



## 23. Hochschultage Berufliche Bildung

### Nachhaltig - Digital- Chancengerecht

## Zukunftsszenarien von Arbeit, Bildung und Beruf

Ayla Kadi | Förderung von Future Skills im Rahmen der Berufsorientierung

# Ablauf

- Basics der Berufsorientierung (BO)
- Reality bites
- Gruppenarbeit
- Ergebnissicherung



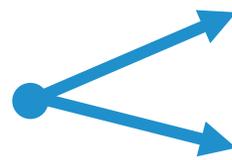
## Adoleszenz

- Selbstwahrnehmung
- Selbstreflexion
- Selbstdefinition



Orientierungs- und Entscheidungsproblemen

**Anleitung zur Exploration**



**der eigenen Person**

**der äußeren Rahmenbedingungen**

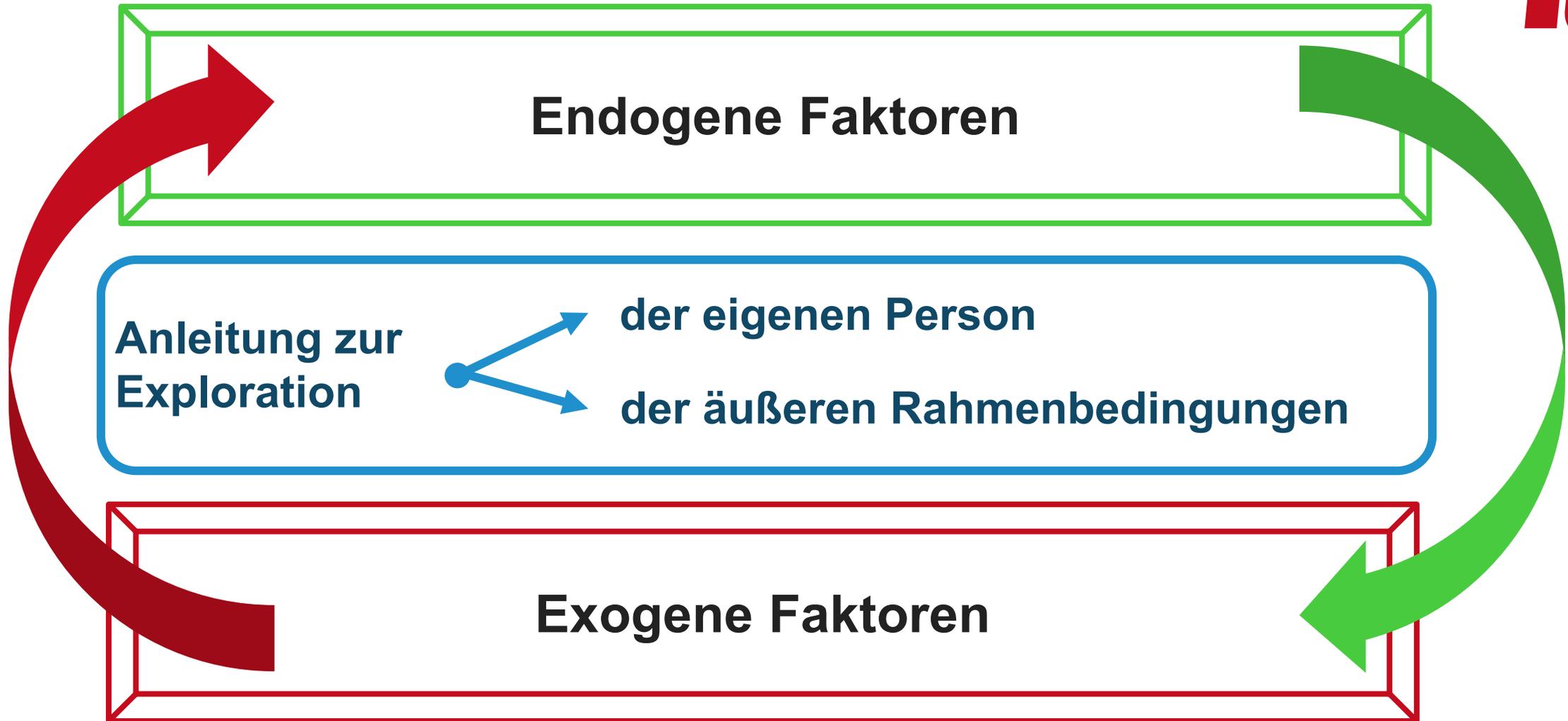
