

Scharlach, Matthias
Praxiswirksame Berufsorientierung

2025, 24 S.



Quellenangabe/ Reference:

Scharlach, Matthias: Praxiswirksame Berufsorientierung. 2025, 24 S. - URN:
urn:nbn:de:0111-pedocs-329135 - DOI: 10.25656/01:32913

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-329135>

<https://doi.org/10.25656/01:32913>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Praxiswirksame Berufsorientierung

Matthias Scharlach (2025)

„Als ich zur Schule ging, fragten sie mich, was ich werden wolle, wenn ich erwachsen bin. Ich schrieb ‚glücklich sein‘. Sie sagten mir, dass ich die Aufgabe nicht verstanden habe.“

John Lennon

Berufsorientierung ist ein hochinteressanter, politisch relevanter und deutlich praxiswirksamer Prozess bei dem wir es generell mit zwei Persönlichkeitstypen zu tun haben:

Vorwiegend Macht orientierten und vorwiegend Fach orientierten Personen.

Die Machtorientierten bauen Netzwerke auf, nehmen die Dinge in die Hand, übernehmen Verantwortung für ihre Entscheidungen, streben Positionen an, vergrößern ihren Einflussbereich und sind Herrscher über ihre Zeit (vgl. G. CRAFT RUBIN 2001, S. 15). Fachliche Kompetenz kann dabei hilfreich sein (z.B. Jeff Bezos mit amazon).

Die Fachorientierten überzeugen durch ihre fachliche Leistung, forschen, entwickeln, bauen auf, wollen entdecken, übernehmen dafür Verantwortung und nutzen, wenn es ihrer Arbeit dient, Netzwerke (z.B. Richard Branson mit Virgin Galactic).

Natürlich gibt es auch Hybride, die beide Seiten repräsentieren (z.B. Elon Musk mit SpaceX und als "besonderer Regierungsangestellter" der US-Regierung).

Wir konzentrieren uns in diesem Beitrag auf die Fachorientierten, auf die Facharbeiter, Handwerker, Landwirte, Techniker, Ingenieure, Lehrer, Erzieher, das medizinische und Pflege-Personal u.ä.

Bei der Berufsorientierung geht es um Menschen und deren Lebenspläne und es geht um „Glücklichsein“. Wir können uns diesen Anspruch in unserem reichen Deutschland mit seinem hochentwickelten Wirtschaftssystem leisten. Wir verfügen über eines der modernsten und fortschrittlichsten Berufsausbildungssysteme der Welt, betreiben Fachschulen und Exzellenz-Universitäten. Unsere Bildungswege sind „nach vorn offen“ und gleichzeitig stehen wir heute durch Ignoranz strategischer Handlungsnotwendigkeiten und einer langsamen sperrigen Demokratie vor einem antiquierten Schulsystem und zu vielen wohlstandsverwöhnten jungen Menschen, die einerseits den Bezug zum Wert der Bildung und zur realen Arbeitswelt verloren haben und andererseits die Umwelt vernichtende Lebensweise ihrer Eltern nicht mehr mitmachen wollen.

Es ist ein großer Vorzug, dass junge Menschen in unserem Land die Wahl haben, sich aus über 300 anerkannten Ausbildungsberufen (BIBB 2020) den für sie am ehesten geeigneten aussuchen zu können. Dieses „Glück“ haben Millionen Jugendliche auf der Welt nicht!

Kein junger Mensch ist a priori faul oder hat „keinen Bock“, aber viele sind desillusioniert, haben in ihrem Elternhaus oder ihren Peer-Groups keine

motivierende, lebensplanbejahende Stütze, entwickeln auf „alternativen Fakten“ beruhende Weltsichten, verstehen unser hart erkämpftes gesellschaftliches System nicht und wenden sich auch zum Teil von diesem ab.

Was sind die Fakten?

In Deutschland verlassen über zwölf Prozent das Bildungssystem ohne ausreichende Qualifikation. Damit liegt Deutschland bei den "frühzeitigen Schul- und Ausbildungsabgängern" im europäischen Ranking auf den viertletzten Platz vor Ungarn, Spanien und Rumänien (DZHW 2022).

Die Abbruchquote beim Bachelor-Studium an Universitäten im Bereich Mathematik und Physik liegt bei ca. 60%, an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften bei etwas über 40%. Besonders niedrig liegen die Werte dagegen bei den Sozialwissenschaften mit meist unter 10% (DZHW 2022)

Die Studienabbrecherquote bei den Diplom- und Masterstudiengängen liegt bei den Geisteswissenschaften bei ca. 35%, beim Lehramt nur bei 16% (DZHW 2022).

Nicht wenige studieren Sozialwissenschaften und Lehramt, weil das Studium leichter zu bewältigen ist – egal ob ich für diesen Beruf in der Praxis wirklich geeignet bin.

Seit 2005 stieg die Zahl der Ausbildungsabbrüche im dualen Ausbildungssystem bei enormer regionaler Diskrepanz im Mittel kontinuierlich. Sie schwankt derzeit um die 30% (BA 2020).

Die Ursachen für die Ausbildungsabbrüche sind vielfältig: Leistungsbereitschaft, betriebliche Bedingungen, Bildungs- und Ausbildungsqualität sowie Berufsattraktivität spielen eine Rolle. Die Auswahl am Ausbildungsmarkt erhöht zudem die Wechselbereitschaft der Azubis und führt zu einem Ausbildungs-Hopping. Betriebe stellen aufgrund von Nachwuchsmangel notgedrungen Azubis ein, die mitunter weniger geeignet sind, was nicht selten zu Problemen und wiederum zu vorzeitigem Ausbildungsabbrüchen führt.

Jugendliche ohne Abschluss fallen ins „soziale Netz“ oder nehmen eine Arbeit als Geringqualifizierte an. Insbesondere Menschen aus sozial schwachen Milieus oder Menschen, die Probleme mit der deutschen Sprache haben, sind hier besonders oft betroffen (K. MAATZ 2024).

Frühzeitige Bildungsabbrüche bei bereits einstmals Berufstätigen gehen vergleichsweise häufig mit unstetere Berufsbiografien einher. Die Betroffenen haben niedrigere Löhne und sind im Schnitt häufiger arbeitslos (vgl. K. OSTERMANN, A. PATZINA und K. MORRIS, 2024).

Dazu kommt, dass die Erwerbstätigenquote älterer Beschäftigter heute bei über 70 % liegt. Der Ersatzbedarf beim Ausscheiden aus dem Arbeitsleben lag im Jahr 2020 in Deutschland bei 22,8 %. Demnach scheidet 7,3 Millionen Arbeitnehmer im Alter von 55 Jahren oder älter voraussichtlich innerhalb der nächsten zehn Jahre aus dem Erwerbsleben aus und müssen ersetzt werden (RVaktuell 2022).

Das alles sind auch Zeichen verfehlter oder nicht vorhandener Berufsorientierung mit oft nicht unerheblichen Konsequenzen im Hinblick auf die Lebensplanung und die Fachkräftevorbereitung für die Wirtschaft.

Die praktizierte Berufsorientierung trifft selten den Kern der Sache

Glück haben die Kinder und Jugendlichen, deren Eltern mit beiden Beinen im Leben stehen, ihnen einfühlsam vielfältige Informationen über das Leben – auch das Berufsleben – zu Teil werden und sie die Facetten des Lebens erleben lassen, damit sie gut gebildet, verhaltenserfahren und selbstbewusst ihren Weg ins Leben gehen können.

Was ist mit den vielen Elternhäusern, in denen das aus unterschiedlichen Gründen nicht der Fall ist?

Generell hat der Staat die Pflicht, unsere Kinder durch sein Bildungssystem auf das Leben in unserer demokratischen Gesellschaft vorzubereiten. Als Staatsbürger haben wir die Pflicht, unsere Kinder dem staatlichen Schulsystem anzuvertrauen.

Und hier müssen sich die Heranwachsenden auf engagierte, gestandene und manchmal auch desillusionierte Pädagogen, Lehrer, Erzieher und „Quereinsteiger“ einstellen. Einstellen müssen sie sich auch auf Folgendes:

Wir haben eine einheitliche Volkswirtschaft mit klaren beruflichen Anforderungen und 16 durch Kleinstaaten verwaltete Schulsysteme, die politisch als „hochherrschaftlich richtig und wichtig“ verteidigt werden.

„Richtig und wichtig“ ist die zeitgemäße Nutzung neurobiologischer, lernpsychologischer und pädagogischer Erkenntnisse, für die Gestaltung von Bildungs- und Erziehungsprozessen – und die sind nicht länderspezifisch, sehr wohl aber deren Fragmentierung und Auslegung.

Das heißt unter anderem, den Wert der frühkindlichen Entwicklung in praktisches pädagogisches Handeln umsetzen zu können. „Nie wieder im späteren Leben ist ein Mensch so offen für neue Erfahrungen, so neugierig, so begeisterungsfähig und so lerneifrig und kreativ wie während der Phase der frühen Kindheit“ (G. HÜTHER 2016, S. 105).

Schule muss sich auch von ihrem Bildungs-Inseldasein und Container- Lernen lösen und die Lernenden fachintegrierend auf die Vielfalt des Lebens und hier insbesondere des Arbeitslebens gerade auch im Verhaltensbereich vorbereiten. Dazu braucht es kompetenter praxisorientierter Berufsorientierer, die

- in der Lage sind, die Einstiegsinformationen für den Berufsfindungsprozess alterstypisch zu vermitteln,
- Matching-Veranstaltungen mit Berufspraktikern organisieren können,
- regelmäßig abwechselnde Unterrichtstage in der Produktion, in den Dienstleistungseinrichtungen und in der Verwaltung begleiten sowie

- angeleitete Praktika betreuen können.

