

Draxl, Fischer, Friesz (Hrsg.)

BOXENSTOPP

Zwischen Schule und Arbeit.
Theorie und Praxis für den IBOBB-Unterricht an Schulen.

Draxl, Fischer, Friesz (Hrsg.)

BOXENSTOPP

Zwischen Schule und Arbeit.
Theorie und Praxis für den IBOBB-Unterricht an Schulen.

Das Buch ist entstanden im Rahmen von BOXENSTOPP, einem gemeinsamen Projekt von **uniT** (*Andrea Fischer, Sabine Friesz*), **Mafalda** (*Christina Pernsteiner*) und **bit** (*Evelyne Schneider*)

Unser besonderer Dank für die Unterstützung gilt: *Siegfried Barones, Karin Berger-Längauer, Rainer Eberl, Sabine Fritz, Matthias Gumhalter, Lore Hindinger, Edith Hochegger, Susanne Kallanian, Hans Kramer, Sigrid Lutz, Christina Pernsteiner, Anita Pieber, Wolfgang Rappel, Evelyne Schneider*, Studierende der TU-Graz/ Institut für Raumgestaltung, *Birgit Waltenberger, Ludwig Zeier* und allen DirektorInnen, LehrerInnen und SchülerInnen, mit denen wir zusammengearbeitet haben.

Gefördert aus Mitteln des



Umgesetzt im Rahmen des Steirischen Beschäftigungspakts



ProjektpartnerInnen



BOXENSTOPP

zwischen Schule und Arbeit

Theorie und Praxis für den IBOBB-Unterricht an Schulen

Autorinnen:

Edith Draxl, Andrea Fischer, Sabine Friesz

Fotos:

Lore Hindinger (142), **Andrea Fischer** (Cover, 29, 41, 50, 56, 62, 83, 84, 90, 94, 98, 101, 102, 106, 111, 117, 121, 129, 130, 131, 132, 133, 136, 137, 138, 140, 141, 143), **Sandra Schüddekopf** (134o), **Archiv** (44, 78, 134u, 135)

Inhalt

Vorwort.

Edith Draxl (4)

Theorie.

Linda Gottfredson | „Theory of Circumscription and Compromise“ in der beruflichen Selbstkonzeption. Zur Entwicklung von Berufswünschen bei Kindern und Jugendlichen. (6)

Claudia Wallner | „Das ist doch alles selbst gewählt.“ – Berufsentscheidungen von Mädchen und Jungen aus der Genderperspektive. (18)

Bernhard Heinzlmeier | Jugend und Arbeitsmarkt. (28)

Praxis | Unterricht.

Modul 1 **Menschen bei der Arbeit.** Ein Fotoprojekt (43)

Modul 2 **NO-GO 1 – Das absurde Bewerbungsgespräch.** Ein Rollenspiel (49)

Modul 3 **NO-GO 2 – Das absurde Bewerbungsgespräch.** Eine Fotostory (55)

Modul 4 **Arbeitswelten.** Ein Tauschbuch (61)

Modul 5 **Stadtplan der Berufe.** Eine Fototour (77)

Modul 6 **Cold Case – kein Beruf wird je vergessen.** Eine Berufsspurensuche (83)

Modul 7 **Talkshow – Berufe Hautnah.** Ein Rollenspiel (89)

Modul 8 **Ich präsentiere mich.** Eine Auftrittsübung (93)

Modul 9 **Sesseltausch.** Ein Fragespiel mit Bewegung (97)

Modul 10 **ZoodirektorIn.** Ein Statusspiel (101)

Modul 11 **„Sensis“.** Ein Diskussionsspiel (105)

Praxis | Schulentwicklung. (110)

Praxis | Entwicklung eines Prototypen. (117)

AutorInnen. (121)

Literatur. (125)

Fotos. (127)

Edith Draxl

Vorwort

Das vorliegende Buch ist im Rahmen des Projekts „BOXENSTOPP. Zwischen Schule und Arbeit“ entstanden. BOXENSTOPP war Teil des größeren Projekts *Schul.Arbeit*, das über den Steirischen Beschäftigungspakt als innovative Maßnahme an der Schnittstelle Bildung – Arbeitsmarkt initiiert wurde und das zum Ziel hat, die Bildungs- und Berufsorientierung in der schulischen Struktur zu verankern. BOXENSTOPP hat neun Schulen darin begleitet. Grundlage der gesamten Unternehmung ist das Rundschreiben 17, das 2009 als „Katalog verbindlicher Maßnahmen in der 7. und 8. Schulstufe im Bereich Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf“ (IBOBB) vom österreichischen Bundesministerium für Unterricht herausgegeben wurde.

Das Buch verweist auf wesentliche Elemente in diesem Prozess. Zunächst sind die Aufzeichnungen von drei Vorträgen abgedruckt, die im Rahmen des Symposiums „BOXENSTOPP. Zwischen Schule und Arbeit“¹ gehalten wurden. Sie bilden eine Folie, auf der die Fragen der Bildungs- und Berufsorientierung reflektiert werden können. *Linda Gottfredson* beschreibt den Prozess der Berufsfindung als einen Prozess, in dem nicht darauf abgezielt wird, die beste Wahl zu treffen, sondern als einen schrittweisen Eingrenzungsprozess. Sie überlegt, wie man dieser steten Einschränkung der Wahlmöglichkeiten entgegentreten könnte. *Claudia Wallner* reflektiert in ihrem Vortrag die einschränkende Wirkung von Geschlechterstereotypen auf die Berufswahl. *Bernhard Heinzlmaier* hingegen stellt grundsätzlich in Frage, ob es wirklich zielführend ist, Bildung dermaßen strikt den beruflichen Notwendigkeiten unterzuordnen.

In einem zweiten Abschnitt wenden wir uns der *Unterrichtsentwicklung* zu. Es werden Unterrichtsmodule und methodische Zugänge beschrieben, die Lust machen sollen, jenseits von bisher begangenen Wegen Neues zu versuchen, die aufzeigen, wie man das Thema Berufswahl auf eine emotionale und Ich-nahe Weise mit den Jugendlichen abhandeln kann.

1

Dieses Symposium fand am 15. November 2012 an der Katholischen Pädagogischen Hochschule (KPH) in Graz statt.

Der dritte Teil will Schulen dazu ermutigen, die Bildungs- und Berufsorientierung in ihren Strukturen und Abläufen zu verankern. Ein wichtiger Schritt auf diesem Weg ist das *Standortkonzept*. In einem kurzen Aufriss wird die Entwicklung eines StandortKonzepts einer Schule dargestellt.

