BENJAMIN DREER & BÄRBEL KRACKE (Universität Erfurt)

Lehrerkompetenzen und Personalentwicklung im Kontext schulischer Berufsorientierung – Zur Bedeutung der Lehrerbildung

Abstract

Seit einigen Jahren existieren modellhaft Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote für Lehrpersonen zur schulischen Berufsorientierung in Deutschland. Diese greifen einen Bedarf zur Personalentwicklung im Kontext der schulischen Berufsorientierung auf, der in Wissenschaft und Praxis immer deutlicher formuliert wird. Die Angebote beziehen sich dabei jedoch nicht auf eine gemeinsame theoretische Grundlage, aus der – wie bei anderen Fachinhalten der Lehrerbildung – systematisch Bildungsinhalte abgeleitet und auf die verschiedenen Phasen der Lehrerbildung verteilt werden. Vielmehr gibt es große inhaltliche Überschneidungen der in den verschiedenen Phasen angebotenen Bildungsmaßnahmen. Es wird deutlich, dass ein theoretisch fundierter Bezugsrahmen fehlt, der eine systematische Inhaltsauswahl und -verteilung ermöglicht.

1 Einleitung

Die Qualifizierung von Lehrpersonen für eine moderne schulische Berufsorientierung wird in Wissenschaft und Praxis als bedeutsam erachtet. Berufspädagogische und allgemein erziehungswissenschaftliche Publikationen betonen immer wieder die Rolle der Qualifikationen von Lehrpersonen für eine zeitgemäße schulische Berufsorientierung (BEINKE 2004; BUTZ 2006, 2008a, 2008b; DEEKEN 2008; LUMPE 2007; MARTY 1998), konstatieren jedoch zugleich einen deutlichen Qualifizierungsbedarf der Lehrerinnen und Lehrer in diesem Bereich (BEINKE 2004; BUTZ 2006, 2008a). Soll qualitätsvolle Berufsorientierung in Schule und Unterricht gelingen, müssen auch Lehrpersonen auf die damit verbundenen Aufgaben systematisch vorbereitet werden. Hierfür sind Angebote in der Lehrerbildung von Bedeutung. Doch welche Rolle spielt das Thema Berufsorientierung überhaupt im deutschen Lehrerbildungssystem? Um dieser Frage nachzugehen, werden im vorliegenden Artikel vor dem Hintergrund (1) der Bedeutung der Personalentwicklung für die Qualität(sentwicklung) schulischer Berufsorientierung und (2) Überlegungen zur Lehrerbildung in Deutschland (3) bestehende Ausbildungsangebote zum Thema Berufsorientierung näher betrachtet und abschließend (4) Überlegungen zum zukünftigen Bedarf hinsichtlich der Qualifizierung von Lehrpersonen formuliert.

2 Zur Bedeutung der Personalentwicklung für die Berufsorientierung

Im Zuge sich wandelnder Rahmenbedingungen in Gesellschaft, Beruf und Arbeit verändern sich auch die Anforderungen an die Vorbereitung Jugendlicher auf das Leben nach der Schule. Dabei geht es nicht mehr nur um die Vorbereitung der ersten Berufswahl („Berufs-

wahlvorbereitung“), sondern um die Förderung von Kompetenzen, die Jugendlichen die aktive Gestaltung der eigenen Berufsbiographien ermöglichen (DRIESEL-LANGE/ HANY/ KRACKE/ SCHINDLER 2010; LUMPE 2007). Heranwachsende in der Entwicklung dieser Kompetenzen zu unterstützen und zu begleiten ist auch Aufgabe der allgemeinbildenden Schule und ihres pädagogischen Personals. Soll Kompetenzentwicklung in der Schule gelingen, müssen jedoch auch vorhandene Methoden, Maßnahmen, Verfahren, Instrumente, Strukturen und Organisationsformen der traditionellen „Berufswahlvorbereitung“ auf ihre Leistungsfähigkeit bezüglich einer modernen schulischen Berufsorientierung überprüft und gegebenenfalls angepasst werden (LUMPE 2007). Die Förderung berufswahlrelevanter Kompetenzen der Jugendlichen bedeutet daneben auch, außerunterrichtliche und außerschulische Lerngelegenheiten einzubeziehen und hierfür Kooperationen zu Eltern und weiteren schulexternen Partnern zu systematisieren und zu intensivieren.

In Anbetracht der Komplexität der Aufgaben einer modernen schulischen Berufsorientierung ist nicht davon auszugehen, dass einzelne verantwortliche Lehrpersonen ein nachhaltiges und qualitätsvolles Berufsorientierungsangebot gestalten, durchführen, sowie Optimierungsvorhaben, wie sie sich beispielsweise aus Evaluierungen ergeben, planen, initiieren und begleiten können. Vielmehr ist eine als Querschnittsaufgabe verstandene schulische Berufsorientierung Auftrag aller an Schule und Unterricht beteiligter Akteure (BUTZ 2008a, 2008b; LUMPE 2007). Aus einer Qualifizierungsperspektive bedeutet dies zum einen, die Innovationsträger einer Schule dahingehend weiter zu qualifizieren, schulische Berufsorientierung zu koordinieren, Entwicklungsprozesse anzustoßen und begleiten zu können. Zum anderen ist es erforderlich, dass alle Lehrpersonen der Schularten mit Sekundarstufe I und II in Abhängigkeit ihrer Vorbildung Grundkompetenzen im Bereich Berufsorientierung erwerben.

