

Gemeinsam statt allein – Berufliche Orientierung als Teamaufgabe gestalten



Herzlichen Dank für Ihr Engagement



Fortbildungen zur Lehrergesundheit



Fortbildungsthemen

Stress- und Burnoutprävention

Emotionsregulation

Teamentwicklung

Classroommanagement

Kommunikation & Gesprächsführung

Schulentwicklungstage

Dr. Torsten Tarnowski

Studium und Promotion Leuphana Universität Lüneburg

15 Jahre Forschung und Praxis

Arbeit mit Kollegien aller Schulformen

Homebase: Lüneburg

Familie mit 2 Töchtern, Katze und Hühner, Bouldern

Fokus heute:

Berufliche Orientierung als Teamaufgabe

BO ist Gemeinschaftsaufgabe...

... trotzdem landet sie vielerorts bei wenigen

Die Gesamtverantwortung für das BO-Konzept liegt bei der Schulleitung; eine beauftragte Lehrperson koordiniert die Umsetzung; Fachkonferenzen sollen einbezogen werden.

Wo stehen Sie gerade?

- (1) Wir haben ein fertiges BO-Konzept und arbeiten an der Weiterentwicklung.
- (2) Wir sind mitten in der Konzeptarbeit.
- (3) Wir stehen eher noch am Anfang.

- Wir haben ein BO-Team bzw. eine feste Arbeitsstruktur.
- BO hängt noch stark an einzelnen Personen.
- Die größte Herausforderung ist aktuell:
 - Schulleitung/Rückendeckung
 - Kollegium/Fachschaften
 - BO-Team/Struktur/ Arbeitsweise
 - Konzept/Dokumentation
 - externe Partner/Kooperationen



Was brauchen Sie?

Wir können sprechen über:

- Rollenklärung
- BO-Team
- Akzeptanz im Kollegium



4 wichtige Beteiligte in Schule

Schulleitung

- **mandatiert und schafft Rahmen**

BO-Beauftragte

- **koordinieren und verbinden** – sie können und sollen auch nicht alles selber machen.

BO-Kernteam

- **Entwickelt und unterstützt den Prozess** - z.B. (abhängig von der Schule):
 - BO-Beauftragte
 - Schulleitung oder Vertretung der SL
 - 1–2 Fach-/Jahrgangsvertretungen
 - ggf. Schulsozialarbeit
 - ggf. Sek-I-/Sek-II-Perspektive

Kollegium/Fachschaften

- **leisten definierte Beiträge** → gestalten U-Einheiten in Richtung BO um



Wir-Gefühl entsteht nicht durch Appelle

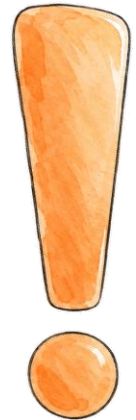
Sondern durch:

- geteilte Verantwortung
- sichtbare Rückendeckung durch Schulleitung
- klare Rollen
- machbare Beiträge und Aufgaben für die Kolleg*innen
- regelmäßige Abstimmung
- gemeinsame Reflexion von Erfahrungen



Was BO-Beauftragte mit der Schulleitung klären sollten

**„Ich kann BO koordinieren, aber ich brauche
ein klares Mandat und sichtbare
Rückendeckung, damit es nicht als
Privatinitiative bei mir hängen bleibt.“**



**BO-Beauftragte koordinieren und arbeiten zu
→ die Weisungen kommen dann aber von SL:**



Rollen klären

Rolle klären

- **Schulleitung verantwortet**
- **BO-Beauftragte koordinieren**
- **Kollegium/Fachschaften leisten Beiträge**

Mögliche Rollenmatrix

Aufgabe	Schulleitung	BO-Beauftragte	Fachschaften	Klassenleitungen	Externe Partner
BO-Konzept entwickeln	verantwortet	koordiniert	liefern Beiträge	geben Rückmeldung	beraten ggf.
Praktika organisieren	schafft Rahmen	koordiniert Ablauf	unterstützen fachlich	begleiten Schüler:innen	bieten Plätze
Kollegium einbinden	setzt Verbindlichkeit	moderiert/unterstützt	bearbeiten Fachbezüge	informieren Klassen	punktuell beteiligt
BO evaluieren	fordert Auswertung ein	sammelt Daten	reflektieren die Auswertung	geben Rückmeldung	geben Feedback