Linda Gottfredson

**„Theory of Circumscription and Compromise“²
in der beruflichen Selbstkonzeption.
Zur Entwicklung von Berufswünschen bei
Kindern und Jugendlichen.**

2

Übersetzungshinweis: *„Im deutschsprachigen Raum wird die Selbstkonzepttheorie der beruflichen Entwicklung von Gottfredson zumeist unter dem Titel ‚Theorie der beruflichen Ambitionen‘ geführt (Eine ‚berufliche Ambition‘ ist vereinfacht diejenige Alternative, die eine Person zu einem bestimmten Zeitpunkt hat. Diese mag sich verändern, wenn Anpassungen an Möglichkeiten und Erreichbarkeiten getroffen werden müssen.)“* Quelle: Kirsten, Barbara(2007): Prädiktoren einer Studienwahlentscheidung – Die Entwicklung eines Studienwahlmodells auf Basis der „Theory of Circumscription and Compromise“ nach Gottfredson (1981). Wuppertal, Univ., Diss., S. 24 bzw. 27. URL: <http://elpub.bib.uni-wuppertal.de/servlets/DerivateServlet/Derivate-1152/dg0702.pdf> [Stand: 7. 1. 2013]

Theorie

[Aufzeichnungen zu einem Vortrag von Linda Gottfredson im Rahmen des BOXENSTOPP-Symposiums zur Bildungs- und Berufsorientierung in Graz, November 2012]

Grundsteine für Bildungs- und Berufswege werden bereits viel früher gelegt, als oft bewusst bzw. bekannt ist. Linda Gottfredson stellt dazu ihre „Eingrenzungs- und Kompromisstheorie“ vor. Auf psychologische und soziologische Forschungsergebnisse gestützt, besagt dieses Modell, dass Bildungs- und Berufswahl in erster Linie ein Eliminierungsprozess unakzeptabler Optionen ist und nicht ein Identifizieren der besten Möglichkeiten. Ohne es bewusst wahrzunehmen, schränken Kinder schon in jungen Jahren ein, welche Beschäftigungen sie als Jugendliche in Betracht ziehen werden. Dies basiert auf ihren Einschätzungen über sich selbst, die Gesellschaft und die Arbeitswelt. Sie bewerten Eignung grundsätzlich am sozialen Stellenwert eines Berufs (Prestige, Geschlecht), nicht an der eigentlichen durchzuführenden Arbeitsaufgabe. Die Erfolgsaussichten steigen außerdem mit dem sozialen Status der Familie an, unabhängig davon, wo die Interessen und Fähigkeiten des Kindes liegen.

Wie Sie alle wissen, ist es ungeheuer wichtig, junge Menschen in ihrem Selbstfindungsprozess zu begleiten, ihnen die Arbeitswelt näher zu bringen, herauszufinden, was sie wollen und/oder können und wie sie ihre Ziele erreichen können.

Babys sind ganz offene Wesen, alles scheint möglich. Die Frage ist: Wie lernen sie die Welt und sich selber kennen, wie entwickeln sich die Entscheidungen ihr späteres Leben betreffend? *Was sehen sie und wann?* Wahrzunehmen ist, dass junge Menschen dazu tendieren, die Ungleichheiten der älteren Generation zu reproduzieren. Wir wissen, dass Kinder aus sozial benachteiligten Milieus häufig berufliche Tätigkeiten mit geringerem sozialen Status und auf niedrigeren Hierarchieebenen ausüben, Mädchen ihre Berufswahl an „typischen“ Frauenberufen orientieren, etc. *Wie kommt es dazu? Welche sozioökonomischen und „inneren“ Einflüsse sind dabei, unabhängig von den vorhandenen Fähigkeiten und Interessen der AkteurlInnen, im Spiel?*

Um diese Phänomene zu verstehen, habe ich begonnen, über die Phase der frühen Kindheit nachzudenken: *Was passiert bis zum Alter von 14 Jahren? Wie lernen Neugeborene die Welt und sich selbst kennen? Welche Faktoren beeinflussen ihre Entscheidung für eine Berufslaufbahn?*

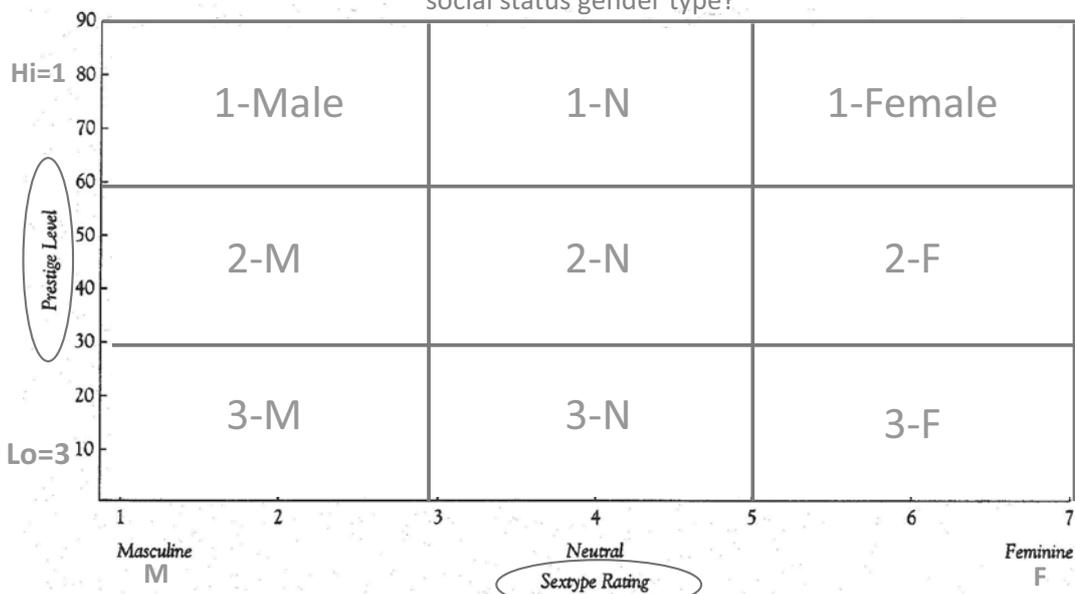
Neugeborene haben äußerst komplexe Aufgaben zu lösen und sind in der Entwicklung ihrer kognitiven Fähigkeiten gefordert, sie haben sehr viel zu lernen. Das war nie eine einfache Aufgabe, es ist aber in der modernen Welt noch schwieriger geworden, da sie zahlreiche Aufgaben und Herausforderungen bereithält. Denken Sie an das „Zeitalter der Jäger und Sammler“. Welche Berufe gab es damals? Jäger und Sammler. Die Männer waren die Jäger, die Frauen die Sammlerinnen. Damit waren die Zuständigkeiten in Bezug auf die Geschlechterrollen klar geordnet. Diese Ordnung und die für den Beruf notwendigen Fähigkeiten wurden von Generation zu Generation unhinterfragt weitergegeben. Es gab keine Berufswahl. In gewisser Weise scheint das alles sehr einfach gewesen zu sein. Nun denken Sie an die Veränderungen, die stattgefunden haben und an all das, was Kinder heute lernen müssen, in welchen komplexen Strukturen sie sich zurechtfinden müssen.