Information – Orientierung – Beratung

- Schule
- Bundesagentur für Arbeit (BA)
- Freie Träger

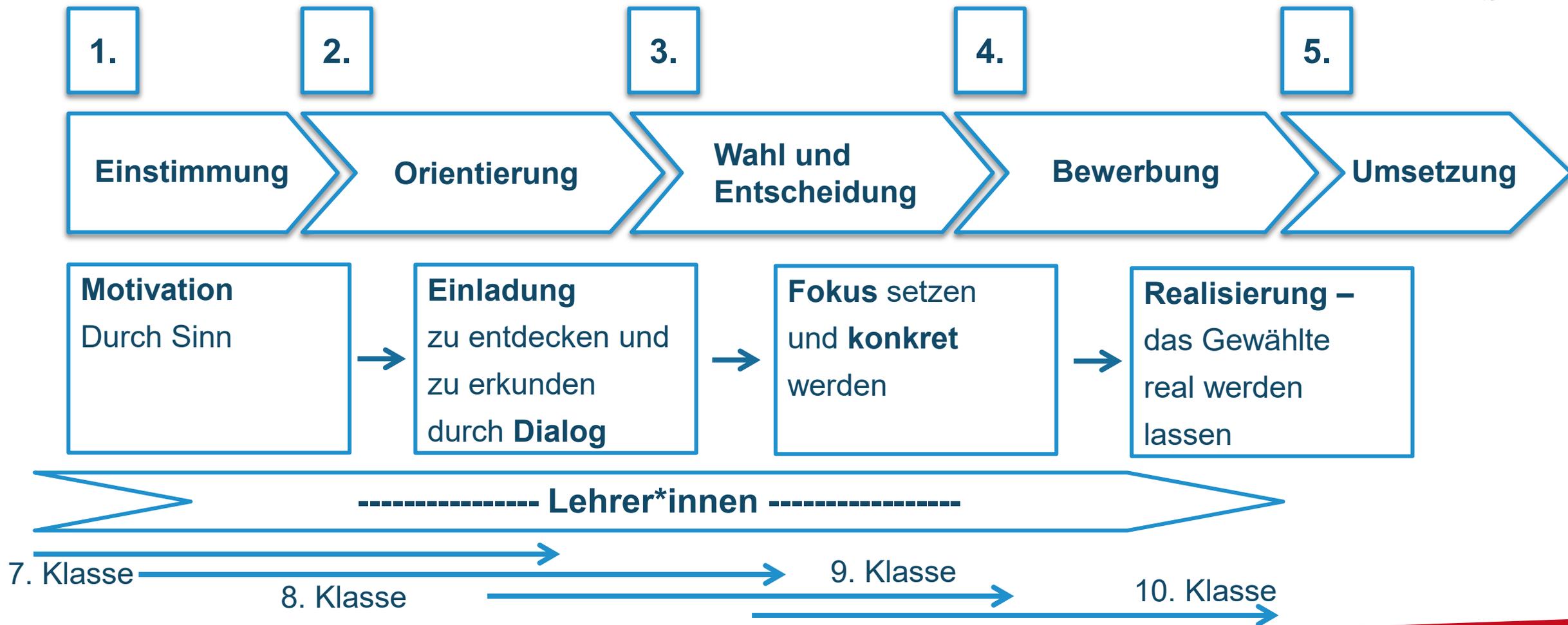
Viele Angebote – wenige valide Wirksamkeitsstudien



# Phasen der BSO



# Phasen der BSO





# Stärken und Kompetenzen



Schon immer – immer noch

## Disposition

- Merkmal einer Person, das eine **mittelfristige zeitliche Stabilität** aufweist
- disponiert die Person dazu, in bestimmten Situationen ein bestimmtes Verhalten zu zeigen.