Inwieweit sind Lehrer auf diese Aufgaben vorbereitet? Wo werden ihnen dafür Weiterbildungsmöglichkeiten und Zeit eingeräumt?

Berufsorientierung sollte eine Leitlinie jedes Lehrplans mindestens ab Klasse 7 sein.

Aktionsartige zeitlimitierte Veranstaltungen zur Berufsorientierung gehen am Kern der Sache vorbei.

„Die Zeit ruft nach Persönlichkeiten, aber sie wird solange vergeblich rufen, bis wir die Kinder als Persönlichkeiten leben und lernen lassen, ihnen gestatten, einen eigenen Willen zu haben, ihre eigenen Gedanken zu denken, sich eigene Kenntnisse zu erarbeiten, sich eigene Urteile zu bilden; bis wir, mit einem Wort, aufhören, in den Schulen die Rohstoffe der Persönlichkeit zu ersticken, denen wir dann vergebens im Leben zu begegnen hoffen.“

Ellen Key, schwedische Reformpädagogin 1900

Solange Schule nach dem Motto „Lasst alle Blumen an der realen Arbeitswelt vorbei blühen.“ aufgebaut ist oder auf Schmalspur-Könner mit frühzeitigen Fächerabwahlmöglichkeiten ohne solide Allgemeinbildung² abzielt, entwickelt sie nicht die Persönlichkeiten, die in einer modernen Demokratie benötigt werden, um gesellschaftliches Leben in hoher Qualität aufrecht zu erhalten. Auch völlig am Sinn von Mathematik vorbeigehende arithmetisch gemittelte Noten (Ränge)³ und oberflächliche „Befähigungs-Tests“ können ein unreales Leistungsbild suggerieren und haben in ihrem Ergebnis nicht selten fatale Folgen für die Berufsorientierung.

Wenn die Schule einen für alle Schüler gleichen Maßstab vorgibt, dann ist der Schüler der Beste, der alle „Messpunkte“ dieses Maßstabes hochgradig erfüllt. Wirklich? Der Beste wofür? Er könnte faktisch alles studieren, jede Studienrichtung – vom Schauspiel bis zur Quantenphysik. Er würde in jeder Universität immatrikuliert werden. Er ist der Beste!

Das hat überhaupt nichts damit zu tun, ob das Besondere, was in ihm steckt, das einmalige Talent, seine berufliche Karriere trägt. Er weiß vielleicht gar nichts von diesem Talent, weil ihm nie die Möglichkeit geboten wurde, es wirklich zu entdecken – er ist eben ein exzellenter Lerner.

Hier hört die formale Schule auf und beginnt die Pädagogik und Lernpsychologie. Gerade dieser Umstand, dass gut ausgebildete und engagierte Lehrer im täglichen Berufsleben nicht als Pädagogen agieren können, sondern zu „Stundengebern“ in

² Die hohen Abbrecherquoten aus Ausbildung und Studium sind ein deutlicher Hinweis auf eine ungenügende Berufsorientierung und haben bei dem Abwahlmodus der Schulen zur Abiturprüfung die Konsequenz, dass nicht selten Lebenszeit vernichtende Neuorientierungen mit Neuqualifizierungen erfolgen müssen, um Neueinstiege zu ermöglichen.

³ Was sagt eine Gesamtnote für die Mittlere Reife von 2,8 gegenüber einer Note von 2,6 im Hinblick auf die fachliche und Verhaltenseignung für eine bestimmte berufliche Arbeitswelt aus? Wer wird bevorzugt? Wie wertet das eine KI?

beliebiger Einsetzbarkeit vor wechselndem Publikum degradiert werden, macht sie kaputt und schadet den Schülern. Meine Hochachtung allen Direktoren und Direktorinnen, die mit ihren Teams den Mut und die Kraft haben, kontinuierlich gute Schule zu machen.

Alterstypisch gerecht und fachmethodisch differenziert jeden Heranwachsenden erreichen und bei seiner gesellschaftlich angemessenen Selbsterziehung für das Leben ein helfender Begleiter sein – das ist Schule. Wenn dann die Wände des Klassenzimmers angenehm farbig gestaltet sind, die Schüler auf DIN-gerechten Stühlen sitzen und das Internet in jeden Winkel reicht, ist das sicherlich ein unterstützendes Beiwerk. Schulpolitiker sollten etwas von Schule, von Pädagogik verstehen und nicht als Raumausstatter fungieren.

Unser Hochschulsystem hat mehrere Jahrzehnte gebraucht, um den sogenannten „Mediziner-Test“, den Test für Medizinische Studiengänge (TMS) in seiner Anwendung seit 2007 nunmehr zumindest in der freien Entscheidung der Universitäten zu belassen und nicht wie bisher als Numerus-clausus-Instrument verpflichtend anzuwenden.

Es handelt sich hierbei eigentlich um einen modifizierten IQ-Test, den man zudem noch „kommerziell begleitet“ trainieren kann.

Wer also einen hohen IQ hat, ist ein potenzieller Mediziner und wird zum Studium zugelassen. Dabei werden in diesem Test neben einem durchaus sinnvollen medizinisch-naturwissenschaftlichen Grundverständnis, hauptsächlich quantitative, formallogische, Wahrnehmungs-, Zuordnungs- und Textverständnis-Aufgaben bewertet. Sicher alles irgendwie brauchbar für eine spätere Berufstätigkeit, aber als ausschlaggebendes Kriterium? Sicher nicht! Wo bleiben die emotionale Intelligenz, die Problemsensibilität, die Kommunikations- und Konfliktlösefähigkeit, die Ambiguitätstoleranz - eben alle die so wichtigen Persönlichkeitseigenschaften? Ob der zukünftige Mediziner zwei linke Hände hat, mental dem Tätigkeitsfeld gar nicht gewachsen ist und mit Menschen – nicht Werkstücken – umgehen kann, wird gar nicht festgestellt.

Berufsorientierung vollzieht sich in den Köpfen der Menschen

All die Kindheits-, Schul- und anderen Lebenserfahrungen sowie Erlebnisse der jungen Menschen bleiben in ihren Köpfen bewusst oder unbewusst verhaftet und tragen zu ihrer Berufsorientierung und Entscheidungsfindung bei.

Es geht uns in diesem Beitrag daher nicht um Prozessketten, die Darstellung idealer Ablaufbilder oder die Koordination von Akteuren für die Aktion „Berufsorientierung“. Das sind bestenfalls nachgeordnete Mittel zum Zweck. Es geht uns vielmehr um eine Sensibilisierung dafür, wie Berufsorientierung im Kopf eines Menschen ausgelöst, angenommen, für Entscheidungen umgesetzt und letztlich im Handeln zum Ausdruck gebracht wird.

Berufsorientierung ist also mindestens ein Personalauswahlprozess (Wer entscheidet sich wofür?), ein Entscheidungsprozess (Wie wird sich unter welchen Bedingungen entschieden?) und ein Handlungsprozess (Wie tritt die Entscheidung im Handeln zu Tage?).

Und Berufsorientierung richtet sich mindestens an drei Gegebenheiten aus:

- an Personen, Dingen und Erscheinungen, die andere orientieren
- an den „Sich-Orientierenden“, die aus eigenem Antrieb etwas Neues kennenlernen wollen
- an den aus unterschiedlichen Gründen noch „Unorientierten“ die ihre Lebensplanung an kurz-, bestenfalls mittelfristigen Zielen ausrichten

Wenn es um das (Kennen-)Lernen geht, handelt es sich um den Rezipienten, der sich mit dem, was da zu lernen wäre, auseinandersetzt. Der „Lehrende“, „Helfende“, „Begleitende“ kann diesen Lernprozess beeinflussen – er kann ihn auslösen, anregen, befördern, optimieren, verkomplizieren, einengen, zu-nichte-machen.

Wenn sich ein Mensch orientiert, befindet er sich in einem von vielen Bedingungen abhängigen Entscheidungsprozess. Dieser Prozess ist eingebettet in unsere natürliche Umwelt, unsere soziale Umwelt und wird beeinflusst von unserer individuellen Konstitution. Schon diese drei miteinander verwobenen Bedingungsfelder bestimmen maßgeblich die Weltsicht, Werte und Einstellungen des Sich-orientierenden.