Als Soziologiestudentin lernte ich, dass aber auch heute Menschen auf der ganzen Welt ähnlich über Berufe denken. Alle neigen dazu, Berufe nach sozialem Status oder Prestige zu bewerten, zwischen Frauenberufen und Männerberufen zu unterscheiden.

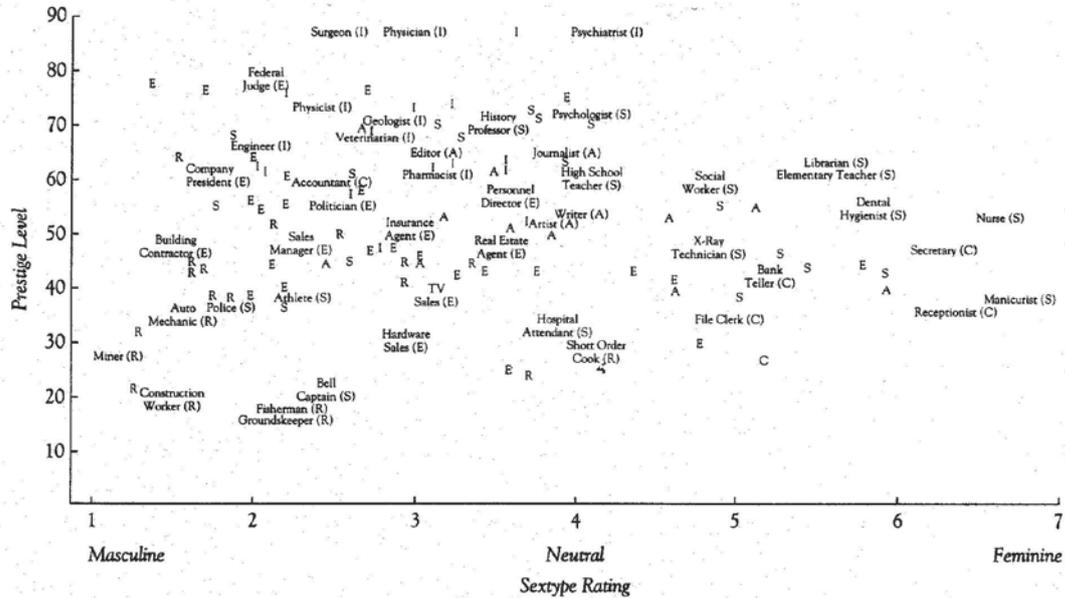
Sie können das anhand der folgenden Tabellen überprüfen. Wählen Sie einen der genannten Berufe und tragen sie ihn auf der Tabelle ein. Berücksichtigen Sie dabei die Skala links, die das soziale Prestige betrifft und die Kategorien männlich, weiblich oder neutral. In einem weiteren Schritt, schauen Sie nach wie das eine repräsentative internationale Stichprobe eingeschätzt hat. Sie werden vermutlich staunen.

a. artist	d. bell captain (Chefportier)	g. miner	k. receptionist
b. auto mechanic	e. engineer	h. nurse	l. short order cook (Schnellkoch)
c. bank teller (Kassierer)	f. secondary teacher	i. psychologist	m. social worker
		j. real estate agent	n. surgeon

In what space do you think most adults would classify these occupations by perceived social status gender type?

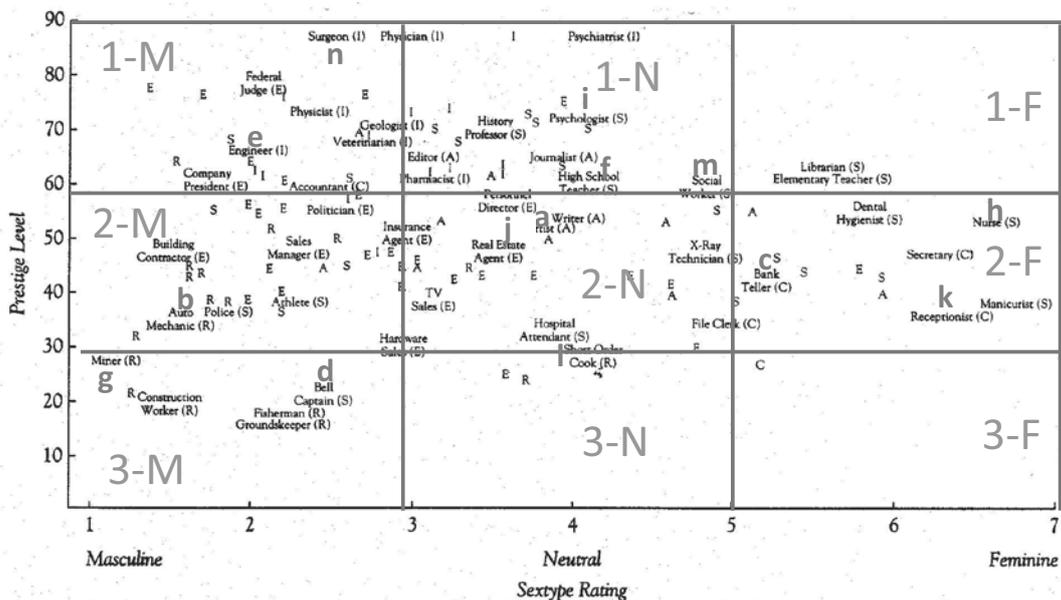


Hier das Ergebnis, das zeigt, wie das die repräsentative internationale Stichprobe eingeschätzt hat:



Hier nun die beiden Folien übereinander:

- | | | | |
|---|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> a. artist b. auto mechanic c. bank teller (Kassierer) | <ul style="list-style-type: none"> d. bell captain (Chefportier) e. engineer f. secondary teacher | <ul style="list-style-type: none"> g. miner h. nurse i. psychologist j. real estate agent | <ul style="list-style-type: none"> k. receptionist l. short order cook (Schnellkoch) m. social worker n. surgeon |
|---|--|---|--|



Sie werden die Erfahrung machen, dass bezüglich dieser Einschätzungen eine große Einigkeit herrscht und die Einschätzung auch der oben ausgewiesenen Einschätzung im Großen und Ganzen entsprechen wird. Das ist die Folie auf der wir heute über die Berufswahl nachdenken werden.

