

# **Wissen über Grundlagen und Formen berufsorientierender Arbeit mit Gruppen**

**KERNKOMPETENZEN  
IN DER  
BILDUNGS- UND  
BERUFSBERATUNG**



**Deutscher Verband für  
Bildungs- und Berufsberatung  
e.V.**

## IMPRESSUM

Herausgeber: Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.

Autor: Dr. Martin Griepentrog

Redaktion: Birgit Lohmann

© Schwerte, 2011

**Wissen über Grundlagen und Formen berufsorientierender  
Arbeit mit Gruppen**

**INHALT**

---

1. Berufsorientierung im weiteren und engeren Sprachgebrauch
2. Die triadische Grundstruktur beruflicher Orientierungsarbeit:  
Ethische und kompetenzbezogene Anforderungen an  
professionelle Berufsorientierung in Gruppen
3. Planungsschritte und Besonderheiten der Berufsorientierung in  
Gruppen
4. Berufsfindungsphasen und Gruppenangebote

## 1. Berufsorientierung im weiteren und engeren Sprachgebrauch

„Berufsorientierung“ im weiteren Sprachgebrauch meint den **gesamten Prozess**, den Menschen bei der Entwicklung ihrer individuellen beruflichen Zielvorstellungen und Handlungsplanungen durchlaufen, und umfasst infolgedessen alle Handlungsformen, in denen berufliche Orientierungsprozesse stattfinden können – von der Selbstinformation über berufliche Beratungen, berufspraktische Erprobungen bis zu Gruppenveranstaltungen mit entsprechender Thematik.

Im Unterschied dazu bezeichnet eine engere Verwendung des Begriffs „Berufsorientierung“ nur die **Gruppenveranstaltungen**, die sich mit Fragen und Problemstellungen der Wahl von Berufen, Bildungswegen und Beschäftigungsmöglichkeiten befassen. Diese engere Begriffsverwendung, die vor allem in der Bundesagentur für Arbeit verbreitet ist, kann mit einem Verständnis des Begriffs „Orientierung“ einhergehen, wonach Gruppenveranstaltungen zu Fragen von Beruf, Bildung und Beschäftigung vor allem informierende Funktionen haben.

Die folgenden Bemerkungen nehmen dagegen die unterschiedlichen Funktionszuschreibungen der Berufsorientierung im weiteren Sinne zum Ausgangspunkt. Bei den betrachteten spezifischen Wirkungen, Planungserfordernissen und Handlungskompetenzen berufsorientierender Arbeit mit Gruppen liegt das Augenmerk auf der Vielfalt ihrer Formen und Wirkungsziele.