Rolle klären

Kurzaustausch:

**Welche Punkte müssen
Sie bei sich intern noch
schärfen?**

**Wofür die SL noch mehr
gewinnen?**



Klärungspunkte zwischen BO-Beauftragten und Schulleitung:

- Ist BO offiziell genügend als Schulentwicklungsaufgabe gesetzt worden?
- Zuständigkeiten klären:
 - Was ist mein Auftrag?
 - Was entscheidet die Schulleitung?
 - Welche Beiträge werden von Fachschaften erwartet?
- Wo bekommt BO feste Zeitfenster?
- Gibt es Zeitfenster für Konzeptarbeit z.B. Schilf oder Zukunftstag?
- BO-Team für BO-Beauftragte*n zusammen stellen

Warum ein BO-Kernteam?



BO-Beauftragte koordinieren ein kleines BO-Kernteam, das Verantwortung teilt und den Prozess arbeitsfähig macht.

Der Erlass benennt keine Pflichtstruktur „BO-Team“ für alle Schulen.

Aber er verlangt:

- ein fächerübergreifendes BO-Konzept
- Einbindung von Kollegium und Fachkonferenzen
- Koordination von Maßnahmen und Partnern
- Evaluation und Weiterentwicklung
- Rückbindung an Schulleitung und Gesamtkonferenz

Zusammensetzung eines BO-Kernteam

Das Team sollte klein genug sein, um arbeitsfähig zu bleiben, aber breit genug, um wichtige Perspektiven einzubinden.



Mögliche Zusammensetzung:

- BO-Beauftragte:r
- Schulleitung oder Vertretung der SL (nicht zwingend permanent)
- eine Person aus Politik/Wirtschaft oder AWT
- eine Klassenleitungs- oder Jahrgangsperspektive
- ggf. Schulsozialarbeit
- ggf. Sek-I-/Sek-II-Perspektive
- ggf. BBS-/Praxis-/Kooperationsperspektive punktuell, nicht unbedingt dauerhaft

Für eine kleine Schule reichen vielleicht 3 Personen. Für größere Schulen eher 4–6.

Rollen und Funktionen im BO-Team

Schulleitung: mandatiert, priorisiert, stellt Verbindlichkeit her

BO-Beauftragte: koordinieren, bündeln, halten den Prozess zusammen

Fachvertretungen: bringen fachliche Beiträge und Umsetzbarkeit ein

Klassen-/Jahrgangsperspektive: denkt Schüler:innen, Eltern und Übergänge mit

Schulsozialarbeit: achtet auf Unterstützungsbedarfe und schwierige Übergänge

Externe Partner: liefern Realitätskontakt und regionale Perspektive, punktuell



Nicht alle machen alles. Aber alle relevanten Perspektiven sollten verbunden werden.

Ein tragfähiges BO-Team

Kurzaustausch:

Wo stehen Sie mit
Ihrem BO-Team? Was
wären gute nächste
Schritte zur
Optimierung der
Zusammenarbeit?



Mandat

Was darf und soll das Team entscheiden?

Zusammensetzung

Wer muss dabei sein, damit BO nicht an einer Person hängt?

Aufgabenklärung

Was koordiniert das Team – und was ausdrücklich nicht?
Wer im Team kümmert sich konkret um welche Aufgabe?

Rhythmus und Verbindlichkeit

Wann trifft es sich verbindlich? Feste Austauschzeiten mit SL?

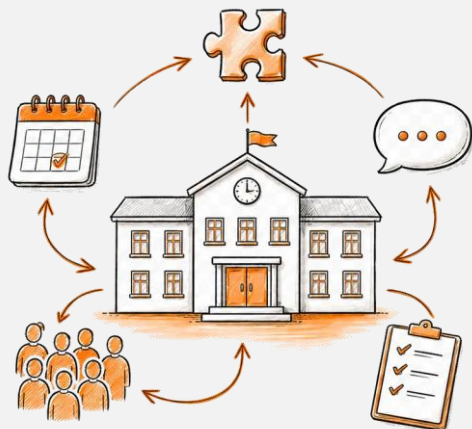
Rückbindung und Austausch

Wie kommen Themen ins Kollegium und Entscheidungen wieder zurück?