My focus today

Developmental Processes	Behaviors to be optimized	Counselor strategies	Sample Tools		
			Primary School	Lower Secondary School	Upper Secondary School & Beyond
Cognitive growth	Learning	A: Reduce task complexity B: Accommodate cognitive diversity			
Self-creation	Experience	C: Provide broad menus of experience D: Promote self-agency in shaping own experience			
Circumscription	Self-Insight	E: Facilitate inventory and integration of information about self F: Promote sound conception of fitting and feasible career life			
Compromise	Self-Investment	G: Facilitate assessment of accessibility of preferred career life H: Promote self-agency in enhancing self, opportunity, and support			

Mein heutiger Vortrag beschäftigt sich mit der von mir entwickelten „Theory of Circumscription and Compromise in Self Creation“ (Theorie der beruflichen Ambitionen in der Selbstkonzeption) – damit, wie dieser Prozess verläuft und insbesondere mit folgenden spezifischen Aspekten:

DIE ENTWICKLUNG DES SELBSTKONZEPTS ³

Kinder entwickeln ihr eigenes Selbst und ihre Umwelt auf vielfältige Weise. Als Elternteil haben Sie sicherlich diese Erfahrung gemacht: Nicht nur Sie versuchen ihr Kind zu formen, nein, ihr Kind wird auch Sie beeinflussen. *Haben Sie, wie ich, jemals versucht, Ihre Töchter für Mathematik und Naturwissenschaft zu interessieren und erlebt, dass diese aber nur Puppen spielen wollen?* Aber auch unabhängig vom Geschlecht haben Kinder sehr unterschiedliche Interessen, abweichend von den Ihren. Sie werden es nicht schaffen, Ihre Kinder für Ihre eigenen Interessen und Vorlieben zu begeistern. Kinder besitzen eine Eigenständigkeit. *Wie geht man mit all diesen Phänomenen um? Vor allem dann, wenn Ihr Gegenüber, die Kinder, noch nicht einmal wissen, wer sie sind und dass sie so sind, wie sie sind? Wenn sie sich gerade erst selbst konstituieren?*

3

„Das Selbstkonzept beinhaltet die eigene Sicht auf sich selbst – auf das, wie man ‚ist‘ (Aussehen, Fähigkeiten, Persönlichkeit, Geschlecht, Werthaltung und den Platz (Stellung) in der Gesellschaft). Menschen werden nicht in der Lage sein, ihr Selbstkonzept zu artikulieren, noch ist deren Selbstwahrnehmung immer richtig, aber sie richten sich danach und schützen es.“ Kirsten, Barbara (2007): Prädiktoren einer Studienwahlentscheidung – Die Entwicklung eines Studienwahlmodells auf Basis der „Theory of Circumscription and Compromise“ nach Gottfredson (1981). Wuppertal, Univ., Diss., S. 26. URL: <http://elpub.bib.uni-wuppertal.de/servlets/DerivateServlet/Derivate-1152/dg0702.pdf> [Stand: 7. 1. 2013]

CIRCUMSCRIPTION: DIE EINGRENZUNG DER BERUFSoPTIONEN

Sobald Kinder heranwachsen und sich ihr Erfahrungsraum erweitert, beginnen sie, ihre zukünftigen Berufswahlmöglichkeiten einzugrenzen. Mich interessiert dieser progressive Eliminierungsprozess. Mädchen denken gar nicht mehr an gewisse Berufe. Diese existieren als Option einfach nicht. Genau das meine ich mit „Eingrenzung“. *Wie können wir jungen Menschen wieder die Augen öffnen? Wie hilft man jungen Menschen, vernünftige Kompromisse einzugehen?*

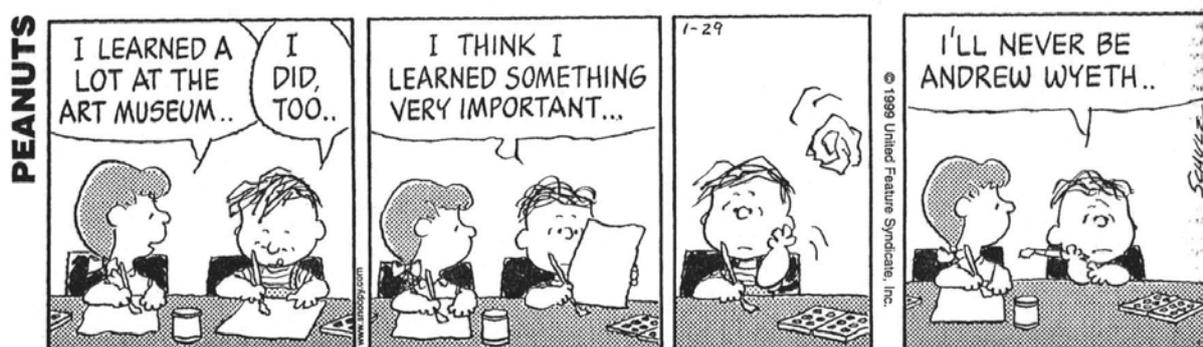
Ich vertrete folgende These: Berufswahl bedeutet nicht, die beste Wahl zu treffen, sondern das auszuschließen, was man nicht machen möchte.

Wir sind soziale Wesen, leben in Gruppen und es ist uns wichtig, dazuzugehören. Wir orientieren uns daran, was andere von uns denken. Kinder suchen soziale Anerkennung bei den Erwachsenen. Das beginnt mit der Geburt und hat zur Folge – außer wir wirken bewusst dagegen –, dass der Großteil der Berufswahlorientierung (der Eingrenzung des Berufswahlspektrums) noch vor der Adoleszenz stattfindet, lange bevor man eine Berufsberatung aufsucht, da man sich an den Werten und Haltungen der Umwelt orientiert.

Begleitung in der beruflichen Orientierung kann die Palette der Möglichkeiten wieder vergrößern, die Selbsteinsicht und das Auftreten der Kinder und Jugendlichen fördern.

Mir ist wichtig, dass in der Berufsorientierung die ausgegrenzten Berufsmöglichkeiten wieder sichtbar gemacht werden, Selbsterkenntnis und Selbstverantwortung gefördert werden.