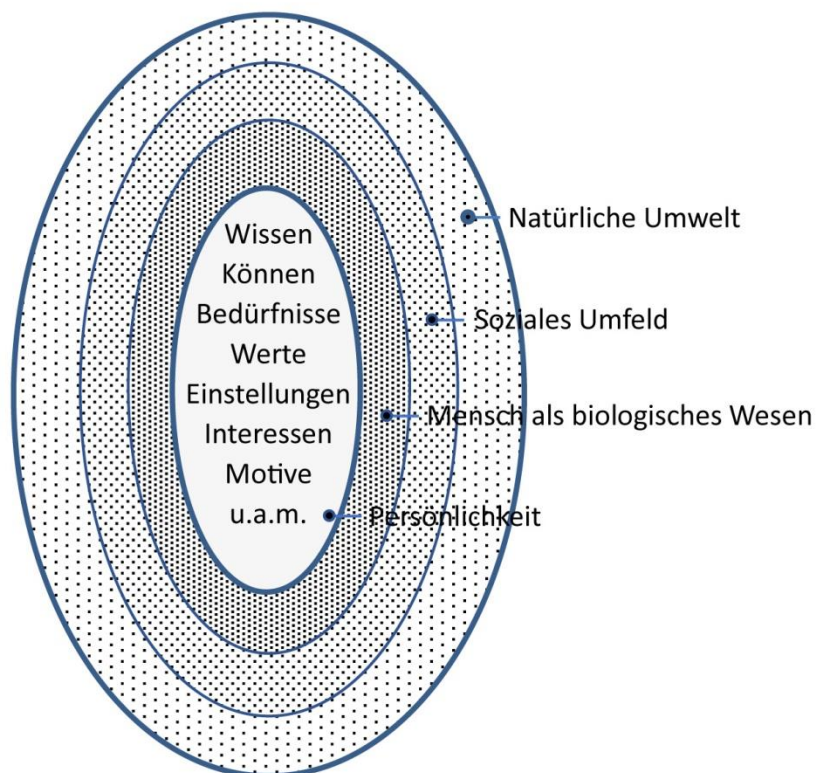


Abb. 1: Bedingungsfelder für Berufsorientierung

Potenzialanalysen als eine Orientierungsvoraussetzung

Um mich orientieren zu können, sollte ich wissen, wer ich bin und was ich kann, um auf dieser Basis einzuschätzen: In welche Arbeitswelt passe ich? Wo kann ich mich in meiner Persönlichkeit und fachlich entwickeln?

Potenzialanalysen oder Persönlichkeits-Screenings können hier ein sinnvoller Anfang sein. Aber nur dann, wenn sie richtig in ihrem Leistungsvermögen eingeordnet werden, auf ihre nachgewiesene Güte seriös geprüft wurden und von geschultem Personal interpretiert werden.

Kein Verfahren dieser Welt kann die Persönlichkeit eines Menschen hundertprozentig treffsicher abbilden und schon gar nicht in irgendeiner Weise „messen“. Auf Einschränkungen und Unschärfen wird aber nur selten explizit hingewiesen.

Die alles entscheidende Frage jeglicher Güteprüfung eines Testverfahrens lautet: Was passiert INHALTLICH wirklich, wenn ich beginne etwas abzubilden? Was macht die „Güte“ im praktischen Geschehen aus? Was sagt mir ein mathematischer Zusammenhang auf die Praxis reflektiert tatsächlich?

Was heute so manches Mal als „Expertenwissen“ oder „wissenschaftlich geprüft“ ausgegeben wird, ist mitunter abenteuerlich und in seiner Wirkung mindestens so gefährlich, wie ein falsch verschriebenes Medikament.

Und was passiert in der Praxis? Oft haben wir nicht die Zeit und auch nicht das notwendige methodologisch-methodische Wissen, Tests zu überprüfen. Wir glauben, was uns über diesen Test gesagt wird und da reicht es schon aus, wenn in diesem Zusammenhang der schillernde Name einer bekannten Institution oder deren Logo auftaucht, obwohl es vielleicht gefakt ist.

Für die Orientierung-Suchenden ist die Wirkung solcher Halbprodukte nicht selten fatal.

Gerade junge Menschen, aber auch aus artfremden Fachgebieten kommende Erwachsene glauben abgöttisch an „Experten“ und scheinbar „wissenschaftlich“ Begründetes. Das, was dann in einer solchen Potenzialanalyse als Ergebnis kommuniziert wird, ist faktisch „Gesetz“ und beeinflusst die Lebensplanung oft nicht unwesentlich.

Wenn Alena S. sich bei einer Feinmotorik-Aufgabe verweigert, weil sie als Pubertierende gerade das „System“ bekämpft, dann hat sie keine Feinmotorik. Wenn Cristoph P. die im Team zu erarbeitende Logik-Aufgabe auf den ersten Blick gelöst hat und nicht sofort die Gesprächsführung übernimmt oder helfend eingreift, weil er die anderen erst einmal zum Denken kommen lassen will, dann ist er nicht kommunikations- und teamfähig. Wenn Tests zu solchen Ergebnissen kommen und „Interpreter“ mechanisch Beurteilungsbögen ausfüllen, ohne den Menschen mit seinen Lebenskämpfen, Ängsten, Nöten, Erwartungen und Hoffnungen zu sehen, ist das für alle Seiten nur schade.

Potenzialanalysen, bei denen das Leistungsspektrum und ihre Güte beschrieben werden, sind gut, weil man ihre Grenzen und Möglichkeiten kennt und ihre Ergebnisse geeignet interpretieren kann!

Jede Potenzialanalyse sollte aber nur eine Funktion haben: Sie sollte die Grundlage für ein persönliches Gespräch mit dem Betroffenen sein!

Oft ist es nicht zweckmäßig, den Probanden ihre detaillierten Ergebnisse auszuhändigen und sie der Selbstinterpretation zu überlassen.

Nichts geht über das persönliche Gespräch und das gemeinsame Erarbeiten von Lösungen, wo und wie man die Orientierung-Suchenden „abholen“ kann.

„Gute Eignungsdiagnostik beginnt mit einem Anforderungsprofil, ...

... darf hier aber nicht aufhören“ (P.K. SEEGERS, 2020).

Bevor ich suche, sollte ich wissen, was ich suche.

Anforderungsprofile sind keine leichte Aufgabe und schnell gemacht. Sie sind die Bewertungsmaßstäbe für eine Eignung.

Im Grunde sollte man annehmen, die Unternehmen wissen, was sie brauchen – und das nicht im Sinne „Ich brauche eine Fachkraft“, sondern „Ich brauche eine Fachkraft mit den und den Verhaltenseigenschaften und den und den Fachkompetenzen“. Die Fachkompetenzen sind schnell festgelegt, bei den Verhaltens- oder Persönlichkeitseigenschaften tun sich die Unternehmen wesentlich schwerer. Und doch sind es gerade die Eigenschaften, die entscheidend für Teamzusammenhalt, Antriebsvermögen, Kommunikationsfähigkeit u.v.m. sind. Wenn es hier nicht stimmt, ist das Arbeitsklima gefährdet und die Verweildauer im Unternehmen endlich.

Wir konnten in einem Zeitraum von drei Jahren nach Befragungen von Personalverantwortlichen, Produktions- und Schichtleitern, Instandhaltern und langjährig erfahrenen Arbeitern zentrale Softskills für betriebstypische Handlungsfelder im gewerblich technischen Bereich in einem Ranking als die Wesentlichsten synthetisieren (vgl. M.SCHARLACH, 2015, S.14).

Das sind ...

- ... im Bereich „Verhalten zu Anforderungen und Situationen“ die Persönlichkeitseigenschaften
 - Problemsensibilität/Folgenabschätzung
 - Lernfähigkeit
 - Verantwortungsbewusstsein
 - Zuverlässigkeit/Bediensicherheit
 - Fähigkeit zur Realisierung systematischer Abläufe
 - zügige Arbeitsweise
 - Lust am kreativen Entdecken
 - Geduld
 - Rationale Entscheidungsfähigkeit
 - Dokumentationsfähigkeit

- Planungsfähigkeit
 - Organisationsfähigkeit
 - Sorgfalt/Genauigkeit
 - Ausdauer beim Lernen und Arbeiten
- ... im Bereich „Verhalten zu sich selbst“ die Persönlichkeitseigenschaften
- Inneres Antriebsvermögen
 - Eigenmotivation
 - Ambiguitätstoleranz
 - Stress
 - Flexibilität
- ... im Bereich „Sozial kommunikatives Verhalten“ die Persönlichkeitseigenschaft
- Kooperationsvermögen

In einem zweiten Analysezyklus ermittelten wir, über welche Ausprägung des jeweiligen Softskills die betreffende Person verfügen sollte, um in der entsprechenden Arbeitswelt erwartungsgemäß tätig zu sein. Damit ergab sich ein betriebliches Verhaltens-Anforderungsprofil für diesen Arbeitsplatz.

In diesem Zusammenhang stellte sich die Frage, ob z.B. zum Überwachen einer Sortiermaschine eine Person mit den Eigenschaftsausprägungen eines Fluglotsen dem Betrieb genutzt hätte oder wie lange der „Fluglotse“ seine Erfüllung in einer Operator-Tätigkeit gesehen hätte. Wen, mit welchen Eigenschaftsausprägungen, benötigt der Betrieb an welchem Arbeitsplatz wirklich? Das erhöht die Effizienz der Fachkräfte-Rekrutierung.

Berufsorientierung ist im Kern die Organisation und die Begleitung von Orientierung-Suchenden bei der Entscheidungsfindung

Im Prozess der Berufsorientierung weiß der Orientierung-Suchende, dass er bewusst eine Entscheidung treffen soll – selbst wenn er das intuitiv tut. Er überlegt, wägt bewusst oder unbewusst ab und handelt zielorientiert.

Eine Entscheidung ist ein mentaler Prozess, dessen zentrale Komponenten Beurteilungen, Bewertungen und Wahlen von Optionen sind (H.R. PFISTERER et al. 2017, S.15).

Es müssen neue Informationen aufgenommen werden, im Gedächtnis werden Ziele, Konsequenzen, Dinge und Erscheinungen abgerufen, es wird analysiert, synthetisiert und bewertet. Dazu muss der Entscheider motiviert sein. Emotionen begleiten diesen Prozess (H.R. PFISTERER et al. 2017, S.20).