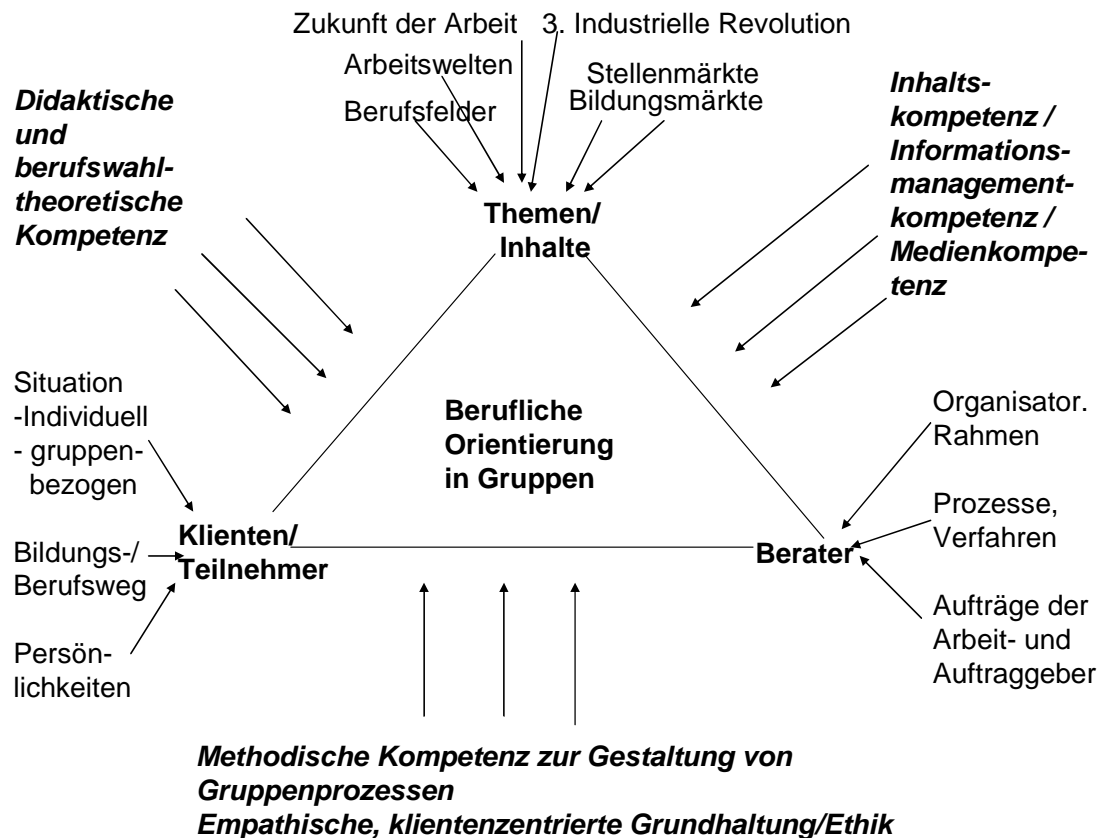
## 2. Die triadische Grundstruktur beruflicher Orientierungsarbeit: Ethische und kompetenzbezogene Anforderungen an professionelle Berufsorientierung in Gruppen

Berufliche Orientierungsarbeit – sowohl in Gruppenform als auch im Einzelgespräch - umfasst eine triadische Grundstruktur: In der jeweiligen Kommunikationssituation treffen erstens Berater<sup>1</sup> und zweitens Klienten zusammen und bearbeiten drittens ein (im weiteren Sinn) berufliches Thema. Dabei wird die kommunikative Situation von den jeweils hinter der situativen Erscheinungs- und Gesprächsebene liegenden Vorgeschichten, Rahmenbedingungen und Implikationen mitbestimmt:

- Die **Klienten** bringen ihre Bildungs- und ggf. Berufsbiographien, ihre aktuellen Lebenssituationen, ihre Persönlichkeitsstrukturen und – speziell in Gruppenformen – ihre Kompetenzen und Erfahrungen in der Arbeit in Gruppen mit.
- Die **Berater** haben den Auftrag ihrer Organisationen (z.B. Hochschulen, Kammern, Arbeitsagenturen, Bildungsträger), fallweise auch die Erwartungen und „Aufträge“ der einladenden Organisationen (Schulen, Hochschulen), den organisatorischen Rahmen der Gruppenveranstaltungen sowie die dabei möglichen methodischen Prozesse und –verfahren „im Gepäck“.
- Hinter dem **Thema** „Bildung, Beruf, Beschäftigung“ schließlich stehen im- oder explizit Aspekte wie Prognosen über aktuelle bzw. zukünftige Stellen- und Bildungsmärkte sowie Aussagen zu diversen Arbeitswelten, aber auch Annahmen über die generelle Zukunft der Erwerbsarbeit, über die „dritte industrielle Revolution“ und ihren Fortgang usw.

---

<sup>1</sup> Allein aus Gründen der Schlantheit der Diktion verwende ich im Folgenden meist die kürzere männliche Sprachform, auch wenn selbstverständlich beide Geschlechter gemeint sind.