Versuchen Sie, Ihre SchülerInnen zu ermutigen, ihre Umwelt selbst zu gestalten, ihre Wahlmöglichkeiten wahrzunehmen. Versuchen Sie ihnen klarzumachen, dass sie sich in einem Gestaltungsprozess befinden. Unterstützen Sie sie dabei, eigenverantwortlich zu handeln und ihre Gestaltungsmöglichkeiten wahrzunehmen.



Berufswahl als Eingrenzungsprozess – Cartoons wie diesen sehe ich oft: *Ich habe herausgefunden, was ich NICHT werden möchte!*

Beginnen wir also mit den – wie ich sie bezeichne – **vier Phasen der beruflichen Entwicklung** (*career development*). Diese verlaufen entsprechend des Lebensalters unterschiedlich schnell, da sie abhängig von individuellen Entwicklungsprozessen sind:

DIE VIER PHASEN DER BERUFLICHEN ENTWICKLUNG

1. Phase: Größe und Macht (Kindergartenalter)

In dieser ersten Phase entwickeln Kinder ein Verständnis für Erwachsenenrollen. In diesem Alter werden zunächst noch grandiose Wünsche geäußert: *Ich möchte Weihnachtsmann werden! Oder Cinderella. Oder ein Gepard, weil die so schnell laufen können.* Die Kinder beginnen dann langsam, Realität und somit auch die Lebensrealität der Eltern wahrzunehmen – sie entwickeln Vorstellungen vom Erwachsensein, nehmen wahr, welche Berufe die Eltern ausüben usw. Dadurch, dass sie sich in der Realität verankern, wird die Welt kleiner.

2. Phase: Entwicklung des geschlechtsspezifischen Selbstkonzepts (Grundschule)

In der Grundschulzeit werden sich Kinder der Geschlechterrollen bewusst. Es gibt bestimmte Verhaltensweisen und Merkmale, die geschlechtsspezifisch zugeschrieben werden. Kinder in diesem Alter denken in Dichotomien – die Welt erscheint ihnen zweigeteilt: Mädchen befinden sich auf der einen Seite, Buben auf der anderen. *Welche Berufe würden GrundschülerInnen wählen und warum?* Berufe, die ihnen aus ihrem Umfeld bekannt sind, wie zum Beispiel LehrerIn, KrankenpflegerIn oder ÄrztIn oder die Berufe der Eltern ... Und sie wählen Berufe, die den Geschlechterstereotypen entsprechen. Alles anderen scheiden sie aus. Wieder fällt von der großen Palette der Möglichkeiten fast die Hälfte weg.

3. Phase: Entwicklung von Vorstellungen über den sozialen Status (Sekundarstufe I)

In dieser Phase werden Kindern und Jugendlichen der soziale Status von Berufen sowie die Differenzierungslinien, die die Gesellschaft strukturieren, bewusst.

Die beiden Figuren im Cartoon haben zwar kaum Vorstellungen davon, welche Tätigkeiten in den jeweiligen Berufen konkret ausgeübt werden, aber sie wissen bereits, was sie werden wollen. In dieser Phase entwickelt sich allmählich ein Verständnis für einen Zusammenhang zwischen Beruf, Einkommen und Lebensstil sowie für soziale Hierarchien. Jugendliche beginnen Berufe auszuschließen, die nicht ihrem sozialen Status entsprechen (die sie als zu „niedrig“ bewerten). Sie nehmen zur Kenntnis, welche Berufe von Erwachsenen, insbesondere von den Eltern, in der eigenen Bezugsgruppe als „erfolgreich“ betrachtet werden und Akzeptanz finden.

THE FAMILY CIRCUS



12-15
© 1999 Bill Keane, Inc.
Dist. by Cowles Synd., Inc.

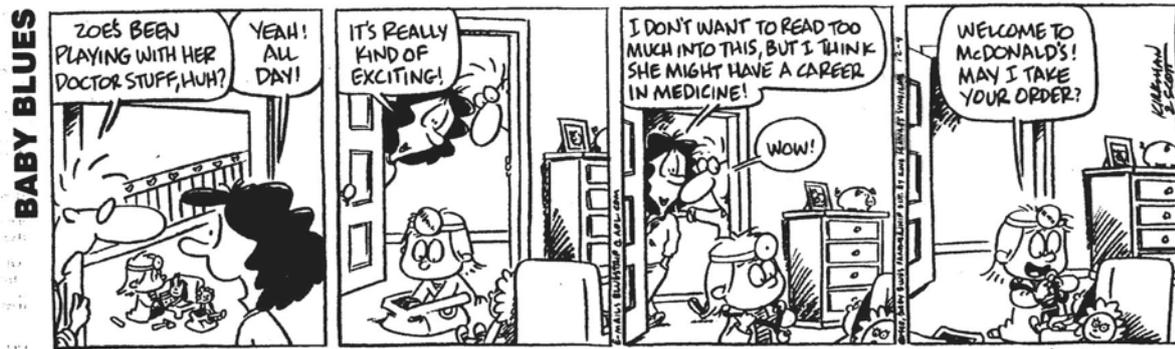
"That's the DOLL aisle, Daddy.
Somebody might see us!"

THE FAMILY CIRCUS



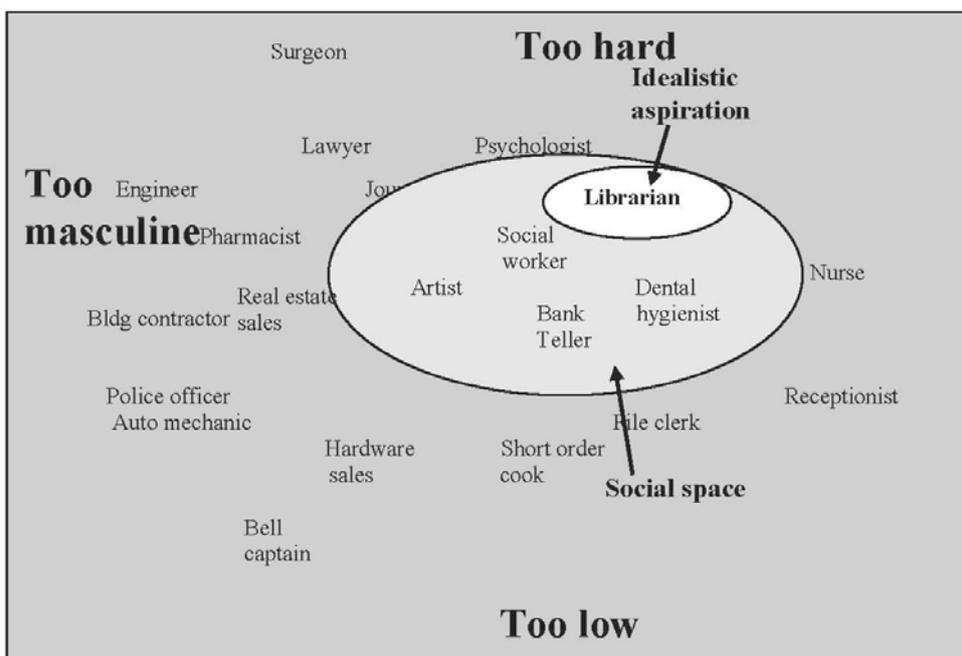
2-20
© 1999
Bill Keane, Inc.
Dist. by King Features Synd.

