



Berufsorientierung und Lebensplanung ohne Klischees

in der Metropolregion Nordwest

Dokumentation

Unterschiedliche Schreibweise von Be oK / be OK

Der Bericht enthält unterschiedliche Schreibweisen von Be oK beziehungsweise be OK.

Die Marke be OK bedeutet „Du bist OK so wie du bist!“ und basiert auf dem englischen Ausdruck „be okay“.

Die Schreibweise Be oK steht als Abkürzung für „**B**erufsorientierung und Lebensplanung **o**hne **K**lischees“.

Dokumentation

des Projekts „Be oK – Berufsorientierung und Lebensplanung ohne Klischees in der Metropolregion Nordwest“

Inhalt

Vorwort	6
Danksagung	7
Statements der Finanzpartner*innen der Pilotphase	8
Be oK in Zahlen	10
Hintergründe zum Projekt	12
Ausgangssituation geschlechtergerechter Berufsorientierung im Land Bremen – Ideenwettbewerb der Metropolregion Nordwest als Anstoß und Motor	12
Warum Be oK? Projektidee und (innovative) Grundelemente	14
Unterstützende Netzwerkpartner*innen	20
Auf das Gesamtpaket kommt es an: Das pädagogische Konzept von Be oK	22
Grundzüge des pädagogischen Konzepts	22
Vorstellung der Be oK-Module	26
Gesundheitsförderndes Potenzial von Be oK	35
Die Umsetzung des Be oK-Ansatzes in der Praxis	36
Die Be oK-Schulen der Pilotphase 2021/2022 und in den Jahren 2023 und 2024	36
Geplante Durchgänge in 2025	41



© ZGF



© Kerstin Rolfes

Eine Übersicht der Be oK-Role Models	41
Erkenntnisse aus den Projektjahren 2021 – 2022	42
Rückmeldungen der teilgenommenen Schulen aus der Pilotphase	42
Originaltöne der Schulen und weiterer aktiv Beteiligter	46
Be oK ist mehr ...	52
Der Fach- und Wissenschaftsbeirat Be oK	52
Die begleitenden Fachtage	53
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	60
Projektwebseite und Social Media-Aktivitäten	60
Presseschau	62
Imagefilm Be oK	63
Evaluation als Maßnahme der Bremer Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit	64
Evaluation und Erkenntnisse des Projektjahres 2023	64
So geht es mit Be oK weiter Ausblick und Vision	68
Vielen Dank für die Finanzierung von Be oK	69
Impressum	70



© Cosima Hanebeck



© Sinus – Büro für Kommunikation GmbH

Vorwort



© Cosima Hanebeck

Sehr geehrte Leser*innen,

ich freue mich, Ihnen die Bilanz unseres Projekts Be oK zu präsentieren – ein Projekt, das im Laufe der vergangenen fünf Jahre zu einem absoluten Erfolg geworden ist. Wobei „geworden“ so nicht stimmt. Be oK wurde vielmehr zu einem Erfolg gemacht: von engagierten Fachleuten aus Schulen, Unternehmen, Wissenschaft und Institutionen der Berufsorientierung – und nicht zuletzt von den rund 5.100 Schüler*innen aus Bremen, Bremerhaven und dem niedersächsischen Umland, die an den Be oK-Schulprojektwochen teilgenommen haben. Interessen und Stärken wurden erkundet, Geschlechterklischees aufgedeckt und darüber diskutiert, wie diese überwunden werden können. Die Schüler*innen haben sich informiert, inwiefern eine gute Berufswahl dabei hilft, später im Leben zufrieden, gesund und glücklich zu sein. Und sie haben spannende Role Models kennengelernt, also Menschen, die gegen manchen Widerstand ihren Weg gegangen sind und heute in einem für ihr Geschlecht untypischen Beruf arbeiten.

Wir, die Zentralstelle der Landesfrauenbeauftragten (ZGF), sind mehr denn je von unserer Mission und von Be oK überzeugt. In den vergangenen Jahren durften wir viele hochengagierte Lehrkräfte kennenlernen, die uns bestätigt haben, was viele Studien sagen: Geschlechterklischees sind unverändert wirkmächtig und nehmen großen Einfluss auf die Berufswahl junger Menschen.

Die gute Nachricht ist: Klischees lassen sich aufbrechen. Dafür braucht es allerdings Impulse, Ermutigung und Anleitung, um die Wirkmacht von Rollenbildern zu erkennen, zu hinterfragen – und im besten Fall zu überwinden. Wir durften Schüler*innen dabei begleiten, wie sie während der Be oK-Projektwochen den Einfluss von Rollenbildern auf ihr Leben reflektierten, wie sie ihre Wünsche und Träume formulierten und wie sie mitunter Erwartungen abschüttelten und neue Dimensionen für sich entdeckten. Und all das mit jeder Menge Spaß!

Be oK ist ein Herzensprojekt der ZGF. War es zu Beginn und ist es jetzt erst recht. Wir konnten dieses Projekt nur verwirklichen, weil wir starke Partner*innen an unserer Seite hatten. Beeindruckt hat mich in den vergangenen Jahren vor allem die geeinte Kraft und maximale Flexibilität, die alle Beteiligten zusammen aufgebracht haben, um das Projekt – unter den besonderen Herausforderungen der Corona-Pandemie – zu „wuppen“: Planungen wurden immer wieder an die aktuellen Bestimmungen der Schulen ausgerichtet, Projekt-Module kurzerhand für den Online-Unterricht angepasst.

Die Erlebnisse der vergangenen Jahre sind vielfältig – mal war es turbulent, immer wirkungsvoll und stets erkenntnisreich. Ich denke, alle Beteiligten würden zustimmen, wenn ich sage: Es hat sich gelohnt!

Bettina Wilhelm
Landesfrauenbeauftragte Bremen

Danksagung

*Die ZGF konnte Be oK nur verwirklichen, weil wir starke Partner*innen an unserer Seite hatten: Zuerst sei hier die Metropolregion Nordwest genannt, ohne deren Wettbewerb im Jahr 2018 und dem dann folgenden Zuschlag Be oK keine Realität geworden wäre. Die Agentur für Arbeit Bremen – Bremerhaven als Hauptgeldgeberin sowie die Arbeitnehmerkammer Bremen und die hkk Krankenkasse, die ebenfalls mit Mitteln unterstützt haben. Der Landkreis Osterholz als wichtiger Kooperationspartner, ohne den wir die Landesgrenze nicht hätten verlassen können. Eine Verlängerung von Be oK im Land Bremen in den Jahren 2023 – 2025 und damit eine Festigung und Ausweitung des pädagogischen Ansatzes wäre ohne die Mittel des Europäischen Sozialfonds der Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration sowie ohne die andauernde Unterstützung durch die Agentur für Arbeit nicht möglich gewesen. Sie alle haben das Projekt mit Geld und Know-how unterstützt und bereichert. Ihnen allen gilt mein Dank. Ohne sie wäre Be oK die Idee einer kleinen Behörde geblieben. So aber konnten wir eine Welle anstoßen, die noch lange nicht vorbei ist.*

*Ich möchte an dieser Stelle auch den Mitgliedern des Fach- und Wissenschaftsbeirats ganz herzlich danken, die das Projekt und seinen Verlauf mit Ihrer Fach- und Praxisexpertise begleitet und bewertet und in einem erheblichen Maße zu seinem Erfolg beigetragen haben. Ihre Beiträge haben uns dabei geholfen, Ziele zu fokussieren und Maßnahmen zu justieren – damit Be oK kein zeitlich begrenztes Projekt bleibt, sondern in Zukunft tatsächlich ein Modell werden kann für Schulen, Schulträger und Kommunen, die es für sich und ihre Schüler*innen nutzen möchten. Im Land Bremen wurde Be oK von Mitarbeiter*innen der Kölner Agentur Sinus umgesetzt, einem Dienstleister mit großer Erfahrung im Bereich von Schul- und Berufsorientierungsprojekten. Mein Dank geht auch an die vielen pädagogischen Projektmitarbeiter*innen und Praktikant*innen, die Be oK vor Ort haben lebendig werden lassen.*

Nicht zuletzt möchte ich dem Projektteam der ZGF meinen Dank aussprechen, das das Konzept entwickelt, gesteuert, koordiniert und alle Beteiligten begleitet hat. „Konzipiert, koordiniert, begleitet“ – das klingt so geordnet. Tatsächlich war es eine oft dicht getaktete Hochleistung, die nicht zuletzt aufgrund sich immer wieder ändernder Corona-Bedingungen an den Schulen ein vielfach schnelles Umschalten, Improvisieren und äußerste Flexibilität erforderte.

Ich danke allen Beteiligten ganz herzlich für ihr Engagement, ihre Expertise und ihren Einsatz!

Bettina Wilhelm

Statements der Finanzpartner*innen der Pilotphase



„Das Be oK-Angebot erreicht Kinder und Jugendliche zu einer Zeit, in der sie offen für unterschiedliche Berufsfelder und Tätigkeiten sind. Es geht schwerpunktmäßig um ihre Wünsche und Talente. Damit öffnet Be oK die Türen ganz weit für die berufliche Orientierung und Berufsberatung, die später ansetzt. Hier greifen unterschiedliche Angebote Hand in Hand. Deshalb unterstützen wir Be oK gerne auch weiterhin im großen Umfang.“

Carola Brunotte,
Bereichsleiterin der Agentur für Arbeit
Bremen – Bremerhaven, Repräsentantin der Jugendberufsagentur Bremen



„Die Metropolregion Nordwest steht für die Unterstützung und Förderung regionaler Zusammenarbeit und Vernetzung und setzt Impulse für den Umgang mit den großen gesellschaftlichen Herausforderungen – wie beispielsweise dem Fachkräftemangel. Dieser ist in allen Bereichen der Wirtschaft und der Gesellschaft angekommen, aber auf der anderen Seite fehlt es vielen Jugendlichen an Orientierung für die Berufswahl.“

Die Metropolregion Nordwest ist daher sehr vom Projektansatz des Projektes Be oK überzeugt, denn er bietet Schülerinnen und Schülern früh die Möglichkeit, sich mit ihren individuellen Fähigkeiten zu beschäftigen und zu erkennen, an welchen Tätigkeiten sie Freude haben könnten – ohne dabei stereotypen Rollenbildern zu folgen. Mit dem Projekt ist eine Blaupause entstanden, wie Berufsorientierung frühzeitig, aber dennoch sehr praxisbezogen an Schulen funktionieren kann.“

Nicola Illing, Geschäftsführerin Metropolregion Nordwest



„Im Rückblick zeichnet sich das Projekt Be oK in mehreren

*Dimensionen als ein wichtiger Beitrag für die Gesundheit und das Wohlbefinden junger Schüler*innen aus. Im Projekt, insbesondere in Modul 5 wird Gesundheit umfassend gedacht, in dem der Fokus auf die eigenen Fähigkeiten und Ressourcen sowie auf den Selbstwert gelegt wird.*

*Die Schüler*innen lernen dabei einen wertschätzenden Umgang miteinander und mit sich selbst. Ziel des Moduls ist es, sich mit der eigenen zukünftigen Lebensplanung und den dafür benötigten Gesundheitskompetenzen und Resilienzen auseinanderzusetzen, die es ihnen ermöglicht eine gut durchdachte, klischeefreie und gesundheitsorientierte Berufswahl zu treffen. Als hkk freuen wir uns, damit einen wichtigen Beitrag, für ein nachhaltiges gesundes Leben der Schüler*innen, zu leisten.“*

Katharina König und Dr. Wolfgang Ritter,
hkk Krankenkasse, Bereich Prävention und Gesundheit



„Noch heute wählen Mädchen oft typische Frauenberufe

und Jungs oft typische Männerberufe – ganz gemäß dem traditionellen Rollenbild. Deshalb ist es wichtig, dass das Projekt Be oK gestartet ist, in dem sich Schülerinnen und Schüler mit den eigenen Interessen und Stärken befassen konnten. Sie hatten die Chance, ihre Vorbilder und Berufswünsche zu hinterfragen – den Blick zu weiten.

So gelingt ihnen hoffentlich eine selbstbestimmte und selbstbewusste Berufswahl unabhängig von vorgeprägten Rollenbildern. Daher wünschen wir Be oK die Strahlkraft, die wir für eine geschlechtergerechte Arbeits- und Lebenswelt dringend benötigen. Die Ansätze und Inhalte des Projekts sollten künftig Teil der Lehrpläne in den Schulen werden und die jungen Leute bis zum Abschluss des Berufswahlprozesses begleiten.“

Peer Rosenthal,
Hauptgeschäftsführer Arbeitnehmerkammer Bremen

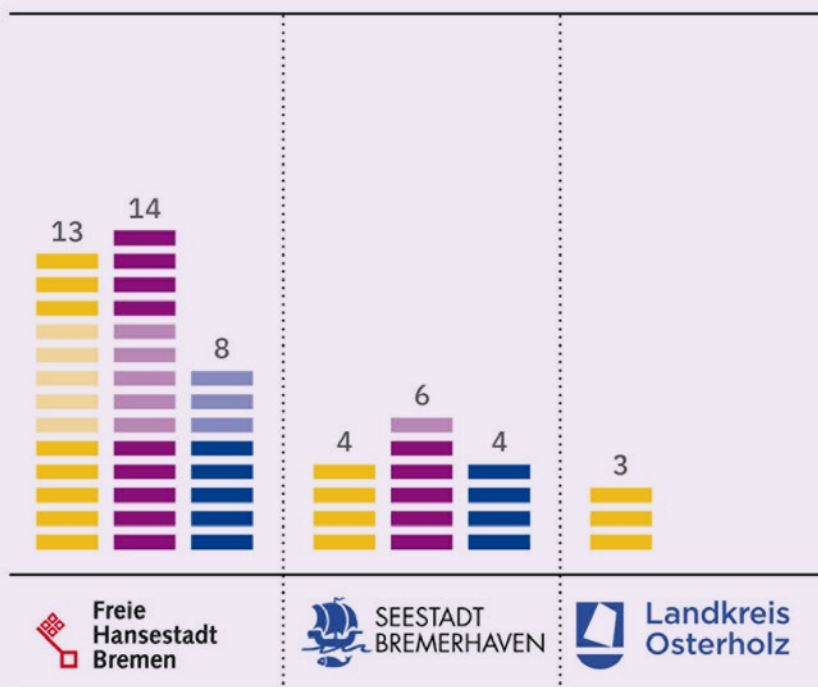
„Mit großer Freude hat der Landkreis Osterholz die Pilotphase des Projektes ‚Be oK – Berufsorientierung und Lebensplanung ohne Klischees‘ als Partner und Förderer begleitet, denn noch heute schränken tradierte Vorstellungen typischer Männer- und/oder Frauenberufe die Berufswahl junger Menschen ein. Das Projekt leistet einen wichtigen Beitrag zur kritischen Auseinandersetzung mit ebendiesen vorherrschenden, geschlechertypischen Klischees. Für den jungen Menschen werden im Verlauf der Projektstage durch verschiedene Parcours und Labore gedankliche Türen geöffnet, sodass die zukünftige Berufswahl stärker nach den eigenen Neigungen und Stärken folgen kann. Der Landkreis Osterholz hat das Projekt als sehr sinnvolle Ergänzung der schulischen Berufsorientierung wahrgenommen.“

Heike Schumacher, Erste Kreisrätin des Landkreises Osterholz



Be oK in Zahlen

Schuldurchgänge



■ Pilotphase 2019 – 2022
■ 2023 – 2024
■ Tendenz gesamt 2025



Gesamt

Teilnahmezahlen

Klassen **92 100 60**

ca. 20 pro Klasse

Schüler*innen **1800 2103 1200**

Lehr- und Fachkräfte **160 240 102**

Erziehungsberechtigte (eingeschaltete Haushalte) **310 393 204**

■ Pilotphase 2019 – 2022
■ 2023 – 2024
■ Tendenz gesamt 2025

Projektstunden

Stunden
Schüler*innen 450 240 145

Stunden
Lehrkräfte 52 47 19

Stunden
Feedback-Gespräche 19 30 18

Stunden Eltern/
Erziehungsberechtigte 14 30 9
(eingeschaltete Haushalte)

■ Pilotphase 2019 – 2022
■ 2023 – 2024
■ Tendenz gesamt 2025

Die Be oK-Statistik wird aufgeschlüsselt nach Pilotphase 2019 – 2022, Verlängerungsphasen 2023 und 2024 sowie den erwartbaren Zahlen für 2025.

Ausgehend von der Anzahl der gesamten Be oK-Schuldurchgänge, über die erreichten Schüler*innen, Lehrkräfte und Erziehungsberechtigte bis hin zu den nach Zielgruppen aufgeführten Projektstunden wird anschaulich deutlich, in welcher Intensität das Projekt umgesetzt werden konnte.

Hintergründe zum Projekt

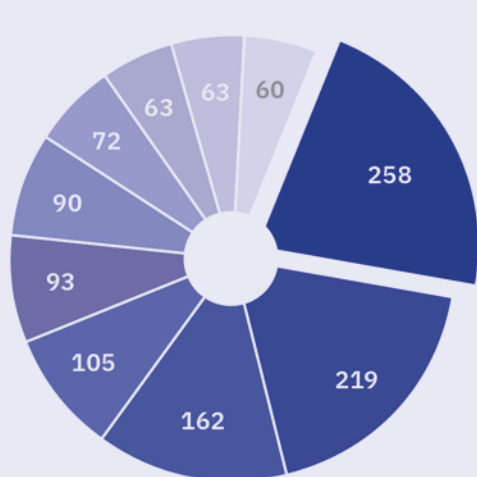
Ausgangssituation geschlechtergerechter Berufsorientierung im Land Bremen – Ideenwettbewerb der Metropolregion Nordwest als Anstoß und Motor

Die Projektidee wurde im Juni 2018 von der ZGF entwickelt. Der Ideenwettbewerb der Metropolregion Nordwest zum Schwerpunktthema Bildung und Fachkräfte gab den wesentlichen Impuls für die Initiierung des Projekts. In einem Brainstorming konnten die Problemlage und aktuelle Herausforderungen, aber auch erste konkrete Lösungsansätze sowie Zielsetzung und Adressat*innen klischeefreier Berufsorientierung definiert werden.

Bekannt ist: Schüler*innen beschränken sich bei der Berufswahl auf eine geringe Anzahl von Ausbildungsberufen. Circa die Hälfte aller jungen Erwachsenen verteilen sich auf insgesamt nur zehn Berufe.

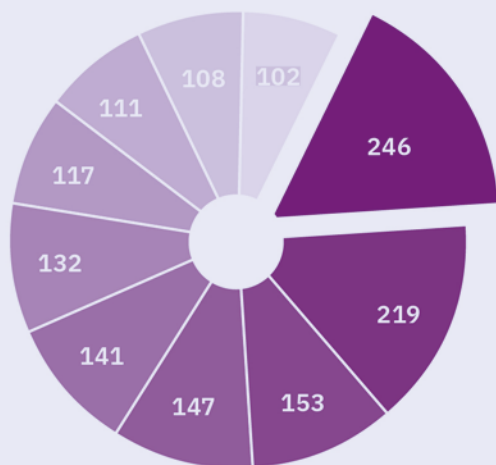
Dabei wird die Berufsorientierung stark von dem individuellen, einschränkenden (Geschlechter-) Rollenverständnis geprägt. Zudem steigt der Trend zum Studium, während im Handwerk ein stetiger Abwärtstrend an interessierten Nachwuchskräften zu beobachten ist.

Auszug aus der Rangliste 2022 der Ausbildungsberufe nach Neuabschlüssen im Arbeitsagenturbezirk Bremen-Bremerhaven



Frauen

- Medizinische Fachangestellte
- Kauffrau für Büromanagement
- Zahnmedizinische Fachangestellte
- Kauffrau im Einzelhandel
- Verkäuferin
- Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung
- Friseurin
- Industriekauffrau
- Verwaltungsfachangestellte
- Hotelfachfrau



Männer

- Fachinformatiker
- Kraftfahrzeugmechatroniker
- Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung
- Anlagenmechaniker für Sanitär, Heizungs- und Klimatechnik
- Elektroniker
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Kaufmann für Groß- und Außenhandelsmanagement
- Verkäufer
- Kaufmann im Einzelhandel
- Kaufmann für Büromanagement

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (bibb): Rangliste 2022 der Ausbildungsberufe nach Neuabschlüssen im Arbeitsagenturbezirk Bremen – Bremerhaven – Frauen und Männer, Erhebung zum 30. September 2022

Am Beispiel eines **MINT**-Brückenbaus wird der Einfluss von Geschlechterrollen auf verschiedene schulische, berufliche und private Lebensabschnitte sichtbar. Geschlechterrollen greifen bereits im frühkindlichen Alter, denn Geschlechterklischees bestimmen nach wie vor unser gesellschaftliches Zusammenleben und beeinflussen dabei auf subtile, aber nicht unwesentliche Art und Weise auch die Berufs- und Studienwahl junger Menschen.

Die individuellen schulischen sowie beruflichen Interessen werden in der Grundschule erkundet und durch das Kennenlernen von beruflicher Tätigkeit in den weiterführenden Schulen verfestigt.

Um eine geschlechtersensible Berufsorientierung im Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung oder in ein Studium zu sichern, müssen klischeefreie Maßnahmen zur Berufsorientierung früh ansetzen, um Geschlechterstereotype abzubauen, bevor diese in den Köpfen der Schüler*innen verankert werden.



Geschlechterrollen „klischeefrei“

Woran liegt es, dass das Berufswahlspektrum junger Menschen trotz bestehender Projekte und Maßnahmen zur geschlechtersensibler Berufsorientierung so beschränkt ist?