Diese triadische Grundstruktur beruflicher Orientierungsarbeit konstituiert drei - hier auf die Arbeit mit Gruppen spezifizierte, im Schaubild kursiv gedruckte - Kompetenzbereiche, in denen Berufsberater/innen professionell zu agieren haben und entsprechend professionell qualifiziert sein müssen:

- Die Gestaltung der Gesprächs-, Gruppenarbeits- und Beziehungsebene zwischen Berater und Klienten erfordert einschlägige methodische Handlungskompetenz sowie eine empathische, klientenzentrierte Grundhaltung bzw. Ethik.
- Die Beziehung zwischen den Klienten/ der Klientengruppe und dem beruflichen Thema der Orientierungsveranstaltung ist vor allem vom persönlichen Problem der Wahl von Berufen, Bildungswegen, Beschäftigungsfeldern oder Arbeitsplätzen geprägt, markiert mithin Entscheidungsfragen der Klienten als Beratungsanlässe und –Gegenstände. Ausreichende Kenntnisse einschlägiger Berufswahl- und Entscheidungstheorien sind deshalb auf Seiten des Beraters auch für eine professionelle Arbeit mit Gruppen unerlässlich. Zum zweiten wirkt die Betrachtung der jeweiligen Beziehung zwischen Klientengruppe und beruflichem Thema für den Berater auch die grundlegenden didaktischen Fragen auf, wer hier

was, wozu und warum lernen soll. Ein reflektiertes Verständnis grundlegender didaktischer Überlegungen ist deshalb für Berater/innen, die berufliche Orientierungsarbeit in Gruppen leisten, unerlässlich.

- Die Beziehung zwischen dem Berater und dem jeweiligen beruflichen Thema ist schließlich vom Expertenwissen und der thematischen Feldkompetenz geprägt: Ausreichende Kenntnisse in Berufs- und Bildungskunde und der dazu gehörenden Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, grundlegende Qualifikationen im Informationsmanagement sowie hinreichende Medien- und Präsentationskompetenzen stellen hier qualifikatorische Mindeststandards dar.

Dieser Blick auf die triadische Grundstruktur beruflicher Orientierungsarbeit bewahrt vor einer isolierten Betrachtung der jeweils konkreten Gruppensituation, indem er auch die Kontext- und Interessengebundenheit aller Beteiligten verdeutlicht. Dies ist insbesondere bei den Beratern ein wichtiger, grundlegende ethische Fragen berührender Punkt, denn die Akteure in berufsorientierenden Gruppenveranstaltungen haben in der Regel unterschiedliche Auftraggeber und Anliegen: Hauptberufliche, professionelle Berufs-, Karriere-, Bildungs- und Beschäftigungsberater/innen sind – gleich ob fest angestellt oder freiberuflich tätig - nicht nur an die – ihnen hoffentlich bekannten und reflektierten - ethischen Standards zur Berufs-, Bildungs- und Beschäftigungsberatung gebunden, sondern haben sich auch mit den Erwartungen ihrer institutionellen oder personalen Auftraggeber auseinanderzusetzen. Eine reflektierte berufsethische Fundierung der Orientierungsarbeit erfordert zum einen, spezifische, interessen geleitete Aufträge offen zu legen und für die Zielgruppe transparent zu machen: z.B. für eine Hochschule das Studienangebot erläutern, den Ausbildungsstellenmarkt zur Förderung des Marktausgleichs transparent machen, die Vermittlungsdienste der Agenturen für Arbeit vorstellen usw. Zum anderen können professionelle Berater/innen für Bildung, Beruf und Beschäftigung auch bei ihren Gruppenveranstaltungen in keinem Fall nur den geschäfts- bzw. interessenpolitischen Aufträgen ihrer Arbeit- oder Auftraggeber verpflichtet sein, sondern müssen sich auch in dieser Arbeitsform der regulativen Idee der Förderung des „gelingenden Lebens“ ihrer Klienten/innen verpflichtet sehen.

Professionelle Berater/innen für Bildung, Beruf und Beschäftigung müssen über diese professionelle Reflexion und Transparenz der Standortgebundenheit ihrer eigenen Gruppenangebote hinaus auch die mögliche

Parteilichkeit von Fremdreferenten/innen bzw. Experten/innen, die in Berufsorientierungsveranstaltungen auftreten, reflektieren und in geeigneter Form den Teilnehmer/innen bzw. Organisatoren/innen transparent machen. So sind beispielsweise berufsorientierende Angebote in Schulen, die von Unternehmen auch mit dem Ziel der Nachwuchsrekrutierung finanziert werden, dann als ethisch fragwürdig zu beurteilen, wenn diese Interessen-Gebundenheit den Lehrer/innen und Schüler/innen nicht transparent gemacht wird.

