

Andreas Hirschi

Ablklärung und Förderung der Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen

Gerade Jugendliche mit besonderen Bildungsbedürfnissen benötigen beim Übergang von Schule in Beruf gezielt Unterstützung. Ein wichtiger Ansatz für die pädagogische Praxis ist dabei die gezielte Förderung der Berufswahlbereitschaft eines Jugendlichen. Der Beitrag präsentiert hierzu ein Modell, wie deren vielfältige Facetten in der Praxis gezielt abgeklärt werden können. Eine solche systematische Standortbestimmung ist unabdingbar für zielgerichtete und wirksame Interventionen. Anregungen dazu werden jeweils am Ende der einzelnen Kapitel präsentiert.

Schwieriger Übergang von der Schule in den Beruf

Der Übertritt von der Schule in den Beruf ist eine der wichtigsten Entwicklungsaufgaben für Jugendliche, da eine erfolgreiche Bewältigung z.B. zentral für eine positive Integration in die Arbeitswelt und Gesellschaft ist (vgl. z.B. Fend, 2003; Meyer, 2004). Die Schweizerische Forschung zeigte, dass dieser Übergang nicht von allen Jugendlichen gleich gut bewältigt wird. Insbesondere junge Frauen, Ausländer und Ausländerinnen sowie schulisch schwache Jugendliche haben teilweise grosse Mühe, eine Lehrstelle nach der Schule zu finden (Haeberlin, Imdorf & Kronig, 2005). Eine Erklärung für dieses Phänomen liegt in der häufig undurchsichtigen und gegenüber bestimmten Gruppen von Jugendlichen diskriminierenden Selektionspraxis von kleinen und mittelgrossen Unternehmen (Imdorf, 2007). Aber auch individuelle Faktoren der Jugendlichen, deren Einstellungen, Kompetenzen

und Persönlichkeitsmerkmale, spielen eine wesentliche Rolle für Erfolg oder Misserfolg (z.B. Seifert, Bergmann & Eder, 1987).

Berufswahlreife und Berufswahlbereitschaft

Seit langem ist in diesem Zusammenhang in der Berufs- und Laufbahnpsychologie das Konzept der Berufswahlreife bekannt, welches die Fähigkeit eines Jugendlichen beschreibt, eine adäquate Berufswahl zu absolvieren und den Übergang von Schule in Beruf erfolgreich zu meistern (Super, 1990). Ältere Modelle der Berufswahlreife gingen von einer stark altergebundenen Reife aus, welche sich mit zunehmendem Lebensalter relativ automatisch einstellen wird. Demgegenüber wird heute Berufswahlreife als ein Konstrukt mit diversen Facetten verstanden, welche durch psychologisch-pädagogische Anstrengungen auch gezielt gefördert werden kann und nur wenig mit dem Lebensalter an sich zusammenhängt (Savickas, 2001). Schneider (1984) propagierte vor diesem Hintergrund bereits vor vielen Jahren den Begriff der *Berufswahlkompetenz* und forderte, dass es Ziel der Arbeit mit Jugendlichen in diesem Bereich sei, die relevanten Kompetenzen zur Berufswahl gezielt zu fördern. In meiner Dissertation (Hirschi, 2007; vgl. auch Hirschi, in Vorb.) habe ich den Begriff der *Berufswahlbereitschaft* eingeführt, welcher dem Umstand besser Rechnung tragen soll, dass nicht nur Kompetenzen, sondern auch Einstellungen, Persönlichkeitsmerkmale und Faktoren der Umwelt einen wichtigen Einfluss auf die erfolgreiche Bewältigung von beruflichen Übergängen ausüben.

