setzen, nutzen, ihre Angebote für die Schulen aufbereiten, um die Schüler*innen beim Erwerb ihrer Laufbahngestaltungskompetenzen, also der Career Management Skills, optimal zu unterstützen. Dieses Kompetenzzernen soll über die gesamte Schullaufbahn hinweg und nicht nur bei den Übergängen oder Abschlüssen erfolgen. Man müsste einerseits die Lücke in den 5. und 6. Klassen schließen und dabei unter anderem auch die Begabungs- und Begabtenförderung an den Schulen bewusster in diesen Prozess einbinden. Andererseits muss man die bereits vorhandenen Angebote gezielter nutzen. Dadurch können die Schüler*innen in Zukunft vermehrt ihre Entscheidungen in Bezug auf Bildungs- bzw. Ausbildungswege entlang ihrer Begabungen und ihrer Talente letztendlich

- unabhängig vom familiären, sozialen und regionalen Hintergrund sowie
- unabhängig vom Geschlecht

treffen. Es soll aber auch gerade in der AHS der Stellenwert der dualen Ausbildung erhöht werden und diese (z.B. Lehre nach der Matura) als attraktive Möglichkeit neben einem Hochschulstudium in das Bewusstsein der Schüler*innen gerückt werden.

Dafür muss zuerst einmal ibobb als kontinuierlicher Prozess in allen Schulen verstanden und umgesetzt werden. Dies setzt voraus, dass die Direktor*innen im Sinne einer qualitätsvollen Schulentwicklung daran interessiert sind, für die Implementierung von ibobb die entsprechenden Strukturen an der Schule zu schaffen. Die folgenden Spezialfunktionen müssten durch ausgebildete Lehrpersonen besetzt werden: BO-Koordinator*innen, Schüler- und Bildungsberater*innen sowie gegebenenfalls Berufsorientierungslehrer*innen.

Um der derzeitigen Situation, der fehlenden – aber unbedingt notwendigen – Multiplikator*innen für die Bildungs- und Berufsorientierung an den AHS-Standorten, entgegenzuwirken, wird im Rahmen des Projektes „14plus“ ein neuer Hochschullehrgang an der Pädagogischen Hochschule Niederösterreich für ibobb-Koordinator*innen entwickelt,

- der nach der Absolvierung auch die rechtlichen Aspekte eines/einer BO-Koordinators/ in abdeckt und
- der eine neue Ausbildung zu ibobb-Mentor*innen beinhaltet.

Durch den neuen Lehrgang hätten die Direktor*innen das Privileg, nicht nur BO-Koordinator*innen an der Schule zu haben, sondern zusätzliche ibobb-Koordinator*innen, die nicht nur für die Bildungs- und Berufsorientierungsprozesse in der 7. und 8. Schulstufe, sondern für die gesamte Oberstufe befähigt werden. Bildungs- und Berufsorientierung bedeuten Lebensorientierung und enden sicherlich nicht in der 8. Schulstufe! Durch die Absolvent*innen unseres Hochschullehrgangs hätte man dann genau jene bis dato fehlenden und dringend benötigten Expert*innen, Multiplikator*innen, Motivator*innen für den ibobb-Prozess an den Schulen, die diesen dann in Zukunft wirklich im Sinne einer Systematisierung des ibobb-Prozesses „zum Leben erwecken“ könnten.

Zusätzlich ist bei unserem Hochschullehrgang durch die Absolvierung eines unserer Module auch die Ausbildung sogenannter ibobb-Mentor*innen möglich. Diese begleiten, beraten und unterstützen die Schüler*innen als Mentor*innen beim Durchlaufen des ibobb-Prozesses.

Grundvoraussetzung für einen funktionierenden ibobb-Prozess ist es aber auch, dass die Eltern beziehungsweise Erziehungsberechtigten mehr in den Bildungs- und Berufsorientierungsprozess eingebunden werden. Daher sollten diese bereits von Beginn an für dieses Thema an Bord geholt werden. Unsere ibobb-Koordinator*innen und -Mentor*innen wären natürlich auch für

die Elternarbeit ein großer Gewinn, da die Eltern beziehungsweise Erziehungsberechtigten in Zukunft von den ibobb-Koordinator*innen als wichtiger Bestandteil des systematisierten ibobb-Prozesses vorgesehen sind und ihnen die Mentor*innen auch, so wie ihren Kindern, für Informationen zur Verfügung stehen.