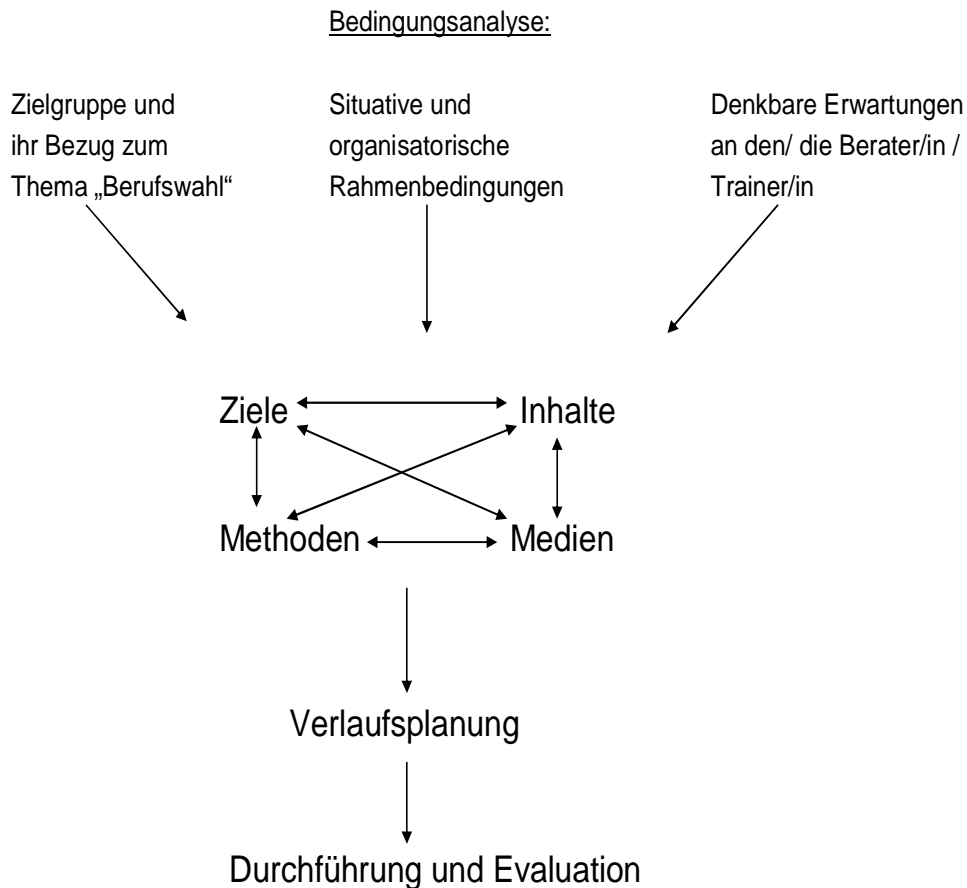
### 3. Planungsschritte und Besonderheiten der Berufsorientierung in Gruppen

Eine professionelle Planung und Durchführung konkreter berufsorientierender Gruppenveranstaltungen umfasst verschiedene analytische, planerische sowie evaluierende Schritte:

- Ausgangspunkt ist die konkrete Analyse der geplanten bzw. verabredeten Zielgruppe, d.h. ihres Bezuges zum jeweiligen beruflichen Thema, ihrer denkbaren Erwartungen an den Berater und die Veranstaltung und der organisatorischen sowie denkbaren situativen Rahmenbedingungen wie Ort, Zeit, Grad der Freiwilligkeit, vermutliche bzw. festgelegte Gruppengröße und –zusammensetzung, Kosten usw. Damit wird hier explizit die Position vertreten, dass gelingende Berufsorientierungsveranstaltungen von klarer Zielgruppenorientierung – anders: Klientenzentrierung - geprägt sind und nicht einseitig von den Interessen des institutionellen oder personalen Auftraggebers dominiert werden dürfen.