"I wanna be a doctor and be very rich."
"I wanna be your lawyer."



Dieser Cartoon zeigt die Besorgnisse der Eltern bezüglich der Berufswahl ihrer Kinder. In manchen Familien wäre es wunderbar, Installateur werden zu wollen, in anderen Familien hingegen würde diese Berufswahl als Misserfolg bewertet werden. Was bedeutet das? Kinder und Jugendliche lokalisieren für sich einen **sozialen Raum**⁴ und versuchen, danach zu handeln. Der Pool der Berufe, die in Frage kommen schrumpft nochmals.

Ich zeige Ihnen das anhand einer Übersicht, die deutlich macht, wie ein Mädchen aus einer Mittelklassfamilie ihren Beruf auswählt:



4

„Mit dem Begriff ‚Sozialer Raum‘ umschreibt Gottfredson in ihrem Modell jene Berufe, für die ein Mensch Aufmerksamkeit aufwendet. Innerhalb dieses ‚Sozialen Raums‘ beinhaltet die ‚Zone der akzeptablen Alternativen‘ alle als Möglichkeiten betrachteten Berufsambitionen. Der eigene, präferierte Berufswunsch muss nicht unbedingt realistisch oder erreichbar sein. Viele Barrieren stehen diesem Wunsch unter Umständen im Wege. Deshalb müssen Individuen auch einschätzen, welche beruflichen Alternativen erreichbar sind, und welche sie aktuell verfolgen sollten.“ Quelle: Kirsten, Barbara (2007): Prädiktoren einer Studienwahlentscheidung – Die Entwicklung eines Studienwahlmodells auf Basis der „Theory of Circumscription and Compromise“ nach Gottfredson (1981). Wuppertal, Univ., Diss., S. 27. URL: <http://elpub.bib.uni-wuppertal.de/servlets/DerivateServlet/Derivate-1152/dg0702.pdf> [Stand: 7. 1. 2013]

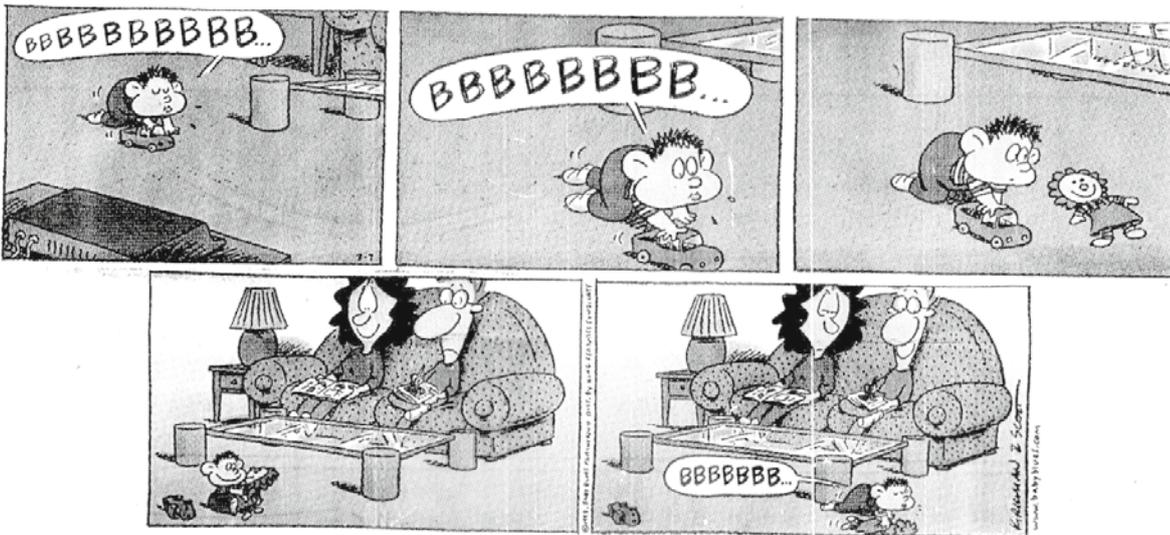
4. Phase: Überarbeitung von Wertvorstellungen, Interessen, Eigenschaften (Sekundarstufe II)

Das „Selbst“ (*the internal, unique self*), die eigenen Fähigkeiten und Begabungen stehen im Mittelpunkt dieser Phase. Man versucht herauszufinden, wer man ist und Erfahrungsräume auszuloten.

Das Berufswahlspektrum von Jugendlichen in dieser Phase ist geprägt davon, dass ein Gefühl für die eigene soziale Verortung und die Geschlechtsidentität bereits vorhanden sind. Beides wird weiterentwickelt, darüber hinaus werden in dieser Phase die eigenen Begabungen, persönlichen Fähigkeiten und Interessen verstärkt in die Berufswahl mit einbezogen.

Ein Beispiel: Ein Junge aus dem „Arbeitermilieu“ überlegt, ob er Polizist oder Handwerker werden soll. Er denkt gar nicht daran, Krankenpfleger oder Sozialarbeiter zu werden. *Warum? Ist das die Folge der Sozialisation?* Ich würde sagen: Nein, nicht alles ist der Sozialisation zuzuschreiben.

Uns ist ein individueller „innerer Kompass“ (*unique inner compass*) eingeschrieben, auf dessen Basis sich die Persönlichkeit, die Interessen und Fähigkeiten weiter ausbilden. Mein „innerer Kompass“, das, was mich anzieht, wenn ich unterschiedliche Umwelten erfahre, entspricht dem, was ich tatsächlich im Innersten fühle. Wir wählen und modifizieren unsere Umwelt und bezeichnen das als „aktive Genom-Umwelt-Korrelation“.⁵



Ein Beispiel dazu: Dieser Cartoon zeigt einen kleinen Jungen, der mit seinem Lastwagen spielt. Er fährt über eine Puppe und hebt sie auf. Sehen Sie sich das Gesicht der Mutter an: sie scheint glücklich. Der Vater zeigt sich hingegen nicht begeistert. In der Reaktion darauf behandelt der Junge die Puppe wie einen Lastwagen.