Weiters ist es uns ein Anliegen, dass für Eltern beziehungsweise Erziehungsberechtigte eine niederschwellige Informationsmöglichkeit in Bezug auf den Bildungs- und Berufsorientierungsprozess, unabhängig vom individuellen Angebot der einzelnen Schulen ihrer Kinder, in Form einer digitalen Plattform geschaffen wird. Die „Plattform 14plus“ soll auch allen Schüler*innen als zentrale Plattform zur Informationsbeschaffung dienen. Die Lehrpersonen würden dort auch alle Materialien für die Umsetzung des ibobb-Prozesses finden und diese zur Informationsweitergabe nutzen können. Die Entwicklung einer OER²⁰¹-digitalen „Plattform 14plus“ für Lehrer*innen, Schüler*innen und Eltern als zentrale Informationsquelle für den ibobb-Prozess ist neben der Entwicklung des neuen Hochschullehrgangs für ibobb-Koordinator*innen ein Kernelement des „14plus-Projektes“.

Wir sind weiters davon überzeugt, dass unser Projekt u.a. für die in der „Hochschulstrategie Niederösterreich 2025“ definierte Leitlinie 2 („Förderung der Studierbarkeit“) in den wesentlichen Bereichen „Unterstützung der Studierenden & Studieninformation“ sowie „Erleichterung von Einstieg, Übergängen & Durchlässigkeit“ einen wertvollen Beitrag liefert:

Das im Bereich „Unterstützung der Studierenden & Studieninformation“ angeführte Ziel, Studieninteressierte bei der Orientierung und Information bestmöglich zu unterstützen, damit sie eine fundierte Studienwahl treffen können, ist ein fundamentales Ziel unserer Ambitionen. Eine weitere Zielsetzung gilt der intensiven und zielgerichteten Nutzung schulischer Angebote zur Vermeidung von späteren Studienabbrüchen aufgrund der Erhöhung der Studierfähigkeit und dies bereits vor und nicht erst, wie in der Hochschulstrategie gewünscht, zu Beginn des Studiums.

Die Umsetzung unseres Projektes und die daraus resultierende Optimierung der Orientierung und Information sowie die bereits vorher erwähnte Erhöhung der Studierfähigkeit würden die Übergangsproblematik von der Sekundarstufe II in den tertiären Bildungsbereich reduzieren und somit einen Beitrag zum Bereich „Erleichterung von Einstieg, Übergängen & Durchlässigkeit“ der Hochschulstrategie liefern. Auch der Hinweis auf spezielle Angebote zur Förderung von MINT-Fächern ist ein fixer Bestandteil des geplanten Lehrganges.

Gerade in den kommenden Jahren bestehen die besten Chancen, die Umsetzung des ibobb-Prozesses in Gang zu setzen, damit unsere Schüler*innen in Zukunft ihre Bildungs- und Berufswahl gezielt und selbstbestimmt auf Basis ihrer Begabungen bzw. ihrer Talente treffen können, aufgrund

- des neuen Lehrer*innendienstrechts,
- des Bildungs- und Berufsorientierungstools,
- des QMS (Qualitätsmanagementsystem für Schulen),
- des neuen Unterstufenlehrplans und
- der aktuellen Nahtstellenproblematik.

²⁰¹ Open Educational Resources (freie Lern- und Lehrmaterialien mit einer Creative-Commons-Lizenz)

5.4.1 Neues Lehrer*innendienstrecht:

- ermöglicht Dienstzulage für die Spezialfunktion „Berufsorientierungskoordination“:

Die Anzahl der BO-Koordinator*innen richtet sich nach der Schüler*innenanzahl in der 7. und 8. Schulstufe:

- > 1 BO-Koordinator*in bei bis zu 125 Schüler*innen,
- > 2 bei mehr als 125 Schüler*innen und
- > 3 bei mehr als 250 Schüler*innen²⁰²

Die Dienstzulage beträgt jeweils 179,90 € (Stand 11.04.2022).²⁰³In Zukunft können somit an den meisten AHS-Standorten bis zu drei ausgebildete BO-Koordinator*innen den derzeitigen ibobb-Prozess zusätzlich unterstützen!