Dass der Erwerb solcher Kompetenzen durch deutsche Haupt-, Real-, Gesamtschul- und Gymnasiallehrkräfte nach wie vor nicht in ausreichendem Maße stattfindet, zeigte z.B. die Untersuchung von BEINKE (2004). Dieser konstatiert, dass schulische Berufsorientierung zum Zeitpunkt der Untersuchung eher den Qualifikationen der Lehrpersonen als den individuellen Bedürfnissen der Jugendlichen angepasst ist. Die Schülerbefragung von KNAUF (2009) liefert Hinweise darauf, dass sich auch fünf Jahre nach BEINKEs Veröffentlichung nur wenig bezüglich des Engagements und der Kompetenzen von Lehrerinnen und Lehrern getan hat. So berichten die befragten Schülerinnen und Schüler davon, dass sie nur wenige Lehrpersonen ihrer Schule als engagiert und kompetent für das Thema Berufsorientierung wahrnehmen. Auch DREER und KRACKE konnten 2011 zeigen, dass gut ein Drittel von 135 befragten für die Berufsorientierung verantwortlichen Regelschullehrkräften die Motivation und Qualifikation ihrer Kollegen/innen für die Berufsorientierung als zu niedrig einschätzen und fast alle (90%) der 135 Befragten klaren Entwicklungsbedarf der Berufsorientierung auf der Personalebene sehen. Diese Befunde unterstreichen den Bedarf an gesteigerten und vertieften Maßnahmen der Personalentwicklung im Kontext der Berufsorientierung. Einige solcher Qualifizierungsangebote für Lehrpersonen sind in Deutschland in den vergangenen Jahren modellhaft konzipiert und durchgeführt worden.

3 Qualifizierungsangebote zur Berufsorientierung in der Lehrerbildung

Die Ausbildung von Lehrpersonen ist in Deutschland in drei Phasen gegliedert. In der *ersten* Phase der Lehrerbildung, dem Lehramtsstudium, soll ein theoretisch geleiteter Blick auf die Praxis vermittelt werden, der auch die Entwicklung von Kompetenzen in Praxissituationen (z.B. durch Praktika und Unterrichtsversuche) einschließt (vgl. KOLBE/ COMBE 2004). Die zweite Phase bildet der Vorbereitungsdienst, in dem die Anwendung der in Phase *eins* erlernten Wissensinhalte und Fähigkeiten in der Praxis zentral ist. Der Vorbereitungsdienst hat zum Ziel, junge Lehramtskandidaten mittels alltäglicher Unterrichtserfahrungen und moderierter Problembewältigung in begleitenden Seminarveranstaltungen auf den Beruf vorzubereiten (vgl. ebd.). Schließlich erstreckt sich die dritte Phase über den gesamten Zeitraum der beruflichen Tätigkeit als Lehrer/in und umfasst sowohl Fort- als auch Weiterbildungsmaßnahmen, ergänzende Studiengänge und ähnliche Qualifizierungsangebote für Lehrerinnen und Lehrer. Diese Phase gilt als „ergänzende Nachqualifizierung“ (ebd., 868) und stellt dabei auf fachliche Themen, auf Themen der Schulentwicklung sowie auf die Neu- bzw. Weiterqualifizierung von (zukünftigen) Funktionsträgern ab. Wie dargestellt, folgen die drei Phasen einer gewissen Ausbildungslogik innerhalb derer jede Phase eine bestimmte Funktion einnimmt: Theoretische und fachwissenschaftliche Qualifizierung ggf. mit verbundenen Übungen in Phase *eins* werden durch einen begleiteten Berufseinstieg in Phase *zwei* erweitert, der vor allem Anwendung und Problemlösung fokussiert. Schließlich werden in Phase *drei* Qualifizierungsmaßnahmen relevant, die als Ergänzung verstanden werden und somit am konkreten Bedarf der jeweiligen Lehrpersonen bzw. einer Schule ausgerichtet sein können.

Insgesamt steht das Lehrerbildungssystem in Deutschland seit längerem in der Kritik (vgl. z. B. ABEL/ FAUST 2010; BLÖMEKE 2004; TERHART 2002). SCHAPER (2009) kritisiert, dass nur unzureichend Kompetenzen entwickelt werden, die mit den praktischen Tätigkeitsfeldern des Lehrerberufs in Verbindung stehen. Lehrerinnen und Lehrer werden demnach nicht ausreichend auf die Aufgaben vorbereitet, die mit den täglichen Herausforderungen in Schule und Unterricht verbunden sind.

Dass bei einer geforderten inhaltlichen Neuausrichtung der Lehrerbildungssysteme auch das Thema Berufsorientierung stärker Berücksichtigung finden sollte, lässt sich aus zwei Perspektiven begründen. Zum einen gehört die schulische Berufsorientierung in einem aktuellen Verständnis zu den Aufgaben von Schule und ist somit Teil der damit verbundenen Tätigkeitsfelder jeder Lehrkraft (z. B. FORUM BILDUNG 2002; KMK/ BA 1992, 2004; NATIONALER PAKT 2009a; NATIONALER PAKT 2009b). Zum anderen erheben bildungspolitische Forderungen die Individualisierung, also die personenbezogene Förderung des Einzelnen immer stärker zum Zentrum der pädagogischen Arbeit in Bildungseinrichtungen. Wenn jedoch vermehrt auf die individuellen Voraussetzungen, Leistungen und Bedürfnisse Heranwachsender eingegangen werden soll, muss auch den Berufswahlprozessen Jugendlicher vor dem Hintergrund komplexer Veränderungen in Gesellschaft und Beruf in besonderem Maße Rechnung getragen werden (vgl. MARTY 2009, 169).