Ein Problemaufriss soll Antworten geben:

- » Es gibt zwar gute Modellprojekte, ein Gesamtkonzept beziehungsweise eine Gesamtstrategie fehlt jedoch. Somit sind einzelne Projekte und Maßnahmen nicht aufeinander abgestimmt und konnten bisher weder in die Fläche gehen noch eine breite Masse ansprechen.
- » Die fehlende Verbindlichkeit solcher Angebote hat zur Folge, dass es vom Zufall und engagierten Erziehungsberechtigten oder Lehrkräften abhängt, ob Schüler*innen an solchen Projekten teilnehmen.
- » Lehrkräfte unterschätzen generell die Wirkung und Bedeutung ihrer Rolle gegenüber ihren Schüler*innen hinsichtlich (Geschlechter-) Rollenverständnis und Berufsorientierung.
- » Es gibt bereits viele engagierte Akteur*innen im Bereich klischeefreie Berufsorientierung, jedoch kein funktionierendes Netzwerk.
- » Die MINT-Online-Plattform, die darauf abzielt, den Zugang zu Bildung und Berufsmöglichkeiten in den MINT-Fächern zu fördern, ist unvollständig, nicht aktuell und lückenhaft. Außerdem werden auf der Plattform geschlechtersensible Maßnahmen nicht explizit als diese gekennzeichnet.
- » Ein Zertifikatssiegel für klischeefreie Berufsorientierung gibt es im Land Bremen bislang nicht.
- » Insgesamt fehlt die Nachhaltigkeit von Modellprojekten – gute Projekte und Ansätze verschwinden aufgrund fehlender Weiterfinanzierung.
- » Die praktische Umsetzung von Maßnahmen weicht oftmals von dem theoretischen Konzept ab, viele Ansätze kommen zu spät und Rollenbilder, Klischees beziehungsweise Klischeefreiheit und Interessen werden vernachlässigt.

Die Abkürzung MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.

Warum Be oK? Projektidee und (innovative) Grundelemente

Aus dem Problemaufriss und MINT-Brückenbau ergibt sich folgender Bedarf:

- » Eine koordinierte Gesamtkonzeption und Strategie durch das Land ist notwendig.
- » Klischeefreie Maßnahmen zur Berufsorientierung müssen früher ansetzen und verbindlich, lebendig, experimentell, kreativ sowie nach individueller Neigung ausgerichtet sein.
- » Gut funktionierende Einzelprojekte sollten multiplizierbar gemacht werden, um eine breitere Masse anzusprechen und in der Öffentlichkeit Aufmerksamkeit zu erregen.
- » Es sollte ein lokales Netzwerk handelnder Akteur*innen geschaffen werden.
- » Offene Räume – sogenannte Makerspaces – mit geschlechterbezogenen Angeboten sind erforderlich.
- » Das MINT-Portal muss ergänzt, erweitert und geschlechtersensibel umgestaltet werden.

Von der Idee zum Projekt

Die ZGF reichte im Oktober 2018 eine umfassende Projektskizze bei der Metropolregion Nordwest ein.

Als eines von vier Projekten setzte sich „Be oK-Berufsorientierung und Lebensplanung ohne Klischees“ Ende Januar 2019 gegen 30 Bewerbungen durch und erhielt eine finanzielle Förderung über 36 Monate. Die Pilotphase lief von Dezember 2019 bis November 2022. Um das Projekt realisieren zu können, war eine Finanzierung durch weitere Mittelgebende notwendig. Neben der Metropolregion Nordwest wurde die Pilotphase mit dem größten Anteil durch die Agentur für Arbeit Bremen – Bremerhaven sowie durch die hkk Krankenkasse, die Arbeitnehmerkammer Bremen und mit einem kleinen Betrag durch den Landkreis Osterholz sowie aus Eigenmitteln der ZGF finanziert.

Zusammen mit einem breiten Netzwerk aus verschiedenen regionalen Partner*innen aus Wirtschaft, Verbänden, Kammern, Bildungsbehörden, Jugendberufsagenturen, Schulen, Hochschulen sowie dem Bildungsträger Sinus – Büro für Kommunikation hat die ZGF speziell für die Metropolregion Nordwest das Format Erlebnis-Projekttage entwickelt:

An drei bis fünf Projekttagen erkunden Schüler*innen in Kleingruppen und punktueller Einzelarbeit, in vier miteinander verzahnten, vertiefenden Modulen spielerisch und interaktiv ihre Interessen, Neigungen und Fähigkeiten in Bezug auf Berufsfelder und die eigene Lebensgestaltung. Ein plastischer Erlebnisraum mit verschiedenen Stationen, die die Lebenswelten der Jugendlichen abbilden und an denen sich auch Lehrkräfte auf interaktive Weise erproben können, bildet dabei das Herzstück der Be oK-Projektwoche. Inhaltlich sollen Schüler*innen der kompletten Jahrgangsstufen 6 bzw. 7 befähigt werden, sich bewusst für einen Beruf entscheiden zu können – ohne dass ihnen gängige Geschlechterklischees im Wege stehen. Die dabei von den Jugendlichen empfundenen geschlechterzuweisenden Stereotype sollen spielerisch durch vielfältige Maßnahmen bewusstgemacht werden.

Ziel des Projekts ist es, dass Jugendliche völlig unvoreingenommen ihre Stärken erproben und erleben können.

Auf unterhaltsame und interaktive Weise werden Schüler*innen ermutigt, ihren Stärken und Interessen zu folgen und schon vorhandene klischeebehaftete Vorfestlegungen wie „Technik ist nur was für Jungs“ oder „Sorgearbeit ist Frauensache!“ kritisch zu hinterfragen und zu verändern.

Zusammen mit Gleichaltrigen arbeiten sie an Kompetenzen wie Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Durchhaltevermögen oder Teamfähigkeit, ohne dass dies mit einem erhobenen Zeigefinger geschieht.

Hierbei soll der persönliche Horizont erweitert werden. Die Schüler*innen erhalten Informationen und Wissen über die verschiedenen Berufe und Lebenswege, die es tatsächlich gibt. Durch eigenes Ausprobieren können sie ihre Fähigkeiten entdecken und herausfinden, was gut zu ihnen passt.

Die Moderation und Gestaltung des Projekts ist so aufgebaut, dass Jugendliche mit unterschiedlichen familiären und kulturellen Sozialisationsbedingungen und Bildungsständen, mit und ohne Förderbedarfen von dem Projekt profitieren.

Die Kernelemente des Handlungsansatzes auf einen Blick

» **durchgängige Klischeefreiheit:**

Alle Module der Projektstage sind geschlechtersensibel ausgerichtet – analog der Ziele der „Nationalen Kooperation zur Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees“, dem bereits die zuständigen Ministerien, die Bundesagentur für Arbeit, verschiedene Sozialpartner*innen, Verbände, Länder, Wissenschaftsinstitutionen, Unternehmen und die ZGF beigetreten sind.

» **Be oK setzt vor der eigentlichen Berufsorientierung an:**

Schüler*innen der kompletten 6. beziehungsweise 7. Jahrgangsstufe werden für Geschlechterstereotype sensibilisiert. In einem durchgängig klischeesensiblen, zielgruppenübergreifenden und systemischen Ansatz wird der Fokus daraufgelegt, die individuellen Bedürfnisse, Hintergründe und Ziele jeder beteiligten Personengruppe – Schüler*innen, Erziehungsberechtigte und Lehr- und Fachkräfte – ganzheitlich und in ihrem jeweiligen Kontext zu betrachten. Bei Be oK wird gleichzeitig aktiv mit Jugendlichen einer Jahrgangsstufe einer Schule, den Erziehungsberechtigten und den Lehrkräften gearbeitet.

» **Berufsorientierung, Lebensplanung und Gesundheitsaspekte in Verbindung:**

Die Berufswahl (-planung) wird häufig durch spätere Familienpläne mitbestimmt. Zufriedenheit im Erwerbsleben trägt wesentlich zur persönlichen Gesunderhaltung bei. Be oK ist keine reine Berufsorientierungsmaßnahme, sondern verbindet die Themen Lebensplanung, (mentale) Gesundheit und die Erprobung von Softskills – ein in der Berufsorientierung bislang nachgeordnetes Feld und wichtiger Faktor, warum in der Praxis Jugendliche trotz anfänglicher Motivation oft scheitern und es zu Ausbildungs- oder Studienabbrüchen kommt.

» **Ansatz an persönlichen Stärken:**

Jugendliche entdecken systematisch ihre Stärken und Interessen über das Wahrnehmen von Eigen- und Fremdbildern und ordnen diese Berufsbildern zu. Im Fokus steht eine ganzheitliche Interessen- und Stärkenfindung junger Menschen, die es ihnen ermöglicht, individuell und vorurteilsfrei einen Berufs- und Lebensweg zu wählen.

» **Erlebnis- und Handlungsorientierung:**

Der Erlebnisraum und die ergänzenden Module sind erlebnis- und praxisorientiert aufgebaut und setzen an der Lebenswelt der Jugendlichen an. So macht Lernen Spaß.

» **Servicestruktur:**

Die Projektstage kommen an die Schule und unterstützen die Umsetzung unter anderem, indem externes fachliches Personal die Projektstage begleitet. Das Projekt findet mit einer vor-Ort-komm-Struktur dezentral im schulischen Setting statt und ist extern als Service für die Schulen buchbar.

» **„Role Model“-Ansatz – Bewusstsein schaffen:**

Lehrkräfte und außerschulische Fachkräfte sollen sich ihrer Vorbildrolle bewusst werden und diese auch im Hinblick auf die Begleitung der Berufsorientierung reflektieren. Inspirierende Role Models – also Vorbilder aus Berufen, in denen das eigene Geschlecht unterrepräsentiert ist – werden an die Schule eingeladen und sollen Jugendliche darin unterstützen, ihre Stärken und Interessen entgegen der gängigen Klischees auszuprobieren.

» **systemischer Ansatz:**

Ganzheitliche Betrachtung verschiedener Zielgruppen wie Schüler*innen, Lehr- und Fachpersonal sowie Erziehungsberechtigte.

» **Vernetzung und Multiplikationseffekte:**

Die wissenschaftliche Begleitung der Projektentwicklung und -durchführung zur Qualitätssicherung ist von Beginn an angelegt. Mit Start der Entwicklungsphase wird ein breites Netzwerk gebildet. Somit wird der Ansatz auch auf die externen Akteur*innen wie beteiligte Unternehmen und Role Models mit dem Ziel einer nachhaltigen Vernetzung rund um Themen der Berufsorientierung und Lebensplanung multipliziert.

» **Praxistauglichkeit:**

Bereits in die Entwicklungsphase des Projekts Be oK sind fünf Modellschulen eingebunden worden.

» **Übertragbarkeit:**

Es werden Projektstage entwickelt, die sich in den beiden Bundesländern Bremen und Niedersachsen in die Bildungspläne integrieren lassen. Ziel ist der Transfer auf andere Schulträger und Schulen, indem die Idee, der Ansatz, die Module und Praxiserfahrungen systematisch in dezentralen Veranstaltungen an Schulträger der Metropolregion weitergegeben werden.

» **Sichtbarkeit:**

Alle Projektphasen werden durch Presse- und Öffentlichkeitsarbeit begleitet. Es werden spezielle Materialien für Schüler*innen, Lehr- und Fachkräfte und Erziehungsberechtigte entwickelt.

Projektablauf in der Pilotphase





TRANSFER

- Bildungspartner*innen in Prozess „Be oK“ involvieren + „neue Freund*innen“ finden
- Zusammenarbeit mit „Initiative Klischeefrei“
- Buchung Be oK-Module (u. a. in Niedersachsen) > über Landesministerium
- Agentur für Arbeit: Modulreihe zertifizieren lassen > anderen anraten, in Beratung die Agentur für Arbeit einzubinden
- Wettbewerb für Schulen > Siegel „klischeesensible Schule“ (o. ä.)
- Länderrecherche: was gibt es schon an Siegeln (ggf. ergänzen?)
- mit Jugendberufsagenturen zusammenarbeiten
- App für Jugendliche entwickeln (ähnlich wie „gegen Stammtischparolen“)
- Be oK mit dem Zukunftstag in Schule verbinden

26.04.2022
Fachtag 2

bei Mercedes
Bremen

Hybrid



Unterstützende Netzwerkpartner*innen

Über 50 Netzwerkpartner*innen unterstützen das Projekt, unter anderem auch mit der Entsendung sogenannter „Role Models“.

Kammern, Behörden und Agenturen:

- » Arbeitnehmerkammer Bremen
- » Agentur für Arbeit Bremen – Bremerhaven
- » Jugendberufsagenturen Bremen, Bremerhaven und Landkreis Osterholz
- » Handwerkskammer Bremen
- » Die Senatorin für Kinder und Bildung Bremen
- » Landesinstitut für Schule Bremen
- » Landkreis Osterholz
- » Magistrat der Stadt Bremerhaven
- » Niedersächsisches Kultusministerium

Wissenschaftliche Institutionen und Bildungsträger

- » Bildungsgemeinschaft Arbeit und Leben e.V. Bremerhaven
- » Hochschule Bremerhaven
- » Hochschule Bremen
- » Hochschule für Künste
- » Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e.V.
- » Netzwerk Schule, Wirtschaft und Wissenschaft für die Region Unterweser e.V.
- » Stadtjugendring Bremerhaven e.V.
- » Universität Bremen
 - > Fachbereich Bildungs- und Erziehungswissenschaften, Arbeitsbereich Interkulturelle Bildung, Projekt Männer in die Grundschule / rent a teacherman
 - > Kompetenzzentrum Frauen in Naturwissenschaft und Technik
 - > Zentrum für Lehrerinnen- / Lehrerbildung und Bildungsforschung
- » Universität Vechta
 - > Fakultät I, Bildungs- und Gesellschaftswissenschaften, Erziehungswissenschaften
 - > Zentrum für Lehrerbildung

Auswahl von Partner*innen aus der Wirtschaft

- » Airbus GmbH
- » Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung
- » ALPHAPLAN ERP
- » Ambulante Dienste Perspektive gGmbH
- » ASB – Arbeiter-Samariter-Bund Landesverband Bremen e.V.
- » ASH – Ambulante Suchthilfe Bremen
- » AWO Bremen
- » Bahnhofsmision Bremen
- » BLG Logistics Group AG &Co. KG
- » bremenports GmbH &Co. KG
- » Bremer Heimstiftung
- » Caritasversand Bremen e.V.
- » CGI Deutschland
- » Dachdecker Schmidt, Bremen
- » Daimler AG Mercedes Benz Werk Bremen
- » Dataport
- » Deutsches Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz GmbH (DFKI)
- » Diakonische Behindertenhilfe Lilienthal
- » Die Unternehmensverbände im Lande Bremen und Niedersachsen
- » DRK Jugendzentrum – Deutsches Rotes Kreuz
- » EWE Netz GmbH
- » FEEMAX
- » Friedrich Schmidt Bedachungs GmbH
- » Gesamtschwerbehindertenvertretung Bremen (GSV)
- » Gestra AG
- » Güteschutz Kanalbau e.V. Bad Honnef
- » HE Space Operations GmbH

- 
- » Hilswerft gGmbH
 - » Hort Goetheschule Bremerhaven
 - » Klimahaus Bremerhaven
 - » hkk Krankenkasse
 - » Jugendamt Landkreis Osterholz
 - » Justizvollzugsanstalt Bremen
 - » kaj Solar
 - » KiTa Bremen
 - » Klinikum Bremerhaven-Reinkenheide gGmbH
 - » Lebenshilfe Bremerhaven
 - » Mission Lebenshaus gemeinnützige GmbH
 - » OHB SE
 - » Peckerson GmbH
 - » Polizei Bremen
 - » Schornsteinfegerinnung Bremen
 - » swb AG, Bremen
 - » tanzbar_bremen
 - » team neusta GmbH
 - » Transferzentrum für Künstliche Intelligenz BREMEN.AI
 - » Werder Bremen
 - » Wolkenkratzer GmbH
 - » Women in AI & Robotics
 - » Zoll Bremen

Auf das Gesamtpaket kommt es an: Das pädagogische Konzept von Be oK

Grundzüge des pädagogischen Konzepts

Das Projekt Be oK setzt bei der Lebenswirklichkeit von jungen Menschen an und greift verschiedene Themen zur weiteren interaktiven und spielerischen Bearbeitung auf, wie zum Beispiel ein Verständnis von hiesig häufig gelebten Formen von Geschlecht und den damit verbundenen Konflikten, suggerierten Körperidealen und der persönlichen Umgang damit, Mediennutzung und anderes mehr.

Die berufliche Orientierung und persönliche Lebensgestaltung sind ein Ergebnis sich überlagernder Einflüsse:



Grafik in Anlehnung an Müller (2018): Was beeinflusst die Ausbildungs- und Berufswahlentscheidung junger Menschen? Ergebnisbericht der Literaturanalyse im Projekt „MINT the gap“. Diskussionspapier des IÖW 69/18. S.5 und 40f. www.ioew.de/fileadmin/user_upload/BILDER_und_Downloaddateien/Publikationen/2018/IOEW_DP_69-18_Warum_nicht_MINT_final.pdf. Ergänzt um weitere Faktoren, siehe Anlage „Hintergrund: Welche Faktoren beeinflussen die Entscheidung junger Menschen?“

Übergeordnete Zielsetzungen und Botschaften

Das Projekt leistet einen aktiven Beitrag, damit Jugendliche ihren Lebensweg und ihre Berufswahl individuell und nach den eigenen Stärken und Interessen, frei von **Klischees** und Geschlechterzuweisungen, jedoch unter Berücksichtigung der Möglichkeiten, Bedarfe und Anforderungen der Arbeitswelt für sich wählen können. Dafür gilt es, alle am Projekt Beteiligten zu sensibilisieren, zu motivieren, zu informieren und außerdem individuell und institutionell ein Bewusstsein zu entwickeln, vorhandene Haltungen zu reflektieren und das Verhalten zu verändern.

Der ZGF und Sinus ist es wichtig, Chancengerechtigkeit und Teilhabe aller teilnehmenden Schüler*innen am Projekt sicherzustellen. Dafür bereiten sie gemeinsam und in Absprache die Inhalte, die Moderation und Gestaltung des Projektes so auf, dass Jugendliche mit unterschiedlichen familiären und kulturellen Sozialisationsbedingungen und Bildungskontexten, mit und ohne Förderbedarfe, die Projektziele möglichst erreichen und von dem Projekt profitieren.

Ziele für die Schüler*innen

Die Schüler*innen erlangen folgende Handlungskompetenzen: individuell verfügbare oder erlernbare kognitive Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie motivationale, willentliche und soziale Bereitschaften und Fähigkeiten. Diese Kompetenzen befähigen sie dazu, Problemlösungsansätze in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll zu nutzen. Innerhalb der Projektstage nehmen die Schüler*innen ihre Fähigkeiten über verschiedenartige handlungsorientierte Aufgaben wahr und lernen, mit Krisensituationen umzugehen, Frustrationstoleranz zu entwickeln sowie Hilfe zu suchen, anzunehmen und zu geben.

Sie erfahren Rollen- und Perspektivwechsel, üben sich, eigene Entscheidungen zu treffen und Selbstständigkeit zu gewinnen.

Das Projekt zielt auf das Entdecken eigener Stärken, Softskills sowie Potenziale über Selbst- und

Glossar: Klischee

Ein Klischee ist eine festgefahrene Vorstellung, ein eingefahrenes Denkschema, das nicht unbedingt mit der Wirklichkeit übereinstimmt, ähnlich einem Vorurteil. Geschlechterstereotype, das heißt vereinfachende, verallgemeinernde Urteile, schreiben Menschen allein aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit bestimmte Eigenschaften, Verhaltensweisen und Fähigkeiten zu.

So gelten Frauen zum Beispiel als fürsorglich, Männer als ehrgeizig. Frauen und Männer, die von diesen Klischees abweichen, werden als „unweiblich“ oder „unmännlich“ betrachtet.

Fremdbilder ab und verknüpft diese breit mit möglichen Berufsfeldern. Dabei setzen sich die Schüler*innen kritisch mit Klischees und Geschlechterstereotypen im Berufs-, Alltags- und Familienleben auseinander und hinterfragen diese. Sie machen sich ihre Interessen und Wünsche, bezogen auf ihre berufliche und private Zukunft bewusst und erkennen dabei die Vielfalt möglicher Lebens- und Beziehungsformen.

Innerhalb der Projektstage entdecken und reflektieren die Schulklassen außerdem berufliche Chancen unabhängig von den Geschlechterstereotypen, insbesondere im MINT-Bereich, dem Handwerk und dem **SAGE-Bereich**. Hierfür lernen die Schüler*innen betriebliche Mitarbeitende kennen, erkunden deren Stärken, erforschen geschlechteroffene Möglichkeiten und kommen mit Angeboten zur Vereinbarung von Familie und Beruf in Kontakt.

Die Abkürzung SAGE steht für Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege, Erziehung und Bildung.

Botschaften an die Schüler*innen

- » Entdecke deine Stärken.
- » Probiere dich aus und sei neugierig auch auf Neues.
- » Schau, was wirklich zu dir passt – ganz egal, was die meisten Mädchen und Jungen sagen und tun.
- » Vergleiche dich nicht – jeder Mensch ist einzigartig.
- » Sei, wer du sein willst – egal was die anderen sagen.
- » Auch Erwachsene denken in Klischees – sei wachsam.
- » Mache eine Ausbildung oder ein Studium, dann hast du gute Chancen unabhängig zu sein.
- » Sei respektvoll – Vielfalt macht das Leben bunt. Sei respektvoll – jede*r verdient Achtung.
- » Überprüfe deine Meinung – Vorurteile können andere verletzen.
- » Informiere dich und lass dich beraten.

Zielsetzung für die teilnehmenden schulischen Lehr- und Fachkräfte

Die schulischen Lehr- und Fachkräfte kennen die Ziele, Botschaften und Module respektive den Stundenplan der Projektwoche/-tage. Die Lehrkräfte werden geschult, sich ihrer Rolle als Vorbild für ihre Schüler*innen und ihre Bedeutung hinsichtlich der Verfestigung von Geschlechterstereotypen bewusst zu werden. Ziel ist es, das Schulpersonal nachhaltig für klischeefreie Schularbeit zu motivieren, sodass diese ihren Unterricht auch nach den Projekttagen geschlechtersensibel gestalten.