# Stärken und Kompetenzen



## Kompetenzen:

- können erworben, entwickelt und ausgebaut werden.
- ermöglichen es sich in komplexen und dynamischen Situationen selbstorganisiert zurechtzufinden und anstehende Aufgaben und Anforderungen zu bewältigen.
- sind Kontextabhängig.

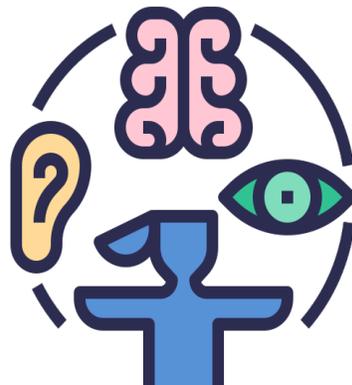
# Zugänge zu Stärken und Kompetenzen



**Fähigkeiten/  
Fertigkeiten**



**Wissen/  
Können**



**Erfahrung**



**Verhalten**



**Leistung**



**Ziele**

# Ressourcen der Adressaten



## Einfache Vermittlung

## Jugendliche

## Multiple Vermittlungshemmnisse

- Stabiles soziales Umfeld
- Bildungshintergrund
- gute bis sehr gute Ressourcen
- Klarheit über Kompetenzen, Wünsche und Ressourcen

- Stabile Lebenssituation
- wenig Klarheit über Kompetenzen, Wünsche und Ressourcen
- wenig Klarheit über Werte und Ziele

- instabiles soziales Umfeld/ instabile Lebenssituation
- akute Problemlagen
- mangelnde bis keine Ressourcen

Unterstützung durch **Information**

Unterstützung durch **Beratung**

Unterstützung durch **Betreuung**

# Reality bites



20. Jahrhundert  
– Industrialisierung –

## Charakteristika

- Stabile Kontexte & Beziehungen
- Hierarchische Abhängigkeiten

## Arbeitsformen

- Stabil, abhängig, lebenslang
- angestellt

## Eigenschaften und Fähigkeiten

- Wissen + Können
- Loyalität + Beständigkeit
- Sicherheit

Globalisierung

Industrie 4.0 und  
KI als Arbeitnehmer

hat sich bereits verändert

Wahrnehmung der  
Notwendigkeiten in  
Veränderung

21. Jahrhundert  
– Digitalisierung –

## Charakteristika

- sich stetig ändernde K. & B.
- temporäre Abhängigkeiten

## Arbeitsformen

- fluktuierend, kurzzeitig
- Freiberuflich, extern, Teilzeit

## Eigenschaften und Fähigkeiten

- Umgang mit Ambiguität
- Lebenslanges Lernen
- Selbstfürsorge



# Reality bites



## Überleben in der VUCA-Welt

### **V**olatility (Volatilität)

- Hohe Geschwindigkeit, Intensität und Instabilität von Prozessen.
- Unberechenbare Entwicklungen
- Große Schwankungen

### **U**ncertainty (Ungewissheit)

- Unklare Entwicklungen
- Unbekanntheit und Vorhersehbarkeit
- Überraschende Effekte
- Eigenes Handeln kaum planbar

### **C**omplexity (Komplexität)

- Viele und verschiedene Arten von Systemen
- Hohe Vernetzung auf vielen Ebenen
- Ursache-Wirkung nicht eindeutig

### **A**mbiguity (Ambiguität)

- Mehrdeutigkeit und Widersprüchlichkeit von Informationen
- Bewertung schwer
- Unterschiedliche Beobachter\*innen beschreiben Situation deutlich unterschiedlich



