

Neue Herausforderungen für das überbetriebliche Ausbildungspersonal in der Beruflichen Orientierung?

Erste Ergebnisse einer teilnehmenden Beobachtung im Rahmen des BOP

Berufliche Orientierungsangebote sollen Interessen und Neigungen junger Menschen aufgreifen, Zugang zu praktischen Berufserfahrungen ermöglichen sowie Informationsgrundlagen über die Berufs- und Arbeitswelt schaffen. Im Beitrag stellt sich die Frage, wie es dem Ausbildungspersonal im Berufsorientierungsprogramm (BOP) gelingt, die Berufswahlkompetenz junger Menschen vor dem Hintergrund neu formulierter Standards zu stärken.

Berufliche Orientierungs-kontexte und Anforderungen an pädagogisches Handeln

Die Frage, was nach der Schule kommt und welche Ausbildung oder welches Studium passend sein könnten, stellt für Jugendliche oft eine Herausforderung dar. Laut einer Sinus-Studie fällt mehr als der Hälfte der Jugendlichen (61%) eine Berufswahlentscheidung schwer (vgl. SCHLEER/ CALMBACH 2022). So haben sie z.B. Befürchtungen, Fehlentscheidungen für die eigene Bildungslaufbahn zu treffen (vgl. CALMBACH u.a. 2024). Durch die Förderung von Berufswahlkompetenz sollen sie für berufliche Einmündungsprozesse besser gewappnet werden. Für die Gestaltung von beruflichen Orientierungsprozessen gilt es, Räume für Interaktionen zu eröffnen, in denen Jugendliche sich ausprobieren und ihre Erfahrungen reflektieren können (vgl. KRACKE 2021). An das pädagogische Handeln ergeben sich daraus vielfältige Anforderungen. So haben

Jugendliche sehr unterschiedliche berufliche Vorstellungen. An diese und andere Voraussetzungen gilt es anzuknüpfen. Zudem soll Neugier für fernliegende Berufe geweckt werden. Berufliche Orientierung (BO) erfordert von allen Akteuren ein höchst individuelles Vorgehen mit starkem Subjekt- und Lebensweltbezug (vgl. ECKERT 2021). Neben dem Engagement von z.B. sozialpädagogischen Fachkräften ist im BOP auch die Unterstützung durch überbetriebliches Ausbildungspersonal gefragt.

Neue Anforderungen an das Ausbildungspersonal

Um Jugendlichen erste berufliche Einblicke zu ermöglichen, benötigen Ausbilder/-innen ein Bündel an fachlichen und pädagogischen Kenntnissen. Seit der Formulierung neuer Anforderungen zur Umsetzung des BOP im Jahr 2022 (vgl. Infokasten, S. 30) hat das pädagogische Handeln an Bedeutung gewonnen: zum einen, weil berufliche Anwendungs-

fälle komplexitätssteigernd und kreativ konzipiert und umgesetzt werden sollen, und zum anderen, weil das biografie- und reflexionsorientierte Arbeiten anleitende Gespräche und Impulse erfordert.

Es stellt sich die Frage, wie Ausbilder/-innen im BOP Jugendliche auf ihrem Weg zu realistischen Berufswünschen begleiten. Wie kreieren sie in einem geschützten pädagogischen Raum realitätsnahe Szenarien, um berufliche Einblicke zu eröffnen? Wie gestalten sie das biografie- und reflexionsorientierte Arbeiten?