Zielsetzung für die Erziehungsberechtigten der teilnehmenden Schüler*innen

Die Erziehungsberechtigten erkennen, dass sie als Vorbild und/oder Vertrauensperson im Prozess der Berufsorientierung und Lebensplanung ihrer Kinder wichtig sind. Sie werden motiviert, ihre Einschätzung zu den Stärken ihres Kindes und deren Verbindung mit möglichen Berufsfeldern bewusst zu reflektieren.

Weiterhin sollen die Erziehungsberechtigten ihr Kind ermutigen, bei der Berufswahl den eigenen Potenzialen und Fähigkeiten zu folgen und sich dabei selbstbewusst zu verhalten und gegebenenfalls auch über Geschlechterstereotype hinwegzusetzen. Dies beinhaltet, ihr Kind zu unterstützen, viele Tätigkeitsfelder kennenzulernen, um herauszufinden, wo es seine Stärken und Interessen am besten einbringen kann und sich selbstreflektierend mit Klischees auseinanderzusetzen.

Zielsetzung für die mitwirkenden Auszubildenden und betrieblichen Mitarbeitenden (Role Models)

Die Role Models sollen bei den Schüler*innen das Interesse für neue berufliche Möglichkeiten wecken. Die Auszubildenden und/oder Mitarbeitenden präsentieren sich als Vorbilder und regionale, attraktive Arbeitgebende weisen dabei auf ihren Fachkräftebedarf hin. Sie gestatten den Schüler*innen, sie zu ihren Stärken, dem Berufsimago, den Ausbildungsbeziehungsweise (dualen) Studienmöglichkeiten, den Berufschancen, zur Klischeefreiheit beziehungsweise vorhandenen Klischees sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu befragen.

Strukturelle Ziele

Um das Projektangebot langfristig und nachhaltig in den Schulen zu verankern, erfolgt eine Entwicklung, Erprobung und Umsetzung eines modularen Veranstaltungsformats für schulische Projektstage/-woche in der Metropolregion Nordwest, das übertragbar ist. Angestrebt wird die Implementierung und Verstetigung des Projektangebotes in der Modellregion Nordwest über den Förderansatz von drei Jahren hinaus inklusive finanzieller Fördermittel, engagierter Schulen, kooperierender außerschulischer Akteur*innen sowie interessierter Betriebe und überbetrieblicher Einrichtungen. Langfristig wird der Transfer des Projektangebotes auch in andere interessierte Regionen beziehungsweise Bundesländer inklusive bedarfsorientierte Anpassung der schulischen Be oK- Projektstage im Gesamtpaket oder auch einzelner Module anvisiert.

Planung: Information aller Beteiligten, Projektplanung und Zusammenarbeit

Das schulspezifische Umsetzungskonzept der Be oK-Projekttag in Form eines Stundenplans vereinbart die ZGF in Bremen, Bremerhaven und Osterholz mit den Beauftragten für Berufsorientierung der mitwirkenden Schulen sowie den an einer Projektmitwirkung interessierten regionalen Akteur*innen der Berufsorientierung/ Lebensplanung inklusive Klärung der Zuständigkeiten und Aufgaben.

Planungstreffen

Die ZGF stellt den mitwirkenden schulischen und außerschulischen Akteur*innen in einem gemeinsamen Planungstreffen das Projekt Be oK vor, klärt die ersten aufkommenden Fragen und steckt den Rahmen für die Be oK-Durchführungswoche an der jeweiligen Schule ab.

Das dazu verfasste Protokoll bildet die schriftlich vereinbarte Grundlage für die weitere Zusammenarbeit.

Übersicht der Projektschritte:

Option: Planungstreffen ein- bis zweistündig

ZGF, die Beauftragten für Berufsorientierung der mitwirkenden Schulen sowie die an einer Mitwirkung interessierten außerschulischen Fachkräfte stimmen die schulische Fortbildung und die Projekttag (den Stundenplan) ab: Module, Zeiten, Moderation, Räumlichkeiten.

Die Schule informiert die Erziehungsberechtigten und lädt zum Informationsabend ein.

Fortbildung zweistündig

Die freigestellten Lehrkräfte und die mitwirkenden außerschulischen Fachkräfte erhalten am Tag vor den Modulen für die Schüler*innen eine Fortbildung zur Sensibilisierung für und Reflexion einer geschlechtersensiblen klischeefreien Schularbeit.

Projekttag bedarfsorientiert drei bis vier Tage

Die Schüler*innen durchlaufen die abgestimmten Module. Die Moderation übernehmen – wie im Planungstreffen abgestimmt – Sinus im Auftrag der ZGF, Beauftragte für Berufsorientierung und außerschulische Fachkräfte.

Die Erziehungsberechtigten besuchen einen interaktiven Informationsabend.

Die Anzahl der Projekttag basiert auf der Gesamtzahl teilnehmender Klassen pro Schule (vier- bis sechszügig).

Umsetzung als Präsenzmodell

Tagesmanagement

- » Eine Fachkraft von Sinus steht als Ansprechperson für alle Fragen an den Projekttagen vor Ort zur Verfügung. Sie behält den Überblick, sorgt für reibungslose Abläufe und löst Probleme bei den Veranstaltungen. Zudem moderiert sie täglich eine kurze Morgen- und Abschlussrunde mit allen Mitwirkenden.

Schulische Fachkräfte

- » Beauftragte für Berufsorientierung, Lehrkräfte oder Schulsozialarbeitende nehmen am Workshop Modul ML teil, unterstützen die Modulmoderation M2/3 und M4 und sollen, wenn möglich, beim Modul M1 und bei den Start- und Abschlussveranstaltungen M0 und M00 für die Schüler*innen dabei sein.

Außerschulische Fachkräfte

unterstützen das Modul M4, und sollen, wenn möglich, beim Modul ML und bei den Start- und Abschlussveranstaltungen M0 und M00 für die Schüler*innen dabei sein.

Auszubildende und Mitarbeitende von Betrieben

wirken in den Modulen M4 mit (siehe Modulbeschreibung M4).

Pädagogische Fachkräfte von Sinus

moderieren die Module ML, M0, M1, M2/3, M4, ME und M00 zum Teil mit Unterstützung von Lehr- oder Fachkräften.

Vorstellung der Be oK-Module

.....

Die Inhalte der Module sind handlungsorientiert und die dazugehörigen Methoden und Materialien durchgängig interaktiv ausgerichtet. Im Fokus steht die persönliche Auseinandersetzung der Schüler*innen mit den Themen in der Klasse 6/7, in Kleingruppen und punktuell in Einzelarbeit. Die Themen sind motivierend, unterhaltsam und leicht verständlich aufbereitet, praktisch erfahrbar und sollen – wenn inhaltlich passend – auch emotional berühren. Die Gruppenprozesse sind moderiert, die Aufgaben entweder moderiert oder selbsterklärend.

Das Projekt berücksichtigt, dass Jugendliche mit unterschiedlichen Sozialisationen unterschiedlich kommunizieren und emotional strukturiert sind. Der Tenor ist respektvoll, wertschätzend, ressourcenorientiert, geschlechtersensibel und humorvoll.

Die Module auf einen Blick

Modul	Moderation / Ort	Mitwirkung
Vorbereitend für Lehrkräfte und Schulsozialarbeitende sowie interessierte Fachkräfte	2 Sinus-MA (Mitarbeitende) Schulraum	Fachkräfte
ML be OK-Lehrkräfte-Workshop: Schule ohne Klischees Teil I: 1 Std. Klärung offener Fragen zur Co-Moderation / Begleitung der Module Teil II 1,5 Std. Sensibilisierung für klischeefreie Schularbeit		
Für Schüler*innen		
Modul 0 Start im be OK Labor-Forum, 45 Minuten Gemeinsame Einführung in die Projektstage und Sensibilisierung für Berufsorientierung und Lebensplanung ohne Klischees für alle Klassen	2 Sinus-MA Erlebnisraum siehe Modul 1	Lehrkräfte und Fachkräfte willkommen
Modul 1 Erlebnisraum be OK, 2,5 Std.* Lebenswege, Stärken, Softskills, Chancen, Träume / Engagement, Wohnen / Familie, Arbeit, Verbindung Stärken und Berufe	2 Sinus-MA Sporthalle, Aula	1-2 Lehrkräfte
Modul 2 / 3⁽¹⁾ be OK klischeefrei-Labor m / w / d, 2,5 Std.* Klischees, Positionsübungen, Challenge, Sprache, gegebenenfalls Rollenspiel, Kreativaktion	1 Sinus MA + Klassenraum	1 Lehrkraft
Modul 4 Speed-Dating be OK Job-Date, 2,5 Std.* Geschlechtsuntypische Berufe, Auszubildende und betriebliche Mitarbeitende als Role Models (nach Verfügbarkeit) „speeddaten“	1 Sinus-MA + 1 Lehrkraft 1-2 Räume	Auszubildende, betriebliche Mitarbeitende
Modul 5 Glückslabor – Mein Leben be OK wert.voll.gesund, 2,5 Std.* Auseinandersetzung mit Gesundheit, Lebenswerten, Zukunftsideen	1-2 Fachkräfte außerschulisch Klassenraum	1 Lehrkraft
Modul 6⁽²⁾ Lernort be OK praktisch, 1 Std.		
Modul 00 Abschluss im be OK Labor-Forum, 45 Minuten Gemeinsamer Abschluss der Projektstage mit Rückmeldungen der gewonnenen Erfahrungen und Botschaftsverstärkung	2 Sinus-MA im Erlebnisraum	Lehrkräfte und Fachkräfte willkommen
Für Erziehungsberechtigte / Eltern		
ME be OK Infoabend, 45 Minuten Sensibilisierung für Klischeefreiheit, die Wichtigkeit der eigenen Rolle für ihre Kinder in Bezug auf die Berufsorientierung	2 Sinus-MA Erlebnisraum siehe M1	Lehrkräfte und Fachkräfte willkommen

* bedarfsorientiert gegebenenfalls verkürzt auf 2 ¼ Stunden bei Halbtagsunterricht.

(1) Die ursprünglich getrennten Module M2 und M3 zur Klischeefreiheit fusionierten nach der Auswertung der Modellphase zu dem Modul M2 / 3.

(2) Das Modul 6 „Lernort MINT.Handwerk.SAGE – be OK praktisch“, bei dem das Aufsuchen externer Lernorte im Fokus steht, konnte aufgrund der Einschränkungen durch die Corona-Situation und die damit einhergehende Planungsunsicherheit in der Pilotphase nicht stattfinden und wurde deshalb nicht ausgearbeitet.

Corona-Pandemie erschwert den Be oK-Start

Die Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie hatten starken Einfluss auf die geplante Projektumsetzung. Infolge einer Risikoabschätzung untersagte die Bildungsbehörde kurzfristig die Durchführung der ersten Be oK-Erlebnis-Projektwoche Ende Oktober 2020. Mit Blick auf die dynamische Corona-Situation und die damit einhergehenden Kontaktbeschränkungen beschloss die ZGF den Be oK-Praxisstart auf Mitte April 2021 zu verschieben. Die Zeit bis zum verzögerten Projekt-Start nutzte der Bildungsträger Sinus in enger Abstimmung mit der ZGF für die Konzeption einer hybriden Variante der Projektwoche. Hierfür erfolgte eine Anpassung einzelner Modulinhalte, ohne die grundsätzlichen Ziele von Be oK zu verändern. Analoge Projektunterlagen wurden bei der Hybrid-Variante im Vorfeld der Projektwoche an die teilnehmenden Schulen für die Bearbeitung im Klassenverband geschickt. Ein Moderator*innen-Team von Sinus leitete per Videozuschaltung die Bearbeitung an.

In der Corona-Zeit: Adaptierte Elemente für den hybriden Einsatz im Homeschooling

Je nach Stand der Corona-Verordnung war eine Umsetzung in der Schule mit interaktiver Gruppenarbeit nur in Frontalunterricht oder im Homeschooling möglich.

Das bedeutete:

- » Alle Moderierenden schalteten sich online in die Schule zu und übernahmen die Moderation vom Bildschirm aus.
- » Die Schule stellte und gewährleistete die technischen Voraussetzungen, wie möglichst große Bildschirme mit Kamera in den Klassenräumen, eine stabile Internetverbindung sowie technisch erfahrene Betreuungspersonen.
- » Für die Betreuung der Schulklassen in den Räumen war in jedem Modul eine Lehrkraft oder Schulsozialarbeitende im Raum präsent.
- » Die Printmaterialien für alle Module wurden vorab von Sinus in die Schule versandt. Die schulischen Fachkräfte übernahmen das Materialmanagement für die Module und sendeten diese an Sinus zurück.
- » Die ZGF stimmte diese Anforderungen mit der Schule ab.

ML be OK Lehrkräfte-Workshop: Schule ohne Klischees

Der ML be OK-Lehrkräfte-Workshop setzt den Fokus auf die Sensibilisierung klischeefreier Schularbeit für alle interessierten und für das Projekt freigestellten Lehrkräfte und vermittelt im ersten Teil einen Kurzüberblick zu den Projekttagen inklusive Zielsetzung und Vorstellung der einzelnen Module. Auch wird das begleitende Material vorgestellt.

Im zweiten Teil geht es um Inhalte, die für die Modulmoderation für Berufsorientierungskräfte und außerschulische Fachkräfte wichtig sind. Die von Schulseite aktiv eingebundenen Personen erhalten vorab die Unterlagen gemailt. Nachfragen können per E-Mail gestellt werden.



Eines der im Modul verwendeten Materialien

Quelle: <https://berufsberatung-studieninfo.provinz.bz.it/de/projekte/umdenken-oeffnet-horizonte>

M0 Start im be OK Labor-Forum

Zu Beginn der Projektwoche wird ein gemeinsamer und motivierender Start im M0 be OK Labor-Forum durchgeführt, der einen Überblick über die verschiedenen Module gibt. In diesem Rahmen lernen die Schüler*innen die sieben be OK beziehungsweise „komm auf Tour“ Stärken und den be OK-Stärkenfächer kennen.

Der Begriff „Klischee“ sowie Klischees in Bezug auf verschiedene Geschlechter und Berufe werden thematisiert. Zusätzlich beginnen die Schüler*innen mit der Erarbeitung ihres persönlichen be OK-Stärkenfächers.

Dieser wird im Verlauf der Module gefüllt und dient den Schüler*innen auch bei ihren zukünftigen schulischen Schritten in der Berufsorientierung und Lebensplanung. Der „Stärkenfächer“ dokumentiert anschaulich die in Selbst- und Fremdwahrnehmung zugewiesenen Stärken der Schülerinnen über die Projektwoche hinaus und bietet wertvolle Impulse für den zukünftigen Berufsorientierungsprozess.

Abschließend erhalten die Schüler*innen eine „komm auf Tour“ Elternspielkarte, die sie an ihre Erziehungsberechtigten oder Eltern weitergeben sollen.

Die sieben Stärken und zugeordneten Berufsfelder



meine Zahlen

gern mit Zahlen/Geld umgehen
verkaufen, kaufen, beraten ●
handwerken, Technik ● verwalten,
schreiben, PC ● essen, trinken



meine Hände

gern mit Kraft und Geschick arbeiten
handwerken, ● Technik zeichnen,
gestalten ● essen, trinken ● anbauen,
züchten, ernten



meine Dienste

Menschen gern helfen + unterstützen
pflegen, betreuen, helfen ●
essen, trinken



mein tierisch grüner Daumen

gern mit Pflanzen/Tieren, in Natur + Umwelt arbeiten
anbauen, züchten, ernten



meine Ordnung

gern organisieren + Ordnung machen,
verwalten, schreiben, PC



mein Reden

gern reden, beraten, verkaufen
verkaufen, kaufen, beraten ● pflegen,
betreuen, helfen ● verwalten,
schreiben, PC



meine Fantasie

Spass am Gestalten, kreativ sein
zeichnen, gestalten ● essen,
trinken ● anbauen, züchten, ernten

Quelle: Aus dem Projekt „komm auf Tour“ – meine Stärken, meine Zukunft“, eine Entwicklung der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung. Weitere Informationen unter www.komm-auf-tour.de

Modul 1 Erlebnisraum be OK

Die Schüler*innen starten gemeinsam auf dem Labyrinth-Teppich, der symbolisch für die Lebenswege und Möglichkeiten der Schüler*innen steht. An folgenden fünf Themeninseln lösen die Teilnehmenden selbsterklärende Aufgaben:

An der Station „Stärken“ (Würfel) schätzen die Schüler*innen gegenseitig ihre Stärken ein und bauen jeweils für jede*n Schüler*in einen Stärken-Turm (die größte Stärke ist die Turmspitze).

An der Themeninsel „Softskills“ (Baum) sortieren die Schüler*innen vorgefertigte Beschreibungen zu Softskills und sprechen darüber, worin sie persönlich schon richtig gut sind, beziehungsweise „womit sie punkten können“.

An der Station „Chancen klischeefrei“ (Wiese) sortieren die Schüler*innen gemeinsam vorbereitete Karten, auf denen sowohl klischeebehaftete als auch klischeefreie Botschaften und Aussagen sowie geschlechterstereotype Zuschreibungen notiert sind, in die Kategorien „finde ich gut“ – „finde ich nicht gut“ beziehungsweise dazwischen ein.

An der Themeninsel „Träume und Engagement“ (Zelt) erhalten die Schüler*innen einen Bilderpool mit Abbildungen und Fotos, auf denen unterschiedliche Situationen, Lebensphasen, -ereignisse zu sehen sind und suchen sich jeweils die Bilder heraus, die zu ihren persönlichen Träumen und Lebenszielen passen. Sie reflektieren ihre Träume und Werthaltungen und tauschen sich innerhalb der Gruppe darüber aus.



Be oK an der Wilhelm-Olbers-Schule: Der kommissarische Direktor Carl Böhm und die Landesfrauenbeauftragte Bettina Wilhelm erleben das Projekt in der praktischen Umsetzung.

An der letzten Station „Wohnen und Familie“ (Wohnung) setzen sich die Schüler*innen mit ihren Ideen rund um das Thema Wohnen und Familie auseinander und gestalten auf einem Wohnungsgrundriss ihre erste eigene Wohnung.

Ziele und Inhalte des Moduls



© Cosima Hanebeck

- » Eigene Stärken, Softskills sowie Potenziale über Selbst- und Fremdbilder entdecken und diese breit mit möglichen Berufsfeldern verknüpfen
- » Sich kritisch mit Klischees und Geschlechterstereotypen im Berufs-, Alltags- und Familienleben auseinandersetzen und diese reduzieren
- » Sich eigene Interessen und Wünsche bezogen auf die eigene berufliche und private Zukunft bewusstmachen
- » Die Vielfalt möglicher Lebens- und Beziehungsformen erkennen
- » Weiterführende Online-Angebote zur Berufsorientierung und Lebensplanung kennen
- » Die gewonnenen Erfahrungen im be OK-Stärkenfächer dokumentieren

Modellierungen nach der Modellphase

Basierend auf den Erfahrungen der Modellphase konnte das Modul 1 wie folgt modelliert werden: Die Kleingruppenphase an den Themeninseln wird zeitlich komprimiert, sodass die Themeninsel „Soft-skills“ entfällt. Um den Zusammenhang der eigenen identifizierten Stärken mit möglichen beruflichen Perspektiven zu veranschaulichen, konnte die abschließende Plenumsphase „Berufe – Verbindung von Stärken und Berufen“ zeitlich ausgeweitet und optimiert werden. Die Schüler*innen können sich seither intensiver mit konkreten Berufsgruppen auseinandersetzen, die zu ihren Fähigkeiten und Interessen passen. Die Moderation greift zudem das anstehende schulische Pflichtpraktikum auf und weist darauf hin, dass die ausgeteilten „Stärken-Berufe-Karten“ bei der Suche einer passenden Praktikumsstelle unterstützen können.



© Kerstin Rolfes

Modul 2 / Modul 3 be OK klischeefrei-Labor

In dem klischeefrei-Labor setzen sich die Schüler*innen spielerisch mit Stereotypen in Bezug auf Gender, Herkunft und Aussehen auseinander. Explizit wird das dritte Geschlecht (divers) sowie der Unterschied zwischen Geschlecht und Gender thematisiert. Methodisch setzt das Modul auf Rollenspiele, Interaktionen mit Positionswechsel, Gestaltung von Plakaten und / oder Songtexten und fördert somit sowohl Kreativität als auch die Entscheidungskompetenz und Toleranz gegenüber anderer Ansichten der Schüler*innen.

Ziele und Inhalte des Moduls

- » Sich kritisch mit Klischees, Geschlechterstereotypen, Einflussfaktoren und Vorurteilen im Berufs-, Alltags- und Familienleben auseinandersetzen, diese reduzieren und exemplarisch einen Rollentausch erproben
- » Die gewonnenen Erfahrungen im be OK-Stärkenfächer dokumentieren

Modellierungen nach der Modellphase

Nach der Modellphase wurden die ursprünglich getrennten Module M2 und M3 zu einem Kombi-Modul zusammengefasst, mit dem Ziel, Doppelungen zu reduzieren. Resultierend daraus konnten gut funktionierende Elemente des klischeefrei-Labors fokussiert und optimiert werden: So setzt das Modul nun generell stärker auf Reflexion einzelner Methoden, um die Selbstreflexionskompetenz der Schüler*innen zu fördern. Um den Schüler*innen den Unterschied zwischen Gender und Geschlecht



altersgemäß zu erklären, konnte das Material nach der Modellphase um zwei Plakate ergänzt werden.