Initiativen und Konzepte zur Stärkung des Themas Berufsorientierung in der Lehrerbildung sind bereits entwickelt und modellhaft erprobt worden bzw. befinden sich gerade in der Erprobung. Entsprechende Qualifizierungsangebote finden sich in allen drei Phasen der Lehrerbildung. Es zeigen sich allerdings große regionale Unterschiede. Während einige Bundesländer hinsichtlich des Stellenwerts des Themas Berufsorientierung in der Lehrerbildung eine Vorreiterrolle einnehmen, gehen Entwicklungsbemühungen auf diesem Gebiet in anderen Bundesländern nur sehr langsam voran. Insgesamt muss für Deutschland angemerkt werden, dass die Beschäftigung mit Berufsorientierung meist nicht zu den Kernbestandteilen der deutschen Lehrerbildungscurricula gehört. Anders ist dies beispielsweise in der Schweiz, in der es aufeinander aufbauende Studieninhalte zur Berufsorientierung bereits in der ersten Phase der Lehrerbildung sowie akademische Zusatzausbildungen für Lehrerinnen und Lehrer mit Berufserfahrung gibt (vgl. ebd.). Im Folgenden werden beispielhaft Maßnahmen aus Deutschland und der Schweiz vorgestellt.

3.1 Erste Phase der Lehrerbildung

Bezüglich der Implementierung des Themas Berufsorientierung in die erste Phase der Lehrerbildung haben sich bislang nur wenige Bundesländer maßgeblich engagiert. Seit 2007 ist in Hamburg Berufsorientierung obligatorischer Bestandteil der Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern der Sekundarstufe I in Gesamt-, Haupt-, und Realschulen. Im Zuge der Reform der Lehrerbildung, die auf die „stärkere Ausrichtung des Studiums auf die Erfordernisse der späteren Berufstätigkeit“ zielte, wurde neben inhaltlichen und strukturellen Neuerungen auch die Berufsorientierung in der Lehrerbildung gestärkt (http://www.zlh-hamburg.de/reform-der-lehrerbildung/, Stand 15.05.2011). Gleiches lässt sich für Nordrhein-Westfalen feststellen, hier bildet Berufsorientierung für das Lehramt an Haupt-, Real- und Gesamtschulen ein Grundelement im lehramtsbezogenen Profilbereich. Auch in Thüringen haben seit 2007 an der Universität Erfurt zukünftige Regelschullehrer eine Pflichtveranstaltung zum Thema Berufsorientierung zu absolvieren. Hier werden sowohl (1) berufswahltheoretische als auch (2) entwicklungspsychologische Grundlagen in Bezug auf die Entwicklung beruflicher Ziele thematisiert und (3) die Beschäftigung mit Einflussquellen auf den Berufswahlprozess (z.B. Eltern, Freunde und Gleichaltrige) angeregt. Zudem werden (4) pädagogisch-diagnostische und (5) didaktische Fragen der individuellen Förderung von Berufswahlkompetenz im Rahmen unterschiedlicher Fächer angesprochen. Des Weiteren werden (6) Aspekte der Qualität und Schulentwicklung der Berufsorientierung behandelt und auch die (7) Rolle der Lehrperson als Moderator und Coach thematisiert. Für zukünftige Gymnasiallehrer steht die Entwicklung entsprechender Initiativen noch aus.

3.2 Zweite Phase der Lehrerbildung

In der zweiten Phase der Lehrerbildung sind bislang nur sehr vereinzelt Initiativen zu erkennen. Beispielsweise entwickelte und erprobte im BMBF geförderten Programm „Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben“ das SWA-Projekt Ausbildungsmodule, die die Beratungs- und Unterstützungskompetenz von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst differenziert nach Schul-

typ stärken sollten. Das „Lehrerinnen- und Lehrerausbildungsmodul zur Berufsorientierung und Förderung der Ausbildungsfähigkeit von Schülerinnen und Schülern“ (www.lam-bas.de, Stand 13.04.2011) wurde an hessischen Studienseminaren durchgeführt. Die inhaltlichen Schwerpunkte der Module umfassten: (1) schulische Berufsberatung im Kontext von Identitätsprozessen in der Adoleszenz, (2) berufswahlorientierte Diagnose- und Beratungskompetenz sowie (3) arbeitsorientierte Bildung im Spannungsfeld gesellschaftlicher Interessen (SCHÄFER 2008). Das Angebot richtete sich neben Gesamt-, Haupt- und Realschulen ebenfalls an Gymnasien und wird auch nach Ende der Projektlaufzeit von einigen Studienseminaren fortgeführt. Ziele der Bildungsmaßnahmen sind im Einzelnen:

Die Absolventinnen und Absolventen:

- kennen pädagogische und psychologische Theorien der Entwicklung und der Sozialisation von Kindern und Jugendlichen;
- kennen interkulturelle Dimensionen bei der Gestaltung von Bildungs- und Erziehungsprozessen,
- kennen die Bedeutung des Geschlechts in Bezug auf Bildungs- und Erziehungsprozesse,
- verstehen Berufsorientierung als einen Prozess und als markante Entwicklungsaufgabe im Rahmen adoleszenter Identitätsbildungsprozesse,
- berücksichtigen die Perspektive der Geschlechterverhältnisse im berufsorientierten Unterricht,
- regen ihre Schülerinnen und Schülern zu selbstständigen Entscheidungen und selbstverantwortlichem Handeln an und fördern den Erwerb von entscheidungs- und handlungsrelevanten Kompetenzen,
- setzen unterschiedliche Beratungsformen situationsgerecht ein und unterscheiden Beratungsfunktion und Beurteilungsfunktion,
- kooperieren mit anderen Institutionen bei der Entwicklung von Beratungsangeboten,
- verstehen 'Berufsorientierung' im Rahmen des Erziehungs- und Bildungsauftrags der Schulen als kontinuierliche Aufgabe für die Schullaufbahn der Schülerinnen und Schüler,
- analysieren relevante Aspekte der familiären und schulischen Sozialisation ihrer Schülerinnen und Schüler und verdeutlichen ihnen Chancen und Grenzen ihrer Handlungsspielräume im Hinblick auf ihre Berufswahl.