5

„Der Begriff wurde in der Psychologie geprägt und bedeutet, dass Menschen selbst aktiv aus dem Umweltangebot solche Umwelten auswählen bzw. sich Umwelten schaffen, die zu ihren ‚Anlagen‘ passfähig sind. Das erfordert, dass die Umwelt ein Mindestmaß an Gestaltungsspielräumen bietet.“ Quelle: Pinquart, Martin/Silbereisen, Rainer K. (2008): Die Rolle der Umwelt in der Entwicklungspsychologie. In: Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich C, Serie IX, Ökopsychologie. Band 1: Grundlagen, Paradigmen und Methoden der Umweltpsychologie. Hrsg. von Ernst-Dieter Lantermann und Niels Birbaumer. Göttingen [u.a.]: Hogrefe. URL: <http://www2.uni-jena.de/svv/devpsy/publik/download/mprksumwelt.pdf> [Stand: 7. 1. 2013]

Ich habe viele Freunde, die versucht haben, ihre Kinder für Spielzeug, das dem jeweils anderen Geschlecht zugeordnet wird, zu interessieren. Es funktionierte nicht. Kinder wehren sich gegen die Umformung ihrer persönlichen Eigenschaften. Man kann ihnen Gewohnheiten und Fertigkeiten beibringen, aber es ist sehr schwierig, eine schüchterne Person in eine gesellige zu verwandeln. *Wie können wir das respektieren, wenn wir nicht wissen, was der „innere Kompass“ der Kinder ist? Wenn Menschen so verschieden sind, wie kann man ihnen gerecht werden, ohne sie zu schubladisieren?* Damit müssen wir uns beschäftigen.

Zunächst stellt sich die Frage:

Wie beeinflussen die Unterschiede in den Fähigkeiten den Verlauf der beruflichen Entwicklung?

- Es gibt Unterschiede im zeitlichen Ablauf der verschiedenen Entwicklungsstadien.
- Man muss danach trachten, die Beschäftigungen entsprechend der Fähigkeiten auszusuchen.
- Man muss die Komplexität von Informationen auswählen, mit der man am besten umgehen kann.

Und nun zu Auswirkungen, die das Geschlecht auf die Berufslaufbahn hat. Dazu die folgende Tabelle:

Degrees received in USA, 2008-09	Bachelors	Doctorate
	% female	
Engineering and engineering technologies	16.5	21.7
Computer and information sciences and support services	17.8	22.4
Physical sciences and science technologies	40.8	32.3
Business	48.9	38.7
Agriculture and natural resources	47.6	44.2
Social sciences and history	49.4	44.4
Total all fields	57.2	52.3
Biological and biomedical sciences	59.2	52.7
Visual and performing arts	60.7	53.7
Communication and communications technologies	62.4	57.9
Foreign languages, literatures, and linguistics	70.2	61.7
Public administration and social service professions	81.7	62.3
English language and literature/letters	67.6	63.5
Education	79.2	67.3
Psychology	77.2	73.0
Health professions and related clinical sciences	85.2	73.7
Family and consumer sciences	87.4	80.2

things

people

Aus der Tabelle wird sichtbar, dass Frauen stärker an Berufen interessiert sind, die mit Menschen zu tun haben und weniger daran, mit Dingen zu arbeiten. Dasselbe Ergebnis wird man finden, wenn man sich die Doktoratsabschlüsse anschaut.

Dieses Faktum muss man zur Kenntnis nehmen, aber es ist wichtig, Menschen nicht darauf festzulegen, sondern daran zu arbeiten, dass sich ihre Möglichkeiten vergrößern. Damit ist man allerdings sehr lange anders umgegangen. Man hat die Entfaltungsmöglichkeiten der Jugendlichen eher eingeschränkt, sie entsprachen nicht der Vielfalt der menschlichen Fähigkeiten und Begabungen.

Es ist notwendig, dieser existierenden Vielfalt gerecht zu werden und vor allem Kindern und Jugendlichen entsprechende Entfaltungsmöglichkeiten zu bieten. Nach wie vor stellt sich die Frage: *Wie gelingt es, die Möglichkeiten zu erweitern anstatt sie zu limitieren?*

Hier eine Übersicht über Beratungsstrategien:

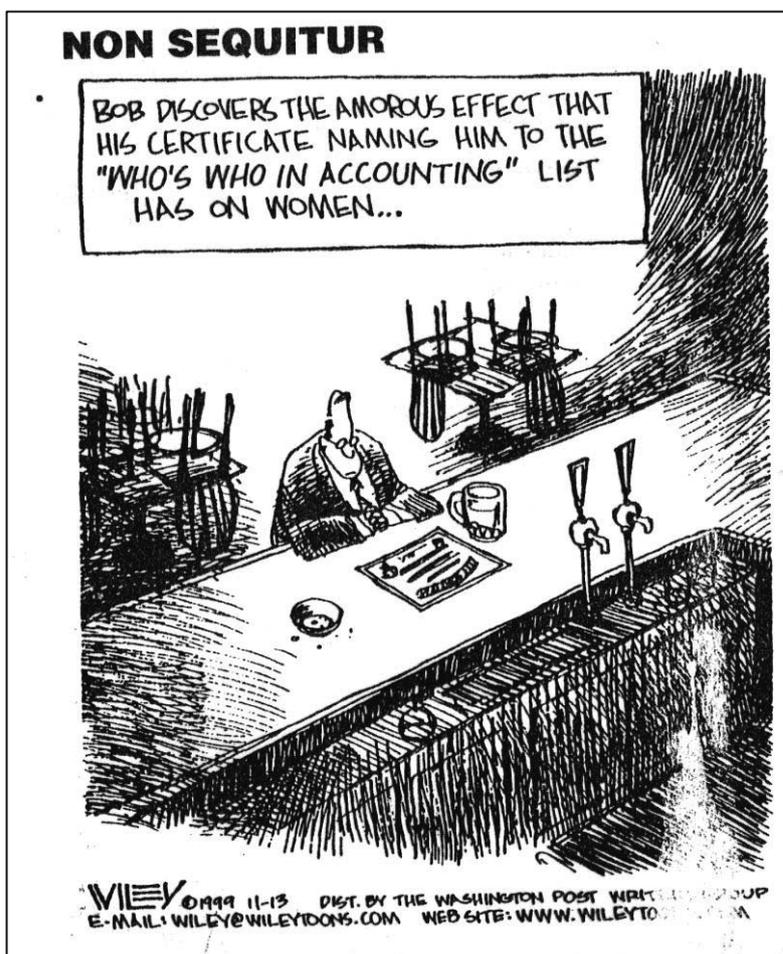
Table 3: Overview of Aims, Strategies, and Sample Tools for a Comprehensive Career Guidance and Counseling System