Um die unterschiedliche Leistungsfähigkeit der Schüler*innen zu berücksichtigen, wurde das klischeefrei-Labor um eine differenzierte Vorgehensweise je nach Schulform (Oberschule oder Gymnasium) erweitert.

Modul 4 Speed-Dating be OK Job-Date

Das Modul beginnt mit dem Berufe-Raten "Wer bin ich?". Den Schüler*innen wird jeweils ein Aufkleber mit einem geschlechtsuntypischen Beruf auf die Stirn geklebt. Über Fragen, die nur mit „ja“ oder „nein“ zu beantworten sind, sollen sie „ihren“ Beruf herausfinden.

Anschließend erfolgt eine Reflexion des Spiels.

Im zweiten Teil des Moduls kommen sogenannte Role Models aus dem Handwerks-, MINT- beziehungsweise SAGE-Bereich in die Schulklasse, ohne dass bekannt ist, was sie beruflich machen. Die Role Models bringen einen typischen beruflichen Gegenstand aus ihrem Berufsalltag mit, den sie der Klasse präsentieren. Mittels ja/nein der zu beantwortenden Fragen versuchen die Schüler*innen die Berufe der jeweils anwesenden Role Models zu erraten.

Die Role Models werden von den Schüler*innen befragt und berichten von ihrem beruflichen Alltag. Es folgt eine abschließende Reflexion.

Ziele und Inhalte des Moduls

- » Azubis / betriebliche Mitarbeitende und ihre Berufe kennenlernen, in denen das eigene Geschlecht noch unterrepräsentiert ist
- » Die Stärken, Images, beruflichen Chancen, Klischees und Möglichkeiten zur Vereinbarung von Familie und Beruf der Azubis / Mitarbeitenden erforschen
- » Berufliche Chancen unabhängig von dem eigenen Geschlecht für sich im MINT-Bereich, dem Handwerk und dem SAGE-Bereich entdecken
- » die gewonnenen Erfahrungen im be OK-Stärkenfächer dokumentieren

Modellierungen nach der Modellphase

Das methodische Vorgehen konnte nach der Modellphase optimiert werden. Zuvor traten die Role Models gleichzeitig vor die Schulklasse, seither lernen die Schüler*innen die Auszubildenden und/oder betriebliche Mitarbeitende getrennt voneinander kennen. Dies schafft eine verstärkte Konzentration auf das jeweilige Role Model und deren Berufstätigkeit.

Zudem konnten vorgefertigte Fragen an die Role Models erweitert werden, mit dem Ziel, den Austausch orientiert an den Interessen der Schüler*innen vielfältiger und lebendiger zu gestalten.



©Katharina Schwarz



©Katharina Schwarz

Modul 5 Mein Leben be OK wert.voll.ge-sund (das „Glückslabor“)

In dem Modul 5 „wert.voll.gesund“ befassen sich die Schüler*innen mit eigenen Lebenswerten, einer glücklichen und gesunderhaltenden Lebensführung, persönlichen Zukunftsideen im beruflichen sowie privaten Kontext und den Lebenshaltungskosten. Das Modul thematisiert zudem explizit das individuelle Gesundheitsverständnis der Schüler*innen und nimmt dabei sowohl die mentale als auch die körperliche Gesundheit sowie gesunderhaltenden Faktoren in den Blick. Partizipativ mit den Jugendlichen wird der Stellenwert und die Bedeutsamkeit der eigenen Gesundheit diskutiert.

Ziele und Inhalte des Moduls

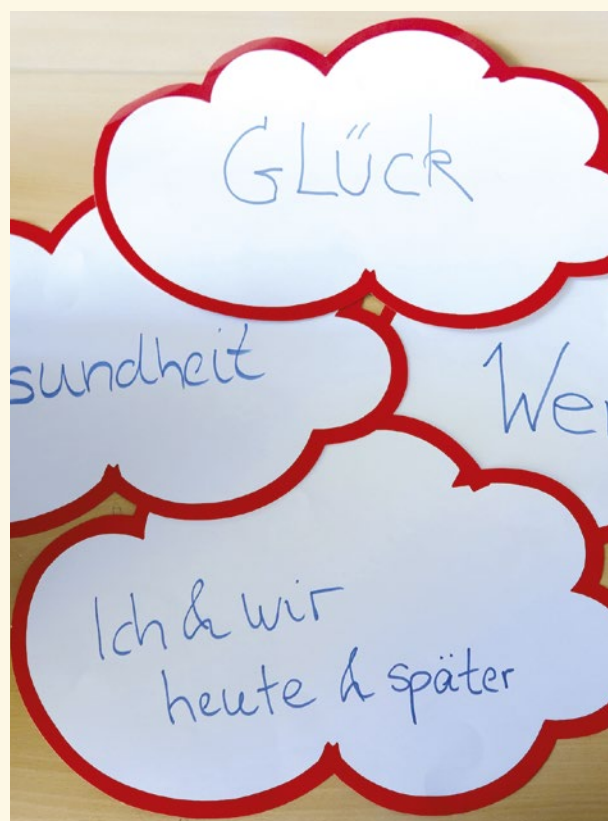
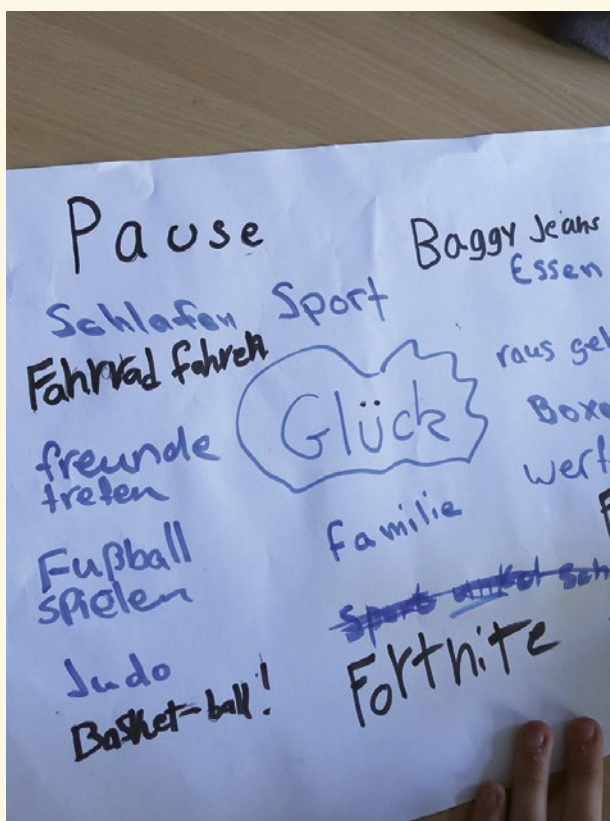
- » Die Schüler*innen werden sich eigenen Interessen und Wünschen bezogen auf die eigene berufliche und private Zukunft bewusst
- » Die Schüler*innen setzen sich kritisch mit Klischees und Geschlechterstereotypen im Berufs-, Alltags- und Familienleben auseinander, mit dem Ziel, diese zu reduzieren

- » Die Schüler*innen setzen sich mit gesunderhaltender Lebensführung auseinander und werden sich den eigenen Interessen und Wünschen bezogen auf die berufliche und private Zukunft bewusst

Modellierungen der Modellphase

Nach der Modellphase konnte das M5 mit Methodenalternativen ergänzt werden, die eine verbesserte Durchführbarkeit basierend auf der Dynamik und Leistungsstärke der Klassen ermöglicht. Außerdem konnte das Modul durch die Entfernung von Doppelungen komprimiert werden, sodass eine zeitintensive und tiefergehende Auseinandersetzung mit den eigenen privaten und beruflichen Zukunftsvorstellungen mittels Traumreise (Kernstück des Moduls) möglich ist. Zudem konnte die Lehreinheit zu den Lebenshaltungskosten optimiert werden.

So stehen nicht mehr die genauen Geldbeträge im Fokus, vielmehr sollen die Moderierenden Vorteile von finanzieller Sicherheit, einer Vollzeit-Beschäftigung sowie einer Ausbildung oder eines Studiums vermitteln.



M00 Abschluss im be OK Labor-Forum

In dem Abschluss werden gemeinsam mit allen Schüler*innen die gesammelten Erfahrungen besprochen und gewonnenen Erkenntnisse erfasst. Dafür werden klassenweise klischeefreie Botschaften für ein gerechtes und zufriedenes Leben zusammengetragen und dem Jahrgang vorgestellt.

Das Be oK-Team verabschiedet sich.

ME be OK Infoabend für Erziehungsberechtigte

Der Infoabend für Erziehungsberechtigte informiert über die Ziele, Inhalte und Materialien der Projekt-tage. Die Eltern beziehungsweise Erziehungsberechtigten sollen ihre wichtige Rolle bei der Berufsorientierung verstehen und interaktiv für Klischeefreiheit im beruflichen und privaten Kontext sensibilisiert werden. Zudem sollen die Teilnehmenden motiviert werden, sich mit ihren Kindern über deren Stärken und Interessen auszutauschen.

Zusätzlich bietet der Infoabend Zeit / Raum für Fragen und Nachgespräche sowie – von Schulseite aus – für das Aufzeigen des weiteren schulischen Berufsorientierungsprozesses.



Ein weiteres Material, das in den Modulen für die erwachsenen Personen zum Einsatz kommt.

Quelle: Autonome Provinz Bozen – Südtirol

<https://berufsberatung-studieninfo.provinz.bz.it/de/projekte/umdenken-oeffnet-horizonte>

Gesundheitsförderndes Potenzial von Be oK



In dem Projekt Be oK wird klischeefreie Berufsorientierung im Dreiklang mit Lebensplanung und mentaler Gesunderhaltung gesehen. Die Projektwoche basiert auf dem Motivations- und Handlungsdreieck: (1) Bildungs- und Fachkräftebedarf, (2) Gesundheit und Arbeitsfähigkeit, (3) Lebensplanung und Berufsmotivation (siehe Abbildung).

Mit dem Schwerpunkt auf den Abbau von traditionellen Rollenbildern und Geschlechterklischees stärkt das Projekt das Bewusstsein der Schüler*innen für die Wirkmacht dieser auf die eigene Person, das soziale Umfeld und gesellschaftlichen Strukturen, innere Erfahrungen und äußere Umwelt; (siehe Modell der Salutogenese nach Antonovsky, vgl. 1979) und trägt somit dazu bei, die eigene Lebenswelt als verstehbar zu empfinden.

Die frühzeitige Auseinandersetzung mit eigenen Stärken, Fähigkeiten, Werten, Zukunftsvorstellungen und Ansprüchen an die berufliche und private Lebensführung fördert die Entwicklung persönlicher Lebensziele. Sich befreit von klischeebehafteten Rollenzuschreibungen mit der eigenen Lebensplanung und Berufsorientierung auseinanderzusetzen, soll die Jugendlichen bestärken, das eigene Leben als sinnhaft (siehe Modell der Salutogenese nach Antonovsky, vgl. 1979) zu erleben. Die Schüler*innen werden somit dabei unterstützt, durch den Abbau von

klischeebehafteten Annahmen das eigene Berufsspektrum zu erweitern, passende Berufswünsche zu formulieren und ihnen nachzugehen. Daraus resultiert eine höhere Wahrscheinlichkeit der optimalen beruflichen Passung, die wiederum die Arbeitszufriedenheit und mentale Gesundheit stärken soll.

Die Projekthalte fördern umfassende Handlungskompetenzen der Schüler*innen, um Problem- und Konfliktsituationen durch variable Lösungsansätze verantwortungsbewusst zu bewältigen. Während der Projektstage lernen Schüler*innen Rollen- und Perspektivwechsel vorzunehmen, Hilfe anzunehmen, zu suchen und zu geben, Entscheidungen eigenständig zu treffen und gewinnen somit an Selbstständigkeit und Vertrauen. Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit gewinnt zunehmend an Bedeutung und stellt zugleich eine Determinante für mentale Gesunderhaltung dar. Traditionelle Rollenbilder sind bis dato in privatem Kontext präsent und zeichnen sich unter anderem in der ungleichen Verteilung von unbezahlter Sorgearbeit auf die Geschlechter ab. Das Projekt greift mit den Modulhalten die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und familiären beziehungsweise privaten Verpflichtungen auf – mit dem Ziel berufliche und private traditionelle Rollenbilder zu reduzieren.

Im Text verwendete Quelle: Antonovsky, A., Franke, A., & Schulte, N. (1997). Salutogenese: Zur Entmystifizierung der Gesundheit. In Forum für Verhaltenstherapie und psychosoziale Praxis. dgvt Verlag.

Die Umsetzung des Be oK-Ansatzes in der Praxis

Die Be oK-Schulen der Pilotphase 2021/2022 und in den Jahren 2023 und 2024

.....

Die ursprünglich bereits im Zeitraum Oktober 2020 bis März 2021 geplanten Schuldurchgänge in der Pilotphase mussten wegen der Corona-Pandemie verschoben werden:

Phase I

01.12.2019 – 30.03.2020

Initialisierungsphase

Einrichten einer zentralen Projektkoordination, Netzwerkarbeit/ Akquise weiterer Unterstützer*innen und Planung der Zeit- und Projektsteuerung

Phase IV

01.04.2021 – 30.09.2021

Modell- bzw. Entwicklungsphase

Umsetzung und Weiterentwicklung der Module und des Parcours der Erlebnisprojektstage in zwei aufeinanderfolgenden Phasen mit je drei Modellschulen (= sechs Schuldurchgänge) und anschließender Auswertung der Ergebnisse

Phase II

01.04.2020 – 10.07.2020

Konzeptionsphase

Entwicklung eines pädagogischen Ansatzes und Konzepts für die Durchführung der Erlebnis-Projektstage in enger Zusammenarbeit zwischen ZGF und dem Bildungsträger Sinus

Phase V

01.10.2021 – 30.06.2022

Durchführungsphase

Durchführung von Be oK an weiteren 14 Schulen im Land Bremen und im Landkreis Osterholz

Phase III

11.07.2020 – 31.03.2021

Produktionsphase

Entwicklung der Erlebnisstationen, der korrespondierenden Module sowie der Materialien für Jugendliche, Lehrkräfte und Erziehungsberechtigte mit Begleitung durch den Fach- und Wissenschaftsbeirat Be oK

Phase VI

01.07.2022 – 30.11.2022

Abschlussphase

Weitergabe der Ergebnisse an Lehrkräfte, Studierende, Akteur*innen der Berufsorientierung in und außerhalb von Betrieben, Vorbereitung des Transfers des pädagogischen und praxisnahen Ansatzes

2021	Datum	Schule	
1	13.-16.04.	IGS Lilienthal , Landkreis Osterholz, 6. Jahrgang, vierzünftig (Halbgruppe, hybride Durchführung)	Modellphase 1 (Durchgang 1-3) mit anschließender Auswertung und Adaptierung
2	26.-30.04.	IGS Lilienthal , Landkreis Osterholz, 6. Jahrgang, vierzünftig (Halbgruppe, hybride Durchführung)	
3	14.-18.06.	Oberschule an der Egge , Bremen-Nord, 6. Jahrgang, vierzünftig (hybride Durchführung)	
4	28.06.-02.07.	Oberschule am Leher Markt , 6. Jahrgang, vierzünftig (hybride Durchführung)	Modellphase 2 (Durchgang 4-6) mit anschließender Auswertung und Adaptierung
5	05.-09.07.	Oberschule Roland zu Bremen , Bremen, 7. Jahrgang, vierzünftig	
6	14.-17.09.	Oberschule Carl von Ossietzky , Bremerhaven, 6. Jahrgang, fünfzünftig	
7	08.-02.11.	Oberschule Roter Sand , Bremen, 7. Jahrgang, vierzünftig	Durchführungsphase (Durchgang 7-20)
8	22.-26.11.	Oberschule Rockwinkel , Bremen, 7. Jahrgang, fünfzünftig	

2022	Datum	Schule
9	14.-18.03.	Oberschule Heinrich-Heine, Bremerhaven, 6. Jahrgang, fünfzügig
10	28.03.-01.04.	Oberschule an der Helgolander Straße, Bremen, 7. Jahrgang, dreizügig
10b	28.03.-01.04.	Oberschule an der Helgolander Straße, Bremen, 8. Jahrgang, vierzügig
11	25.-29.04.	Oberschule Am Barkhof, Bremen, 7. Jahrgang, dreizügig
11b	25.-29.04.	Oberschule Am Barkhof, Bremen, 6. Jahrgang, vierzügig
12	16.-20.05.	Oberschule an der Lerchenstraße, Bremen-Nord, 6. Jahrgang, fünfzügig
13	30.05.-03.06.	Wilhelm-Olbers-Oberschule, Bremen, 7. Jahrgang, sechszügig
14	13.-17.06.	IGS Lilienthal, Landkreis Osterholz, 6. Jahrgang, fünfzügig
15	27.06.-01.07.	Neue Oberschule Lehe, Bremerhaven, 6. Jahrgang, vierzügig
16	04.-07.07.	Gerhard-Rohlf's-Oberschule, Bremen, 5. Jahrgang, vierzügig
17	29.08.-02.09.	Oberschule Geestemünde, Bremerhaven, 7. Jahrgang, vierzügig
18	12.-16.09.	Gymnasium Horn, Bremen, 6. Jahrgang, sechszügig
19	26.-30.09.	Oberschule In den Sandwehen, Bremen-Vegesack, 6. Jahrgang, fünfzügig
20	10.-14.10.	Oberschule Habenhausen, Bremen, 6. Jahrgang, vierzügig

2023	Datum	Schule
1	17.-21.05.	Oberschule Wilhelm-Olbers , Bremen, 7. Jahrgang, siebenzügig
2	08.-12.05.	Oberschule Roter Sand , Bremen, 6. Jahrgang, vierzügig
3	12.-16.06.	Oberschule Albert Einstein , Bremen, 7. Jahrgang, fünfzügig
4	26.-30.06.	Oberschule Edith-Stein , Bremerhaven, 7. Jahrgang und Schnellläuferklasse 6. Jahrgang, vierzügig
5	21.-25.08.	Oberschule Carl von Ossietzky , Bremerhaven, 6. Jahrgang, fünfzügig
6	11.-15.09.	Gesamtschule-Mitte , Bremen, 5.-7. Jahrgang, sechszügig
7	25.-29.09.	Oberschule an der Julius-Brecht-Allee , Bremen, 6. Jahrgang, fünfzügig
8	09.-13.10.	Oberschule Schaumburger Straße , Bremen, 6. Jahrgang, vier Klassen und 7. Jahrgang, eine Klasse
9	06.-09.11.	Oberschule Findorff , Bremen, 7. Jahrgang, fünfzügig
10	27.11.-01.12.	Oberschule Habenhausen , Bremen, 6. Jahrgang, vier Klassen und eine „Vorklasse“ des 5. Jahrgangs

2024	Datum	Schule
1	26.02-01.03.	Oberschule Wilhelm-Olbers , Bremen, 7. Jahrgang, sechszügig
2	11.-15.03.	Oberschule Koblenzer Straße , Bremen, 6. und 7. Jahrgang, jeweils dreizügig
3	01.-05.04.	Neue Oberschule Lehe (NOL) , Bremerhaven, 6. Jahrgang, vierzügig
4	15.-19.04.	Oberschule Kurt-Schumacher-Allee , Bremen, 7. Jahrgang, fünfzügig
5	03.-07.06.	Alexander-von-Humboldt Gymnasium , Bremen, 6. Jahrgang, vierzügig
6	26.-30.08.	Oberschule Findorff , Bremen, 7. Jahrgang, sechszügig
7	09.-13.09.	Oberschule Carl-von-Ossietzky , Bremerhaven, 6. Jahrgang, fünfzügig
8	22.-25.10.	Oberschule Ernst-Reuter-Platz („die Ernst“) , Bremerhaven, 7. Jahrgang, drei Klassen und 8. Jahrgang, eine Klasse
9	04.-07.11.	Oberschule Helgolander Straße , Bremen, 7. Jahrgang, vierzügig
10	18.11.-22.11.	Oberschule Habenhausen , Bremen, 6. Jahrgang, fünfzügig

Geplante Durchgänge in 2025

In dem Projektjahr 2025 werden insgesamt zwölf Schulen an Be oK teilnehmen. Einige Schulen haben sich bereits für Durchgänge angemeldet: Die Johann-Gutenberg-Schule, die Oberschule An der Lehmhorster Straße sowie die Oberschule Sebaldsbrück in Bremen. Auch die Oberschule Wilhelm-Olbers und die Oberschule an der Koblenzer Straße (OSK) konnten sich erneut einen Platz sichern und nehmen somit das vierte beziehungsweise zweite Mal am Projekt teil.

Eine Übersicht der Be oK-Role Models

Über 100 Role Models beteiligten sich teilweise mehrfach im Rahmen von Be oK.

Folgende Tätigkeitsbereiche waren unter anderem dabei:



Erkenntnisse aus den Projektjahren 2021 – 2022

Be oK startete im Jahr 2021 in Schulen und stand von Beginn an vor besonderen Herausforderungen, insbesondere durch die Corona-Pandemie. Die Auswirkungen der Pandemie auf den Schulalltag und das Bildungssystem waren erheblich, wodurch traditionelle Lehrmethoden und -strukturen massiv beeinträchtigt wurden.

Um den neuen Gegebenheiten gerecht zu werden, musste das Projektkonzept schnell auf ein hybrides Format umgestellt werden, um sowohl Präsenz – als auch Online-Komponenten zu integrieren. Die generelle Überlastung des Bildungssystems sowie die zusätzliche Bewältigung der pandemiebedingten Veränderungen verstärkten die Schwerfälligkeit der Schulinstanzen. Trotz dieser Herausforderungen konnte das Projekt seine Ziele weiterverfolgen und wichtige Erkenntnisse für die zukünftige Gestaltung des Bildungssektors im Bereich klischeefreie Berufsorientierung sammeln.