Entschieden wird größtenteils auf verschiedenen Ebenen (nach verschiedenen Entscheidungskriterien) an Hand von „Entscheidungs-Aspekten“. Das können Personen (Eltern, Autoritäten u.a.m.), Dinge (Erbschaft, Geld u.a.m.), Erscheinungen

(Traditionen, Freundschaften u.a.m.) oder Dimensionen (wie stark-schwach, mehr – weniger u.a.m.) sein.

Die Menge dieser Entscheidungs-Aspekte ergibt dann die Optionen unter denen sich entschieden werden kann (vgl. H.-R. PFISTERER et al. 2017, S 101). Entscheidungs-Aspekte sind sozusagen die Weggabelungen, an denen hinsichtlich des betrachteten Entscheidungskriteriums eine Richtungsentscheidung auf dem Weg zum Ziel notwendig ist.

Auf jeder Ebene wird so ein Entscheidungs-Aspekt bevorzugt bis von der allgemeinen bis zur speziellen Ebene alle Bevorzugungen feststehen. Damit ist dann letztlich die Entscheidung über das Bedingungsfeld für einen Beruf gefallen.

Auf der folgenden Seite ist der mögliche „Entscheidungsbaum“ eines heimatverbundenen Nordländers“ für seine Berufsfindung abgebildet.

Sieht die gleiche Person bei ihren Entscheidungen z.B. den Verdienst als Kriterium 1, könnten sich für andere dann untergeordnete Entscheidungsebenen mit ihren Aspekten auch andere Bevorzugungen und damit verbundene Entscheidungen ergeben.

Die Berufsfeldwahl könnte sich erweitern oder einschränken.

Wenn wir Menschen bei ihrer Berufsentscheidung unterstützen und begleiten wollen, geht es nicht darum, sie auf einen Beruf hin zu manipulieren, sondern zu verstehen, in welcher Situation sie sich befinden und von welchen Kriterien und Entscheidungs-Aspekten sie sich leiten lassen, welche sie noch gar nicht kennen und welche für sie als „gesetzt“ gelten.

So kann sich das Entscheidungsfeld für einen Beruf enorm einengen, wenn generations- und traditionsbedingt a priori als Kriterium der Priorität 1 feststeht: „Du wirst Arzt!“ oder „Du musst unbedingt studieren!“.

Die Beurteilung der „Wichtigkeit“ bei der Entscheidungsfindung

Schauen wir uns den Entscheidungsbaum des „heimatverbundenen Nordländers“ noch einmal an.

Welche Kriterien erachtet er als „wichtig“, was steht für ihn an erster Stelle, was an zweiter usw.? Und welche Argumente begründen diese „Wichtigkeit“? Nicht selten sind Berufsorientierungen von Wünschen, Idealvorstellungen, erhofften Vorteilen und Einredungen geleitet, die weder mit dem realen, noch sich zukünftig erarbeitbaren Kompetenzvermögen in Einklang stehen. Auch das Ego des Entscheidung-Suchenden spielt mitunter eine Rolle.

H.-R. PFISTERER u.a. unterscheiden zwischen einer relativen und absoluten Wichtigkeit (2017, S. 104). Bei der Entscheidung zwischen mehreren Ausbildungs- oder Berufsangeboten kann der Aspekt „Lebensgestaltung im ausgewogenen Verhältnis von Freizeit und Arbeit“ von großer absoluter Wichtigkeit sein. Wenn sich jedoch die Stellenangebote in Bezug auf das Verhältnis von Freizeit und Arbeit kaum

„Entscheidungsbaum“ eines heimatverbundenen Nordländers“ für seine Berufsfindung*:

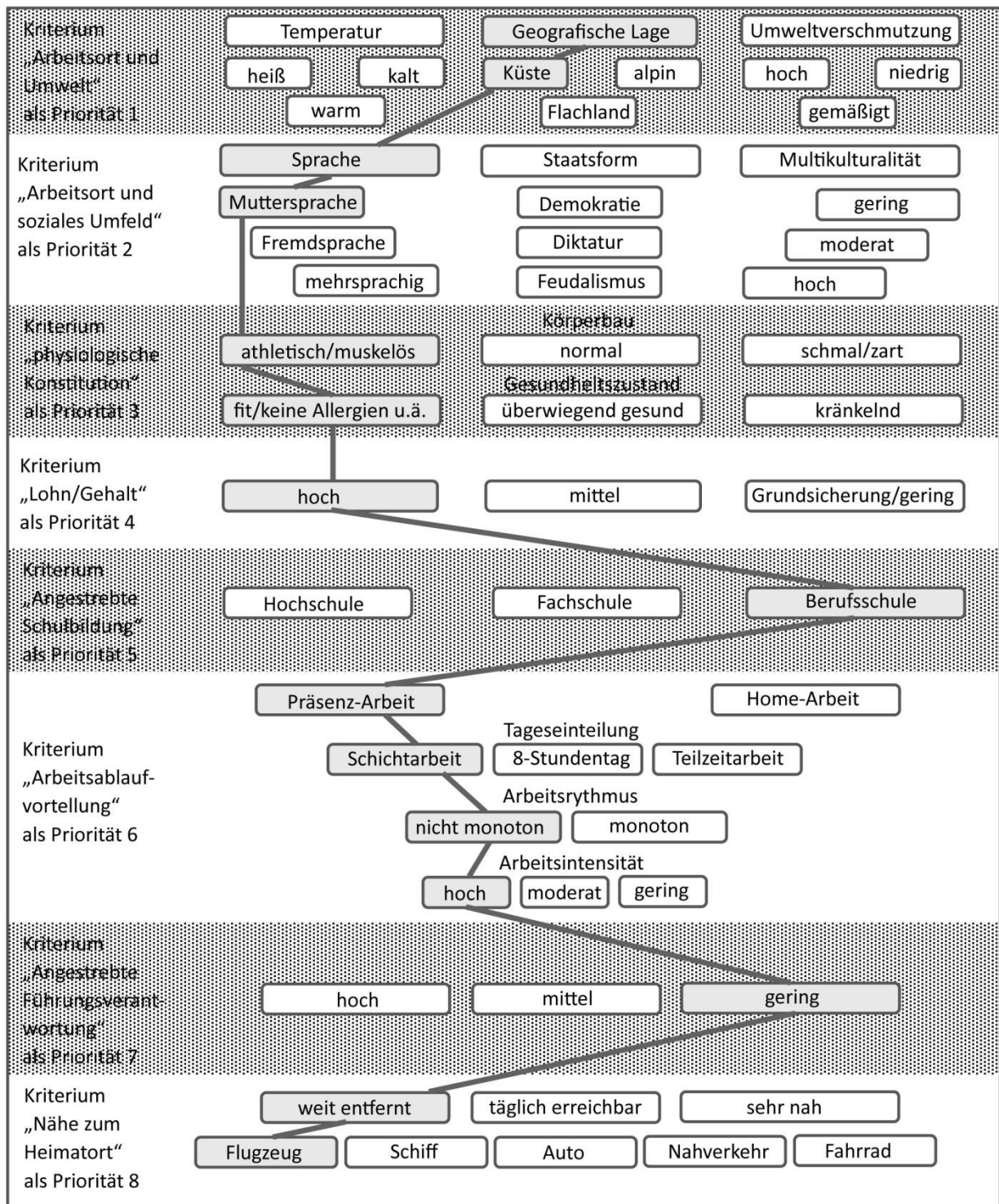


Abb. 2: Entscheidungsbaum

Ein möglicher Beruf könnte hier „Hochseefischer“ sein.

*Alle diese Entscheidungs-Aspekte lassen sich natürlich noch erweitern und ergänzen. Die Abbildung soll lediglich das Prinzip veranschaulichen.

unterscheiden, ist dieser Aspekt nur noch relativ wichtig und man wendet sich der nächsten Entscheidungsebene zu.

Aber selbst die „Relative Wichtigkeit“ kann als „Relative Empfindlichkeit“ oder als „Relativer Einfluss“ (W.M. GOLDSTEIN & J. BEATTIE 1991) interpretiert werden.

Bei bestimmten Entscheidungs-Aspekten genügt mitunter eine scheinbar unbedeutende Veränderung, um die Bevorzugung zwischen den Optionen deutlich zu verschieben. Nehmen wir einmal an, Bernd S. hat sich für eine Ausbildung zum Mechatroniker bei einem international agierenden CNC-Maschinenhersteller beworben und alle Tests erfolgreich absolviert. Am Wochenende wird ihm bewusst, dass das Unternehmen auf dem flachen Land angesiedelt ist und er als enthusiastischer Downhill-Fahrer bis zum nächsten Gebirgszug 30 km fahren müsste. Er entscheidet sich, seine Ausbildung in einem mittelständischen Automobilzulieferer-Betrieb im Harz aufzunehmen. Die Wichtigkeit, seine Ausbildung in einem internal tätigen Maschinenbauunternehmen ausüben zu können, unterliegt einer „Relativen Empfindlichkeit“.

W.M. GOLDSTEIN & J. BEATTIE (1991) weisen auf einen „Relativem Einfluss“ der Wichtigkeit hin.