### Planungsraaster für Berufsorientierungsveranstaltungen



- Abgeleitet und legitimiert von dieser konkreten, auf die jeweilige Veranstaltung bezogenen „Bedingungsanalyse“, werden konkrete Ziele, Inhalte, Methoden und Medien geplant, wobei diese vier Planungs- und Entscheidungskategorien in einem wechselseitigen Zusammenhang stehen und formal gleich geordnet sind. Hier wird auch deutlich, dass eine nicht mit der konkreten Veranstaltungsplanung begründete Präferenz bestimmter Inhalte, Ziele, Methoden oder Medien didaktisch unprofessionell ist – und wenn z.B. ein Auftrag- oder Arbeitgeber die Verwendung bestimmter Medien oder Materialien, etwa aus Gründen des Marketings, vorschreiben will, ist dieses Ansinnen von professionellen

Akteuren beruflicher Orientierungsarbeit in jedem Fall kritisch zu hinterfragen.

- Abgeleitet aus diesen didaktischen Analysen und Entscheidungen, kommt es zur konkreten Verlaufsplanung, Durchführung sowie – wenn möglich – zur Evaluation anhand wichtiger Indikatoren für das Gelingen der Veranstaltung.

Die bisher skizzierten, aus der allgemeinen Didaktik entlehnten Planungsschritte und -überlegungen müssen um einen speziellen, für das Berufswahl-Thema bedeutsamen Planungsgesichtspunkt ergänzt werden: um die Bedeutsamkeit der Gruppenkonstituierung. Es empfiehlt sich bei der Planung und Durchführung berufsorientierender Veranstaltungen in Gruppen grundsätzlich zwischen einerseits speziell für die Veranstaltung gebildeten Gruppen und andererseits den von Organisationen gebildeten festen Arbeitsteams, Schulklassen, Seminargruppen in Hochschulen usw. zu unterscheiden: Überträgt man entsprechende Erfahrungen aus Supervision und Coaching<sup>2</sup> auf die berufsorientierende Arbeit, so kann man mobilisierende Effekte einer persönlichen Veränderung vor allem in eigens für die Veranstaltung gebildeten Gruppen erzielen, wo diese Effekte durch den „Gruppendruck“ und das jeweilige Beispiel der über die Dyade hinausgehenden weiteren Gruppenmitglieder forciert werden. Dagegen ist in bereits vor der Veranstaltung feststehenden, durch die Organisation gebildeten Arbeitsteams, Schulklassen oder Seminargruppen zu beachten, dass hier mit einer Bereitschaft zur Offenlegung und Erörterung persönlicher Überlegungen und Fragen zur eigenen beruflichen Laufbahn nicht unbedingt zu rechnen ist: Der Zwang, auch nach der Berufsorientierungsveranstaltung in der Gruppe weiter miteinander umzugehen, die langfristig erworbene Stellung und das entsprechende Image in der Gruppe sowie eventuell vorhandene Konkurrenzen der Gruppenmitglieder in der langfristigen Arbeits- und Lernsituation verhindern, dass sich die Gruppenmitglieder vorbehaltlos öffnen und persönliche Überlegungen zur Berufs- oder Karriereplanung erörtern wollen.

Man könnte deshalb fragen, ob **selbstklärungsorientierte** Gruppenformen in der beruflichen Orientierung überhaupt Sinn haben. Dabei ist zunächst darauf hinzuweisen, dass berufliche Entscheidungsprozesse zwar eine höchst individuelle Angelegenheit sind, gleichwohl aber auch in vielfältiger Weise von überindividuellen, kollektiven Einstellungen – der

---

<sup>2</sup> Entsprechende Überlegungen von Stefan Kühl (Kühl, Stefan, Coaching und Supervision. Zur personenorientierten Beratung in Organisationen, Wiesbaden 2008, S. 70ff.) kann ich mit eigenen Erfahrungen aus langjähriger Praxis mit Berufsfindungsseminaren nur bestätigen.