Rückmeldungen der teilgenommenen Schulen aus der Pilotphase

Thema	Rückmeldungen
Be oK-Ausrichtung, Inhaltlicher Schwerpunkt	<p>Interessant und relevant: Traditionelle Rollenbilder und Geschlechterklischees tief verankert; Auseinandersetzung fehlt im Alltag.</p> <p>Kombination von Klischeeabbau und Zukunftsvisionen eröffnet neue Perspektiven auf die Berufsorientierung (BO).</p> <p>Inhalte sprechen Schüler*innen, Schulpersonal und Eltern an. Die ganzheitliche Betrachtung fördert ein sensibilisiertes und unterstützendes Umfeld (siehe Zitat 1).</p>
Nachhaltigkeit	<p>Nach Projektabschluss: Themen werden durch Schüler*innen und Lehrkräfte erneut aufgegriffen.</p> <p>Unterricht: Lehrkräfte sind sensibilisiert, eigene Klischees zu reflektieren und diese anschaulich in den Unterricht zu integrieren.</p> <p>Zukunftstag: Gute Vorbereitung auf Girls' und Boys' Day.</p> <p>Materialien: Stärkenfächer und Arbeitsblätter bleiben im BO-Materialordner und stellen einen passenden Einstieg in die schulische BO dar.</p>
Modul-Konzepte generell	<p>Allgemein: Produktive Diskussionen, abwechslungsreiche Inhalte und Methoden, Lehrkräfte entdecken neue Stärken der Schüler*innen (siehe Zitat 2), Schüler*innen lernen sich untereinander neu beziehungsweise anders kennen.</p> <p>Kritik: Inhalte teils zu niedrig oder hoch, Wiederholungen, Zeitmangel für Diskussionen und Konflikte.</p> <p>Wunsch: Mehr Strategien für Konfliktsituationen.</p>

Thema	Rückmeldungen
M1: Erlebnisraum	<p>Positiv: Erlebnisraum und Stärken(-fächer), Reflexion der eigenen Fähigkeiten durch Selbst- und Fremdwahrnehmung</p> <p>Negativ: Stationen teilweise zu eng getaktet oder Leerlauf je nach Leistungsniveau und Klassendynamik</p> <p>Wunsch: Mehr Zeit für Stärkenbesprechung und dabei Bezug zu passenden Berufen herstellen. Stärkenfächer vorgefertigt übergeben.</p>
M2/ 3: klischeefrei-Labor	<p>Positiv: Kreativaufgaben wie Rollenspiele, Auseinandersetzung mit Geschlechtsidentitäten (w / m / d),</p>
M4: JobSpeedDating	<p>Positiv: Kennenlernen von Role Models im SpeedDating, Auskünfte über weitere Job-Möglichkeiten und Perspektiven innerhalb des Berufsfeldes, klischeefreie Variante des Spiels „Wer bin ich?“.</p> <p>Negativ: Zu hohe Redeanteile der Role Models, teils unbekannte Berufe.</p> <p>Wunsch: Passendere Auswahl und verständliches Sprachniveau der Role Models.</p>
M5: wert.voll.ge-sund / Das Glückslabor	<p>Positiv: Schwerpunkt glückliche und gesunde Lebensführung relevant.</p> <p>Negativ: Mehr Interaktionselemente gefordert, Zukunftsszenarien schwer greifbar.</p> <p>Wunsch: Geschichte oder Aufhänger zu Beginn des Moduls.</p>
Methoden	<p>Positiv: Abwechslungsreiche Methoden, Bewegungselemente gelobt.</p> <p>Negativ: Mehr Bewegung und Interaktion am Nachmittag nötig.</p> <p>Wunsch: Konzentration der Schüler*innen lässt bei langen Redeanteile der Moderation nach, wenn möglich kürzen.</p>

Thema	Rückmeldungen
Materialien	<p>Positiv: Hohe Materialqualität, insbesondere Stärkenwürfel und -fächer (siehe Zitat 3), Arbeitsmaterial auch für Schüler*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf und Nachbearbeitung nach Projektabschluss geeignet.</p>
Organisation/ Struktur	<p>Positiv: Strukturierte Ablaufpläne, Morgenrunde mit Be oK-Team und Lehr- und Fachkräften.</p> <p>Negativ: Kurzfristige Organisation, unflexible Pausenzeiten der Schulen erschweren Projektablauf teilweise.</p> <p>Wünsche: Längere Vorlaufzeit, ganze Projektwoche statt 3-4 Tage. Vorab: Rituale, Bedürfnisse und Voraussetzungen der Schule und Schüler*innen abfragen, Gruppenarbeiten und Themen der Projekt-tage für schulinterne Vorbereitung bekanntgeben.</p>
Be oK-Team	<p>Positiv: Koordination der Projektleitung, wertschätzender, motivie-render, offener und spielerischer Umgang der Moderierenden mit den Schüler*innen.</p> <p>Wunsch: Klare Formulierung der Arbeitsaufträge nötig.</p>
	Abschließendes Fazit
Zielgruppe	Frühe Auseinandersetzung mit Rollenklischees (Klasse 6) wird emp-fohlen und als optimal angesehen (siehe Zitat 4).
Projekterfolg	Schüler*innen lernen, Klischees zu hinterfragen und äußern dies auch in eigenen Aussagen nach Projektabschluss (siehe Zitate 5-7).

”

„Auch wir Lehrkräfte sind nochmal dafür sensibilisiert worden, Jungs und Mädchen nicht zu schnell über einen Kamm zu scheren, was so im Alltag schnell passieren kann. Unsere Schüler*innen werden uns jetzt immer aufmerksam machen, wenn wir in die Klischeefalle tappen – und das ist total super!“ **[Zitat 1 – Lehrkraft]**

„Und obwohl es für alle Beteiligten ziemlich anstrengend war, war das Projekt dennoch ein voller Erfolg! Denn wir hatten endlich mal wieder die Möglichkeit, unsere Klassen außerhalb des normalen Unterrichtsgeschehens zu erleben und schon am ersten Tag, habe ich bei so vielen Schüler*innen Stärken gesehen, die sonst weniger zum Vorschein kommen.“ **[Zitat 2 – Lehrkraft]**

„[...] wir werden in den kommenden Praktika wieder auf ihre Stärken zurückkommen. Die Schüler*innen haben mit ihrem Stärkenfächer ein sehr gutes Instrument an die Hand bekommen, um erste Überlegungen im Hinblick auf ihre berufliche Zukunft anzustellen. Damit haben sie anderen Jahrgängen etwas voraus.“ **[Zitat 3 – Lehrkraft]**

”

Abschließendes Fazit:

Die teilgenommenen Schulen sprechen sich mehrheitlich für die sechste Jahrgangsstufe als optimale Zielgruppe für die Projekthalte aus:

„Es ist toll zu sehen, wie vorurteilsfrei Kinder in der sechsten Klasse noch sind und wie selbstverständlich sie Klischees auch als solche entlarven und sich gegenseitig unterstützen. Deshalb halte ich das Projekt für den Jahrgang 6 für sehr gut.“

[Zitat 4 – Lehrkraft]

Gleichwohl gab es Stimmen, die sich für eine noch frühere Auseinandersetzung mit dem Thema stark gemacht haben – Rollenklischees würden sich bereits ab der ersten Klasse zeigen. Sich möglichst frühzeitig mit dem Thema Gender auseinanderzusetzen, sei nachhaltiger.

Im Projektabschluss haben die Schüler*innen die Möglichkeit, einem Außerirdischen der auf der Erde landet einen Ratschlag für ein glückliches Leben mit an die Hand zu geben. Die nachfolgenden Ergebnisausschnitte unterstreichen den Projekterfolg:

„Jede*r ist frei, alle haben die gleichen Rechte, jede*r kann sein Geschlecht wählen und jede*r kann arbeiten, was er oder sie möchte!“ **[Zitat 5 – Schüler*in]**

„Jeder kann stark sein!“ **[Zitat 6 – Schüler*in]**

„Lass dich nicht unterkriegen, egal ob du divers bist, egal ob du ein Junge oder Mädchen bist. Du darfst entscheiden, was du trägst!“ **[Zitat 7 – Schüler*in]**

Originaltöne der Schulen und weiterer aktiv Beteiligter

... von Schüler*innen

„Mir hat gefallen, dass wir uns eine ganze Woche mit den Themen Klischees und Berufe beschäftigt haben, anstatt nur ein oder zwei Tage. Ich habe mit dem Fächer gelernt, dass ich kreativ bin, gerne in die Natur gehe, handwerklich geschickt bin, anderen gerne helfe und kommunikativ bin. Ich nehme mit, dass ich manche Klischees hinterfrage. Zum Beispiel, dass nur Mädchen kochen können. Jungs können auch gut kochen. Und ich habe gelernt, dass ich jeden Beruf machen kann, den ich möchte.“ **(Latifah, Schülerin)**

„Das Projekt war nice, es hat einfach nur Spaß gemacht, die Leute waren mega cool. Mir hat geholfen, dass wir Männer kennengelernt haben, die Erzieher sind. Ich finde sowas richtig cool. Ich glaube, ich möchte das auch machen.“ **(Refik, Schüler)**

Gerhard-Rohlf-Oberschule / Freie Hansestadt Bremen, Schuldurchgang 16, Durchführungsphase, Schüler*innen der 5. Klasse

Was die Schüler*innen nach den Be oK-Projekttagen Außerirdischen, die keine Menschen und Geschlechter kennen, mitteilen würden:

„Alle respektieren alle, jede*r kann stark sein, jede*r kann anziehen, was er/sie will, jede*r ist frei, alle haben die gleichen Rechte, jede*r kann sein/ihr Geschlecht wählen und jede*r kann arbeiten, was er/sie möchte.“

„Mensch ist Mensch. Es gibt keine Berufe für Männer oder Frauen. Man darf den lieben, den man will. Jeder Mensch darf anziehen, was er/sie will. Helft euch gegenseitig.“

„Nicht mobben, denn jeder Mensch ist anders und das ist gut so. Akzeptiert jeden, wie er/sie sein will!“

„Lass dich nicht unterkriegen, egal ob du divers bist oder normal. Egal ob du ein Junge oder Mädchen bist: du darfst entscheiden, was du trägt.“



... von Lehrkräften

„Wir hatten die große Ehre, das Projekt Be ok als erste Schule und als erster Jahrgang bei uns durchführen zu dürfen. Wir haben das Projekt zur klischeefreien Berufsorientierung komplett als online Veranstaltung durchgeführt und hatten niemanden vor Ort. Alle Beteiligten waren zugeschaltet, wir hatten Kameras und Mikrofone in den Klassen.

*Die Frage, die alle vermutlich mehr interessiert ist aber ja wahrscheinlich: Hat es trotzdem inhaltlich funktioniert? An dieser Stelle muss ich das ganz klar mit Ja beantworten. Und obwohl es für alle Beteiligten ziemlich anstrengend war, war das Projekt dennoch ein voller Erfolg, denn wir hatten endlich mal wieder die Möglichkeit, unsere Klassen außerhalb des normalen Unterrichtsgeschehens zu erleben, und schon am ersten Tag habe ich bei so vielen Schüler*innen Stärken gesehen, die sonst weniger zum Vorschein kommen. Nachdem unsere Schüler*innen verstanden hatten, was ein Klischee ist – und dafür brauchten sie ein bisschen, denn sie hatten dieses Wort noch nie gehört – sind sie deutlich für klischeehaftes Verhalten, Werbung, sensibilisiert worden. Noch heute muss ich in meiner Klasse sehr aufpassen, denn, wenn ich mich klischeehaft verhalte, bekomme ich das sofort unter die Nase gerieben.*

*Es ist toll zu sehen, wie vorurteilsfrei Kinder in der 6. Klasse noch sind und wie selbstverständlich sie Klischees auch als solche entlarven und sich gegenseitig unterstützen. Die Schüler*innen haben sich in ihrem jungen Alter sehr unbefangen mit ihren Stärken beschäftigt. Deshalb halte ich das Projekt für den Jahrgang 6 für sehr gut, und wir werden in den kommenden Praktika wieder auf ihre Stärken zurückkommen. Die Schüler*innen haben mit ihrem Stärkenfächer ein sehr gutes Instrument an die Hand bekommen, um erste Überlegungen im Hinblick auf ihre berufliche Zukunft anzustellen. Damit haben sie anderen Jahrgängen etwas voraus.*

Auch wir Lehrkräfte sind noch mal dafür sensibilisiert worden, Jungs und Mädchen nicht zu schnell über einen Kamm zu scheren, was so im Alltag doch schnell passieren kann.

*Wie haben wir die Ergebnisse verwertet? Wir haben jede*r Schüler*in ihre/seine drei Stärken ins Zeugnis geschrieben. Das war sehr gut, denn immer in Projekten entwickeln Schüler*innen oft ungeahnte Stärken.*

Beispiel: *„Du hast dich mit deinen Stärken beschäftigt und für dich die folgenden drei herausgefunden: Fürsorge, Handwerk und Sport sowie tierisch grüner Daumen. Darauf werden wir zurückkommen, bevor du am nächsten Zukunftstag oder deinem ersten Praktikum teilnimmst.“*

Jetzt ist mein Jahrgang in der 8. Klasse und das erste Praktikum steht an. Wieder geht es um die eigenen Stärken, Fähigkeiten und Interessen, und da haben wir geguckt, ob die Einschätzung von heute mit den Stärken von damals übereinstimmt. Und das tut sie in der Regel.

”
*Unsere Schüler*innen sind an einer Gesamtschule (...) und es ist uns ein besonderes Anliegen, dass jeder und jede so wertgeschätzt wird, wie sie ist, und dass wir unsere Schüler*innen zum für sie bestmöglichen Abschluss bringen. Wenn sie im April ihre ersten Erfahrungen im Berufsleben machen, dann sollen sie dies möglichst nach ihren eigenen Vorstellungen tun. Dass niemand es mehr kommentiert, wenn ein Junge als Erzieher in den Kindergarten gehen möchte, liegt das eindeutig daran, dass uns damals männliche Role Models zugeschaltet waren, und der Junge, dessen Stärken wir gesehen haben und der damals schon sagte, dass er sich gut vorstellen könnte, als Erzieher zu arbeiten, der hat seinen Zukunftstag in der 7. Klasse an einer Grundschule absolviert und bewirbt sich jetzt in der 8. Klasse um ein Praktikum im Kindergarten. Und das ist gut so. Wir sind als Jahrgangsteam jedenfalls sehr glücklich darüber, dass das Projekt an unserer Schule stattgefunden hat! Vielen Dank. Meine Kollegin Natalia Hüsing durfte das Projekt dann ein Jahr später in ihrem 6. Jahrgang in Präsenz durchführen.“*

Oberschule an der Egge / Freie Hansestadt Bremen, Andreas Kraatz, Schulleiter, (Schuldurchgang 3, Modellphase I)

”
*„Seit mehreren Jahren arbeiten wir mit der Landesfrauenbeauftragten und ihrem Büro in Angelegenheiten der geschlechtergerechten Berufsorientierung zusammen und freuen uns darüber, dass wir als erste Bremer Schule diese Zusammenarbeit im Rahmen des Projekts Be oK noch vertiefen können. Für unsere Schülerinnen und Schüler ergibt sich hierdurch die besondere Gelegenheit, sich klischeefrei mit einem zentralen Aspekt ihrer Lebensplanung auseinanderzusetzen. Das halten wir für äußerst wertvoll und möchten uns deshalb bei allen Organisator*innen und Akteur*innen bedanken.“*

Oberschule am Leher Markt (SALM) / Stadt Bremerhaven , Daniela Thiel, Jahrgangsleitung 5 / 6, (Schuldurchgang 4, Modellphase I)

”
„Wir sind ein multikultureller Standort und haben es bei unserer Schülerschaft täglich mit den unterschiedlichsten Klischees zu tun. Uns ist es wichtig, bei den Kindern ein Bewusstsein für herrschende Klischees zu schaffen, sie abzubauen und die Kinder zu ermutigen, sich eine eigene Meinung zu bilden. Die Be oK-Projektwoche, in der wir uns intensiv mit Geschlechterklischees auseinandersetzen, soll unsere Schülerschaft für dieses Thema sensibilisieren und sie bestärken sich bei der Berufswahl und ihren Lebenskonzepten nicht durch die Tatsache, als Mädchen oder Junge auf die Welt gekommen zu sein, einschränken lassen.“



1. Schüler*innen werden bestärkt, zu ihrer Persönlichkeit zu stehen und ihre Belange zu vertreten:

- » zum Beispiel ihre Meinung zu äußern und selbstbewusster zu kommunizieren, ihren Charakter im privaten und beruflichen Leben zu stärken
- » individuelle Entscheidung – ich kenne meine Fähigkeiten und Fertigkeiten unabhängig von der gesellschaftlichen Erwartung an mein Geschlecht
- » Vorurteile abbauen – wer kann besser einparken, zuhören, wer ist einfühlsamer oder wer weint mehr? Der Charakter hat nichts mit dem Geschlecht zu tun – weder beim Autofahren noch bei Gesprächen oder beim Flirten

2. Beitrag zur Öffnung gegenüber Tätigkeiten, die überholten Zuordnungen unterliegen:

- » Berufsorientierung ohne Klischees zum Beispiel KFZ-Mechatroniker ist nur männlich – Erzieher sind nur weiblich

3. Schüler*innen mit weniger modernen Weltbildern lernen, welche Konventionen und Freiheiten, idealerweise Gültigkeit und Berechtigungen haben:

- » zum Beispiel die klassische Rollenverteilung, der Mann verdient das Geld und die Frau kümmert sich um Heim und Familie

4. PROJEKT-Situation unmittelbar nach Ende des Lockdowns:

- » traditionelle Rollenverteilungen haben sich während des Lockdowns als problematisch erwiesen
- » Be oK zeigt Probleme einer teilweise „traumatisierten Schüler*innenschaft“ nach den Lockdowns

5. Lehrer*innen überdenken ihr Handeln und ihre Beratung bei der Berufswahl der Schüler*innen:

- » Einzelfall: Heftiger Widerstand durch einen Pädagogen / Erzieher gegen das Projekt, versucht Erziehungsberechtigte / Schulleitung gegen das Projekt zu instrumentalisieren und scheitert
- » gemeinsame „Feedback-Runde“ am Ende von Be oK mit allen beteiligten Lehrkräften und Teamer*innen wurde als sehr positiv wahrgenommen



„Wir haben im letzten Schuljahr erstmals mit dem gesamten Jahrgang 7 an der Be oK-Projektwoche teilgenommen. Für uns war nicht nur das Projekt selbst neu, sondern auch der Einstieg in die Berufsorientierung mit einer einwöchigen Projektwoche. Selbstverständlich gibt es bei uns auch schon in den jüngeren Jahrgängen Zugänge zum Thema Berufsorientierung – aber eine ganze Woche, die dann auch noch extern angeleitet wird und den Fokus auf eine klischeefreie Lebensplanung setzt, fanden wir dann doch so spannend, dass wir das Projekt gerne ausprobieren wollten. Zum Glück hat das dann auch funktioniert! Wir schätzen die Diversität an unserer Schule sehr, da sie allen an unserer Schule Beteiligten Horizonte eröffnet und uns voneinander und miteinander lernen lässt.“

*Dennoch kommen viele unserer Schüler*innen mit bereits vorhandenen Vorstellungen und tradierten Klischees zu uns, die sie von zu Hause mitbringen. Das Be oK-Projekt hat hierbei auf spielerische und wie ich finde auch subtile Art großartige Ansätze geliefert, die gezeigt haben, dass die Schüler*innen, auch wenn sie es vorher von sich selbst gar nicht mal gedacht hätten, durchaus sozial geteiltes Wissen in sich tragen, was ihr Verhalten in Bezug auf ihre Berufswahl, beziehungsweise Berufsinteressen angeht. Und interessanterweise, und das hätte ich nicht gedacht, handelt es sich dabei nach wie vor vornehmlich um Geschlechterstereotype.*

*Die Mädchen sahen sich zu Beginn der Woche zukünftig mehrheitlich in sozialen Berufen, während die Jungs den MINT-Bereich präferierten. Also erstmal vermeintlich klassisch. Schulische Begabungen in den Fächern oder Erfahrungen aus den Girls'- und Boys'-Days haben dabei interessanterweise überhaupt keine Rolle gespielt. Besonders im Erlebnisraum, wo es um Stärken und Schwächen ging und wo viel diskutiert wurde, kamen oft stereotype Vorstellungen von Männern als Ernährer der Familie und Frauen als Versorgerinnen von Kindern und Haushalt auf. Die Teamer*innen haben es aber geschafft, die Schüler*innen durch die einzelnen Module zum Nachdenken zu animieren. Die Resultate sehen wir jetzt. Das klingt erstmal seltsam, da mittlerweile einige Monate vergangen sind, aber da wir eine erlebnispädagogische Woche absolviert haben, ist den Kindern vieles davon stärker im Gedächtnis geblieben, als hätten wir eine Unterrichtseinheit oder einen Vortrag zum Thema klischeefreie Berufswahl gehabt. Besonders das Speed-Dating Modul hat alle Schüler*innen gleichermaßen beeindruckt. Die Rettungssanitäterin zum Beispiel hat ihren beruflichen Werdegang so authentisch und schülernah geschildert, dass sie tatsächlich für viele der Mädchen ein Role Model geworden ist. Denn an Role Models und Bestätigung fehlt es den Schüler*innen tatsächlich oft. Sie haben sie so mit Fragen gelöchert – das war wirklich schön mitanzusehen. Für uns Lehrer*innen war aber nicht nur das Zuschauen interessant, man sieht die Kinder dann immer nochmal anders, sondern wir haben uns auch viele Anregungen holen können, mit denen wir weitergearbeitet haben. Das Thema klischeefreie Lebensplanung begleitet uns nach wie vor im Unterricht zur Berufsorientierung und erfreulicherweise haben nun auch viele Schüler*innen das Gefühl, dass ein gleichberechtigtes Lebensmodell doch auch etwas Schönes sein kann. Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Freizeit sind im Moment große Themen.*

*Wir versuchen den Schüler*innen aufzuzeigen, dass sie unabhängig von Geschlecht, Religion, Herkunft und Rollenklischees alles sein können, was sie wollen, und Be oK hat uns dabei sehr unterstützt. Ob wir die Eltern dahin führen können, bezweifle ich allerdings. Sie sind teilweise selbst mit Klischees belegt, die sie nur schwer ablegen können, aber ich bin sehr zuversichtlich, dass ihre Kinder dann wiederum dafür sorgen werden, diese aufzubrechen, mit all den vermeintlich verrückten neuen Ideen, die sie dann aus der Schule mitbringen. Insgesamt können wir das Projekt jedenfalls wärmstens weiterempfehlen. Wenn möglich, würden wir es am liebsten in jedem 7. Jahrgang, also jährlich, bei uns durchführen wollen, da wir auf so vielen Ebenen von diesem Projekt profitieren.“*

„Ich hatte tatsächlich schon einen AHA-Moment heute. Das war, als die Dachdeckerin heute Morgen zu Besuch war und ihren Beruf vorgestellt hat. Das war heute für mich der intensivste Moment, weil ich gesehen habe, dass die Schüler die Gelegenheit hatten, ganz persönliche Frage zu stellen und wahnsinnig interessiert waren, diese Personen kennenzulernen.“

„Geschlechtsidentifizierung ist gerade sehr, sehr wichtig und das hat für sie [die Schüler*innen] ganz klare Muster. Wenn ich sie damit konfrontiere, dass ein Mann auch Geburtshelfer sein kann, sehe ich ganz deutlich, dass es in den Köpfen rattert und, dass sie überlegen „Wie kann das sein? Davon habe ich ja noch nie etwas gehört!“. Und dann versuchen sie, es irgendwie einzuordnen.“

Katrin Detring-Pomplun (Dachdeckermeisterin, Role Model im Be oK-Projekt)

„Ich denke schon, dass wir insbesondere die jungen Mädels ansprechen sollten. Auch dass es möglich ist, auf der Baustelle zu arbeiten oder auf dem Dach zu arbeiten.“

Winfried Hebold-Heitz (Leiter des Familienbüros am Alfred-Wegener-Institut, Role Model im Be oK-Projekt)

„Wenn ich ein bisschen dazu beitragen kann, dass Kinder in dem Alter etwas anderes kennenlernen. Dann finde ich, ist das meine Aufgabe und ich mache das gerne. Ob in einer Klasse jetzt alle Sozialpädagog*innen werden, das ist mir gar nicht wichtig. Wichtig ist für mich, dass sie es kennenlernen und selber entscheiden: Das will ich, oder das will ich.“

Be oK ist mehr ...