Ein BO-Team braucht nicht viele Menschen – aber Klarheit

Beteiligung im Kollegium schaffen

Die Schulen sollen ein fächerübergreifendes schulisches Konzept zur Beruflichen Orientierung erstellen, evaluieren und kontinuierlich weiterentwickeln.



Der Erlass zielt also auf einen **systematischen, langfristigen und fächerübergreifenden Orientierungsprozess**.

Der eigentliche Anspruch des BO-Erlasses lautet:

Schüler:innen sollen über mehrere Jahre hinweg begleitet werden, damit sie ihre Interessen und Kompetenzen reflektieren, Berufsfelder kennenlernen, berufliche Praxis erproben, Bildungs- und Berufswünsche entwickeln, Entscheidungen treffen und Übergänge gestalten können.

Der Zielhorizont ist anspruchsvoll:

BO als systematischer, fächerübergreifender, praxisnaher und regional vernetzter Entwicklungsprozess.

Die Einstiegshürde für Kolleg:innen sollte niedrig sein - Nicht zu niedrig, aber:

→ der erste Schritt muss machbar sein → ggfs. Bestandsaufnahme

**Was machen wir bereits
zur Beruflichen
Orientierung, und wie
können wir das noch
sichtbarer machen?**

Viele machen wahrscheinlich bereits mehr BO, als ihnen bewusst ist. Zum Beispiel:

- Bewerbung schreiben im Deutschunterricht
- Prozentrechnung mit Gehalts- oder Finanzierungsthemen in Mathematik
- Arbeitswelt, Globalisierung oder soziale Ungleichheit in Politik/Wirtschaft
- technische Berufe in Physik oder Technik
- Gesundheitsberufe in Biologie
- Berufsbiografien in Fremdsprachen
- Praktikumsvorbereitung in Klassenlehrerstunden
- Projektwochen
- Betriebserkundungen
- Zukunftstag
- Gespräche über Stärken, Interessen und Ziele

Aus Unterricht wird BO-Prozess

**Gebt den Kollegen/
Fachschaften einen
Ideen-Rahmen um
Unterricht
orientierungswirksamer
zu machen!**



Und dann im zweiten Schritt: Wie wird vorhandener Unterricht orientierungswirksamer?

<u>Fach/Anlass</u>	<u>Zu wenig</u>	<u>BO-wirksam, wenn ...</u>
Deutsch: Bewerbung	„Wir schreiben eine Bewerbung.“	Schüler:innen klären eigene Stärken, Erfahrungen, passende Berufsfelder und Anforderungen echter Bewerbungsprozesse.
Mathe: Geld/Prozent- rechnung	„Wir rechnen Gehalt aus.“	Schüler:innen verstehen Ausbildung, Einkommen, Lebenshaltung, Mobilität und realistische Erwartungen.
Naturwissen- schaften	„Wir nennen Berufe.“	Schüler:innen erkunden Berufsfelder, Ausbildungswege, Arbeitsbedingungen und gesellschaftlichen Bedarf.
Praktikum	„Alle gehen zwei Wochen raus.“	Erfahrungen werden vorbereitet, reflektiert und in nächste Entscheidungen übersetzt.

Mögliche (Auftakt-)Fragen an die Fachschaften

Kurzaustausch:

**Wie sieht bei Ihnen
aktuell die Beteiligung
des Kollegiums am BO-
Prozess aus?
Wie könnten Sie diesen
noch stärken?**



1. Was leisten wir bereits für die Berufs-Orientierung?

2. Wo eröffnen wir realen Arbeitswelt- oder Lebensweltkontakt?

Berufsfelder, Anforderungen, Bildungswege, Praxispartner, gesellschaftliche Entwicklungen.

3. Wo reflektieren Schüler:innen daraus ihren nächsten Schritt?

Interessen, Stärken, Werte, Entscheidung, Übergang.