3.3 Dritte Phase der Lehrerbildung

Im Bereich Lehrerfort- und -weiterbildung haben sich in den letzten Jahren einige Initiativen entwickelt. Diese richten sich jedoch maßgeblich an Funktions- bzw. Innovationsträger der Schulen, die für die Koordinierung und Qualitätsentwicklung schulischer Berufsorientierung qualifiziert werden sollen. Am Zentrum „Schule & Wirtschaft“ des Landesinstituts für Leh-

rerbildung und Schulentwicklung in Hamburg werden Lehrerfortbildungen zu Berufsorientierung und ökonomischer Bildung, die Vermittlung von außerschulischen Kooperationspartnern, eine Unterstützung bei Konzeptentwicklung zur Berufsorientierung, die Organisation von Erfahrungsaustausch, die Veröffentlichung von Good-Practice Beispielen, die Hilfe bei der Initiierung und Führung von Schülerunternehmen sowie die Bereitstellung von Unterrichtsmaterial angeboten (http://www.li-hamburg.de/zsw, Stand 13.04.2011). In Sachsen-Anhalt richtet sich das Angebot eines Betriebspraktikums und der Möglichkeit der Reflexion mit sozialpädagogischen Fachkräften an Lehrpersonen aller Schulen, die am Projekt „Berufswahl richtig Angehen Frühzeitig Orientieren - BRAFO“ teilnehmen. In Nordrhein-Westfalen wurden Koordinatoren und Koordinatorinnen für Berufs- und Studienorientierung für alle Schultypen ausgebildet. In Thüringen geschieht dies zurzeit nur für Regelschullehrer. Die Thüringer Koordinatorenfortbildung, die derzeit erstmals durchgeführt wird, entstand in Zusammenarbeit des Trägers des Projekts BERUFSSTART plus, des Thüringer Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (TMBWK), des Thüringer Instituts für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien (ThILLM) und der Universität Erfurt und wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Die Fortbildung richtet sich an Lehrerinnen und Lehrer mit praktischen Erfahrung im Bereich Berufsorientierung und enthält folgende Zielsetzungen:

- Modul 1: aktuelle Ansatzpunkte der Berufsorientierung: Die Absolventen kennen Richtlinien zur Berufsorientierung des TMBWK und kennen den Aufbau sowie die Arbeitsweise von BERUFSSTART plus. Sie kennen Förderinstrumente der Agentur für Arbeit etc. sowie Standards zur Berufsorientierung (BO) und grundlegende Berufswahltheorien.

- Modul 2: Individuelle Förderung der Berufswahlkompetenz: Die Absolventen kennen grundlegende Mechanismen des Kompetenzerwerbs. Sie kennen Instrumente und didaktische Prinzipien zur Förderung der individuellen Berufswahlkompetenz (z. B. Kompetenztests, Interessentests, Assessment Center, Berufswahlpass, Vor- und Nachbereitung von Praxiserfahrungen).

- Modul 3: Implementierung schulischer Berufsorientierung im Kollegium: Die Absolventen können BO-bezogene Unterrichtsprozesse im Kollegium anstoßen (z.B. fachliche Kooperation, Beteiligung an BO-Aktivitäten), leiten und evaluieren. Sie kennen Veröffentlichungen und didaktisches Materialien zur BO und setzen diese um.

- Modul 4: Entwicklung und Implementierung schulspezifischer Berufsorientierungskonzepte: Die Absolventen kennen Qualitätsstandards berufswahlfreundlicher Schulen und können die Entwicklung von berufswahlfreundlichen Schulkonzepten anleiten. Sie können Ergebnisse von BO-Prozessen auf Schulebene dokumentieren, analysieren und präsentieren. Sie kennen Grundzüge von Konflikt- und Veränderungsmanagement. Sie kennen den Thüringer Berufswahlpass in seiner 7. Auflage und kennen Konzepte, Bedingungen sowie Chancen ganztägigen Lernens und nutzen diese im Kontext BO.

- Modul 5: Kooperation mit außerschulischen Partnern: Die Absolventen kennen unterschiedliche Formen der Kooperation mit außerschulischen Partnern (Elternhaus, Agentur für Arbeit, Betrieb, weiterführende Bildungsangebote wie Berufsschulen). Sie können gemeinsame Ziele mit außerschulischen Kooperationspartnern erarbeiten und die Organisation von Veranstaltungen mit außerschulischen Partnern (z.B. Info-Veranstaltungen, Projekttage) initiieren und anleiten. Sie kennen den Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife und eine Methode, Schule im Sozialraum zu betrachten, Perspektiven hinsichtlich Kooperationen einzunehmen und herauszuarbeiten.

- Modul 6: Übergangsgeschehen: Die Absolventen kennen Maßnahmen des Übergangsmanagements (Berufseinstiegsbegleitung, Integrationscoaching, Berufsberatung) und können das Übergangsmanagement in ihrer Schule koordinieren. Sie können „Peerkultur“ und „Resilienz“ in den Kontext BO einordnen.