Der Fach- und Wissenschaftsbeirat Be oK

Unterstützung erfuhr Be oK in seiner Pilotphase durch einen 18-köpfigen überregionalen Fach- und Wissenschaftsbeirat aus Wissenschaft, Bildung, Kammern, Verbänden und Wirtschaft. Der Beirat begleitete die Entwicklung des pädagogischen Ansatzes des Projekts qualitativ und war auch bei der Konzipierung der drei begleitenden Fachtage eingebunden. Insgesamt haben in der Pilotphase sechs Sitzungen des Gremiums stattgefunden.

Als übergeordnete Zielsetzung wird die Implementierung der Inhalte in Lehre, Wissenschaft, Fachkräftefortbildung sowie Unternehmenskultur auch über den Projektzeitraum hinaus im Sinne von Nachhaltigkeit und Kontinuität verfolgt.



Auftaktveranstaltung am 29. September 2020, Focke-Museum Bremen

Aus der Wissenschaft

- » Hochschule Bremen, Referat Zentrale Studienberatung, Programme meetMINT und makeMINT sowie das meetMINT-Lab
- » Hochschule Bremerhaven, Fachbereich Management und Informationssysteme
- » Universität Bremen FB 12, Erziehungs- und Bildungswissenschaften
- » Universität Bremen FB 3, Mathematik und Informatik
- » Universität Bremen, Zentrum für Arbeit und Politik
- » Universität Vechta, Fakultät I – Bildungs- und Gesellschaftswissenschaften, Erziehungswissenschaften
- » Zentrum für Lehrerbildung an der Universität Vechta

- » Zentrum für Lehrerinnen- / Lehrerbildung und Bildungsforschung (ZfLB) an der Universität Bremen

Aus Kammern, Verbänden, Wirtschaft

- » Arbeitnehmerkammer Bremen
- » Die Unternehmensverbände im Lande Bremen e.V.
- » Die Unternehmensverbände Niedersachsen e.V.
- » Handwerkskammer Bremen
- » Jugendberufsagentur Bremen-Mitte
- » Landkreis Osterholz, Amt für Bildung / Bildungskontor+
- » Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e.V. (LVG und AFS Nds.)
- » Jugendberufsagentur Bremerhaven

Aus Ministerien / Instituten

- » Landesinstitut für Schule Bremen
- » Niedersächsisches Kultusministerium

Vorschläge des Beirats in Hinblick auf den Be oK-Projekttransfer

- » Lehraufträge und Seminare zum Thema sollten an Hochschulen vergeben werden.
- » Lehrkräfte-Fortbildung kurzfristig umsetzen; dazu gehören kompakte und „knackige“ Essentials des Projekts als Broschüre und die Bereitstellung einer aussagekräftigen Powerpoint-Präsentation.
- » Verstetigung/ Verankerung bei den Berufsorientierungs-Fachkräften beziehungsweise in den schulinternen Berufsorientierungskonzepten (Umsetzung: Fortbildungen mit externen Fachkräften, die in die Schulen kommen. Dazu braucht es kompakte Materialien, um es den Lehrkräften so einfach wie möglich zu machen).
- » auch bei externen Berater*innen (Jugendberufsberater*innen) ansetzen/ verankern.
- » Clips mit Role Models als Alternative zur Präsenz-Teilnahme erstellen.

- » Altersgruppe überdenken beziehungsweise ergänzen (= größere Altersspanne erreichen).
- » je Jahrgang muss festgesetzt/ verankert werden, was hinsichtlich klischeefreier Berufsorientierung zu tun ist.
- » Bericht an das Kultusministerium/ Ressort zur Finanzierung: Notwendigkeit signalisieren, Ziel: Koordinierungsstelle schaffen.
- » Handwerksbetriebe sollten sich berufen fühlen, auch Frauen auszubilden, generelle Öffnung für Personengruppe in geschlechteruntypischen Berufen notwendig.
- » es scheitert daran, dass Betrieben das Handwerkszeug zur klischeefreien Unternehmenskultur fehlt. Die Arbeit daran und Bereitstellung entsprechender Materialien sind wichtig.
- » Die „kritische Masse“ muss erreicht werden. Sind erstmal 2-3 Personen in einem geschlechteruntypischen Beruf/ Betrieb, dann kommen schnell noch weitere dazu.
- » Projekt sollte auch später stattfinden, beispielsweise in Klasse 8 während der Praktika und weiterer BO-Maßnahmen (= Klischeefreiheit als sich durchziehendes Element).
- » die Ausbilder*innen-Ausbildung (AEVO) sollte durch klischeefreie Unternehmenskultur/ Betriebsklima ergänzt werden. Dafür müssen Elemente der Lehrkräfte-Ausbildung auf Betriebe umgedacht werden.

Die begleitenden Fachtage

Fachtag „Klischeefreie Berufsorientierung und Lebensplanung als Chance für Schulen“

Der erste Fachtag „Klischeefreie Berufsorientierung & Lebensplanung als Chance“ fand am 30.06.2021 im Online-Format statt. Ziel des Fachtages war es, nach den ersten drei durchgeführten Projektwochen in der Modellphase eine Zwischenbilanz zu ziehen und gemeinsam konkrete Handlungsvorschläge zu formulieren. In vier zielgruppengerichteten Foren konnte zu verschiedenen thematischen Schwerpunkten gearbeitet werden: Das erste Forum „Klischeefrei Vorbild sein“ richtete sich an alle, die sich erlebnisorientiert und mit Bezug auf die eigene Berufsbiographie Klischees bewusst machen und sukzessive auflösen möchten. Das zweite Forum „Klischeefrei in der Schule lernen & leben“ richtete sich an schulischen Akteur*innen, die wirksame Impulse für eine nachhaltige Klischeefreiheit in Schule anstoßen und verankern möchten. Im dritten Forum „Implementierung von Klischeefreiheit in der betrieblichen Ausbildung“ richtete sich an anwesende ausbildenden Unternehmen und Fachkräfte im Übergang Schule-Ausbildung oder Studium. In dem vierten Forum „Klischeefrei und gesund das Leben planen“ kamen alle Anwesenden, die Jugendliche und deren Familien für eine klischeefreie Lebensplanung sensibilisieren und Impulse setzen wollen, zusammen.

Anzahl der Teilnehmenden: 53 Personen

Impulsvortrag „Berufs- und Studienorientierung frei von Geschlechterklischees“

Christoph Kröger und Lydia Diegmann

Christoph Kröger ist Erziehungswissenschaftler, Didaktiker und Medienpädagoge. Neben der Entwicklung digitaler Bildungsprozesse ist er für die Beratung und die Qualifizierung sowie für die Projektkoordination in der Initiative Klischeefrei zuständig.

Lydia Diegmann ist Medienwissenschaftlerin und engagiert sich seit 2016 als Referentin in der Initiative Klischeefrei. Für diese entwickelt sie Methoden und Lernformate zur Umsetzung einer klischeefreien Berufswahlbegleitung.

Noch immer beeinflussen hartnäckige Geschlechterklischees die Berufs- und Studienwahl junger Menschen. Trotz vergleichbarer Leistungen in der Schule zeigen sich hier deutliche geschlechtsspezifische Präferenzen zwischen Mädchen und Jungen. Geschlechterklischees setzen sich schon früh in unseren Köpfen fest und verhindern eine interessen-geleitete, auf individuellen Fähigkeiten und Talenten basierende Berufs- und Studienwahl.

In der Keynote zeigten Christoph Kröger und Lydia Diegmann die Geschlechterverhältnisse bei der Berufs- und Studienwahl sowie den Einfluss des sozialen Umfelds unter Rückgriff auf aktuelle Daten und Studienergebnisse auf. Dabei stellten die beiden Referent*innen heraus, dass Berufswahl immer auch eine Lebensplanung ist, die ganz wesentlich unsere Gesundheit und unser Wohlbefinden beeinflusst.

In einem aktivierenden Austausch machten sie gesellschaftlich fest verankerte Geschlechterklischees sichtbar und zeigten Möglichkeiten der Reflexion eigener Geschlechter- und Rollenbilder auf. Angesprochen wurden Multiplikator*innen, die sich über die eigene Rolle zum Beispiel als Lehrkraft für die praktische Umsetzung von Klischeefreiheit in der Schule interessieren. Außerdem wurden Personalverantwortliche sowie Ausbilder*innen in Betrieben und Unternehmen dafür sensibilisiert, wie auf dem weitergehenden Bildungsweg Klischeefreiheit in ihrem Wirkungsfeld Umsetzung finden kann.

Fachtag „Klischeefreie Unternehmenskultur als Chance für Betriebe“

Der zweite Fachtag „Klischeefreie Unternehmenskultur als Chance für Betriebe“ fand am 26.04.2022 als Hybrid-Veranstaltung in den Räumlichkeiten der Mercedes-Benz AG statt. Ziel des Fachtages war es, die Bedeutung von Klischeefreiheit für Unternehmen und für die Gewinnung von Nachwuchskräften zu diskutieren. Dabei lieferten neueste wissenschaftliche Erkenntnisse, Best-Practice-Beispiele und konkrete Handlungsvorschläge Anregungen für Betriebe und zeigten neue Chancen für die Fachkräftegewinnung auf. Der Fachtag richtete sich explizit an Fachkräfte aus dem Übergang Schule-Beruf, der betrieblichen Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung, den Kammern, dem Hochschulbereich, Beiratsmitglieder sowie an die Be oK-Projektpartner*innen.

Anzahl der Teilnehmenden: 67 Personen

Impulsvortrag „Was bedeutet Klischeefreiheit in der Unternehmenskultur und welche Chancen eröffnen sich?“ – Philip Herzer



Philip Herzer arbeitete am Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) und beschäftigte sich mit der Frage, warum man berufliche Klischees nur schwer aus den Köpfen der Menschen bekommt. Als wissenschaftlicher Mitarbeiter untersuchte er in einem Forschungsprojekt die Bildungsorientierung junger Menschen aus psychologischer Perspektive. In einer Interventionsstudie wurde dabei erforscht, wie sich die Bildungsorientierung durch gezielte Botschaften beeinflussen lässt.

Wie die berufliche Orientierung “funktioniert” und wie wir beruflichen Klischees im Orientierungsprozess begegnen

Als mündige Menschen treffen wir eine Berufswahl auf Basis von Auswahlkriterien. Dem zugrunde liegt die Theorie der Passung nach Tätigkeit (Holland, 1997). Mittels Abfrage durch Fragebögen können unterschiedliche Personen-Typen identifiziert werden. Mögliche Typisierungen sind dabei beispielhaft “Soziale Arbeit”, “Handwerk” oder “Kreatives Arbeiten”. Gleichzeitig können auch Berufstätigkeiten kategorisiert werden und somit beide Typisierungen zusammengeführt werden. Das Ziel ist die maximale Passung zwischen den Interessen und Fähigkeiten des jungen Menschen und einem Beruf herzustellen. In der Theorie sollte dies zu einer guten Berufswahl führen. Passen Neigungen und Fähigkeit eines Menschen zum Tätigkeitsprofil eines Berufes, ist eine hohe Arbeitszufriedenheit wahrscheinlich – das können Studien bereits bestätigen.

Dennoch zeigt die Praxis, dass der Aspekt der Passung nach Tätigkeit nicht ausreicht. Nicht selten melden Jugendliche nach einem beruflichen Eignungstest zurück, dass sie sich in den Berufsvorschlägen nicht wiederfinden. Somit gibt es weitere Aspekte in dem Prozess der Berufsorientierung junger Menschen, die berücksichtigt werden müssen.

So spielen sogenannte Aversions- und Attraktionsfaktoren bei der Berufswahl eine entscheidende Rolle. Dabei verweist Herzer auf eine Studie

(Gottfredson, 2005) seiner Kollegin Dr. Stephanie Oeynhaus, die ebenfalls am BiBB tätig ist. Aversionsfaktoren sorgen dafür, dass Berufe kategorisch ausgeschlossen werden. Nur wenn diese Faktoren nicht vorhanden sind, können Attraktionsfaktoren – also Faktoren, die dafür sorgen, dass ein Beruf subjektiv attraktiv erscheint – wirken. Die Berufswahl ist also stärker von den Faktoren geprägt, die uns davon abhalten, einen Beruf zu wählen, als von denen, die uns einen Beruf attraktiv erscheinen lassen. Unternehmensvertreter*innen haben oft nur die Attraktionsfaktoren des Unternehmens im Blick – so Herzer. Wichtig sei es jedoch, dass Arbeitgebende insbesondere mögliche Aversionsfaktoren berücksichtigen. Beispielhaft führt er die beruflichen Neigungen seines Sohnes an: „Mein Sohn wollte nicht Bagger fahren, weil ihm das zu laut ist. Das ist ein ganz typischer Aversionsfaktor“. Zu vermuten, dass unser soziales Umfeld negativ auf die Berufswahl reagiert, kann ebenfalls ein Aversionsfaktor sein. Berufe wirken in unserer Gesellschaft wie „soziale Visitenkarten“, sie sind mit starken Identitätszuschreibungen verknüpft. Sobald wir eine neue Person kennenlernen, versuchen wir diese anhand von unterschiedlichen Merkmalen (wie dem Beruf) einzuordnen. In solchen Situationen treffen wir stereotype und klischeebehaftete Vorannahmen. Jugendliche wissen, dass ihr soziales Umfeld wie die Familie und der Freundeskreis ebenfalls Schubladen im Kopf haben, was sich entscheidend auf ihre Berufswahl auswirken kann. So gibt es eine weitere Theorie bei dem Prozess der Berufswahl, die sich gänzlich von Passung nach Tätigkeit löst: Die Theorie eines unbewussten Ausschlussprozesses (Matthes, 2019).

Wir schließen diejenigen Berufe kategorisch aus, bei denen wir vermuten, dass unser soziales Umfeld negativ darauf reagiert. Entscheidend scheint dabei zu sein: Passt der Beruf zu meinem Geschlecht? Das geschlechtsspezifische Stereotyp von Berufen prägt sich schon im frühkindlichen Alter. Kinder sehen einfach, welches Geschlecht vorrangig in welchem Beruf tätig ist – so Herzer. Berufe werden oft unbewusst ausgeschlossen, wenn vermutet wird, dass sie nicht zum eigenen Geschlecht passen.

Ein weiterer Faktor ist das Ansehen von Berufen, das sogenannte Berufsprestige. Was prägt das gesellschaftliche Ansehen von Berufen? Gelten Personen, die in einem bestimmten Beruf tätig sind als wohlhabend, intelligent und ehrgeizig, genießt dieser Beruf ein hohes gesellschaftliches Ansehen. Soziales Engagement, Hilfsbereitschaft oder körperliche Fitness scheinen dabei keine Rolle zu spielen – so Herzer. Auch werden Berufe, die schwer zu erreichen erscheinen, unbewusst ausgeschlossen. Als Ergebnis haben junge Menschen durch unbewusste

Ausschlussprozesse aufgrund von Stereotypen und Klischees von Beginn an ein kleineres subjektives Berufswahlspektrum – das sogenannte berufliche Aspirationsfeld.

Was können wir dagegen tun? Was sind Lösungsansätze?

Die Wahrnehmung von Berufen muss so verändert werden, dass diese in das Berufswahlspektrum junger Menschen gelangen und nicht vorab unbewusst ausgeschlossen werden. So können stereotype Annahmen über das berufliche Prestige und der jeweiligen Geschlechtszuschreibung des Berufs durch die Arbeit mit beruflichen Rollenvorbildern (sogenannten Role Models) aufgebrochen werden. Wenn junge Menschen mit betrieblichen Auszubildenden aus vermeintlich „geschlechtsuntypischen“ Berufen wie weibliche Handwerker*innen oder männliche Pflegekräfte in Kontakt kommen, trägt es dazu bei, dass berufliche Klischees abgebaut werden. Ein weiterer Lösungsansatz sei das Anregen von Reflexionsprozessen – so Herzer. Dabei ginge es nicht darum, Berufe durch eine veränderte Wahrnehmung wieder in das berufliche Aspirationsfeld zu jungen Menschen zu verschieben, sondern die unbewussten Grenzen beziehungsweise das unbewusste Ausschließen von Berufen aufgrund von Prestige und Geschlechtszuschreibungen sichtbar zu machen, um reflektiert dagegen steuern zu können. Beispielhaft führt Herzer hierbei den Beruf der Müllabfuhr an: Ein Beruf mit wenig Prestige, trotz wichtiger Arbeit für jede*n von uns.

Im Script verwendete Literatur:

- » Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise in Career Guidance and Counseling. In S. D. Brown und R. W. Lent (Eds.), Career development and counseling: Putting theory and research to work (pp. 71–100). John Wiley und Sons, Inc.
- » Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments (Nr. Auflage: 3 ed.). Odessa, Fla.
- » Matthes, S. (2019). Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung. Leverkusen: Verlag Barbara Budrich.

Abschlussfachtag „Klischeefrei in die Zukunft: Projektauswertung und -transfer“

Der dritte Fachtag „Klischeefrei in die Zukunft: Projektauswertung und -transfer“ fand am 20.09.2022 ganztägig an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg statt. Ziel des Fachtages war es, Impulse zu geben und zu diskutieren, wie das Projekt in die Schulen der Metropolregion Nordwest und darüber hinaus getragen werden kann. Der Fachtag richtete sich an Schulen und Schulträger, Lehrkräfte, Fachkräfte aus dem Übergang Schule-Beruf, Betriebsverantwortliche für die Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung sowie Gleichstellungsbeauftragte und Interessierte. Dabei konnten in zielgruppengerichtete Foren Ansatzpunkte für eine optimierte Weiterführung von Be oK in der Metropolregion, Handlungsimpulse zur Implementierung von Klischeefreiheit in der Unternehmenskultur, Module zur Implementierung klischeefreier Berufsorientierung und Lebensplanung im Unterricht sowie Möglichkeiten des Transfers von Be oK über die Metropolregion hinaus diskutiert und erarbeitet werden.

Anzahl der Teilnehmenden: 71 Personen

Impulsvortrag „Zur Irritation von Geschlechterstereotypen in der schulischen Berufsorientierung“ – Barbara Scholand
(gekürzte Fassung des Scripts)



Barbara Scholand ist ehemalige wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut Technik und Bildung der Universität Bremen. Ihre Themenschwerpunkte sind: Ethnografische Bildungs- und Praxisforschung, Genderforschung, Sozialisations- und Übergangsforschung.

Einstieg: Berufsorientierung und Geschlecht

Werfen wir zu Beginn einen Blick in das Programm der Tagung „Berufliche Orientierung im Lebensverlauf“⁽¹⁾ – eine Tagung, die gerade letzte Woche hier an der Uni Oldenburg stattgefunden hat. Dort gab

es eine Fülle an Themen, wie etwa „Berufliche Beratung Älterer“, „Digitalgestützte Professionalisierung“, „Kompetenzentwicklung im Arbeitsleben“, „Orientierungsmobilität“, „Persönlichkeits- und Identitätskonstruktion“, „Strukturierte Betriebspraktika“, „Unternehmerische Selbstständigkeit“ und viele andere mehr – also ein überaus breites Spektrum. Von den insgesamt vierzig Vorträgen und Workshops hatten mindestens sechs „Geschlecht“ (auch) zum Thema.