- 23.+ 24. Stunde der Lehrpersonen im Pädagogischen Dienst:

Der Umfang der qualifizierten Beratungstätigkeit beträgt bis zu 72 Stunden pro Schuljahr.²⁰⁴ Sie dienen insbesondere der Beratung von Schüler*innen (Lernprobleme, Entwicklung von Begabungen, Bildungsberatung usw.).²⁰⁵

Diese zeitlichen Ressourcen können in Zukunft für den ibobb-Prozess verwendet werden – idealerweise durch Einsatz von ausgebildeten BBO-Lehrer*innen, „14plus-Mentor*innen“ bzw. ibobb-Koordinator*innen!

5.4.2 Bildungs- und Berufsorientierungstool (BBO-Tool):

Seit dem Schuljahr 2021/22 gibt es das neue Bildungs- und Berufsorientierungstool (BBO-Tool) „Deine Zukunft“. Es kann als erstes (wertvolles) Modul für den ibobb-Prozess gesehen werden und stellt somit den Auftakt für die aktive Bildungs- und Berufsorientierung zu Beginn der 7. Schulstufe an Schulen der Sekundarstufe I dar.

Die Schüler*innen erhalten konkrete individuelle Handlungsvorschläge für empfehlenswerte nächste Schritte für die weitere Auseinandersetzung mit ihrer Schullaufbahn- und Berufsentscheidung.²⁰⁶ Auch die Eltern bzw. Erziehungsberechtigten können durch das BBO-Tool aktiv eingebunden werden und begleiten somit von Anfang an ihre Kinder bei deren Orientierungsprozess.

²⁰² Vgl. BMB 2017, S. 2

²⁰³ § 46a VBG

²⁰⁴ Vgl. BMBWF 2019, S. 2

²⁰⁵ Vgl. BMBWF 2019, S. 5

²⁰⁶ Vgl. BMBWF (o.D.)

Die Schule selbst erhält wertvolle Rückmeldungen über die aggregierten Klassenergebnisse hinsichtlich:

- Schulerfolgskriterien:
Über die Abfrage in Bezug auf Bildungsmotivation und Zugehörigkeit zur Klasse bzw. Wohlbefinden der Schüler*innen in der Schule können möglicherweise vorliegende Gefährdungen der Bildungslaufbahn innerhalb der Klasse abgelesen werden.
- Berufswahlreife und Interesse

Nähere Informationen finden Sie im Beitrag zum BBO-Tool.

5.4.3 Qualitätsmanagementsystem für Schulen (QMS)

- Ein qualitätsvoller bzw. koordinierter ibobb-Prozess ist ein Beitrag für eine erfolgreiche Schulentwicklung. Das im Schuljahr 2021/22 eingeführte QMS – Qualitätsmanagementsystem für Schulen – unterstützt dabei, Prozesse und Projekte an der Schule effizient und in hoher Qualität durchzuführen.²⁰⁷
- „Die inhaltliche Orientierung für die Umsetzung und Ausgestaltung von QMS ist der Qualitätsrahmen für Schulen. Er bildet die Grundlage für ein von allen Ebenen des Schulsystems getragenes Verständnis von Schulqualität.“²⁰⁸ Der Qualitätsrahmen umfasst fünf Qualitätsdimensionen, die wiederum in Qualitätsbereiche gegliedert sind. Diese Qualitätsbereiche bilden zentrale Aspekte von Schulqualität ab und werden durch Qualitätskriterien inhaltlich präzisiert.²⁰⁹ Folgende Kriterien sind u.a. für einen gut funktionierenden ibobb-Prozess von Bedeutung:
 - > 3.4 Professionell zusammenarbeiten
 - > 3.5 Beratung und Unterstützung anbieten
 - > 4.2 Außenbeziehungen und Kooperationen pflegen

Weitere unterstützende Faktoren für den ibobb-Prozess:

- ibobb-Prozess als mögliches strategisches Ziel für den Schulentwicklungsplan (SEP). „Der SEP ist das zentrale, strategische Planungs- und Steuerungsinstrument der Schule.“²¹⁰ „Im SEP werden die strategischen Schulentwicklungsziele für die nächsten drei Jahre definiert, mit Projekten geplant und auch deren Evaluation festgelegt.“²¹¹
- BBO-Tool und „18plus“ als Standardprozess in QMS (Q-Handbuch)²¹²

²⁰⁷ Vgl. BMBWF 2022b

²⁰⁸ BMBWF 2022b

²⁰⁹ Vgl. BMBWF 2020, S. 4

²¹⁰ BMBWF 2021a, S. 8

²¹¹ BMBWF 2021a, S. 7

²¹² siehe BMBWF 2022a

5.4.4 Neue kompetenzorientierte Lehrpläne für Primar- und Sekundarstufe I

Die verbindliche Übung „Berufsorientierung“ wurde in „Bildungs- und Berufsorientierung“ umbenannt. Sollte diese wie an der Mittelschule als eigener Gegenstand und nicht integrativ in die anderen Pflichtgegenstände geführt werden, wäre dies ein großer Qualitätsgewinn für den ibobb-Prozess an den jeweiligen Schulen. Dieses Unterrichtsfach könnte die Schüler*innen ganz besonders unterstützen, ihren individuellen Bildungs- und in weiterer Folge Berufsweg unter Berücksichtigung ihrer Stärken und mit der nötigen Eigenverantwortung zu beschreiten sowie sie in ihrem gewählten Weg bestärken. „Vorrangiges Ziel ist es dabei, den Erwerb von wichtigen Lebenskompetenzen, sogenannter „Laufbahngestaltungskompetenzen“ (Career Management Skills) zu unterstützen, wie:

- Fähigkeit zur Selbstreflexion (insb. hinsichtlich Fähigkeiten, Interessen, Wünschen)
- Entscheidungsfähigkeit (inkl. Fähigkeit zur Gestaltung von Entscheidungsprozessen)
- Fähigkeit zur Informationsrecherche und -bewertung
- Fähigkeit, eigene Ziele definieren und verfolgen zu können

Gemeinsam mit den neuen Fachlehrplänen werden auch übergreifende Themen mit fachspezifischen Kompetenzziele für die Primar- und Sekundarstufe I verankert. Eines davon ist die Thema „Bildungs-, Berufs- und Lebensorientierung“, das in folgenden Lehrplänen verbindlich umgesetzt werden soll: Deutsch, Lebende Fremdsprache, Physik, Digitale Grundbildung, Geschichte/Politische Bildung, Chemie, Geografie/Wirtschaftliche Bildung“.

Nähere Informationen finden Sie im Beitrag zum BBO-Lehrplan und zum übergreifenden Thema Bildungs-, Berufs- und Lebensorientierung.

5.4.5 Zu der aktuellen Nahtstellenproblematik

Diese ist gekennzeichnet durch hohe Verlustraten sowohl im Übergang von der Sekundarstufe I in die Sekundarstufe II als auch im Übergang von der Sekundarstufe II in den Hochschulbereich. Statistische Daten dazu finden Sie zu Beginn des Beitrags.

LITERATUR

Bundesministerium für Bildung (BMB) (2017): Grundsatzterlass für Berufsorientierungskoordination. Rundschreiben Nr. 30/2017. Wien. (letzter Zugriff am 11.04.2022)

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) (2019): Dienst- und Besoldungsrecht der Vertragsbediensteten im Pädagogischen Dienst – Durchführungsbestimmungen PD. (2. Änderung) bezüglich § 40a Abs. 3 VBG. („23./24. Wochenstunde“), Wien.