4. Welche Unterstützung brauchen wir damit Unterricht noch orientierungswirksamer wird?

Vom BO-Team, von der Schulleitung oder von externen Partnern?

Akzeptanz schaffen: Widerstand als Information nutzen

„Welchen Satz hören Sie besonders häufig?“

- „Dafür haben wir keine Zeit.“
- „Das ist doch Aufgabe der BO-Beauftragten.“
- „Ich kenne mich mit Ausbildung und Arbeitsmarkt gar nicht aus.“
- „Die Wirtschaft soll nicht bestimmen, was wir in der Schule machen.“
- „Noch ein Konzept, das in der Schublade landet.“
- Oder



Gesprächsmodell

Würdigen – Anspruch klären – Entwicklungsbeitrag anbieten

1. Würdigen

Was ist an der Sorge nachvollziehbar?

2. Anspruch klären

Was meint BO im Erlass wirklich?

3. Entwicklungsbeitrag anbieten

Was wäre ein konkreter, machbarer Schritt in Richtung Orientierungsprozess?



Gesprächsmodell

Beispiel: „Dafür haben wir keine Zeit“



1. Würdigen

„Ich sehe den Zeitdruck. Es ist nachvollziehbar, dass niemand noch ein zusätzliches Projekt möchte.“

2. Anspruch klären

„Gleichzeitig meint der neue BO-Erlass mehr als einzelne Aktionen. Es geht darum, Schüler:innen über mehrere Jahre bei echten beruflichen Orientierungsentscheidungen zu begleiten. Das ist sehr wichtig.“

3. Konkreten Entwicklungsbeitrag anbieten

„Lass uns deshalb nicht bei null anfangen. Wir nehmen eine vorhandene Unterrichtseinheit und prüfen drei Fragen: 1. Wo bekommen SuS einen realen Blick auf Arbeitswelt? 2. Wo reflektieren sie eigene Interessen und Stärken? Und 3. welcher nächste Orientierungsschritt folgt daraus in der nächsten Unterrichtseinheit?“

Gesprächsmodell

Beispiel:

**Das ist doch Aufgabe
der BO-Beauftragten.**



1. Würdigen

„Ich verstehe, warum das so wirkt. Ich bin ja tatsächlich für die Koordination zuständig.“

2. Anspruch klären

„Der Erlass beschreibt BO aber als fächerübergreifenden Prozess und als Aufgabe der Schule. Ich kann den Prozess koordinieren und unterstützen. Die fachlichen Beiträge müssen aber aus den Fachschaften selbst kommen – sonst wird BO nicht wirklich fächerübergreifend getragen.“

3. Entwicklungsbeitrag anbieten

„Mir würde als erster Schritt reichen, wenn jede Fachschaft eine vorhandene Einheit prüft: Wo entsteht Selbstklärung, Realitätskontakt oder ein nächster Orientierungsschritt? Das BO-Team bündelt das dann.“

Akzeptanz schaffen: Widerstand als Information nutzen

Kurzaustausch:

**Auf welche
Widerstände
vorbereiten?**



1. Welcher Einwand ist an Ihrer Schule besonders wahrscheinlich?
2. Welche Sorge steckt vermutlich dahinter?
3. Was wäre ein guter nächster Satz im Gespräch?

- „Dafür haben wir keine Zeit.“
- „Das ist doch Aufgabe der BO-Beauftragten.“
- „Ich kenne mich mit Ausbildung und Arbeitsmarkt gar nicht aus.“
- „Die Wirtschaft soll nicht bestimmen, was wir in der Schule machen.“
- „Noch ein Konzept, das in der Schublade landet.“
- Oder

Würdigen – Anspruch klären – Entwicklungsbeitrag anbieten

Abschluss und Austausch



- Was nehmen Sie mit?
- Was sind noch offene Punkte?
- Was ist der mein nächster konkreter Entwicklungsschritt?

Wenn ich an meine Schule denke:

- Wo hängt BO noch zu stark an Einzelpersonen?
- Was brauche ich konkret von der Schulleitung?
- Wen brauche ich im BO-Kernteam?
- Welche Fachschaft wäre ein sinnvoller erster Einstieg?