Familie, sozialen Klasse, peer group etc. – geprägt sind. Die berufliche Orientierungsarbeit in Gruppen muss deshalb das Kunststück fertig bringen, einerseits das Individuum so zu stärken, dass es im Rahmen der beruflichen Entscheidungen den jeweils eigenen Zielvorstellungen, Stärken, Selbstkonzepten, Wertprägungen usw. im Vergleich zu kollektiven Normsetzungen genügend Raum gibt – andererseits die aktivierende, stärkende und klärende Funktion der Arbeit in Gruppen zu nutzen: In der Darstellung vor und in der Auseinandersetzung mit Gruppenmitgliedern können sich eigene berufliche Ideen ordnen, werden gestärkt oder auch relativiert.

Solche selbstklärungsorientierten Gruppenformen, bei denen im „Säurebad“ der Gruppendiskussion eigene Profile, Berufsideen und Entscheidungsgesichtspunkte dargestellt, überprüft und erweitert werden können, erfordern beim Gruppenleiter eine besonders ausgeprägte, achtsame Steuerungs- und Wahrnehmungskompetenz, um den Gruppenprozess für den Entscheidungsprozess möglichst aller Gruppenmitglieder fruchtbar zu machen (und dieses nicht vor der Gruppe zu blockieren, bloßzustellen usw.). Die Gruppe sollte hier, wie schon erwähnt, nicht als festes Team, Klasse etc. zusammenkommen, sondern sich eigens für die Berufsorientierungsarbeit zusammengefunden haben.

Gegenüber den manchmal mühsamen, aufwändigen, auf Kleingruppen angewiesenen selbstklärungsorientierten Gruppenformen scheinen die stark verbreiteten **informationsorientierten** Gruppenformen zunächst mit ihrer Effizienz zu bestechen: Eine größere Gruppe von Rezipienten kann, so scheint es, gleichzeitig mit berufsbezogenen Informationen „versorgt“ werden. Allerdings kann bei dieser Annahme die prinzipielle Individualität jeder berufsbezogenen Entscheidung allzu leicht übersehen werden; es gibt prinzipiell keinen allgemeinen „Kanon“ berufsbezogener Informationen, der für alle Rezipienten gleichermaßen wichtig ist. So hilft man sich oft mit methodischen und medialen Inhalten und Themen auf einer relativ abstrakten Ebene: Vor größeren Gruppen werden meist methodische Schritte zur Informationsgewinnung, Klärungsschritte beim Berufswahl-Prozess, Zeitpläne, mögliche Bildungs- und Berufswege, jeweils bezogen auf den Bildungsstand der Teilnehmergruppe, wichtige Informationsmedien sowie weitere, individuelle Beratungs- und Kleingruppenangebote vorgestellt.