- Modul 7: Abschlussmodul: Die Absolventen reflektieren Theorieinhalte und Praxiserfahrungen der Fortbildung vor dem Hintergrund ihrer schulischen Praxis.

- Praxismodul: Die Absolventen kennen die Anforderungen einer betrieblichen Ausbildung und haben Vorstellungen über wirtschaftsnahen Unterricht entwickelt. Sie nutzen die gewonnenen Praxiserfahrungen zur Gestaltung von Berufsorientierung in Unterricht und Schule.

3.4 Angebote am Beispiel der Schweiz

In der Schweiz sind Ausbildungsprogramme zu Themen der Berufsorientierung seit einigen Jahren etabliert. Bereits in der Ausbildung der Sekundarlehrkräfte an Universität und Pädagogischer Hochschule spielen berufsorientierende Inhalte eine wichtige Rolle. An der Pädagogischen Hochschule Luzern (http://www.sek1.phz.ch/studienbereiche/, Stand 16.05.2011) existieren beispielsweise drei aufeinander aufbauende Bildungsangebote zu Themen der Berufsorientierung als Pflicht-/Wahlpflichtangebote für Studierende des Lehramts auf Sekundarstufenniveau I (vgl. MARTY 2009, 171): So absolvieren zukünftige Lehrpersonen im 3./4. Semester eine Intensivwoche zu den Themen Lebenskunde, Klassenführung sowie Kooperation mit wichtigen schulischen und außerschulischen Partnern, wie Kollegium, Schulleitung, Eltern, Schulbehörde, Fachstellen, psychologischer Dienst und Sozialarbeit. Im 5. Semester folgt ein Modul „Fit für den Berufswahlunterricht“ mit dem Schwerpunkt auf Berufswahl- und Wirtschaftsaspekten. Das Modul hat zum Ziel, Lehrpersonen in der Ausbildung zu befähigen junge Berufswähler in deren Laufbahnentscheidungen zu unterstützen. Dabei stehen Aspekte wie (1) Einflussfaktoren auf die Berufswahl (z.B. Geschlecht, Eltern/Familie, Gesellschaft, Kultur, Arbeitswelt und Recht); (2) gesellschaftliche und wirtschaftliche Rahmenbedingungen von Berufswahlen und Laufbahnen; (3) die Nutzung von Ressourcen für die Berufsorientierung (Institutionen, Partner und Medien); (4) die Förderung des Kompetenzerwerbs der Berufswähler sowie (5) Wege zur Stärkung der übergangs- und berufswahlbezogenen Selbstwirksamkeit im Zentrum (vgl. MARTY 2009).

Im 6. Semester wird eine Impulswoche angeboten, die durch einen Rollenwechsel (Hochschule – Betrieb – Klassenzimmer) das vorangegangene Modul durch Einblicke in Betriebe vertiefen und ergänzen soll.

Für die Fort- und Weiterbildung im Bereich Berufsorientierung gibt es in der Schweiz ebenfalls etablierte Angebote. So existiert eine durch den Vorstand der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren 2007 erlassene zweijährige berufsbegleitende Zusatzausbildung zur Berufswahllehrkraft für Lehrerinnen und Lehrer der Sekundarstufe I, mit folgender Zielstellung:

- Arbeit mit der Schulklasse: Kompetente Durchführung der Berufswahl- und Laufbahnvorbereitung im Schulunterricht oder in einem Brückenangebot: Die Absolventinnen und Absolventen können die Jugendlichen bei der Entwicklung von Lebens- und Laufbahnperspektiven unterstützen und sie im Prozess der Berufs- und Laufbahnplanung fördern, fordern und begleiten. Sie sind in der Lage, die im Rahmen dieses Prozesses notwendige interdisziplinäre Zusammenarbeit mit den Eltern, der Berufsberatung, anderen Lehrpersonen, der Schulsozialarbeit, anderen beratenden und unterstützenden Stellen sowie mit den Organisationen/Akteuren der Arbeitswelt in Gang zu bringen, zu fördern und zu nutzen.

- Arbeit mit anderen Lehrpersonen: Fähigkeit, ein Lehrerinnen- und Lehrer-Kollegium und einzelne Lehrpersonen bei der Durchführung des Berufswahlunterrichts und bei der Begleitung der Jugendlichen anzuleiten und zu unterstützen: Die Absolventinnen und Absolventen können als Ansprechpartner fungieren und beim Zugang zu berufswahlspezifischen Informationen helfen.

- Arbeit in der Schulorganisation: Übernahme von Verantwortung innerhalb der eigenen Schulorganisation oder -organisationseinheit für den Bereich des Berufswahlunterrichts: Dazu gehört das Entwickeln von Konzepten, die Umsetzung, das Anbieten von Weiterbildungen im Lehrpersonen-Team sowie die Beratung der Schulleitung (EDK 2007, 2)

Die jeweilige Ausgestaltung der Angebote wird von verschiedenen Trägern übernommen. Die *Arbeitsgemeinschaft der Lehrkräfte für Berufswahlvorbereitung* hält hierfür beispielsweise entsprechende Kursangebote bereit (http://www.aglb.ch/index.html, Stand 15.05.2011). Lehrerinnen und Lehrer können dieses Qualifikationsverfahren jedoch auch an einer Hochschule absolvieren und so zusätzlich ein *Certificate of Advanced Studies* (CAS) erwerben. Ein solches Angebot offeriert beispielsweise die Pädagogische Hochschule Thurgau, die für den Zertifikatslehrgang „Berufswahl-Coach“ (http://www.phtg.ch/weiterbildung/angebot/weiterbildungsstudiengaenge/cas-berufswahl-coach/, Stand 15.05.2011) folgende Ziele verfolgt:

- Berufswahl und Zusammenarbeit: Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen kennen die berufswahlrelevanten Entwicklungsstadien des Jugendalters und verstehen dessen Konflikt- und Problembereiche. Sie wissen, wie Berufswahlentscheidungen zustande

kommen und sind vertraut mit den gängigen Berufswahltheorien. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen können die Jugendlichen im Berufswahlprozess abholen, anleiten, fördern und erkennen die Verbindung zwischen den Jugendlichen und den Anforderungen der Berufswelt. Sie sind vertraut mit dem berufswahlrelevanten Umfeld im eigenen Kanton. Sie haben den Überblick über die verschiedenen Akteure und deren Aufgaben im Feld (mit besonderer Betonung der Elternrolle). Sie erkennen, dass die Berufswahl im gesellschaftlichen Kontext verstanden werden muss und verstehen, welche Aufgaben die Schule als Organisationseinheit bei der Berufswahl zu bewältigen hat.

- Unterrichtsgestaltung konkret: Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen sind in der Lage, ihren Berufswahl-Unterricht modern und angemessen zu gestalten. Sie kennen die gängigen und geeigneten Lehrmittel, Arbeitsunterlagen und Medien, die den Unterricht sinnvoll unterstützen. Sie wissen, worauf es bei der Gestaltung der Berufswahl als Prozess wirklich ankommt, und sind in der Lage, Praxis-Einsätze von Jugendlichen gewinnbringend zu planen und umzusetzen. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen haben sich mit der Berufswahl unter erschwerten Bedingungen auseinander gesetzt und können angemessene Bewältigungsstrategien erarbeiten. Sie entwickeln ein Berufswahlkonzept, das ihrem Lehrauftrag und der Zielgruppe der Jugendlichen entspricht.

- Bildungssystem und Arbeitsmarkt: Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen verstehen den Arbeitsmarkt als Teil der Volkswirtschaft, kennen die wirtschaftlichen Zusammenhänge und die aktuelle Lage auf dem Arbeits- und Lehrstellenmarkt. Sie sind mit dem Schweizerischen Bildungssystem vertraut und verstehen die verschiedenen Berufsbildungswege. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen erhalten einen Einblick in die Berufs- und Ausbildungswelt und wissen, wo und wie sie sich umfassend darüber informieren können. Sie sind in der Lage, Berufserkundungen von Jugendlichen angemessen zu organisieren und zu begleiten. Sie kennen das Sozialsystem der Schweiz in den Grundzügen und wissen, welche Angebote für Jugendliche darin bestehen. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen kennen die rechtlichen Grundlagen in Bezug auf den Berufswahlprozess.

- Lehrperson als Coach: Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen sind fähig, die Jugendlichen im Berufswahlprozess in der Rolle eines Coachs aktiv und zielgerichtet zu unterstützen. Sie sind zudem in der Lage, sich gegenüber Kollegen und der eigenen Schulleitung als Coach im Sinne einer Fachperson für Berufswahlprozessfragen zu betätigen und dadurch schulhausintern eine Multiplikatorenrolle einzunehmen.

- Selbsterfahrung und Reflexion: Die Inhalte der Module werden durch praktische Selbsterfahrung (z. B. Betriebsbesichtigungen) und vielfältige Reflexionsmöglichkeiten ergänzt. Besonderes Gewicht erhalten der Praxisbezug sowie der Austausch und die Vernetzung über die eigenen Kantonsgrenzen hinaus.

4 Fazit und Bedarf

Es zeigt sich, dass das Thema „Berufsorientierung in Deutschland“ im Vergleich zur Schweiz einen geringeren Stellenwert in der Lehrerbildung einnimmt. Während in der Schweiz besonders im Bereich der Hochschulen ein thematischer Schwerpunkt Berufsorientierung etabliert ist, stellen in Deutschland Initiativen vor allem im Bereich der Fort- und Weiterbildung, also in der dritten Phase der Lehrerbildung, den Großteil der Bildungsmaßnamen für Lehrkräfte in der Berufsorientierung dar. Entgegen einer flächendeckenden Herangehensweise, die alle Lehrpersonen in den Blick nimmt, wird dabei oftmals ein Multiplikatorenansatz verfolgt, der nur an einzelne Lehrpersonen direkt gerichtet ist und gesamte Kollegien allenfalls indirekt adressiert. Dabei wird besonders die Fortbildung von Funktions- und Innovationsträgern fokussiert. Des Weiteren wird deutlich, dass in beiden Ländern nahezu ausschließlich die Sekundarstufe I im Fokus von Lehreraus-, -fort- und -weiterbildung steht und Angebote für die Sekundarstufe II oder die Primarstufe fast völlig fehlen.

Weiterhin ist eine Verzahnung zwischen den Bildungsmaßnahmen der drei Phasen, wie sie in anderen fachbezogenen oder fächerübergreifenden Bildungsinhalten der Lehrerbildung üblich ist (z.B. KMK 2004), nicht erkennbar. Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote stehen selbst innerhalb der Bundesländer Deutschlands weitestgehend unverbunden nebeneinander. In den exemplarisch vorgestellten Angeboten zeigt sich allerdings auch ein gemeinsamer Kernbestand an Bildungsinhalten auf allen Qualifizierungsniveaus. Dies betont zum einen die Wichtigkeit der Inhalte, die ihnen von Seiten unterschiedlicher Maßnahmenplaner beigemessen wird, deutet jedoch auch auf eine große Kongruenz der Angebote in Aus- und Weiterbildung. Programme, die Bildungsinhalte der Berufsorientierung systematisch über alle Phasen der Lehrerbildung verteilen, existieren sowohl in Deutschland als auch in der Schweiz zum derzeitigen Zeitpunkt nicht. Ursächlich dafür könnte sein, dass ein gemeinsamer Bezugsrahmen fehlt, in dem relevante Kompetenzen von Lehrpersonen für die Berufsorientierung beschrieben werden und mit dem es ermöglicht wird, Ausbildungsinhalte für jede Phase der Lehrerbildung systematisch abzuleiten.