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) (2020): Der Qualitätsrahmen für Schulen. Wien 2021. 3a Auflage. (letzter Zugriff am 06.04.2022)

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) (2021a): Leitfaden zum Schulentwicklungsplan. Wien. (letzter Zugriff am 07.04.2022)

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) (November 2021b): QMS im Überblick. Die Gesamtdarstellung des Qualitätsmanagementsystems für Schulen. (letzter Zugriff am 06.04.2022)

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) (2022a): Q-Handbuch. (letzter Zugriff am 07.04.2022)

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) (2022b): Über QMS. Einführung von QMS. Wozu Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung in Schulen? (letzter Zugriff am 10.04.2022)

Hochschulstrategie Niederösterreich 2025 (2021): Leitlinien zur Entfaltung der Potenziale des Niederösterreichischen Bildungs- und Forschungsstandorts. (letzter Zugriff am 20.10.2021)

Statistik Austria (2021): Bildung in Zahlen Schuljahr 2019/20. Wien. (letzter Zugriff am 27.10.2021)

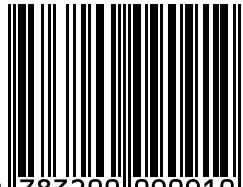
AUTOR

ANDREAS BREITEGGER, Mag., Landes-ARGE-Leiter der Schüler- und Bildungsberater*innen AHS in Niederösterreich, Mitarbeiter der Pädagogischen Hochschule Niederösterreich in den Zentren Berufspädagogik, Leadership und Schulartenmanagement sowie Direktor am BORG Deutsch-Wagram

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Entwicklungen im Bereich der Lifelong Guidance. Quelle: BMBWF, 2019, eigene Darstellung	20
Abb. 2: Überblick über die Akteure der Bildungs- und Berufsorientierung und ihre Tätigkeiten. Quelle: BMBWF, 2019, eigene Darstellung	22
Abb. 3: Die Berufsorientierungskoordination. Quelle: BMBWF, eigene Darstellung	24
Abb. 4: Die vier Dimensionen Globaler Kompetenz	44
Abb. 5: CMS-Rahmen, Quelle: Careers Around Me, eigene Darstellung	48
Abb. 6: Überblick über die Dimensionen zum Erwerb von Bildungs- und Berufswahlkompetenzen, BMBWF, 2022, eigene Darstellung	56
Abb. 7: Zusammenhang zwischen ibobb-Prozess, individueller Bildungs- und Berufsorientierung, Bildungs- und Berufswahlkompetenzen und lebenslanger Bildungs- und Berufslaufbahngestaltung	59
Abb. 8: Berufsbezogene Selbstwirksamkeit als zentrales Element der Berufsentscheidung	62
Abb. 9: Sozial-kognitive Laufbahntheorie	63
Abb. 10: Beispielzeichnungen: Förster (links), Astronautin (oben rechts) und Tierärztin (unten rechts)	75
Abb. 11: Entwicklungsaufgaben am Übergang Kindheit und Jugendalter, eigene Darstellung	76
Abb. 12: Umgang mit den Ergebnissen des Bildungs- und Berufsorientierungstools	81
Abb. 13: Entwicklung der teilnehmenden Schulen zwischen 2008/09 und 2021/22	84
Abb. 14: Modularer Ablauf des Programms 18plus auf den letzten beiden Schulstufen der Oberstufe	84
Abb. 15: Rahmenkonzepte der Qualifizierungslehrgänge	96
Abb. 16: Wirkungs- und Aktivitätsmonitoring der beruflichen Assistenzen, nicht-personenbezogene Daten 2021. Quelle: Sozialministeriumservice	128
Abb. 17: Ein Ergebnisbild nach einer Beratung mit der WWW-Box	140
Abb. 18: Zwei Zeichnungen des Inneren Teams von Schülerinnen der zweiten Handelsschule	141
Abb. 19: Beispiel für ein Inneres Team, das online gestaltet wurde.	142
Abb. 20: Basisangebote	147
Abb. 21: Bilder aus der Bildungs- und Berufsorientierung	148
Abb. 22: Virtuelle Betriebsbesichtigung	149
Abb. 23: QR-Code: Ein BIZ-Workshop bringt Ihre Schüler*innen #weiter! (2022, Filmlänge 01:50)	169
Abb. 24: QR-Code: Eine BIZ-Beratung bringt Sie #weiter! (2020, Filmlänge 03:15)	170
Abb. 25: Struktur in der "Bildungs- und Berufsorientierung neu in der Steiermark", Land Steiermark	187

ISBN 978-3-200-09091-0



9 783200 090910