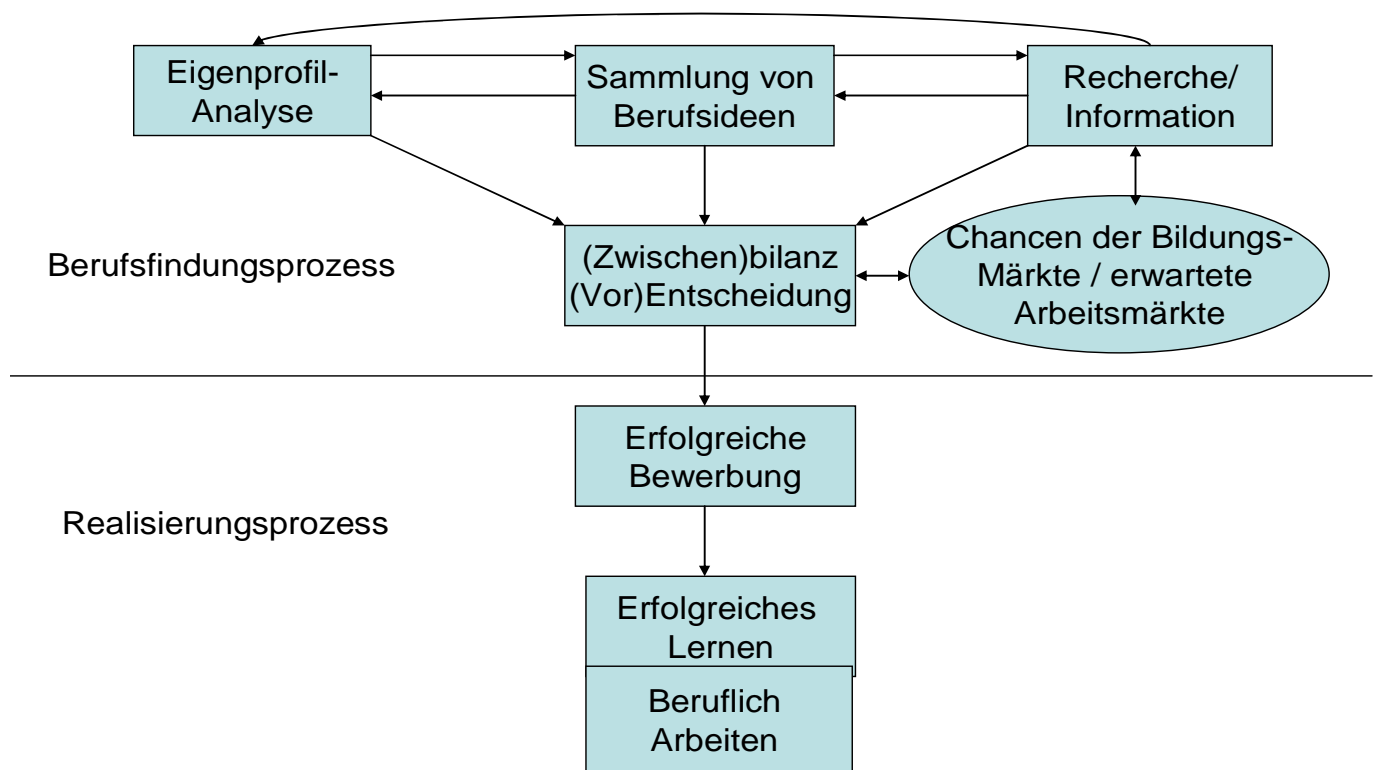
Speziell bei berufsorientierenden Gruppenveranstaltungen **in Schulen** ist zu beachten, dass der Klassen- oder Kursverband zur intensiven

Erörterung berufswahlrelevanter Fragestellungen eher ungeeignet ist, da sich dabei die langfristig konstituierte Position des Einzelnen in der Gruppe niederschlägt und offene Erörterungen erschwert. Denkbar sind im Zwangsverband der Klasse oder des Kurses eher anregende, rhetorisch durchgeformte Kurzvorträge zu berufswahlrelevanten Fragestellungen, in denen sich nicht die Teilnehmer, sondern der Berater exponiert, sowie Übungen zur experimentellen Informationsbeschaffung und Auswertung relevanter Medien unter Anleitung des Beraters. Beide Formen können mit Angeboten zur ergänzenden persönlichen Beratung gut kombiniert werden: Ein berufswahlrelevanter, individueller Lernprozess ist kaum erzielbar, wenn es ausschließlich Angebote im Kurs- oder Klassenverband gibt.

## 4. Berufsfindungsphasen und Gruppenangebote

Bei der Analyse des – idealtypischen – Ablaufs beruflicher Orientierungsprozesse empfiehlt es sich, grundsätzlich zwischen dem Zielfindungs- und dem Realisierungs-Teilprozess zu unterscheiden und beiden Teilprozessen mit spezifischen Angeboten beruflicher Orientierung ein eigenes Gewicht zu geben:

### Phasen der beruflichen Orientierung und Realisierung



Die folgende tabellarische Übersicht deutet – ohne Anspruch auf Vollständigkeit - an, wie vielfältig Gruppenangebote in allen Phasen des beruflichen Zielfindungs- und Realisierungsprozesses gemacht werden können. Auch wenn nicht immer alle Gruppenformen von einer Person angeboten werden müssen (bzw. können): An professionalisierte berufliche Orientierungsangebote und –programme als Gesamtangebot ist der Anspruch zu stellen, dass sie mit dieser Vielfalt der Gruppenangebote vertraut sind und zu allen Phasen des Zielfindungs- und Realisierungsprozesses sinnvolle Angebote machen können.