Zentrale Faktoren
der Berufswahlbereitschaft

In einem anderen Beitrag (Hirschi & Läge, 2006) wurden aufgrund der empirischen Forschungslage Faktoren identifiziert und in einem Modell zusammengefasst, welche wichtig für die erfolgreiche Bewältigung von beruflichen Übergängen sind (vgl. Abbildung, unten). Das Modell unterscheidet auf einer übergeordneten Ebene zwischen Faktoren der Umwelt und Faktoren der Person, welche einen Einfluss auf die Berufswahlbereitschaft eines Jugendlichen ausüben. Diese beiden Bereiche sind tendenziell unabhängig voneinander. Dadurch kann eine mangelnde Bereitschaft aufgrund von Defiziten in einem Bereich auch durch Steigerung der Bereitschaft in dem anderen Bereich teilweise kompensiert werden. Fokus des Modells sind die Faktoren der Per-

son (Kompetenzen, Einstellungen und Persönlichkeitsmerkmale), da diese für die psychologisch-pädagogische Praxis besonders relevant sind. Der vorliegende Beitrag konkretisiert nun dieses Modell für die psychologisch-pädagogische Praxis, indem ein Fragenkatalog präsentiert wird, um die einzelnen Facetten der Berufswahlbereitschaft systematisch abklären zu können. Damit soll es möglich werden, auf individueller Ebene die förderlichen und hemmenden Faktoren für eine erfolgreiche Berufswahl eines Jugendlichen gezielt zu identifizieren. Auf der Basis einer solchen Standortbestimmung können dann gezielt psychologisch-pädagogische Interventionen zur Steigerung der Berufswahlbereitschaft vorgenommen werden. Als Intervention bezeichne ich alle Anstrengungen, welche diesbezüglich unternommen werden. Zu jedem Bereich

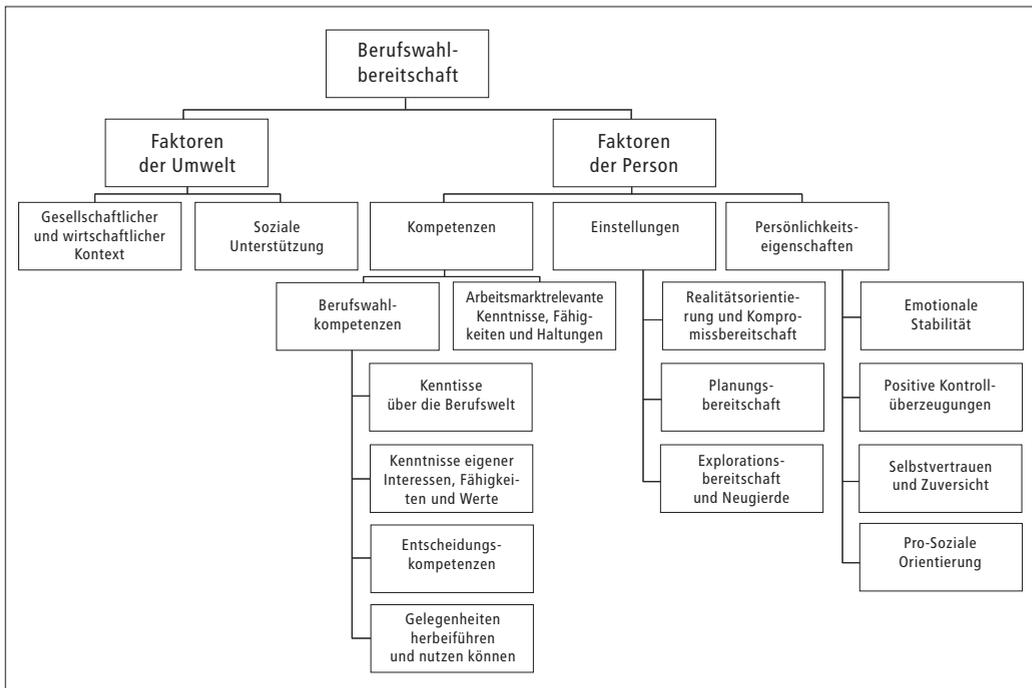


Abb.: Modell der zentralen Faktoren der Berufswahlbereitschaft nach Hirschi und Läge (2006)

der Berufswahlbereitschaft werden Anregungen für solche Ansätze gegeben.

Faktoren der Umwelt

Gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Kontext

- Ist der gegenwärtige Arbeits- oder Lehrstellenmarkt eher förderlich oder eher hinderlich für die Person (unter Berücksichtigung seiner persönlichen Ressourcen und Ziele)?
- Ist die Person gesellschaftlichen Diskriminierungen ausgesetzt (z.B. aufgrund ihrer Ethnie, Nationalität, äusseren Erscheinung, spezifischen Beeinträchtigungen)?