Die Themen der Tagung von letzter Woche verweisen auf drei wichtige Aspekte:

- a) Wie der Titel schon sagt: Berufsorientierung ist nicht als einmalige Angelegenheit, sondern als den Lebenslauf durchziehendes Thema zu betrachten.
- b) Das Thema Geschlecht hat in der Berufsorientierung eine Verstärkung erfahren. Veranstaltungen, in denen auf „Mädchen“ als besonders förderungswürdige Zielgruppe fokussiert wird, verweisen auf die Fortführung einer historischen Linie, die ihren Ursprung in den Kämpfen der Frauenbewegung in den 1970er und 1980er Jahren hat. Weit weniger Beachtung findet auf dieser wie auch auf anderen Tagungen demgegenüber das Thema „Jungen und Berufsorientierung“, obwohl sich die Männer- und Männlichkeitsforschung seit den 1990er Jahren rasant entwickelt hat.⁽²⁾
- c) Das Thema Geschlecht im Kontext von Berufsorientierung hat im Verlauf der letzten Jahre eine Verschiebung erfahren. Die Thematisierung von Geschlechterstereotypen ist neueren Datums und zielt auf alle Geschlechtsgruppen – und auch auf alle Altersgruppen: Alle sind vor dem Hintergrund von demografischer Entwicklung, der Veränderung der Berufelandschaft und des Fachkräftemangels gefordert, Fähigkeiten, Wünsche, Ziele und Motivationen, Denk- und Handlungsmuster zu reflektieren und mittels Erprobung und Erfahrung einer Prüfung zu unterziehen.

Die meisten Berufsorientierungsprogramme rücken aber vor allem „die Jugendlichen“ als zu behandelnde Gruppe ins Zentrum, also als diejenigen, die von Stereotypen befreit werden müssen. Das hängt natürlich damit zusammen, dass Berufsorientierung in der Schule durch Vorgaben auf Bundes- und Länderebene in den letzten 10, 15 Jahren einen enormen Bedeutungszuwachs erfahren hat (Stichwort „Bildungsketten“). Letztendlich muss aber bei denjenigen angesetzt werden, die beraten und unterrichten, bilden und ausbilden: Sie sind gefordert, sich selbst im Hinblick auf Stereotype zu reflektieren und ihr

(1) https://dvb-fachverband.de/wp-content/uploads/2022/08/JAT2022_Programm_lang.pdf

(2) Vgl. den Band von Budde/Rieske (Hrsg.): Jungen in Bildungskontexten. Kostenloser Download unter: <https://shop.budrich.de/produkt/jungen-in-bildungskontexten/>

Handeln entsprechend zu verändern. Dies setzt die Bereitschaft, sich irritieren zu lassen, voraus. Heißt: Bevor es darangeht, die geschlechts- und berufsbezogenen Vorurteile von Jugendlichen zu irritieren, gilt es also, sich an die eigene Nase zu packen.

1. Theorie I: Stereotype

Wie entstehen Stereotype? Stereotype können als sozial geteiltes Wissen (Eckes 2008) gefasst werden, auf das zurückgegriffen wird, um die Welt um uns zu ordnen. Kinder wachsen auf und in eine Umwelt und Gesellschaft hinein, die sie vorstrukturiert vorfinden.

Der Erwerb von Wissen und damit auch von Meinungen und Einschätzungen erfolgt sowohl in der individuellen familiären Sozialisation als auch in den Institutionen des Erziehungs- und Bildungssystems.

Was heißt das?

Kinder lernen zu unterscheiden und zwar je nach dem, was in der jeweiligen Lebensphase für sie relevant ist. Zunächst differenzieren sie beispielsweise zwischen vertrauten und nicht bekannten Personen, dann zwischen Erwachsenen und Kindern und schließlich nach Geschlecht und der Stellung einer Person im Generationenzusammenhang, später dann nach sozioökonomischer Lage, also Klasse. Sie lernen „Mama“ und „Papa“ zu sagen – noch selten ist, dass Kinder ihre Eltern von Beginn an beim Vornamen nennen. Sie lernen, dass sie zur Oma nicht Opa sagen können und umgekehrt. Das heißt, Kinder erschließen sich ihre Umwelt in Interaktionen mit anderen über die Verknüpfung sprachlicher Bezeichnungen mit bestimmten Merkmalen. Dies führt zum Beispiel zu Generalisierungen in der Form, dass ältere Personen, die Kinder in ihrer Umwelt wahrnehmen, ebenfalls als „Oma“ oder „Opa“ tituliert werden.

Neben der Sprache sind es die Handlungen, also was und wie Menschen etwas tun, die zur Herausbildung stereotyper Bilder und zur Aneignung gesellschaftlicher Normen führen. Kinder sehen ja nicht, ob eine Person einen Penis oder eine Vulva oder beides hat – sie lernen, von der Art und Weise, wie Menschen sich bewegen, wie sie sich kleiden, wie sie sprechen und was sie tun, auf das Geschlecht zu schließen.

Menschen machen im Alltag ihr Geschlecht durch Handlungen erkennbar – und sie verlassen sich darauf, als jeweils männlich oder weiblich „gelesen“ zu werden – und umgekehrt: Wir erwarten von unseren Interaktionspartner*innen, dass sie sich eindeutig als männlich oder weiblich einordnen lassen. Diese gegenseitige Erwartung und dieses gegenseitige Einordnen sind tief in unseren Alltagsroutinen verankert.

Wir „tun“ also Geschlecht und schränken unsere Verhaltens- und Handlungsmöglichkeiten auf ein bestimmtes Spektrum ein. Die routinierte Wahrnehmung des Gegenübers als männlich oder weiblich wird uns in der Regel nur dann bewusst, wenn sie misslingt. Wenn Sie schon einmal erlebt haben, dass sie eine Person nicht auf Anhieb „richtig“ einordnen konnten, spüren Sie eine Irritation und Sie beginnen, nach Merkmalen zu suchen, die eine eindeutige Identifizierung als männlich oder weiblich ermöglichen: Sie konstruieren also, welches Geschlecht Sie wohl vor sich haben.

Personen sehen in der Regel davon ab, ihre soziale Verlässlichkeit und Berechenbarkeit („accountability“, West / Zimmermann 1987) aufzugeben, denn damit würden sie eventuell riskieren, ‚nicht für voll genommen‘ oder als ‚verrückt‘ abgestempelt zu werden. Wenn man das versteht, dann ist auch nachvollziehbar, dass die sogenannte ‚geschlechtstypische‘ Berufswahl eine Möglichkeit ist, um Geschlechtsadäquatheit zu demonstrieren: Durch die Einschränkung meines Berufswahlspektrums („Doing“ Circumscription, vgl. Gottfredson 1981) kann ich zeigen, dass ich weiß, wie ich mich benehmen muss, um als weiblich oder männlich erkannt und anerkannt zu werden.

2. Theorie II: Undoing Gender und Irritation (‘Undoing‘ Circumscription)

Kinder und Jugendliche eignen sich in kognitiven Prozessen und durch praktisches Tun Weltwissen aktiv an – es kann ihnen nicht einfach übergestülpt werden. Indem sich Kinder und Jugendliche Welt und Wissen aneignen, verändern sie sie auch. Vor 50 Jahren hat sich kaum jemand Fußball spielende Mädchen und Frauen oder Väter, die nach der Geburt zuhause bleiben, vorstellen können – und doch gibt es sie heute, und sie verändern tradierte Geschlechterbilder durch aktives Tun.

Undoing Gender (vgl. Hirschauer 2001), also das, was als sozial angemessen für ein Geschlecht gilt, nicht zu tun (oder auch, Geschlecht einfach nicht zum Thema zu machen), bedeutet, soziale Normen in Frage zu stellen und sich ganz praktisch andere Verhaltensweisen herauszunehmen – und damit die soziale Anerkennung zu riskieren. Es erfordert Mut von jungen Menschen, die sich als männlich verstehen, einen Pflegeberuf zu ergreifen und sich eine Praxis anzueignen, die Männlichkeitsnormen widerspricht. Es braucht Mut von jungen Menschen, die sich als weiblich verstehen, Maschinenbau zu studieren und sich eine Praxis anzueignen, die Weiblichkeitsnormen widerspricht. Im Bericht zum Forschungsprojekt „Berufsorientierung und Geschlecht“

(Faustlich-Wieland / Scholand 2017b⁽³⁾, an dem ich mitgearbeitet habe, haben wir formuliert, dass eine gendersensible Berufsorientierung ‚Irritationen von Vorstellungen über Geschlecht‘ braucht.

Was hat es nun mit dem Begriff der Irritation auf sich?

Irritation hat zwei Bedeutungen: Zum einen bezeichnet der Begriff einen Zustand des Verwirrt-, Gereizt- oder Ärgerlich-Seins, zum anderen den Reiz oder die Reizung selbst.

Was heißt das? Damit komme ich zum vierten Abschnitt:

Irritation praktisch

Zur Veranschaulichung des Potentials, das Irritationen bieten, möchte ich Ihnen ein Fallbeispiel und ein Aufgabenformat präsentieren:

Die Fallbeispiele sind Unterrichtsszenen, die im Rahmen des Forschungsprojekts zu Berufsorientierung und Geschlecht protokolliert wurden.

Fallbeispiel 1 – „Betonbauer“: Eine Lehrerin sieht, wie eine Schülerin durch einen Ordner mit Berufsbeschreibungen blättert und sich in die Beschreibung des Berufs „Betonbauer“ vertieft. Die Reaktion der Lehrerin: Sie reißt die Augen auf und sagt laut und ungläubig: „Betonbauer?!“, woraufhin die Schülerin schnell weiterblättert und irgendetwas murmelt. Deutlich wird eine massive Irritation auf Seiten der Lehrerin, die der Schülerin vermittelt, dass so ein Beruf ja wohl unpassend ist, ohne dass dies explizit ausgesprochen werden muss. Dies wirkt sich unmittelbar auf das Interesse der Schülerin aus: Sie verwirft den Beruf und liest nicht mehr weiter. Deutlich wird hier der eher destruktive als konstruktive Umgang mit der eigenen Irritation.

Übungsbeispiel für den Unterricht:

Medizintechnische Tätigkeit des Röntgens: Die Einführung des Röntgengerätes zu Beginn des 20. Jahrhunderts führte zu einer Aufspaltung der mit dem Vorgang der Röntgens verbundenen Tätigkeiten.

Röntgenschwester*innen waren für den Umgang mit den Patient*innen und die Bedienung des Gerätes verantwortlich und sie hoben die Bedeutung anatomischer Kenntnisse und einer fürsorglichen Haltung hervor. Demgegenüber betonten die Röntgentechniker, die für die Wartung der Geräte zuständig waren, die Notwendigkeit naturwissenschaftlich-technischer Kenntnisse. Beide Tätigkeiten erfordern

jedoch gleichermaßen technische, medizinische und fürsorgliche Qualitäten und Sorgfalt. (Ausführlicher in: Faustlich-Wieland / Scholand 2017a, Handreichung Gendersensible Berufsorientierung, S. 79 ff.)

Ähnliches gilt für eine Vielzahl von Berufen – dass sie eine Vielfalt von Fähigkeiten erfordern.

Daher könnte man in einer berufsorientierenden Unterrichtseinheit zu ausgewählten Tätigkeiten (zum Beispiel Polizeiarbeit, Altenpflege, Forschung, Beratung, Assistenz, Führung) ungeordnet sammeln und diskutieren lassen, welche Voraussetzungen, Eigenschaften und Einstellungen für die jeweilige Tätigkeit wichtig oder günstig sind – das Ergebnis wird sein, dass gleichermaßen sogenannte ‚männliche‘ wie ‚weibliche‘ Eigenschaften für jede dieser Tätigkeiten von Vorteil sind.

Es bieten sich damit individuelle Anknüpfungsmöglichkeiten an Berufe und Tätigkeiten sowie Anlässe, um mit Lernenden in einen Austausch über die Vor- und Nachteile verschiedener Berufe sowie über eventuelle Vorurteile gegenüber Berufstätigkeiten zu kommen.

Resümee

Wenn Sie Geschlechterstereotype in der Berufsorientierung irritieren und verändern möchten, brauchen Sie Wollen, also Motivation, Wissen und schließlich Können: Wollen bedeutet die Bereitschaft zur Reflexion der eigenen geschlechtlichen und beruflichen Sozialisation.

Zum Wissen gehören Kenntnisse über Sozialisationsbedingungen in Familie und Bildungseinrichtungen und Kenntnisse über die geschlechtliche und sexuelle Vielfalt. Es braucht Wissen über die historische Entwicklung der geschlechterdifferenzierenden, privaten wie beruflichen Arbeitsteilung. Nicht zuletzt werden Kenntnisse über die Vielfalt von Ausbildungsgängen und Wegen im Bildungssystem benötigt.

Berufsorientierung ist damit eine schulische Aufgabe, die nicht nebenbei erledigt werden kann, sondern umfassende Kenntnisse braucht, die ständig aktuell gehalten werden müssen, da Ausbildungsgänge sich verändern und neue hinzukommen.

Das Können schließlich, also professionelles Handeln in der Praxis von Bildung und Ausbildung, bedarf der Erprobung und des kollegialen Austauschs und Feedbacks. Dafür braucht es vor allem Zeit!

(3) https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-06661

Noch ein paar Gedanken oder Anregungen zum Schluss:

- » Spielen Sie mit der Sprache, probieren Sie sprachliche Möglichkeiten aus: Was verändert sich, wenn Sie „Lernende“ sagen statt Schüler-Schülerinnen? Versuchen Sie sich an vielleicht zunächst etwas kompliziert klingenden Wendungen, wie: „junge Menschen, die sich als männlich verstehen“.
- » Statt Berufsbezeichnungen wie Tischler / Tischlerin, Pfleger / Pflegerin, Friseur / Friseurin versuchen Sie sprachliche Bezeichnungen zu finden, die sich auf die Tätigkeiten, auf die jeweilige Praxis beziehen, zum Beispiel Tischlerei, Pflege, Friseurhandwerk.
- » Setzen Sie eine bestimmte Geschlechtszugehörigkeit und eine bestimmte sexuelle Orientierung nicht voraus, sondern beobachten Sie sich in Ihrem Konstruktionsprozess, wie Sie bestimmte Zu- und Einordnungen vornehmen.
- » Machen Sie sich bewusst, dass berufliche wie auch geschlechtliche und sexuelle Orientierungen ein Leben lang in Bewegung sind und sich verändern können.
- » Lassen Sie sich von jungen Menschen irritieren – anstatt Verhaltensweisen zu be- oder verurteilen, treten Sie einen Schritt zurück und fragen Sie sich, warum Sie etwas stört.
- » Verstehen Sie sich als „professionelle Begleitende“ der Jugendlichen, interagieren Sie auf Augenhöhe mit ihnen.
- » Geben Sie Ihren eigenen Fragen und Unsicherheiten Raum – denn die Ungewissheit des Handelns von Lehrkräften wird meines Erachtens nirgends so deutlich wie in der Berufsorientierung.
- » Seien Sie sich darüber im Klaren, dass Sie junge Menschen auf eine Zukunft hin unterrichten und ausbilden, die ungewiss ist

Im Script verwendete Literatur:

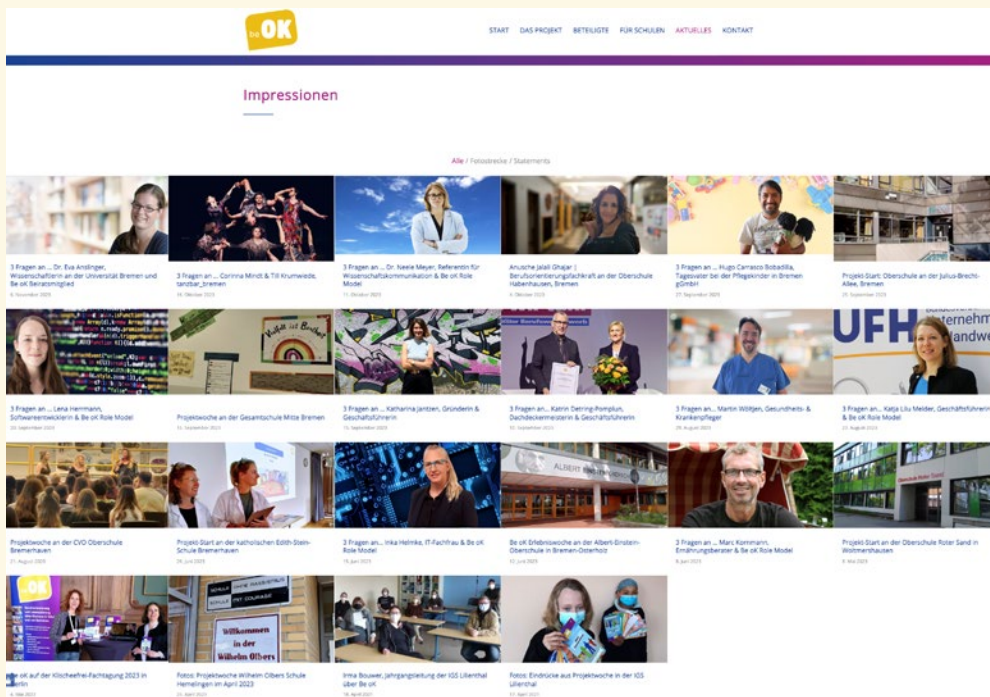
- » Combe, A. und Gebhard, U. (2012). Fragen und Verstehen im Unterricht. „Entselbstverständlichung“ und Irritation als Voraussetzungen verstehenden Lernens. Hamburg macht Schule, 4, 30–31.
- » Eckes, T. (2008). Geschlechterstereotype: von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie (pp. 171-182). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- » Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and Compromise: A Developmental Theory of Occupational Aspirations. Journal of Counseling Psychology, 28 (6), 545–579.
- » Hirschauer, S. (2001): Undoing Gender. Zur Praxeologie einer Kategorie sozialer Ordnung. In: Bettina Heintz (Hrsg.), Geschlechtersoziologie. Sonderheft 41 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (S. 208–235).
- » West, C. und Fenstermaker, S. (1995). Doing Difference. Gender and Society, 9 (1), 8–37.
- » West, C. und Zimmerman, D. (1987). Doing Gender. Gender and Society, 1 (2), 125–151.

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Projektwebseite und Social Media-Aktivitäten

Zeitgleich mit dem ersten Schuldurchgang Be oK im April 2021 ging die Projektwebseite www.be-ok.de an den Start. Sie informiert zu den Projekthintergründen, -inhalten und -beteiligten. Darüber hinaus haben interessierte Schulen über ein Kontaktformular die Möglichkeit, sich für einen Be oK-Schuldurchgang zu bewerben. Auch interessierte Unternehmen beziehungsweise Personen, die Be oK unterstützen möchten, zum Beispiel in Form des Entsendens von Role Models, können hierüber in Kontakt mit der Projektstelle treten.

Darüber hinaus gibt es unter dem Menüpunkt „Aktuelles“ fortlaufend unterhaltende und informierende Inhalte wie Neuigkeiten, Statements, Fotostrecken und Interviews zu entdecken:



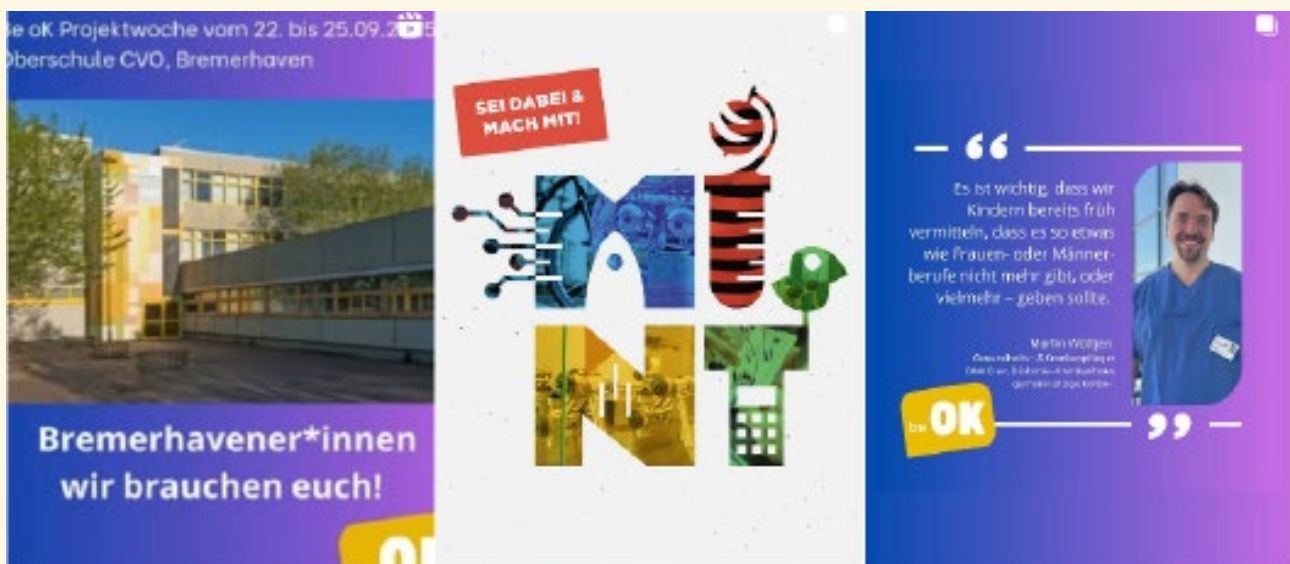
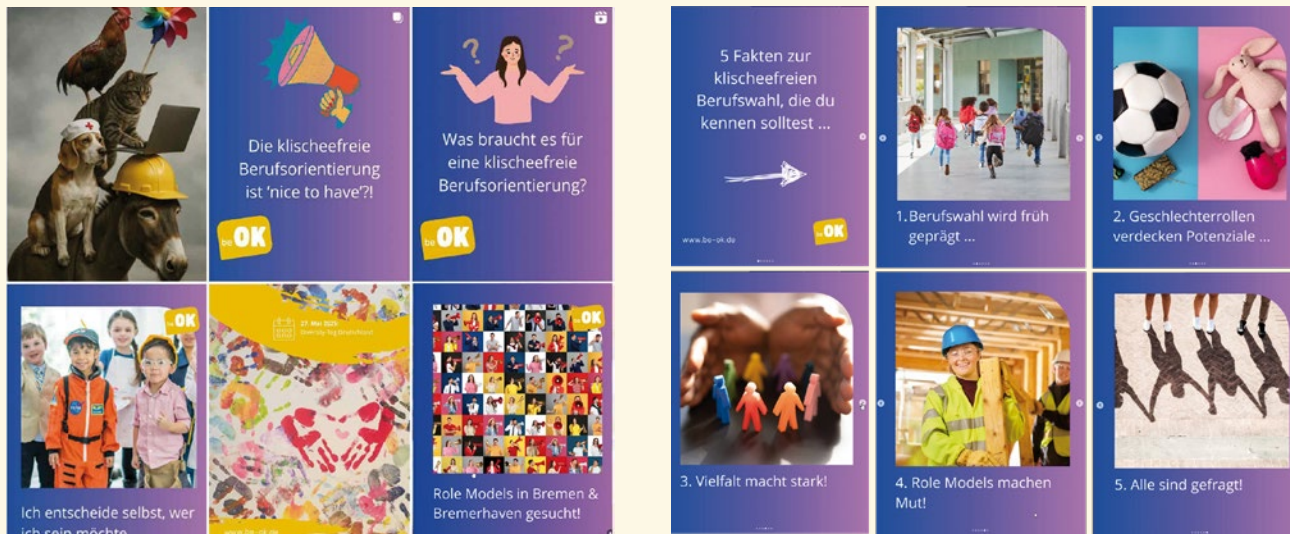
Seit April 2023 bespielt die Projektstelle Be oK auch regelmäßig eigene Social-Media-Kanäle auf LinkedIn, Instagram und Facebook. Hier gibt es einen Themen-Mix aus eigenen und geteilten Posts zum Thema Klischeefreiheit und Gendergerechtigkeit.