Für den Prozess der Reformierung und Neuausrichtung der Lehrerbildung lassen sich hieraus drei zentrale Forderungen ableiten:

- die Stärkung des Themas Berufsorientierung in allen drei Phasen der Lehrerbildung
- eine fundierte und systematische Auswahl von Bildungsinhalten durch die Entwicklung eines theoretisch fundierten und an den Aufgaben von Lehrpersonen in der Berufsorientierung ausgerichteten Bezugsrahmens
- die Verzahnung der Aus-, Fort- und Weiterbildungsinhalte in allen drei Phasen der Lehrerbildung auf der Grundlage des zu entwickelnden Bezugsrahmens und angeschlossener didaktischer Überlegungen.

Aus den vorgestellten Überlegungen ergibt sich konkreter Handlungsbedarf. Es wird die Entwicklung eines theoretisch fundierten Bezugsrahmens notwendig, der darüber Auskunft

gib, welche Kompetenzen von Lehrerinnen und Lehrern für die Gestaltung qualitätsvoller schulischer Berufsorientierung erworben werden sollten. Auf der Grundlage eines solchen Bezugsrahmens müssen dann relevante Bildungsinhalte abgeleitet und entlang der drei Phasen der Lehrerbildung ein aufeinander aufbauendes Curriculum implementiert werden. Dabei geht es zum einen um eine Grundqualifizierung aller Lehrerinnen und Lehrer in den ersten beiden Phasen der Lehrerbildung und zum anderen darum, die Profilierung einzelner Lehrpersonen beispielsweise als Koordinatoren der Berufsorientierung in der dritten Phase der Lehrerbildung mit entsprechenden Angeboten zu untermauern. Auf der Grundlage des Bezugsrahmens können bestehende Angebote hinsichtlich ihrer Inhalte überprüft und ggf. modifiziert werden. Neue Angebote können entlang des Curriculums entwickelt, erprobt, evaluiert und verstetigt werden. Perspektivisch könnte so dazu beigetragen werden, die Qualitätsentwicklung der schulischen Berufsorientierung weiter zu forcieren und die Lehrerbildung insgesamt besser an den tatsächlichen Handlungsfeldern des Lehrerberufs auszurichten.

Literatur

ABEL, J./ FAUST, G. (Hrsg.) (2010): Wirkt Lehrerbildung? Antworten aus der empirischen Forschung. Münster.

BEINKE, L. (2004): Berufsorientierung und Peer-groups und die berufswahlspezifischen Formen der Lehrerrolle. Bad Honnef.

BLÖMEKE, S.(2004): Empirische Befunde zur Wirksamkeit der Lehrerbildung. In: BLÖMEKE, S./ REINHOLD, P./ TULODZIECKI, G./WILDT, J. (Hrsg.): Handbuch Lehrerbildung. Bad Heilbrunn; Braunschweig, 59-91.

BUTZ, B. (2006): Berufsorientierung an Schulen mit Ganztagsangebot. Eine Expertise im Auftrag des BLK-Verbundprojekts "Lernen für den Ganztag" (Brandenburg).

BUTZ, B. (2008a): Berufsorientierung als Schulentwicklungsaufgabe. Das Setzen externer Impulse zur Verbreitung eines ganzheitlichen Verständnisses von Berufsorientierung. In: FAMULLA, G.-E./ MICHAELIS, U./ MÖHLE,V/ BUTZ, B./ DEEKEN, S. (Hrsg.): Berufsorientierung als Prozess. Persönlichkeit fördern, Schule entwickeln, Übergang sichern. Ergebnisse aus dem Programm „Schule - Wirtschaft/Arbeitsleben“. Baltmannsweiler, 105-139.

BUTZ, B. (2008b): Grundlegende Qualitätsmerkmale einer ganzheitlichen Berufsorientierung. In: FAMULLA, G.-E./ MICHAELIS, U./ MÖHLE,V/ BUTZ, B./ DEEKEN, S. (Hrsg.): Berufsorientierung als Prozess. Persönlichkeit fördern, Schule entwickeln, Übergang sichern. Ergebnisse aus dem Programm „Schule - Wirtschaft/Arbeitsleben“. Baltmannsweiler, 42-61.

DEEKEN, S. (2008): Unterstützung der Lehrkräfte für eine erfolgreiche Berufsorientierung. In: FAMULLA, G.-E./ MICHAELIS, U./ MÖHLE,V/ BUTZ, B./ DEEKEN, S. (Hrsg.): Berufsorientierung als Prozess. Persönlichkeit fördern, Schule entwickeln, Übergang sichern. Ergebnisse aus dem Programm „Schule - Wirtschaft/Arbeitsleben“. Baltmannsweiler, 220-233.

DREER, B./ KRACKE, B. (2011): Rolle der Personalentwicklung für die Entwicklung der schulischen Berufsorientierung: Bedarfe in Praxis und Theorie. In: Berufsbildung, 2, 32-36.