Interventionsansätze: Möglichkeiten für pädagogische Interventionen sind in diesem Bereich eher beschränkt. Ansatzpunkte bestehen jedoch in der Sensibilisierung der Öffentlichkeit und Wirtschaft für die Bedürfnisse von benachteiligten Jugendlichen. Zudem können persönlich Kontakte zu Ausbildungsbetrieben helfen, vorhandene Barrieren abzubauen und neue Ausbildungsplätze zu ermöglichen.

Soziale Unterstützung

- Wird die Person durch relevante Bezugspersonen (z.B. Eltern) in ihrer Berufswahl aktiv unterstützt?
- Gibt es erschwerende Bedingungen aufgrund familiärer Verpflichtungen (z.B. Betreuungsaufgaben von Angehörigen)?
- Hat die Person Unterstützung in ihrem weiteren sozialen Umfeld (z.B. durch Mentoren, Netzwerke, Vereine, erfolgreiche Rollenmodelle)?

Interventionsansätze: Jugendliche können dabei unterstützt werden, ein soziales Netzwerk aufzubauen. Wichtige Bezugspersonen der Jugendlichen sollten aktiv in den Berufswahlprozess involviert und über ihre Verantwortung und Möglichkeiten aufge-

klärt werden. Zusätzlich können Lehrpersonen mit ihrer praktischen und emotionalen Unterstützung selbst als soziale Ressource fungieren. Sie können auch helfen, Kontakte zu anderen Personen ausserhalb des Bekanntenkreises eines Jugendlichen herzustellen (Mentoren und Mentorinnen), welche ihrerseits einem Jugendlichen Unterstützung geben.

Faktoren der Person

Kompetenzen

Kenntnisse über die Berufswelt

Kennt die Person

- die grundsätzlichen Anforderungen, Möglichkeiten und Schwierigkeiten des gegenwärtigen Lehrstellenmarktes?
- die wichtigsten Arbeitsinhalte, Anforderungen und Entwicklungsmöglichkeiten in ihrem Wunschberuf?
- den konkreten Lehrstellenmarkt in ihrem Wunschberuf?

Kenntnisse eigener Interessen, Fähigkeiten und Werte

- Ist sich die Person über ihre persönlichen Interessen, Fähigkeiten und Werte im Klaren?
- Wie kongruent sind die Interessen, Fähigkeiten und Werte untereinander?
- Wie stabil und realistisch ist die Einschätzung von persönlichen Interessen, Fähigkeiten und Werten?

Entscheidungskompetenzen

- Weiss die Person, wie sie in der Berufswahl grundsätzlich vorgehen soll (Ablauf)?
- Weiss die Person, welche Punkte sie in der Berufswahl berücksichtigen soll (z.B. Interessen, Fähigkeiten und Werte)?

Gelegenheiten herbeiführen und nutzen können

- Ist das aktuelle Verhalten die Person eher hinderlich oder eher förderlich, damit sich ihr günstige Gelegenheiten für eine Lehrstelle bieten können (z.B. aktives Pflegen und Herstellen von Kontakten im privaten Umfeld)?
- Weiss die Person, wie sie günstige Gelegenheiten erkennen kann und achtet sie auf solche?
- Weiss die Person, wie sie vorgehen kann, wenn sich ihr eine günstige Gelegenheit bietet?

Arbeitsmarktrelevante Kenntnisse, Fähigkeiten und Haltungen

Verfügt die Person

- über die in der heutigen Arbeitswelt, respektive ihrem Wunschberuf, verlangten fachlichen oder schulischen Kompetenzen und Kenntnisse?
- über eine positive Arbeitshaltung, Arbeitsmoral und Leistungsmotivation?
- über nötige soziale Kompetenzen?

Interventionsansätze: Lehrpersonen können wichtige Informationen zur Arbeitswelt und Lehrstellenmarkt geben. Jugendliche sollten angeleitet werden, über ihre beruflichen Ziele, ihre Wertvorstellungen sowie persönliche Interessen und Fähigkeiten nachzudenken und diese zu konkretisieren. Praktische Arbeitserfahrungen und der Austausch mit Gleichaltrigen können dazu hilfreich sein. Mangelnde Kompetenzen sollten durch gezielten Unterricht, Gruppenübungen und durch Arbeitstraining gefördert werden.