Diese Fragen sollen anhand von Ergebnissen aus offenen, passiv teilnehmenden Beobachtungen beantwortet werden. Die Beobachtungen (Erhebungszeitraum: 2024/25) wurden im Rahmen der Umsetzung der neu formulierten Standards durchgeführt, um Veränderungen zur vorherigen Umsetzung festzustellen. Es liegen insgesamt 17 Beobachtungsprotokolle (P) vor. Für die hier behandelte Fragestellung waren Informationen aus zehn dieser Protokolle relevant, die sich den Berufsfeldern »Metall (Handwerk)« (P1, 3, 5, 11, 12) und »Wirtschaft & Verwaltung« (P2, 4, 6, 9, 10) zuordnen lassen. Während der ethnografischen Untersuchung wurden Feldnotizen erstellt,



LISA FOURNIER
wiss. Mitarbeiterin im BIBB
lisa.fournier@bipp.de



SUSANNE SCHEMMER
wiss. Mitarbeiterin im BIBB
susanne.schemmer@bipp.de

die in Beobachtungsprotokollen ausformuliert und abschließend inhaltsanalytisch ausgewertet wurden.

Beobachtungsergebnisse zur Umsetzung in der Praxis

Dem *beruflichen Anwendungsfall* geht konzeptionell eine individuelle Standortbestimmung voraus, um Jugendliche für ihre nächsten Schritte im BO-Prozess zu sensibilisieren. Um den Prozess anzustoßen, führte das Ausbildungspersonal in das jeweilige Berufsfeld ein und erläuterte Regeln der Ausbildungsstätten, gab Sicherheitseinweisungen und stellte mögliche Berufe mit ihren Ausbildungswegen im Berufsfeld dar (P1:66,¹ P9:44). Auch thematisierte es klischeefreie Berufswahl (P1:65), (sinkende) Attraktivität der dualen Berufsausbildung und Veränderungen der Berufs- und Arbeitswelt z.B. in Folge von KI (P2:123 ff.).

Den beruflichen Anwendungsfall konzipierte das Ausbildungspersonal, wie in den neuen Standards verankert, Komplexitätssteigernd: Es passte Arbeitsaufträge individuell an und eröffnete den Jugendlichen im Erkundungsprozess Auswahlmöglichkeiten, z.B. durch das Angebot, sich mit Fertigungsprozessen verschiedener Werkstücke auseinanderzusetzen oder unterschiedliche Lösungen zu Aufgabenstellungen auszuprobieren (P2, P4, P5, P10). Die Arbeitsaufträge standen dabei nicht losgelöst nebeneinander, sondern wurden in ein berufsfeldtypisches Szenario eingebettet (P2:43, P4:72). Um Realitätsnähe herzustellen, reicherten die Ausbilder/-innen die Szenarien mit auditiven Effekten an, z.B. Telefonanrufen oder Werkstattlärm (P2:119), und setzten moderne Technologien wie VR-Brillen (P3) ein. Abhängig von der Ausstattung

der Bildungsträger und der Technikaffinität des Ausbildungspersonals stieß der Versuch, eine hohe Realitätsnähe herzustellen, auch an Grenzen. Insbesondere im Berufsfeld »Metall« stellten die neuen Anforderungen eine Herausforderung dar, weil das Arbeiten an berufsfeldtypischen Maschinen aus Sicherheitsgründen nicht umgesetzt werden konnte. Um dennoch Einblicke zu ermöglichen, spielte das Ausbildungspersonal Videomaterial ein (P1, P5).

Neben der praktischen Auseinandersetzung boten die Ausbilder/-innen Kurzinputs zu berufstypischen Tätigkeiten an und informierten sich über den Kenntnisstand der Jugendlichen (P3:49 ff., P10:68). Sie gaben genügend Raum zum Ausprobieren (P1:142), bauten keinen (Zeit-) Druck auf (P1:116) und passten die Aufgaben flexibel an, wenn Einzelne über- oder unterfordert waren (P4:77, P5:30/P9:44). Des Weiteren ermutigten sie die Jugendlichen dazu, Fragen zu stellen (P1:78), Lösungen für Aufgabenstellungen eigenständig zu finden und auszuprobieren (P1:106 ff.) sowie Auf-

gaben selbstständig zu bearbeiten (P1:123, P2:91, P3:81 ff.). Um die Auseinandersetzung mit dem BO-Prozess anzustoßen, knüpfte es ferner an die Lebenswelt der Jugendlichen an (P2:41); so betteten sie z.B. die Erstellung von »TikTok-Videos« thematisch ein (P2:42 ff.). Anderen Ausbilderinnen und Ausbildern gelang es hingegen nicht, einen Bezug herzustellen, da sie auf Beispiele zurückgriffen, die den Jugendlichen nicht vertraut waren – etwa auf den Fernsehsender DMAX (P3:53).