Auszubildende Katrin M. möchte Pflegefachkraft in einem Krankenhaus werden. Sie hat drei Krankenstationen in die nähere Wahl gezogen, die alle gut erreichbar sind, lediglich etwas differenziert ein annehmbares Gehalt zahlen, sich aber im Sozial- und Führungsverhalten der Stationsärzte unterscheiden. Dieses Sozial- und Führungsverhalten übt einen relativen Einfluss auf die Wichtigkeit bei der Entscheidung aus. Die Wahrscheinlichkeit, dass sich Katrin M. für die Krankenstation entscheiden wird, bei der das Führungsverhalten mit den Vorstellungen von Katrin M. kompatibel ist, ist hoch.

Drei toxische Entscheidungsbarrieren

Gemeint sind hier drei Denkprozesse, die den Prozess der Berufsorientierung wie ein langsam wirkendes Gift lähmen und korrumpieren können. Diese „Gift“ kann sowohl vom Orientierung-Suchenden als auch vom Orientierenden eingesetzt werden. Die drei toxischen Dosen sind die Charaktere „Der Starrköpfige“, „Der Egomane“ und „Der Radfahrer“ (vgl. B. HEIRS & P. FARREL 1986, S. 214ff)⁴.

„Der Starrköpfige“ ist der Rechthaber. Für ihn sind Veränderungen furchtbar. Er würgt instinktiv und unvernünftig jegliche Ideen und neuen Wege ab. Sicherheit kommt vor Fortschritt. Sie hinterfragen sich nicht. Für sie ist alles entweder Schwarz oder Weiß. Zu ihnen zählen der immer noch im Patriarchat lebende zu verehrende Vater, die „alles wissende“ Unterstufenlehrerin, der als „Gesetzestransformator“ arbeitende Beamte u.a.m.

„Der Egomane“ handelt aus Eigeninteresse und ist an den Denkweisen anderer Menschen völlig uninteressiert. Er ist ein „ungeselliges Biest, das zu gemeinschaftlicher Denkarbeit nichts beizutragen hat – außer pompösem Getue und

⁴ B. Heirs & P. Farrel nennen die drei Charaktere in ihrem Buch den „Starrkopf“, den „Ego-Kopf“ und den „Machiavellistischen Kopf“.

Selbstvergötzung“ (B.HEIRS & P. FARREL 1986, S. 218). Alles muss sich nach ihm richten, er hat niemals Schuld, die Erfolge des Teams sind durch ihn erreicht wurden. Er ist der Star. Typische Vertreter dieser Kategorie sind die Machos, die beruflichen Ehrgeizlinge, die verzogenen Mutter- oder Vater-Söhnchen/Töchterchen u.a.m.

„Der Radfahrer“. Er tritt nach unten und buckelt nach oben. Er ist schlauer als der Egomane, aber auch hinterlistiger. Er kann die Gefühle und den Ehrgeiz anderer Personen manipulieren und klug „Schach“ mit anderen Menschen für seine Zwecke spielen. Berufsorientierung ist für ihn ein Machtspiel bei dem mit Hoffnungen und Ängsten „gearbeitet“ wird. Immer dort, wo es um Quoten der Anerkennung geht, finden wir auch den „Radfahrer“. Er überredet geschickt Orientierung-Suchende, sich für eine bestimmte Sache zu entscheiden, weil ihm das „nach oben“ Anerkennung verschafft. Oder: Der Orientierung-Suchende manipuliert seinen Helfer/Begleiter, genau das zu ermöglichen und zuzulassen, was er möchte.

Alles drei Charakteren geht es nicht um die Sache, sondern in erster Linie um sich selbst. Auch in Berufsorientierungsprozessen sollten wir in Behörden, Schulen, Elternhäusern und selbst bei den mehr „exotisch erzogenen“ Orientierung-Suchenden mit ihnen rechnen.

Abwägungen und Kompromisse

Vorteile gegen Nachteile abzuwägen fällt vielen Orientierung-Suchenden schwer. Solche „Abwägungen“ (Trade-offs) können innere Konflikte, starke Emotionen oder Entscheidungsvermeidungshandlungen hervorrufen (E.U. WEBER, J. BARON & G. LOOMES, 2001).

So kann sich der Orientierung-Suchende in einer Situation befinden, einen sachlichen und logisch begründeten Nutzen gegen damit verbundene Emotionen abzuwägen oder zwischen verschiedenen Emotionen abzuwägen, zwischen gemeinsamen und einzigartigen Merkmalen von Optionen oder zwischen dem praktischen Nutzen einer Sache und der damit verbundenen Einhaltung bzw. Nichteinhaltung moralischen Prinzipien abzuwägen. Besonders schwierig wird es, wenn durch die Entscheidung Werte bzw. Prinzipien verletzt werden könnten, die eine Person für sehr essenziell hält (protected values) – z.B. die Freundschaft zu einem anderen Menschen (vgl. J. BARON & S. LESHNER, 2000).

Manchmal möchte und kann der Orientierung-Suchende schwierige Entscheidungen temporär vermeiden, beispielsweise indem er die Entscheidung aufschiebt, die Entscheidungssituation ignoriert, die Entscheidung verdrängt, sie delegiert oder aussitzt (vgl. C.J. ANDERSON , 2003, S. 139 ff). Entschieden wurde in solchen Fällen jedoch anhand der bewussten und unbewussten Beweggründe des Orientierung-Suchenden dadurch faktisch nichts.

Die meisten Abwägungen sind mit Kompromissen verbunden.

Ohne Kompromisse geht es kaum

Nicht wenige Entscheidungen beruhen auf Kompromissen und der Anlass, einen Kompromiss zu schließen sind immer offenkundige oder verborgene Konflikte zwischen verschiedenen Bedürfnissen, Interessen oder Wünschen. So können sich z.B. Konflikte ergeben zwischen den Lebenserfahrungen junger Orientierung-Suchender und denen älterer „Beraten-Wollender“, aber auch Konflikte „im Orientierung-Suchenden“ selbst. Z.B. wenn er über ein hohes Leistungspotenzial sowie vielseitige Interessen verfügt und ihm sich dadurch viele berufliche Einstiegsmöglichkeiten eröffnen, zwischen denen er sich entscheiden muss. Oft beruhen Konflikte aber auch nur auf Missverständnissen.

Einen Kompromiss zu schließen verlangt, einen Konflikt auf der Basis einer gegenseitigen freiwilligen Übereinkunft zu lösen. Dabei geht es um den beiderseitigen Verzicht auf Teile der jeweils gestellten Forderungen, erhofften Erwartungen, entwickelten Motivationen. Die Konflikt-Seiten gehen ehrlich aufeinander zu, taktieren nicht. Sie verlassen die eigene Position und bewegen sich auf ein gemeinsam akzeptiertes Ergebnis hin. Dazu braucht es Vernunft, Achtung der gegnerischen Positionen und Dissens-Management (E. ZWINGMANN et al 2000) - und das hängt wiederum von der Lebenserfahrung, intellektuellen Flexibilität und Kommunikationsfähigkeit der Beteiligten ab.

Wenn es in einem regional begrenztem Wirtschaftsraum nur die Menge X an Ausbildungsberufen gibt und der Berufswunsch sich nicht in dieser Menge befindet, dann muss der Orientierung-Suchende wahrscheinlich einen Kompromiss bei der Berufswahl eingehen oder den Wirtschaftsraum so lange wechseln bis er seinen Berufswunsch erfüllt bekommt.

Das muss der Sich-Orientierende können und wollen.

Klug abwägen und Kompromisse schließen lernen, sollten ein Übungsbestandteil im Prozess der Berufsorientierung sein.

Emotionen sind das „Zünglein an der Waage“

Emotionen sind die ausschlaggebenden Momente, die Berufsorientierung beeinflussen. Das wird meist gar nicht so wahrgenommen oder gewusst, was dann zu einem Erstaunen führt, warum sich denn nun bei ausführlichster Beschäftigung und logischer Argumentation, der Betreffende „plötzlich“ völlig anders entschieden hat.

Lange galten Emotionen eher als ein Störfaktor, der eine rationale Entscheidung behindert (P. SLOVIC et al. 1988; G. LOEWENSTEIN 1996; E. PETERS et al. 2006); heute weiß man, dass Emotionen ein wesentlicher Aspekt fast jedes Orientierungsprozesses sind und dass selbst „rationale Entscheidungen“ ohne emotionale Prozesse nicht möglich sind (vgl. H.-R. PFISTER & G. BÖHM 2008; A. DAMASIO 1994).

J. RUSSEL und E. FEHR haben es auf den Punkt gebracht: „Jeder weiß, was eine Emotion ist, bis er gebeten wird, eine Definition dafür zu geben“ (1984).

In der Psychologie finden wir häufig die Arbeitsdefinition, dass Emotionen als Gemütsbewegungen oder psychische Erregungen verstanden werden, die durch bewusste oder unbewusste Wahrnehmungen, Gedanken und Erinnerungen ausgelöst werden und einen großen Einfluss auf das Denken, die Motivation, die Überzeugungen, die Erwartungen und das Handeln des Menschen ausüben (vgl. K. SCHERER 1993, S. 1–41).

Emotionen werden zum Ausdruck gebracht durch Scham, Verlegenheit, Angst, Liebe, Wut, Hass, Freude usw. - aber über Emotionen wird wenig gesprochen.

Dazu kommt, dass Begriffe wie „Emotion“, „Gefühl“, „Affekt“ und „Stimmung“ gelegentlich als stilistische Synonyme in der Alltagskommunikation verwendet werden. Das sind sie aber nicht.

Ein „Gefühl“ ist die innerlich bewusst erlebte Seite einer Emotion. Gefühle sind uns „klar“, über sie können wir reden.