Einstellungen

Realitätsorientierung und Kompromissbereitschaft

- Entspricht der Berufswunsch der Person ihren tatsächlichen Fähigkeiten und Möglichkeiten?
- Zeigt die Person die Bereitschaft, auch Kompromisse in der Berufswahl einzugehen?
- Ist die Person bereit, ihre Wunschvorstellungen in der Realität kritisch zu überprüfen?

Planungsbereitschaft

- Wie viel Gedanken hat sich die Person bereits über ihre Berufswahl und berufliche Entwicklung gemacht?
- Kennt die Person konkrete und realistische nächste Schritte in ihrem Berufswahlprozess?
- Ist sich die Person ihrer Verantwortung für den Berufswahlprozess bewusst und ist sie bereit, diese Verantwortung zu übernehmen?

Explorationsbereitschaft und Neugierde

- Erkundet die Person aktiv ihre beruflichen Möglichkeiten oder zeigt sie die aufrichtige Bereitschaft dazu?
- Setzt sich die Person aktiv und offen mit sich als Person auseinander (z.B. Nachdenken über persönliche Interessen, Fähigkeiten, Werte und Ziele)?
- Zeigt die Person Neugierde gegenüber verschiedenen Möglichkeiten oder ist sie grundsätzlich ablehnend gegenüber möglichen Alternativen?

Interventionsansätze: Die aktive Auseinandersetzung mit den eigenen Zielen sowie deren Überprüfung mit den real existierenden Möglichkeiten und Anforderungen sollten durch Lehrpersonen angeregt werden. Übungen zur Planung der persönlichen

beruflichen Zukunft sowie der nächsten Schritte in der Berufswahl können durchgeführt werden. Dabei ist auch auf mögliche Hindernisse und Barrieren zu achten. Diese sollten besprochen sowie Strategien entwickelt werden, wie diese bewältigt oder umgangen werden können. Wichtig ist die Förderung von Zuversicht und Mut trotz eventuell schwierigen Umständen.

Persönlichkeitseigenschaften

Emotionale Stabilität

- Ist die Person eine emotional ausgeglichene Person oder neigt sie zu Reizbarkeit und Impulsivität?
- Zeigen sich bei der Person generelle Ängstlichkeit und Unsicherheit in diversen Lebensbereichen?
- Zeigen sich bei der Person depressive Züge (z.B. generelle Antriebslosigkeit, Lustlosigkeit)?

Positive Kontrollüberzeugungen

- Glaubt die Person, dass sie wichtige Dinge in ihrem Leben (z.B. die Berufswahl) selbst kontrollieren und beeinflussen kann?
- Glaubt die Person, dass ihr Leben (z.B. in der Berufswahl) vor allem durch äussere Umstände oder andere Personen bestimmt wird?

Selbstvertrauen und Zuversicht

- Traut sich die Person zu, eine persönlich befriedigende Entscheidung für einen Beruf treffen zu können?
- Traut sich die Person zu, erfolgreich eine Arbeitsstelle/Lehrstelle finden zu können?
- Traut sich die Person zu, die diversen Aufgaben, welche eine Berufswahl stellt erfolgreich meistern zu können (z.B. Schnupperlehre/Praktika, Bewerbungsschreiben, Vorstellungsgespräch)?

Pro-soziale Orientierung

- Kann die Person leicht Kontakt zu anderen Menschen herstellen oder ist sie sehr introvertiert?
- Ist die Person im Umgang mit anderen Menschen vertrauensvoll und entgegenkommend oder eher misstrauisch und streitlustig?
- Orientiert sich die Person an der Rolle eines berufstätigen Erwachsenen und kann sie sich positiv damit identifizieren?

Interventionsansätze: Lehrpersonen können Jugendliche dabei unterstützen, Erfolge eher den eigenen Fähigkeiten, Misserfolge jedoch eher schwierigen Umständen zuzuschreiben. Sie können durch gezielt geplante (Arbeits-)Erfahrungen Erfolgserlebnisse vermitteln sowie durch Ermutigung und dem Vorstellen von erfolgreichen Jugendlichen als Rollenmodelle Zuversicht und Selbstvertrauen fördern. Bei besonders ausgeprägten Defiziten in diesem Bereich ist jedoch eine eher therapeutisch ausgerichtete Intervention angebracht, die durch Lehrpersonen angeregt und vermittelt werden sollte.