<https://www.linkedin.com/company/be-ok-projekt-bremen/>



Bis Ende Oktober 2024 konnten über alle drei Kanäle insgesamt 52.609 Impressionen erreicht werden.

https://www.instagram.com/beok_projekt_bremen/



Presseschau

.....

Diese und weitere Presseartikel sind unter <https://be-ok.de/presse/> aufgeführt.

Osterholzer Anzeiger, 07.04.2021:
Berufsorientierung ohne Klischees: IGS Lilienthal nimmt an Projekt teil

Wümme Zeitung, 12.04.2021
„Be oK“-Projekt startet in Lilienthal „Wir müssen es schaffen, die Klischees aufzubrechen“

Bremer Frauenbeauftragte Bettina Wilhelm über berufliche Klischees - Wümme Zeitung: Aktuelle Nachrichten - WESER-KURIER

Nordsee-Zeitung, 28.06.2021:
Neues Projekt an der Schule am Lehrer Markt

Weser Report, 11.07.2021:
Stärken finden ohne Klischees

Weser-Kurier, 14.07.2021:
Schulprojekt Be oK bietet Berufsorientierung ohne Klischees - WESER-KURIER

Sonntagsjournal, 18.07.2021:
Aufräumen mit Berufsklischees

Kinderzeitung des Weser Kuriers, 19.09.2021:
Pläne machen frei von Klischees

Mai 2023: Infostand als Best Practice-Projekt auf der 4. Fachtagung der Initiative Klischeefrei in Berlin und anschließender Veröffentlichung eines Gastbeitrags in der Rubrik „Gute Schule“ auf der Website der Initiative Klischeefrei

Magazin „Pädagogik“ (Ausgabe 12/23):
BERUFSWAHL OHNE KLISCHEES. Ein Bremer Schulprojekt stärkt die gendersensible Berufsorientierung / Katharina Schwarz (Print und Online, 1 Seite)



Imagefilm Be oK

Einen lebhaften, bildhaften Einblick zeigt ein fünfminütiger Videoclip, den die Zentralstelle der Landesfrauenbeauftragten (ZGF) anlässlich des Girls'Day 2023 veröffentlichte. Dieser konnte dank der finanziellen Unterstützung der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds/ REACT-EU als Teil der Reaktion der EU auf die Covid-19-Pandemie realisiert werden.

Der kurze Film begleitet Schüler*innen während der Projektwoche und lässt sie, ihre Lehrerin sowie Projektbeteiligte zu Wort kommen. So vermittelt er anschaulich den pädagogischen Ansatz und die Arbeitsweise des Projekts.

Der Film kann im Internet auf dem Youtube-Kanal der ZGF abgerufen werden:

<https://www.youtube.com/watch?v=nXkwKPgo1qg>



Evaluation als Maßnahme der Bremer Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit

Die Evaluierung des Projektes Be oK ist als Maßnahme „Klischeefreie Berufsorientierung“ in der Landesstrategie Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit enthalten und findet von 2023 bis einschließlich 2025 parallel zu den Schuldurchgängen Be oK statt.

Evaluation und Erkenntnisse des Projektjahres 2023

Im Projektjahr 2023 startete eine umfassende Projekt-Evaluation im Auftrag der Senatorin für Kinder und Bildung (SKB) zum Zwecke der Qualitätssicherung und Qualitätsoptimierung. Mit der Datenerhebung werden Merkmale der Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität erhoben. Der ganzheitliche Ansatz der Evaluation berücksichtigt alle relevanten Qualitätsmerkmale und ermöglicht datenbasierte Entscheidungen, die zur Nachhaltigkeit und langfristigen Wirkung des Projekts beitragen. Der Schwerpunkt der Evaluation liegt auf der Analyse der Ergebnisqualität. Dies ermöglicht es, die tatsächlichen Auswirkungen und den Erfolg des Projekts zu messen.

Das langfristige Ziel der umfassenden Projekt-Evaluation ab dem Jahr 2023 ist die Verstetigung des Be oK-Projektansatzes im Bildungssektor. Die gewonnenen Erkenntnisse und Daten ermöglichen es, den Ansatz kontinuierlich zu optimieren und seine Wirksamkeit nachzuweisen. Dies schafft die Grundlage für eine nachhaltige Implementierung und breite Akzeptanz des Projekts.

Die Evaluation erfolgt nach dem Mixed-Methods-Ansatz, das heißt, quantitative und qualitative Datenerhebungsmethoden werden miteinander kombiniert. Durch die Kombination können die Ergebnisse der einen durch die Ergebnisse der anderen Methode bestätigt oder widerlegt werden (Triangulation). Dies erhöht die Zuverlässigkeit und Validität der Forschungsergebnisse.

Quantitative Datenerhebung

Form: Online-Fragebögen; geschlossene und offene Fragestellungen (bereitgestellt via itslearning, ein digitales Lernmanagementsystem der Schulen)

Zielgruppen: Schüler*innen, Lehrkräfte und Schulsozialarbeitende

Themenfelder: Stärken, Berufswünsche, Gesundheit, Geschlechtergerechtigkeit, Toleranz, Bewertung der Projekttag, Projektstruktur, Organisation / Planung

Zeitpunkt: Befragung unmittelbar nach Abschluss der Projekttag

Datenspeicherung und Auswertung: Senatorin für Kinder und Bildung

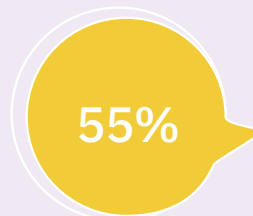
Anzahl Teilnehmende: 950 Schüler*innen; 54 Lehrkräfte und Schulsozialarbeitende

Einblick in die Ergebnisse der teilgenommenen Schüler*innen

Frage: Wie haben dir die gesamten Projektstage Be oK gefallen?



Teilgenommene Schüler*innen sind zu 72% sehr zufrieden und eher zufrieden mit den Projekttagen.

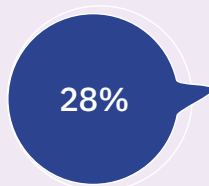


Highlight: 55% der Schüler*innen hat der Erlebnisraum besonders gut gefallen.

Frage: Ist das Geschlecht (weiblich / männlich / divers) wichtig für die Berufswahl?



Teilgenommene Schüler*innen beantworten die Frage zu 71% mit „nicht so wichtig“, „überhaupt nicht wichtig“.



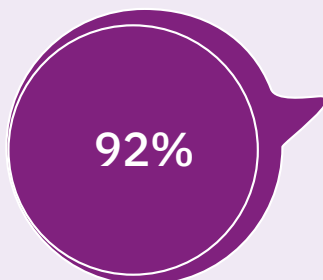
28% antworten mit „sehr wichtig“, „etwas wichtig“.

*Von den insgesamt 950 befragten Schüler*innen haben 155 die Umfrage nicht vollständig abgeschlossen.

Der angegebene Prozentsatz basiert auf den verbleibenden 795 vollständigen Antworten.

Einblick in die Ergebnisse der beteiligten Lehr- und Fachkräfte

Frage: Wie haben Ihnen die gesamten Projektstage Be oK gefallen?



Beteiligte Lehr- und Fachkräfte sind zu 92% sehr zufrieden und eher zufrieden mit den Projekttagen.

*Von den insgesamt 54 befragten Lehrkräften haben 14 die Umfrage nicht vollständig abgeschlossen.

Der angegebene Prozentsatz basiert auf den verbleibenden 40 vollständigen Antworten.

Qualitative Datenerhebung

Form: semistrukturierte, leitfadengestützte Einzelinterviews, offene Fragestellungen

Dialoggruppen: Lehrkräfte und Schulsozialarbeitende

Themenfelder: Module, Methoden, Moderation, Planung/ Organisation, Projektstruktur, Relevanz und Nachhaltigkeit Projektinhalte sowie die mögliche Verankerung im Schulalltag

Zeitpunkt: Befragung nach Abschluss der Be oK-Projektstage an der jeweiligen Schule; nach Verfügbarkeit der Interviewpartner*innen

Datenspeicherung und Auswertung: ZGF Bremerhaven

Anzahl Teilnehmende: Sieben Lehrkräfte und Schulsozialarbeitende

Erkenntnisse basierend auf der Datenerhebung aus dem Jahr 2023

Nachfolgend werden die wichtigsten Erkenntnisse der Datenerhebung aus dem Jahr 2023 sowie die entsprechenden Anpassungen des Konzeptes zusammengefasst.

Was funktioniert gut?

Die Vielfalt der angewendeten Methoden sowie die hohe Qualität der Projektmaterialien wie der Stärkenfächer und Arbeitsblätter werden als positiv und wirkungsvoll bewertet.

Der Erlebnisraum gilt weiterhin als ein erlebnispädagogisches Highlight der Projektstage.

„Und den Erlebnisraum, den habe ich auch positiv in Erinnerung. Vor allem weil die Kinder da wirklich Zeit hatten über ihre Stärken nachzudenken und sich auch gegenseitig eine Art Feedback gegeben haben und gezeigt haben ‚Das oder das finde ich wertvoll an dir. Das sind deine Stärken, dafür bewundere ich dich, dafür mag ich dich‘. Das war ein sehr schöner Austausch meiner Meinung nach.“ [Lehrkraft]

Auch das JobSpeedDating und der Besuch von Role Models werden als Highlights der Projektstage angesehen.

„Sie hat einen super Einblick in ihre Arbeitswelt gegeben und ich denke auch, dass sie einige Kinder dazu motiviert hat, vielleicht auch mal über den Tellerrand zu schauen und etwas Neues zu wagen, etwas Neues auszuprobieren, was nicht typisch rollenspezifisch wäre.“ [Lehrkraft]

Lehrkräfte erkennen und betonen erste positive Auswirkungen der Be oK-Inhalte in Bezug auf deren Nachhaltigkeit und Wirkung:

„Und wir kommen ja gerade frisch aus unserem ersten Praktikum und ich weiß noch, dass wir zu Beginn der Woche von Be oK eine Abfrage hatten, wofür sich die Schüler beruflich interessieren. Und das war so klassisch, dass die Mädchen bei uns in der Klasse alle tendenziell in soziale Berufe wollten und dass die Jungs sich für Mathe, also für die klassischen MINT-Geschichten interessiert haben. Dann hatten wir Be oK und danach haben wir vieles davon noch fortgeführt. Und tatsächlich war es dann so, als sie dann real ins Praktikum gegangen sind, wir auch viele Jungs hatten, die zum Beispiel im Kindergarten ihr Praktikum gemacht haben und – ich überlege gerade – einer war auch im Altenheim. Das waren so klassische Berufe, die klischeemäßig vorher eher doch von den Mädchen bevölkert waren. Und wir hatten auch Mädchen, die bei Arcelor[Mittal] im Stahlwerk waren. Das hat sich schon verändert. Und es ist auch nicht so, dass wenn jemand in der Klasse davon erzählt, wofür er oder sie sich interessiert, dass das irgendwie blöd kommentiert wird oder so.“ [Lehrkraft]

Wo gibt es Verbesserungspotenzial?

Eigene Stärken erkennen

Herausforderung: Die Mehrheit der Schüler*innen gaben an, dass sie nach Projektabschluss unsicher waren die eigenen Stärken zu beschreiben. Anpassung des Konzeptes: In jedem Modul wird zukünftig der Bezug zu den Stärken hergestellt und in variierender Form mit den Schüler*innen behandelt, um den Lerneffekt durch regelmäßige Wiederholung zu steigern.

Arbeit mit Erziehungsberechtigten

Die Erreichbarkeit der Erziehungsberechtigten stellt eine bekannte Herausforderung im Schulalltag dar und macht sich entsprechend auch im Be oK-Projekt bemerkbar. Wunsch: Be oK-Infoabend für Erziehungsberechtigte soll zukünftig vor den Projekttagen, anstatt während der Projektstage, stattfinden. Umsetzung: Die Anpassungen wurden entsprechend vorgenommen, sodass der Infoabend zwei Wochen vor den Projekttagen stattfindet. Wunsch: Der Infobrief für die Erziehungsberechtigten soll niedrigschwelliger und mehrsprachig gestaltet werden, um die Erreichbarkeit zu steigern. Umsetzung: Das Schreiben wurde gekürzt, vereinfacht und eine Anleitung zur Übersetzungshilfe beigefügt.

Role Models

Wunsch: Die Berufe der Role Models für die Schüler*innen sollen verständlicher und greifbarer vermittelt werden. Umsetzung: Schulung der Moderation und der teilnehmenden Role Models zur transparenteren Vermittlung von Berufsbezeichnungen, Werdegängen, Ausbildungswegen der Role Models.

Inklusion

Wunsch: Inklusive Zusammenhänge in Bezug auf Berufe und Werdegänge besser herstellen. Umsetzung: Benennung von Berufen für Förderabschlüsse durch Vertiefungsmaterial (Verbindung Stärken-Berufsfelder) sowie die Benennung von (verwandten) Berufen der Role Models.

Ausblick: Evaluation der Projektjahre 2024 – 2025

Die Evaluation wird in den Projektjahren 2024 – 2025 fortgesetzt und basierend auf dem Feedback des Fach- und Wissenschaftsbeirats optimiert. Die Fragen der quantitativen und qualitativen Befragungen wurden überarbeitet, um sie stärker an den Kernzielen von Be oK auszurichten.

Seit Beginn des Projektjahres 2024 wird die quantitative Befragung mittels digitaler Fragebögen für Schüler*innen und Lehrkräfte sowie Schulsozialarbeitende in einem Prä-Post-Design (Vorher-Nachher-Befragung) durchgeführt.

Eine Vorher-Nachher-Befragung ermöglicht es, den Fortschritt und die Veränderungen, die durch die Projektstage bewirkt wurden, besser zu erkennen und zu bewerten. Sie bietet die Möglichkeit, den Ausgangszustand der Teilnehmenden zu dokumentieren und diesen mit dem Zustand nach Abschluss des Projekts zu vergleichen, wodurch die Wirksamkeit und der Erfolg des Konzeptes klarer und präziser beurteilt werden können.

Insgesamt trägt die Vorher-Nachher-Befragung dazu bei, evidenzbasierte Entscheidungen zu treffen und die Qualität des Projektes kontinuierlich zu verbessern.

So geht es mit Be oK weiter

Ausblick und Vision

Das pädagogische Konzept des Projekts Be oK ist in seiner Pilotphase vom 01.12.2019 bis 30.11.2022 in der Modellregion Bremen – Bremerhaven – Landkreis Osterholz erprobt und modifiziert worden. Die neuen Zugänge zur Berufsorientierung ab Klasse 6 wurden über eine Verlängerung der Schuldurchgänge im Land Bremen gefestigt und ausgeweitet. Circa die Hälfte der buchenden Schulen konnte Be oK im Rahmen der Pilotphase für den Vorgangsjahrgang bereits erproben und hat es punktuell in das schulische Berufsorientierungskonzept aufgenommen.

Im Zeitraum April bis November 2023 fanden insgesamt zehn Be oK-Durchgänge an acht Schulen in Bremen und an zwei Schulen in Bremerhaven statt. Finanziert wurde das Projekt vom 01.12.2022 bis 31.12.2023 von der Bundesagentur für Arbeit Bremen – Bremerhaven und von der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds / RE-ACT-EU als Teil der Reaktion der EU auf die COVID-19-Pandemie.

Aktuell ist die Finanzierung des Projekts bis zum 31.12.2025 über das Arbeitsressort, hier des Europäischen Sozialfonds Plus und über BOM-Mittel der Agentur für Arbeit Bremen – Bremerhaven gesichert.

Mittel- bis langfristig strebt die ZGF das übergeordnete Ziel an, Be oK dauerhaft in der Fläche und verankert in den Strukturen der schulischen Berufsorientierungsangebote umzusetzen.

Aus Sicht der ZGF wäre ein Multiplikations- und Verstärkungsmodell mithilfe des derzeit durchführenden Bildungsträgers Sinus - Büro für Kommunikation vorstellbar, mit dem die Umsetzung mit Aktiven vor Ort auf Dauer kostengünstiger und ressourcenschonender gelingen könnte. Um die Qualität bei der Verstärkung und Weiterentwicklung des Projekts im Land Bremen sicherzustellen, sollte die Multiplikator*innen-Ausbildung weiterhin durch Sinus erfolgen. Die Durchführung der Schuleinsätze und den Einsatz der beim Land angesiedelten Pool-Fachkräfte könnte eine koordinierende Stelle auf Landesebene organisieren.

Wünschenswert wäre, dass das Land Bremen eine eigene Kopie des Erlebnisraums nutzen darf.

Des Weiteren müsste sichergestellt sein, dass die im Rahmen des Projekts zum Einsatz kommenden Materialien (insbesondere Stärkenfächer und Elternspielkarten) genutzt werden dürfen. Auch die finanziellen Möglichkeiten müssen ausgelotet werden.

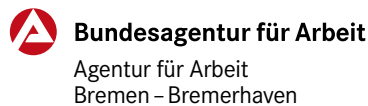
Die Bildungsbehörde, das Landesinstitut für Schule und die ZGF prüfen und erarbeiten gemeinsam auf der Grundlage der Evaluationsergebnisse, welche Elemente der übergreifenden „Klischeefreiheit“ mit Erfahrungen aus Be oK ab 2026 dauerhaft ergänzend in das „Landeskonzept Übergang Schule – Beruf“ übernommen und wie der Erhalt der „Premiumvariante“ (= vollständiges Projekt inklusive Erlebnisraum) dauerhaft gesichert werden kann.

Die fachliche Beschäftigung mit dem Thema „Klischeefreie Berufsorientierung und Lebensplanung“ wird weiterhin Augenmerk der ZGF bleiben.

Vielen Dank für die Finanzierung von Be oK

Finanzierung Pilotphase 2019 – 2022

Gefördert von



Finanzierung Verlängerung 2023

Das Projekt „Be oK – Berufsorientierung und Lebensplanung ohne Klischees“ wird gefördert von der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds/ REACT-EU und der Bundesagentur für Arbeit Bremen – Bremerhaven.

Die Senatorin für Wirtschaft,
Arbeit und Europa



Europäische Union
Investition in Bremens Zukunft
Europäischer Sozialfonds
im Land Bremen

Mit finanzieller Unterstützung der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds/REACT-EU als Teil der Reaktion der EU auf die COVID-19-Pandemie.



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit
Bremen – Bremerhaven

ZGF

Zentralstelle
Landesfrauenbeauftragte

Finanzierung Verlängerung 2024 – 2025

Das Projekt „Be oK – Berufsorientierung und Lebensplanung ohne Klischees“ wird gefördert durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus und der Bundesagentur für Arbeit Bremen – Bremerhaven.



Finanziert von der
Europäischen Union



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit
Bremen – Bremerhaven

ZGF

Zentralstelle
Landesfrauenbeauftragte

Impressum

Herausgeberin:

Bremische Zentralstelle für
die Verwirklichung der
Gleichberechtigung der Frau (ZGF)
Schifferstraße 48
27568 Bremerhaven

Telefon: 0471/ 596 13823

E-Mail: office-brhv@frauen.bremen.de

Redaktion: Cordula Keim, Jana Purnhagen

Layout: formathoch2 | Andrea Künzel, info@formathoch2.de

August 2025

Webseite: www.frauen.bremen.de

Projektwebseite: www.be-ok.de

Be oK auf Instagram: www.instagram.com/beok_projekt_bremen/

Be oK auf LinkedIn: www.linkedin.com/company/be-ok-projekt-bremen/

Be oK auf Facebook: www.facebook.com/BeoK.Bremen