<b>Phase</b>	<b>Klärungs- und Entwicklungsaufgaben</b>	<b>Denkbare Gruppenangebote</b>
Eigenprofilanalyse	Bestandsaufnahme und Aufarbeitung von: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lern-, Bildungsbiographie</li> <li>• Praxiserfahrungen</li> <li>• Individuellen Interessenlagen</li> <li>• Individuellen Kompetenzen, Stärken, Fähigkeiten</li> <li>• Individuellen Werthaltungen und Zielsetzungen mit Relevanz für die berufliche Planung</li> <li>• Individuellen Unterstützernetzwerken</li> </ul>	Kleingruppen-Workshops mit Einzelarbeit, z.B. zu: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Biographiearbeit</li> <li>• Lern- und Arbeitspanorama</li> <li>• Zielepuzzle-Technik</li> <li>• Kompetenzcheck</li> </ul> Empfehlenswert: in Verbindung mit Einzelberatungen
Berufliche Ideensammlung	Kreatives und unzensiertes brainstorming / Sammeln klassischer und ungewöhnlicher Bildungs-, Berufs- und Tätigkeitsideen	Intensives Auswerten individueller Eigenprofilanalysen in Gruppenberatungen / Workshops zur kreativen Sammlung von Berufsideen
Berufliche Recherche / Information	Prüfung der beruflichen Ideensammlung im Hinblick auf: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Passen die Ideen wirklich zu den individuellen Zielen, Interessen, Stärken, Voraussetzungen?</li> <li>• Realisierungsaussichten?</li> <li>• Absehbare Konsequenzen?</li> </ul>	Berufliche und arbeitsmarktliche Infoveranstaltungen Recherchetrainings Medieneinführungen Begleitete Praxiserkundungen Info-/ Expertengespräche Vorträge von Berufspraktikern u.a. Experten Themenspezifische Workshops zur Aufarbeitung von Rechercheergebnissen und zur Klärung weiterer Fragen Individualisierende Gruppenberatungen zu Rechercheergebnissen und –fragen

WISSEN ÜBER GUNDLAGEN UND FORMEN BERUFSORIENTIERENDER ARBEIT MIT GRUPPEN

<b>Phase</b>	<b>Klärungs- und Entwicklungsaufgaben</b>	<b>Denkbare Gruppenangebote</b>
Bilanz, (Vor-) Entscheidung	Sich tragfähig und abgesichert für passende Bildung-, Berufs-, Beschäftigungsziele entscheiden	Workshops zum Thema „Entscheiden“ (Entscheidungsstrainings, Reflexion von Entscheidungsmustern)
Erfolgreiche Bewerbung	Passend und multioptional Kontakt- und Bewerbungsstrategien auf offenen und verdeckten Stellenmärkten anwenden	<p>Infoveranstaltungen zu offenen und verdeckten Stellenmärkten</p> <p>Im Abschluss an die Info-/Recherchephase: Recherchetrainings zu Arbeitgebern und verdeckten Stellenmärkten</p> <p>Infoveranstaltungen und Trainings zur schriftlichen, telefonischen und persönlichen Kontaktaufnahme/ Bewerbung</p> <p>Infoveranstaltungen und Trainings zu Bewerbungsgesprächen, assessment-center-Elementen etc.</p> <p>Gruppencoachings mit Aufarbeiten individueller Bewerbungserfahrungen</p> <p>Bildung und Moderation von Erfolgsteams</p>
Erfolgreiches Arbeiten	(Weiter-) Entwicklung persönlicher beruflicher Entwicklungsplanungen / Karriereplanungen / Weiterbildungsplanungen	Erneutes Durchlaufen von Eigenprofilanalyse, Ideensammlung, Recherche und Entscheidung mit veränderter Ausgangslage, Anwendung der entsprechenden Orientierungsformen



**Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.**

Bundvorsitzende: Birgit Lohmann

Geschäftsstelle c/o Beatrice Ehmke, Erich-Kästner-Weg 12, 58640 Iserlohn

Fon: 02304/777527, Email: kontakt@dvb-fachverband.de

[www.dvb-fachverband.de](http://www.dvb-fachverband.de)