Das *biografie- und reflexionsorientierte Arbeiten* wurde durch das Ausbildungspersonal kaum angewendet. Während die Jugendlichen ihre praktischen Aufgaben bearbeiteten, regten die Ausbilder/-innen nur selten die Jugendlichen an, über eigene Interessen und Stärken nachzudenken und daraus Schlussfolgerungen zu ziehen. Stattdessen erkundigten sie sich im Anschluss an die Aufgabenbearbeitung danach, was den Jugendlichen leicht (P4:113) oder schwerer fiel (P2:140). Reflexionsprozesse wurden eher am Ende des Tages oder zum Abschluss der Berufsfelderstudie angestoßen,

Neue Standards im Berufsorientierungsprogramm (BOP)

Das BOP wurde im Jahr 2022 durch die Formulierung neuer Standards weiterentwickelt. Ziel ist es, Jugendliche zu ermutigen, sich mit ihrer beruflichen Orientierung auseinanderzusetzen. Sie können im Rahmen einer Potenzialanalyse ihre Stärken erkunden und im Anschluss erste praktische Erfahrungen in verschiedenen Berufsfeldern sammeln.

Für die Berufsfelderstudie wurde mit den neu eingeführten Standards zur Durchführung praxisorientierter Tage zur BO (BO-Tage) ein neuer didaktischer Rahmen geschaffen: der *berufliche Anwendungsfall*. Hier sind Arbeitsaufträge so aufeinander abzustimmen, dass sich ein stimmiger Gesamtkontext ergibt. Berufstypische Tätigkeiten sollen in realitätsnahe Szenarien eingebettet werden, wie sie sich auch im realen Berufsleben ergeben könnten. Dabei soll die Aufgabenbearbeitung eine mögliche Komplexitätssteigerung zulassen und über die Anfertigung eines Werkstücks hinausgehen.

Daneben wurde das *biografie- und reflexionsorientierte Arbeiten* eingeführt. Jugendliche sollen erste Ideen entwickeln können, was es bedeutet, in dem einen oder anderen Berufsfeld zu arbeiten. Das Ausbildungspersonal soll sie mithilfe von reflexionsanregenden Fragen dazu ermutigen, das praktische Ausprobieren mit ihren persönlichen Interessen und Stärken in Verbindung zu setzen. Auch soll das Nachdenken über Erfahrungen aus der Lebensgeschichte angestoßen werden, aus denen sich Schlussfolgerungen zu Stärken und Interessen ergeben können. Der Mehrwert wird insbesondere in der Kombination von Erleben und Reflektieren gesehen (vgl. BMBF 2024).

www.berufsorientierungsprogramm.de

¹ P1 steht für Beobachtungsprotokoll 1; die nachgestellte Zahl bezeichnet die Zeilennummer im Protokoll.

indem z.B. das Ausbildungspersonal danach fragte, was die Jugendlichen aus dem Berufsfeld mitnehmen konnten oder gelernt haben (P4:118) und wie ihnen die BO-Tage insgesamt gefallen haben (P6:39). An den meisten Standorten richtete es zum Abschluss ein Feedback an die gesamte Gruppe (P1:159, P11:36). An einem Standort (P12) konnte hingegen beobachtet werden, dass die Ausbilder/-innen am Ende der Berufsfelderkundung individuelle Einzelgespräche mit den Jugendlichen führten, in denen sie die Aufgaben besprachen. Insgesamt wurde das biografie- und reflexionsorientierte Arbeiten vielmehr durch die Mithilfe von Projektleitungen und Sozialpädagoginnen und -pädagogen sichergestellt (P4, P1).