Ein „Affekt“ ist ein emotionaler Zustand von kurzer und sehr intensiver Zeitdauer, der sich sofort im Verhalten äußern kann. Da haben wir unsere Emotionen nicht bewusst „im Griff“. Wir „handeln im Affekt“.

Die „Stimmung“ hingegen ist ein länger anhaltender Emotionszustand von nicht so starker Intensität, der sogar erhalten bleiben kann, wenn das ursprünglich emotionsauslösende Ereignis schon lange vorbei ist (K. SOKOLOWSKI 2008, S.294ff). Man ist in einem konkreten Fall tief enttäuscht worden und nimmt diese Stimmung in die Zukunft mit: „Es hat ja alles keinen Zweck“.

Emotionale Zustände und Reaktionen zu erkennen, zu erfühlen und zu verstehen, führt uns zur emotionalen Intelligenz.

Sie ist der intelligente Umgang mit Emotionen: das Emotionen erkennen, Emotionen in ihrer Wirkung bewerten, Emotionen hervorrufen, Emotionen verändern, Emotionen lenken, u.a.m.

Gekonnte Berufsorientierung ist daher immer auch das gezielte Entstehenlassen und Einsetzen von Emotionen, um die Orientierungshandlung auf einem überschaubaren Entscheidungsfeld zu halten.

Was wir benötigen, ist die Erziehung der Gefühle

Wir Menschen kommen mit einer enormen Empathiefähigkeit zur Welt und solange wir keine negativen Erfahrungen machen, weiten wir unsere Suche auf alle Personen im engeren und weiteren Umkreis aus. Entscheidend ist dabei die Qualität der Beziehungen (vgl. G. HÜTHER 2016, S.58).

Alles, was die Beziehungsfähigkeit von Menschen verbessert, ist sinnvoll.

Gefühle sind die „geheime Macht“, die unser Handeln, unsere Lebenspläne, unsere Weltsichten, unser soziales Miteinander, unsere Werte und unsere Entscheidungen letztlich bestimmen (S. McNEAL 2008).

Wir müssen das Gefühl haben, dass etwas für uns und unser Leben wirklich wichtig ist. Sonst kommt es nicht zu der für jeden Entwicklungsprozess erforderlichen inneren Erregung. Wenn es „unter die Haut geht“, weil es aus einem eigenen Bedürfnis erwächst oder einer besonderen Begabung entspricht, dann löst es Entdeckerfreude und Gestaltungslust aus (vgl. G. HÜTHER 2016, S.62ff).

Wir können uns rational über noch so viel im Klaren sein, Argumente herleiten und Sachverhalte begründen, wenn es zur Entscheidung kommt, vertrauen wir unserem Gefühl.

Genau genommen vertrauen wir unserem Unterbewusstsein, also all dem, was wir an Erfahrungen gesammelt haben, überliefert bekommen haben, unseren Hoffnungen, Wünschen, Vorstellungen, Vorurteilen, Einredungen und Ängsten. Und dann entscheiden wir!

Der Rat „Höre auf Dein Bauchgefühl!“ kommt nicht von Ungefähr. Er hat seine Berechtigung, weil damit gemeint ist: Überlege gut! Ziehe alles für Deine Entscheidung zu Rate! Handele nicht rational vorschnell! Wäge Deine Entwicklungsbedingungen und –möglichkeiten ab! Lasse Dich nicht von Deinem Ego überholen, sondern schaue genau hin, was Du wirklich kannst und zukünftig könntest. Stelle Dir hohe, aber erreichbare Ziele, verfalle jedoch nicht in Wunschdenken!

In uns ist eine Waage eingebaut: Auf der einen Waagschale liegen alle uns bewussten rationalen Erkenntnisse und auf der anderen Waagschale unsere Gefühle und unser Unterbewusstsein.

Sehr selten bleibt der Zeiger in der Mitte, meist schlägt er in Richtung der Gefühle aus.

Das Dilemma von Ausbildungs-, Studien- oder Berufsabbrechern liegt größtenteils darin, dass sie sich von rationalen Argumenten „übereumpeln“ lassen und das vielleicht noch gepaart mit ein wenig Wunschdenken und Ego-Pflege.

Wie viele junge Menschen studieren, weil die Familientradition gewahrt werden „muss“, weil ein Studium scheinbar eine gesellschaftliche Stellung zum Ausdruck bringt, weil es „en vogue“ ist. Sie fühlen nicht nur, sondern wissen auch, dass das, was von ihnen verlangt wird, nicht ihrer Lebensplanung und ihrem wirklichen Potenzial entspricht. Mit hohem Fleiß- und Willensaufwand tun sie dann das, was sie niemals tun wollten anstelle sich mit dem Thema wissenschaftlich auseinanderzusetzen, welches sie in sich spüren und das ihr zukünftiger beruflicher Lebensinhalt sein sollte.

Als Berufsorientierender sollte ich aktivierende Emotionen in eine positive Richtung lenken können „und den Smog ... beseitigen, der durch negative Emotionen entsteht“ (D. GOLEMAN, R. BOYATZIS, A. McKEE 2002, S.21).

Es sind die scheinbar kleinen Dinge, die Großes bewirken.

Nur dann, wenn sich der Orientierung -Suchende sich in seiner Einzigartigkeit von einer anderen Person gesehen und wertgeschätzt fühlt, ist er bereit, sich zu öffnen und das Wissen und Können, die Vorstellungen und Erfahrungen dieser anderen Person zu übernehmen. (vgl. G. HÜTHER 2016, S.59).

Wenn ich eine angenehme vertrauensvolle Stimmung erzeugen kann, Empathie zeige, durch meine Kompetenz überzeugen kann, nicht enttäusche, mich einsetze, inspiriere und glaubhaft die Karrieremöglichkeiten einer bestandenen Ausbildung vergegenwärtigen kann, dann „bewege“ ich die ehemals Unorientierten und sie bahnen sich ihren Weg von alleine.

Antoine de SAINT-EXUPERY (1900 – 1944), der Verfasser des „Kleinen Prinzen“ drückte das so aus:

„Wenn Du ein Schiff bauen willst, dann trommle nicht Männer zusammen, um Holz zu beschaffen, Aufgaben zu vergeben und die Arbeit einzuteilen. Sondern lehre sie die Sehnsucht nach dem weiten, endlosen Meer.“

Die zentrale Rolle der Organisation von Bewährungssituationen

Was von Pädagogen seit jeher eingefordert und in erfolgreichen innovativen Schulmodellen längst umgesetzt worden ist, bestätigt heute die moderne Neurobiologie : Anstelle der bisherigen extrinsischen Verfahren zur Verbesserung der Lernleistungen müssen Bedingungen, also Erfahrungs- und Gestaltungsräume, geschaffen werden, die die intrinsische Motivation der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen zum Lernen und Gestalten, zum Mitdenken und Mitmachen wecken und stärken (vgl. G. HÜTHER 2016, S.157).

Wer niemals erlebt hat, wie etwas in der Praxis funktioniert, was Arbeitswelt konkret bedeutet, was sein Kopf, seine Hände, sein Körper wirklich können, aushalten und für Neues offen sind, an welchen Kriterien soll der sich denn entscheiden?

Indem ihm ein fragmentarischer Ausschnitt der Realität erzählt wird? Er ein Video sieht? Das reicht nicht aus! Das kann der Anfang eines Entscheidungsprozesses sein.

Berufsorientierung heißt, Lernen zu organisieren, zu stimulieren, zu kontrollieren, zu präzisieren. Und das nicht formal, sondern kopf- und situationsgerecht für den Lernenden. Berufsorientierung ist auch Hinfallen lassen und ohne zu „pampern“ angemessen beim Aufstehen helfen.

Gelernt wird von Schülern nur das, was einhergeht mit

- Aktivierung der bewussten Wahrnehmung,
- Fokussierung der Aufmerksamkeit und
- Aktivierung der emotionalen Zentren in den tieferen Bereichen des Gehirns (vgl. G. HÜTHER 2016, S.114).

Die Ausrichtung an den Phasen der vollständigen Handlung „Über Arbeitswelten informieren, Arbeitswelterkundungen planen, über Prioritäten entscheiden, Arbeitswelten erleben, Erlebtes auf Ausreichendes kontrollieren, Bewerten“ können diesen Prozess sinnvoll unterstützen (vgl. W. HACKER 1973).

Das, worauf sich orientiert werden soll, wird vor allem dann in das Arbeitsgedächtnis aufgenommen und eventuell ins Langzeitgedächtnis transferiert, wenn der Lernende die Motivation und die Möglichkeit hat, das Gelernte durch mentale oder reale Aktivitäten auch anzuwenden (D. TREICHEL 2004, S.37).

Erzähle es mir, und ich vergesse.
Zeige es mir, und ich erinnere mich.
Lass es mich tun, und ich verstehe es.

Konfuzius (551 bis 479 v. Chr.)

Ja, dem Entscheiden sollte das Informieren und Planen vorausgehen. Aber danach erfolgt nicht mechanistisch das „kybernetisch modellhafte“ Entscheiden. In *allen* Phasen der vollständigen Handlung spielt die emotionale Intelligenz eine Rolle. Oft wird das gar nicht mitgedacht.

Intelligent - im Sinne von rationaler und emotionaler Intelligenz - sind die Sich-selbst-organisieren-Könnenden, die leicht Strukturen-erkennen-Könnenden, die Empathie-zeigen-Könnenden, die ihren Wissens- und Könnens-Fundus real einschätzen Könnenden. Es sind diejenigen, die die Neugier antreibt, die Entdecker, die Ausprobierer, die Verwerter, die Problemlöser.