## Reality bites

- Umgang mit Komplexität und rasanten Veränderungen
- Umgang mit Entgrenzung (work-life-blending)
- Reflexion, hinterfragen, iterativ denken
- Vernetzt denken und kommunizieren
- Stetiges Lernen, sich stetig neu orientieren
- Sich selbst gestalten (2. Erziehung)
- Selbstorganisation
- Werte und Wertschätzung

**Neue Formate – neu Anforderungen**

# Gruppenarbeit

**Welche Stärken können/sollen/müssen wir in der Berufsorientierung während der allgemeinbildenden Schulzeit anlegen und trainieren?**

Zu Zweit oder Dritt

- Welche Kompetenzen und Stärken werden gefordert?
  - Clustert eure Liste
  - und findet Überschriften für eure Cluster

# Gruppenarbeit

**Welche Stärken können/sollen/müssen wir in der Berufsorientierung während der allgemeinbildenden Schulzeit anlegen und trainieren?**

Plenum

- Wie und wo können wir diese Kompetenzen und Stärken fördern?
  - In allen Bereichen der allgemeinbildenden Schule
  - Insbesondere in WAT/Werkstatt/Duales Lernen/BO

# Ergebnisse

Schule

Lust auf Lernen machen

SuS in Perspektivwechsel trainieren

Fehlerkultur ausbauen

Räume schaffen für Interpretation + Entwicklung

Schule so gestalten, dass intrinsische Motivation steigt

Persönlichkeitsentwicklung

Werten, wann macht es Sinn eine Spritze zu lernen, wann nicht  
KI = Werteorientierung

SuS als Akteure ihres zukünftigen Lebens

Arbeitslehre als Fach

problem-based Learning, Projektorientierung, Handlungsorientierung

taktische Auseinandersetzen mit Lebenswelt

Lebensweltorientierung

Workflow

außerschulische Lernorte

ARRKulturation bewusst gestalten

Hochschule

LUL als Lern coach Lebens

LUL in systemischen Fragen + W-Fragen ausbilden

PE der SuS begleiten

Ziele

Prozess

Inhalte

Methoden

Wissensaneignung

# Quellen



- Grabowski, U. (2004): Berufliche Bildung und Persönlichkeitsentwicklung. Forschungsstand und Forschungsaktivitäten der Berufspsychologie. Deutscher Universitäts-Verlag, 2007
- Hüther, G. (2008): Die Ausbildung von Metakompetenzen und Ich-Funktionen während der Kindheit. Aufsatz zum Vortrag. Url: [http://www.nelecom.de/pdf/huether\\_metakompetenzen\\_und\\_ich\\_funktionen\\_in\\_der\\_kindheit.pdf](http://www.nelecom.de/pdf/huether_metakompetenzen_und_ich_funktionen_in_der_kindheit.pdf) (Stand 01.11.2023)
- Klein, R.; Reutter, G. (2016): Kompetenzen und Stärken. Der DIE-Wissensbaustein für die Praxis. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. Bertelsmann Stiftung. Url: <https://www.die-bonn.de/wb/2016-kompetenzen-01.pdf> (Stand 01.11.2023)
- Lang von Wins, T.; Triebel, C. (2006): Kompetenzorientierte Laufbahnberatung. Heidelberg: Springer Verlag.
- Nohl, M. (2009): Entwicklung von Übergangskompetenz in der Laufbahnberatung, Berlin
- Nohl, M. (2015): Übergangskoaching - Entwicklung von Übergangskompetenzen in der Beratung. dvb forum 1
- Oechsle, M. et al. (2009): Abitur und was dann?. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Weinert, F. E. (2001): Concept of competence: A conceptual clarification. In Rychen, D. S.; Salganik, L. H. (Hrsg): Defining and selecting key competencies (S. 45-65). Seattle: Hogrefe.