Neue Herausforderungen für das Ausbildungspersonal

Das überbetriebliche Ausbildungspersonal unterstützt Jugendliche auf ihrem Weg zu realistischen Berufswünschen. Durch angepasste Arbeitsaufträge, mediale Unterstützung und regelmäßige Rückmeldungen schaffen Ausbilder/-innen erfahrbare Lernumgebungen, die realitätsnahe Einblicke in die Berufs- und Arbeitswelt

eröffnen und zur Auseinandersetzung mit der eigenen BO anregen.

Allerdings zeigen sich aufgrund der neuen Anforderungen auch neue Herausforderungen: Die technische Ausstattung der Bildungsträger und die digitale Kompetenz des Ausbildungspersonals begrenzen mitunter die Umsetzung realitätsnaher Szenarien. Hinzu kommt, dass im Berufsfeld »Metall« Sicherheitsvorgaben dazu führen, dass das Arbeiten mit großen Maschinen nicht praktisch erprobt werden kann. Auch gelingt der lebensweltliche Bezug nicht immer, wenn Beispiele nicht an die Erfahrungswelt der Jugendlichen anknüpfen. Anders als in den Standards vorgesehen, regen die Ausbilder/-innen die Jugendlichen nur bedingt zum biografie- und reflexionsorientierten Arbeiten an. Das Verknüpfen von praktischen mit biografie- und reflexionsorientierten Aufgaben stellt noch eine Herausforderung dar. Durch den Bedarf einer höchst individuellen Vorgehensweise mit starkem Subjekt- und Lebensweltbezug muss weitergehend untersucht werden, ob der berufliche Anwendungsfall auch ein Fall für multiprofessionelle Teamarbeit sein könnte. ◀

LITERATUR

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF): Qualitätsstandards des BMBF zur Durchführung praxisorientierter Tage zur Beruflichen Orientierung (BO-Tage) im Rahmen des Berufsorientierungsprogramms (BOP). Bonn 2024. URL: www.berufsorientierungsprogramm.de/bop/shareddocs/downloads/qualitaetsstandards/qualitaetsstandards-bo-tage-2024.pdf?__blob=publicationFile&v=2

CALMBACH, M.; FLAIG, B.; GABER, R.; GENSHEIMER, T.; MÖLLER-SLAWINSKI, H.; SCHLEER, C.; WISNIEWSKI, N.: Wie ticken Jugendliche? Lebenswelten von Jugendlichen im Alter von 14 bis 17 Jahren in Deutschland. Bonn 2024

ECKERT, M.: Wissen und Können in der Berufsorientierung. Pädagogische Grundfragen exemplarisch und konkret aufgeworfen. In: WEYLAND, U.; ZIEGLER, B.; DRIESEL-LANGE, K.; KRUSE, A. (Hrsg.): Entwicklungen und Perspektiven in der Berufsorientierung. Stand und Herausforderungen. Bonn 2021, S. 26–40. URL: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/17465

KRACKE, B.: Berufsorientierung im Lebenslauf aus entwicklungspsychologischer Perspektive. In: berufsbildung. Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog 189 (2021) 75, S. 5–7

SCHLEER, C.; CALMBACH, M.: Berufsorientierung Jugendlicher in Deutschland. Erwartungen, Sorgen und Bedarfe. Wiesbaden 2022

(Alle Links: Stand 16.07.2025)

Anzeige

Qualität der betrieblichen Berufsausbildung

Die Qualität der Ausbildung steht und fällt mit dem Engagement der Akteurinnen und Akteure in den Betrieben. Der Leitfaden stellt erprobte Handlungs- und Reflexionshilfen für die tägliche Ausbildungspraxis zusammen und liefert Ansätze zur Qualitätsverbesserung.

BIBB (Hrsg.): Leitfaden – Qualität der betrieblichen Berufsausbildung. 3. Auflage. Bonn 2025.

Kostenloser Download:
www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20144