Soziale Stellung und Macht sind nicht ihre Ziele, vielmehr das Sachprobleme lösen in einem menschenwürdigen Umfeld. Ellen Musk ist rational ein hochintelligenter Mensch und verdient dafür alle Anerkennung, emotional intelligent ist er leider nicht.

Fünf hilfreiche didaktische Prinzipien

Das Prinzip der Ehrlichkeit:

Wenn ich jemanden motivieren will, einen bestimmten Beruf zu ergreifen, muss ich ihm Sinn bieten, muss ich authentisch sein, Autorität sein und muss den Orientierung-Suchenden Räume der Verantwortung und der Eigenständigkeit eröffnen. Das geht nur, wenn ich ehrlich zu ihnen bin, ihnen nicht nur die „Schokoladenseite“ einer beruflichen Tätigkeit „verkaufe“, sondern sie auch auf Anstrengendes, Unangenehmes, Zu-ertragendes hinweise.

Ein Mechatroniker kann eben nicht nur an kreativen Problemlösungen arbeiten, sondern ebenso in einer Produktionsstrecke jeden Tag dieselbe monotone Tätigkeit ausführen. Eine Pflegekraft kann das dankbare Lächeln eines Pflegebedürftigen entgegennehmen und andererseits ihn beim Sterben begleiten. Ehrlichkeit schafft Vertrauen und Vertrauen ist der Motor guter Berufsorientierung.

Das Prinzip des Sinne-nutzens:

Wie setzen wir unsere Sinne bei der Entdeckung unserer Umwelt ein? Am meisten sind wir uns kulturell und historisch über unseren Sehsinn bewusst und verarbeiten andere Sinnessignale unbewusster, obwohl sie bei weitem nicht weniger wichtig sind. Wollen wir jemanden etwas verständlich machen, ist es immer gut, etwas schematisch aufzuzeichnen, ein Bild zu zeigen, ein Video, ihn als Avatar durch einen virtuelle Arbeitswelt zu schicken. Das Beste aber ist, ihn für eine gewisse Zeit an

dieser Arbeitswelt real teilhaben zu lassen, damit er nicht nur sieht, wie es ist, sondern auch heißes Motorenöl riechen kann, die Zutaten eines Teiges schmecken kann, den Lärm tobender Kinder auf dem Schulhof hört, Reinigungsmittel riecht und die ausgesteckte Hand eines pflegebedürftigen Menschen fühlen kann.

Das Prinzip der Fasslichkeit:

Hier geht es nicht nur um das kognitive Erfassen über das Anknüpfen an schon Vorhandenes, sondern auch um das haptische, das mit den Händen „begreifen“. Insofern ist das Prinzip der Fasslichkeit auch ein Teil des Prinzips der Sinne-nutzens. Wenn wir in einen Karton links und rechts ein Loch schneiden, damit wir mit den Händen hineingreifen können, dann können wir ohne es zu sehen, wenn wir die richtige Vorstellung davon haben, ein Getriebeteil, eine Backware oder eine Handgelenkbandage erfüllen.

Das Prinzip des Neugier-weckens:

Wir sind sehr neugierig geboren und haben uns die Neugier zum Entwicklungsprinzip gemacht. Es ist langweilig und demotivierend, über Berufsinhalte dicke Bücher zu lesen oder ermüdende Vorträge zu hören. Warum sollten wir daher nicht Berufe entdecken lassen? Verpacken wir doch das Wissen um berufliche Tätigkeiten und Anforderungen portioniert so, dass es Freude macht, es „auszuwickeln“ wie ein Geschenk. Warum erlischt eine brennende Kerze, wenn ich „schützend“ vor sie einen Zylinder stelle und diesen anpuste? Was hat das mit dem Beruf eines Architekten, eines Automobilherstellers oder Maschinenbauers zu tun?

Das Prinzip der Einheitlichkeit und Differenzierung:

Sicher kann man eine Gruppe von Menschen völlig berechtigt einheitlich über Berufsinhalte informieren. Man sollte nur nicht vergessen, dass jeder Kopf ist anders ist, jeder Orientierung-Suchende andere Erfahrungen gemacht hat und genau das die Resonanzpunkte sind, an denen ich Neues andocken kann. Deshalb ist es wichtig, aus verschiedenen Sichten eine berufliche Tätigkeit zu sehen, Erlebniswelten zu schaffen und so Berufliches individuell „begreifbar“ zu machen.

Der Berufsorientierungstrichter

Der allgemeine Voraussetzungscheck

<p>Physische Voraussetzungen Körperkraft, Körpergröße, Allergien, Gesundheitszustand, Schmerzempfindlichkeit</p> <p>Kulturelle Voraussetzungen Arbeits-/Lebensweise, Traditionen, Religion, Vorurteile, Werte, Normen, Regeln Konfliktlösungsverhalten, Geschlechterrollen Selbstorganisation</p> <p>Regionale Voraussetzungen Wohnort Stadt/Land, Familienbindung, Mobilität</p>	<p>Psychische Voraussetzungen Lärmresistenz, Monotonieverträglichkeit, Ängste/Phobien</p> <p>Arbeitsplatzspezifische Voraussetzungen Teamarbeit/Einzelarbeit Arbeitsabläufe/Schichtarbeit Arbeitskleidung, Arbeitsmittel, Betriebsmittel Sicherheits- und Umweltvorschriften</p> <p>Lebensplanungs-Voraussetzungen Studium, Auslandsaufenthalt, Familie, Kinderzahl, Arbeitsvolumen/-zeit, Interessen, Wünsche, Bedürfnisse</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Zur Auswahl stehende Berufsbilder nach dem Voraussetzungscheck

berufliche Tätigkeitsfelder
Einsatzgebiete

Der Entscheidungsprozess

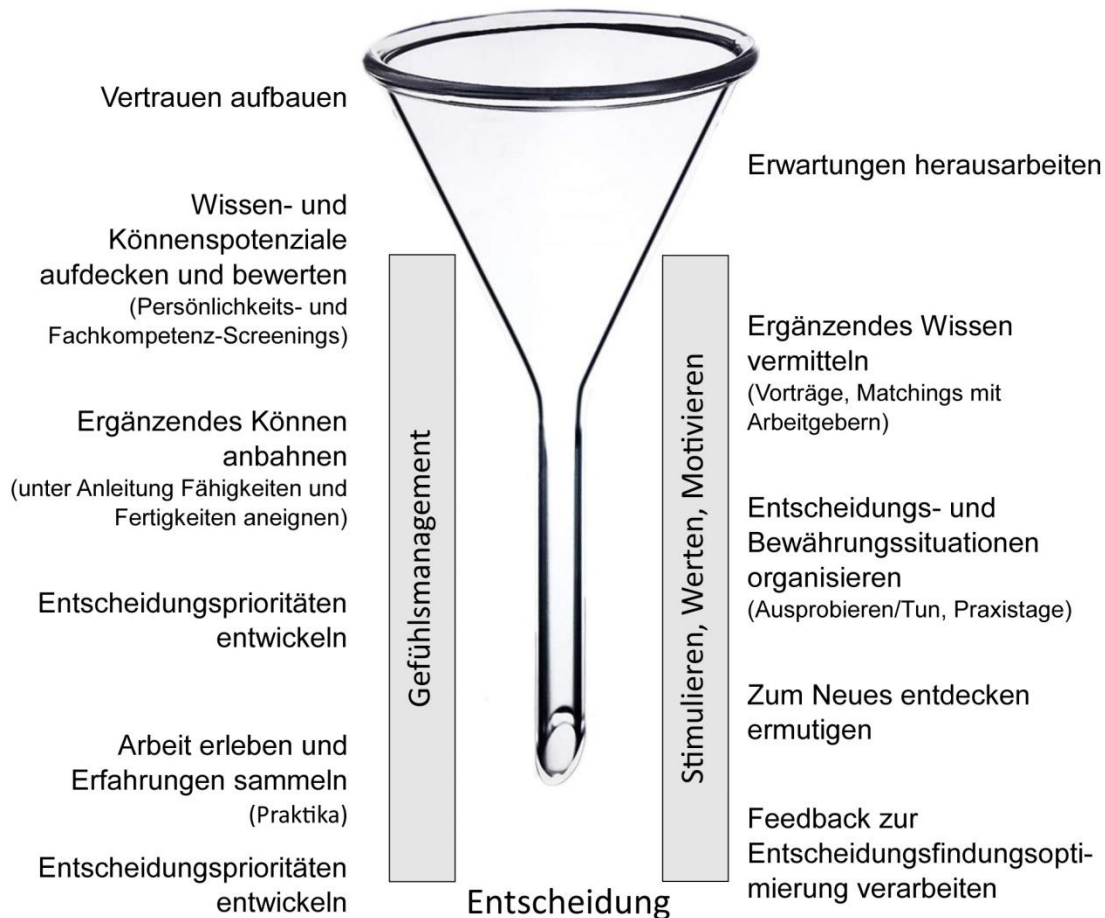


Abb. 3: Berufsorientierungstrichter

Es gibt Menschen, die es schaffen, andere nicht nur einzuladen und zu ermutigen, sondern sie sogar zu inspirieren. Menschen, die einfach Freude daran haben, einen Funken in anderen zu wecken, etwas in ihnen zu entzünden (vgl. G. HÜTHER 2016, S140)

Berufsorientierer, wie Eltern, Lehrer, Ausbilder u.a., sollten hier unbedingt dazugehören!