DRIESEL-LANGE, K./ HANY, E./ KRACKE, B./ SCHINDLER, N. (2010): Ein Kompetenzentwicklungsmodell für die schulische Berufsorientierung. In: SAUER-SCHIFFER, U./ BRÜGGEMANN, T. (Hrsg.): Der Übergang Schule - Beruf. Beratung als pädagogische Intervention. Münster, 157-177.

EDK, VORSTAND DER SCHWEIZERISCHEN KONFERENZ DER KANTONALEN ERZIEHUNGSDIREKTOREN. (2007): Profil für die Zusatzausbildung "Fachlehrerin/Fachlehrer Berufswahlunterricht". Bern.

FORUM BILDUNG (2002): Empfehlungen des Forum Bildung. Online: http://www.blk-bonn.de/papers/forum-bildung/ergebnisse-fb-band01.pdf (15-05-2011).

KMK (2004): Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften. Online: http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2004/2004_12_16-Standards-Lehrerbildung.pdf (15-05-2011).

KMK/ BA (1992): Rahmenvereinbarungen über die Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung zwischen der Kultusministerkonferenz und der Bundesagentur für Arbeit. In: BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (Hg.): Handbuch Berufswahlvorbereitung. Nürnberg.

KMK/ BA (2004). Rahmenvereinbarung über die Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung zwischen der Kultusministerkonferenz und der Bundesagentur für Arbeit. Online: http://www.kmk.org/fileadmin/pdf/PresseUndAktuelles/2004/RV_Schule_Berufsberatung.pdf (15-05-2011).

KNAUF, H. (2009): Schule und ihre Angebote zu Berufsorientierung und Lebensplanung - die Perspektive der Lehrer und der Schüler. In: OECHSLE, M./ KNAUF, H./ MASCHETZKE, C./ ROSOWSKI, E. (Hrsg.): Abitur und was dann? Berufsorientierung und Lebensplanung junger Frauen und Männer und der Einfluss von Schule und Eltern. Wiesbaden, 229-282.

KOLBE, F.-U./ COMBE, A. (2004): Lehrerprofessionalität: Wissen, Können, Handeln. In: HELSPER, W./ BÖHME, J. (Hrsg.) Handbuch Schulforschung. Wiesbaden, 833-853.

LUMPE, A. (2007): Kompetenzentwicklung in der Schule: neue Perspektiven. In: OBERLIESEN, R./ SCHULZ, H.-D. (Hrsg.): Kompetenzen für eine zukunftsfähige arbeitsorientierte Allgemeinbildung. Forum Arbeitslehre. Schneider, 207-230.

MARTY, R. 2009. Umsetzung des Kooperationsmodells in der Schule. In: ZIEHLMANN, R. (Hrsg.) Berufswahl in Theorie und Praxis. Bern, 151-175.

NATIONALER PAKT (2009a):Berufswegeplanung ist Lebensplanung. Partnerschaft für eine kompetente Berufsorientierung von und mit Jugendlichen. Erklärung der Partner des Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland, der Bundesagentur für Arbeit, der Kultusministerkonferenz und der Wirtschaftsministerkonferenz. Online: http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/Ohne_Datum/00_00_00-Erklaerung-Berufswegeplanung.pdf (02-02-2009).

NATIONALER PAKT (2009b):Berufswegeplanung ist Lebensplanung Partnerschaft für eine kompetente Berufsorientierung von und mit Jugendlichen“. Erklärung der Partner des Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland, der Bundesagentur für Arbeit, der Kultusministerkonferenz und der Wirtschaftsministerkonferenz. Online: http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/Ohne_Datum/00_00_00-Erklaerung-Berufswegeplanung.pdf (02-02-2009).

SCHÄFER, B. (2008): Instrumente zur Kompetenzfeststellung in der Berufsorientierung. In: FAMULLA, G.-E./ MICHAELIS, U./ MÖHLE,V/ BUTZ, B./ DEEKEN, S. (Hrsg.): Berufsorientierung als Prozess. Persönlichkeit fördern, Schule entwickeln, Übergang sichern. Ergebnisse aus dem Programm „Schule - Wirtschaft/Arbeitsleben“. Baltmannsweiler, 142-176.

SCHAPER, N. (2009): Aufgabenfelder und Perspektiven in der Kompetenzmodellierung und -messung in der Lehrerbildung. In: Lehrerbildung auf dem Prüfstand, 2(1), 166-199.

TERHART, E. (2002): Standards für die Lehrerbildung. Eine Expertise für die Kultusministerkonferenz. Münster.

Zitieren dieses Beitrages

DREER, B./ KRACKE, B (2011): Lehrerkompetenzen und Personalentwicklung im Kontext schulischer Berufsorientierung – Zur Bedeutung der Lehrerbildung. In: *bwp@* Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011, Fachtagung 02, hrsg. v. FRIESE, M./ BENNER, I., 1-13. Online: http://www.bwpat.de/ht2011/ft02/dreer_kracke_ft02-ht2011.pdf (26-09-2011).

Die Autoren:

M.A. BENJAMIN DREER

Universität Erfurt, Fachgebiet Psychologie

Nordhäuser Straße 63, 99089 Erfurt

E-mail: benjamin.dreer@uni-erfurt.de

Homepage: http://www.uni-erfurt.de/psychologie/professuren/entwicklungs-und-erziehungspsychologie/team/benjamin-dreer/

Prof. Dr. BÄRBEL KRACKE

Universität Erfurt, Fachgebiet Psychologie

Nordhäuser Straße 63, 99089 Erfurt

E-mail: baerbel.kracke@uni-erfurt.de

Homepage: http://www.uni-erfurt.de/psychologie/professuren/entwicklungs-und-erziehungspsychologie/team/baerbel-kracke/?L=6