Dr. phil. Andreas Hirschi
Penn State University
College of Education
310 CEDAR Building
University Park, PA 16802 USA
andreas.hirschi@gmx.net



Ergänzende Angaben zum Autor

Promotion in Psychologie Universität Zürich. MAS in Psychology of Career Counseling and Human Resources Management Universitäten Freiburg/CH, Bern und Zürich.

Fünf Jahre Berufstätigkeit als Berufs- und Laufbahnberater beim Kanton St.Gallen.

Ab Oktober 2007 Adjunct Visiting Scholar an der Pennsylvania State University, College of Education. For-

schungsschwerpunkte: Berufswahl, berufliche Entwicklung von Jugendlichen und Übergang von Schule in Beruf.

Literatur

- Fend, H. (2003). *Entwicklungspsychologie des Jugendalters* (3. Aufl.). Opladen: Leske + Budrich.
- Haeblerlin, U., Imdorf, C. & Kronig, W. (2005). Verzerrte Chancen auf dem Lehrstellenmarkt. Untersuchungen zu Benachteiligungen von ausländischen und von weiblichen Jugendlichen bei der Suche nach beruflichen Ausbildungsplätzen in der Schweiz. *Zeitschrift für Pädagogik*, 51, 116-134.
- Hirschi, A. (2007). *Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen: Inhalte, Entwicklung und Förderungsmöglichkeiten*. Dissertation am Psychologischen Institut der Universität Zürich, Zürich.
- Hirschi, A. (in Vorb.). Die Rolle der Berufswahlbereitschaft für eine erfolgreiche Berufswahl. In D. Läge & A. Hirschi (Eds.), *Berufliche Übergänge – Psychologische Grundlagen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung*. Münster: LIT.
- Hirschi, A. & Läge, D. (2006). Hilfreiche Faktoren zur Bewältigung von beruflichen Übergängen: Von der Berufswahlreife zur Übergangsbereitschaft. *Zeitschrift für Beratung und Studium*, 3, 70-74.
- Imdorf, C. (2007). *Lehrlingsselektion in KMU. Kurzbericht März 2007*. Freiburg/CH: Heilpädagogisches Institut.
- Meyer, T. (2004). *Wie weiter nach der Schule? Zwischenergebnisse des Jugendlängsschnitts TREE*. Bern: Schweizerischer Nationalfonds (NFPR 43, Synthesis 6).
- Savickas, M.L. (2001). Toward a comprehensive theory of career development: dispositions, concerns, and narratives. In F.T.L. Leong & A. Barak (Eds.), *Contemporary Models in Vocational Psychology: A Volume in Honor of Samuel H Osipow* (pp. 295-320). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Schneider, H.-D. (1984). Berufswahlkompetenz als Schlüsselbegriff der Berufsberatung. *Berufsberatung und Berufsbildung*, 3, 117-124.
- Seifert, K.H., Bergmann, C. & Eder, F. (1987). Berufswahlreife und Selbstkonzept-Berufskonzept-Kongruenz als Prädiktor der beruflichen Anpassung und Bewährung während der beruflichen Ausbildung. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 31, 133-143.
- Super, D.E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice* (2nd ed., pp. 197-262). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

HZ Schweizerische
Zentralstelle für Heilpädagogik
:SZ
CS Centre suisse
de pédagogie spécialisée

Interna

Ab nächstem Jahr wird unsere Zeitschrift auch französischsprachige Beiträge enthalten.

Da die französischsprachige Revue eingestellt wird, möchten wir den heilpädagogischen Fachleuten aus der Romandie die Möglichkeit eröffnen, in unserer Zeitschrift Beiträge zu veröffentlichen.

In Zukunft wird also zumindest sporadisch mit einem französischsprachigen Text zu rechnen sein.

Wir hoffen, dass damit die Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik eine Brückenfunktion einnimmt und auch heilpädagogisch gesehen die verschiedenen Landesteile zusammenrücken.

Wir sind selbst gespannt, wie dieser Versuch bei der Leserschaft der Deutschschweiz und der Romandie ankommt.