Hier ein Beispiel für die Stofflich-zeitliche Gliederung eines 352 Unterrichtseinheiten (UE) umfassenden 9-Wochen-Kompaktlehrganges „Berufsorientierung“ als integrativer Bestandteil von Ausbildungs- und Berufsorientierungs-Projekten:

Berufsorientierung

Stofflich-zeitliche Gliederung

Gliederung	Inhalt	UE	Didaktisch-methodische Hinweise
immanent	Vertrauen aufbauen		Ist ein Prozess, der sich vor dem Curriculum anbahnen und während des Curriculums immanent fortsetzen sollte: Ehrlich kommunizieren, Zuhören, verlässlich sein, Zeit aufbringen, Freiräume einräumen, Selbstbewusstsein stärken, Chancen geben, geduldig sein.
1	Erwartungen aufdecken sowie Wissen- und Könnens-Potenziale erkunden	32	Gespräche, Interviews, Verhaltens- und Fachkompetenz-Screenings
2	Erläuterung des Dualen Ausbildungssystems	12	Anschaulicher Vortrag mit Feedbackrunden
3	Wissensvermittlung und Könnensanbahnung für regional relevante Berufe und Fachkräftebedarfe		TN bei ihrem aktuellen Erwartungs-, Wissens- und Könnens-Stand abholen
3.1	Theorievermittlung und Übung grundlegender Handlungen	80	ergänzendes Wissen vermitteln, neue Fähigkeiten anbahnen
3.2	Projektarbeit	40	Entscheidungs- und Bewährungs-situationen organisieren durch Werkstattarbeit, Pflegedienst, Bürotätigkeit u.ä. – praktisches Ausprobieren
4	Erkundung individueller Entscheidungsprioritäten	16	Persönliche Gespräche
5	Matchingveranstaltungen mit Unternehmens- bzw. Einrichtungsvertretern	24	Produktionsleiter, Schichtleiter, Stationsleiter, Arbeiter, Pflegekräfte u.a. über ihre Arbeit berichten lassen, Rückfrage- und Diskussionsrunden organisieren

6	Branchenentscheidungen vorbereiten		Persönliche Gespräche zur Entscheidungsfindung und Kompromissbildung
7	Praktika		
7.1	Vorbereitung und -einweisung	4	Aufklärung über prinzipielles Verhalten, Anweisungsbefolgungen, Sicherheits- und Umweltschutzbedingungen
7.2	Rotierendes betreutes Praktikum	120	3 x 40 UE Praktikum pro TN in verschiedenen Einrichtungen bzw. Unternehmen, kontrolliert und betreut
7.3	Praktikumsauswertung	8	Gruppenarbeit
8	Ausbildungs-/Berufsentscheidung	16	Persönliche Gespräche

Literaturverzeichnis

Anderson, Christopher J.: The psychology of doing nothing: forms of decision avoidance result from reason and emotion. *Psychological Bulletin*, 129(1). 2003. S. 139–166.

BA - Bundesagentur für Arbeit: Sozialversicherungsdaten (integrierte Erwerbsbiografien, IEB). 2020

Baron, Jonathan, & Leshner, Sarah: How serious are expressions of protected values? In: *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 6(3). 2000. S. 183–194.

Boyatzis, Richard; Goleman, Daniel; McKee, Annie: *Emotionale Führung*. Econ Verlag, München 2002. 356 S. ISBN 3-430-13289-4

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): *Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 2020*. Bonn 25. August 2020, S. 4 (463 Seiten, bibb.de [PDF; 3,0 MB; abgerufen am 26. Mai 2021]).

Damasio, Antonio R.: *Descartes' error . Emotion, reason and the human brain*. New York: Putnam. 1994

DZHW - Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (Forum Hochschule 3/2012, Forum Hochschule 4/2014, Forum Hochschule 1/2017, Projektbericht Studienabbruchquoten 10/2018, DZHW Brief 3/2020, DZHW Brief 5/2022). 15. September 2022. Lizenziert unter Datenlizenz Deutschland Namensnennung 2.0.

Fehr, Ernst & Russell, James: Concept of Emotion Viewed From a Prototype Perspective. In: Journal of Experimental Psychology. General Published 1 September 1984

Gretchen Craft Rubin: mächtig reich berühmt sexy. Econ Verlag, München 2001, 335 S., ISBN 10: 3430178762

Goldstein, William M. & Beattie, Jane (Hrsg.): Judgements of relative importance in decision making: The importance of interpretation and the interpretation of importance. Frontiers in mathematical psychology. New York: Springer. 1991

Hacker, Winfried: Allgemeine Arbeits- und Ingenierpsychologie – Psychologische Struktur und Regulation von Arbeitstätigkeiten, Berlin: Hans Huber Verlag, 1973.

Heirs, Ben & Farrell, Peter: Entscheidungsmanagement. Wirtschaftsverlag Langen-Müller Herbig, München 1989. 324 Seiten. ISBN-13 : 978-3784472423

Hüther, Gerald: Mit Freude lernen – ein Leben lang. Weshalb wir ein neues Verständnis vom Lernen brauchen. Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen / Bristol 2016. ISBN: 9783525701829

Key, Ellen & Karolina Sophie: Das Jahrhundert des Kindes. Beltz-Verlag. Weinheim 2006

Konfuzius: Zitat. In: <https://www.zitate7.de> › Sage-es-mir-und-ich-vergesse.html

Lennon, John: Zitat, sinngemäße Übersetzung. in: <https://berühmte-zitate.de/zitate/1976791-john-lennon>

Loewenstein, George: Out of control: visceral influences on behavior. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 65(3). 1996. S. 272–292.

Maaz, Kai: Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation (DIPF). In: Bildungsabbrecher: Wo hakt es im System? von Kai Remen. 2024

McNeal, Scott: Ein Gefühl für Erziehung. Eine Nachdenkhilfe über das, was uns im Leben am meisten beeinflusst. NOVUM-Verlag, Neckenmarkt München 2008. Monographie 330 S., ISBN: 3-85022-513-5; 978-3-85022-513-7

Ostermann, Kerstin; Patzina, Alexander; Morris, Katy: Stratified Scars: Social inequality in the labor market consequences of upper secondary dropout. Preprint auf SocArxiv. Society 2024

Peters, Ellen: The functions of affect in the construction of preferences. In: Lichtenstein, S., & Slovic, P. (Hrsg.), The construction of preference New York: Cambridge University Press. 2006. S. 454–463

Pfister, Hans-Rüdiger & Böhm, Gisela: The multiplicity of emotions: a framework of emotional functions in decision making. Judgment and Decision Making, 3(1). 2008 S. 5–17.

Pfister, Hans-Rüdiger; Jungermann, Helmut; Fischer, Katrin: Die Psychologie der Entscheidung. Springer-Verlag Berlin Heidelberg, 4.Auflage 2017. 465 S. ISBN 978-3-662-53037-5

RVaktuell - Fachzeitschrift und amtliche Mitteilungen der Deutschen Rentenversicherung <https://rvaktuell.de/02-2022/in-den-naechsten-zehn-jahren-gehen-sieben-millionen-beschaefigte-in-rente/>

Saint- Exupery, Antoine de : Zitat. In: <https://www.zitate7.de> › Wenn-Du-ein-Schiff-bauen-willst.html

Scharlach, Matthias: Wer denn nun? - Wege zu einer wirksamen Personalauswahl für unternehmenstypische Handlungsfelder. 2015, 15 S. - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-113179 - DOI: 10.25656/01:11317

Scherer, Klaus R.: Neuroscience projections to current debates in emotions psychology. In: Cognition and Emotion, 7 . 1993

Seegers, Philipp Karl: Das „besser geeignet“ definieren. In: HR Journal, Hamburg. 29. Dezember 2020

Slovic, Paul, Lichtenstein, Sarah & Fischhoff, Baruch: Decision making. In: Atkinson, R.D.; Herrnstein, R.J.; Lindzey, G. & Luce, R.D. (Hrsg.), Stevens' handbook of experimental psychology . Vol . 2: Learning and Cognition (S. 673–738). New York: Wiley. 1988

Sokolowski, Kurt: Emotion. In: Müsseler; J. (Hrsg.), Allgemeine Psychologie. Spektrum, Heidelberg, 2. Aufl., 2008. S. 294–333.

Test für Medizinische Studiengänge und Eignungstest für das Medizinstudium III: Originalversion III des TMS/EMS. Hogrefe Verlag, Göttingen. 1. Auflage 2019. 119 S. ISBN-9783801729363

Treichel, Dietmar: Handlungsorientiertes Lernen - Konsequenzen für die Mediendidaktik. In: Mayer, Otto und Treichel, Dietmar: Handlungsorientiertes Lernen und eLearning - Grundlagen und Praxisbeispiele. Oldenbourg Wissenschaftsverlag 2004.

Weber, Elke U., Baron, Jonathan & Loomes, Graham (Hrsg.): Conflict and tradeoffs in decision making. Cambridge, UK: Cambridge University Press. 2001

Zwingmann, Elke; Schwertl, Walter; Staubach, MarieL.; Emlein, Günther: Management von Dissens: Die Kunst systemischer Beratung von Organisationen. Campus Verlag, Frankfurt/New York. 2. Edition, 231 Seiten. ISBN-13: 9783593364360