Developmental Process	Behavior to be optimized	Counselor strategies	Sample Tools		
			Primary School	Lower Secondary School	Upper Secondary School & Beyond
Cognitive growth	Learning	A: Reduce task complexity B: Accommodate cognitive diversity	1: Information and tasks are discrete, concrete, short, and require only simple inferences (NAEP level: 150-225)	2: Information is lengthier; tasks require relating ideas and making generalizations (NAEP level: 200-275); low-ability students require less complex material (see Cell 1)	3: Information can be somewhat complicated; tasks require some analysis and integration of information (NAEP level: 250-325); low-ability students require less complex material (see Cell 2)
Self-creation	Experience	C: Provide broad menus of experience (intellectual, social, & things-related) D: Promote self-agency in shaping own experience	4: Field trips, career days, contact with diverse workers, experience kits, personal portfolios	5: Also—exemplars in novels, biographies, current affairs, & daily life; simple jobs in home or neighborhood, extracurricular activities, hobbies, scouting, school service projects; community visits	6: Also—broad selection of courses, community service, job shadowing, co-op, extern- and internships, tech-prep, clubs, (J)ROTC, FFA, scouting, student government, sports, construction-repair projects; summer jobs
Circumscription	Self-Insight	E: Facilitate inventory and integration of information about self F: Promote sound conception of fitting and feasible career life		7: List tentative life goals, major strengths and weaknesses, family expectations, potential barriers; exercises in identifying role conflicts, job requirements, which occupations they reject and why; simple exercises in setting goals & making decisions	8: Formal assessments of interest, ability, personality, values; analysis of past activities, support, barriers, effects on others; computerized information on person-job match; exercises in setting and balancing career life goals
Compromise	Self-Investment	G: Facilitate assessment of accessibility of preferred career life H: Promote self-agency in enhancing self, opportunity, and support			9: Books and training in writing resumes, interviewing for jobs, skill building and anxiety management; job banks, placement services; aids for identifying best bets and backups, building support system, enlisting mentors

Source: Gottfredson, L. S. (2005). *Using Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling*. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 71-100). New York: Wiley.

Meine StudentInnen kommen zu mir und sagen: „Ich weiß nicht, was ich machen möchte.“ Und ich antworte: „Was hast du bis jetzt gemacht und hat es dir Spaß gemacht?“ Man muss das finden, was einem liegt. Man wird es nicht herausfinden, indem man nur darüber nachdenkt. Es muss möglich sein zu experimentieren, sich auszuprobieren und Erfahrungen zu sammeln. Dann kann eine Entscheidung gefunden werden.

Allerdings ist es immer gut, einen Plan B zu haben, falls es nicht klappt. Aber man sollte alles daransetzen, seine Konkurrenzfähigkeit zu verbessern – das kann jede/r machen. Aber nicht auf den Plan B vergessen!



Claudia Wallner

**„Das ist doch alles selbst gewählt.“ –
Berufsentscheidungen von Mädchen und Jungen
aus der Genderperspektive.**

Theorie

[Aufzeichnungen zu einem Vortrag von Claudia Wallner im Rahmen des BOXENSTOPP-Symposiums zur Bildungs- und Berufsorientierung in Graz, November 2012]

Der Übergang von der Schule zu Ausbildung, Studium oder Beschäftigung ist für Mädchen und Jungen ein großer Schritt, der Folgewirkungen für das gesamte weitere Leben hat. Die Fragen, ob der Beruf einen ernährt, ob Familie und Beruf vereinbar sein werden, ob es Entwicklungsmöglichkeiten und Karrierechancen gibt oder ob der Beruf krisensicher ist, stellen sich viele Jugendliche wenn überhaupt, dann auf der Grundlage begrenzter Informationen und Reflexionen. Oftmals sind es andere Gründe, die zu einer Berufsentscheidung führen und oft spielen Vorstellungen vom „Geschlecht des Berufs“ eine wesentliche Rolle. Geschlechterstereotype sind im Übergang von der Schule in den Beruf hoch wirksam und verschließen für Mädchen und Buben viele Berufsfelder. „Technik ist nichts für Mädchen, Soziales taugt Buben nicht“ – solche Sichtweisen finden sich bei vielen Jugendlichen. Sie sind Folge einer lebenslangen geschlechtsspezifischen Erziehung, die bis heute die Welt in männlich und weiblich einteilt und Übergänge nur selten zulässt. Auch in Schule und Unterricht sind solche verdeckten Geschlechterbotschaften zu finden. Damit trägt Schule aber auch zum engen Berufswahlverhalten bei. Was kann Schule, was können Lehr- und Betreuungskräfte tun, damit Mädchen und Buben nicht frühzeitig in geschlechtsspezifische Verhaltenskorsetts gezwängt werden? Wie können Geschlechterstereotype aufgebrochen und damit das Berufswahlverhalten von Mädchen und Buben erweitert werden?

Der Vortrag beschäftigt sich mit der Berufsentscheidung von Mädchen und Jungen und wird der Frage nachgehen, wie sehr Entscheidungen in diesem Bereich von Geschlechterbildern beeinflusst werden, mit denen wir in unseren Gesellschaften aufwachsen, bzw. ob hier wirklich eine freie Wahl für die Jugendlichen möglich ist. Das ist das, was man nämlich ganz oft hört, wenn es um Berufsentscheidungen von Mädchen und Buben geht: Es ist ja alles selbst gewählt.

Ich schaue oft bei Google in der Kategorie „Bilder“ nach, gebe Begriffe ein und guck dann mal so, was da herauskommt. Sie können z.B. bei Berufen „Mechatronikerin“ eingeben und Sie werden nur Fotos von Jungs sehen. Geben sie „Bäcker“ oder „Fachverkäufer“ ein, werden sie nur Fotos von Mädchen oder von jungen Frauen erhalten. Das Interessante ist: Wenn wir diese Bilder sehen, dann bleibt das Geschlecht in der eigenen Wahrnehmung so lange im Hintergrund, so lange die Erwartungen erfüllt werden. Wenn wir

Mechatroniker sehen, wenn wir Bäckerinnen sehen, dann nehmen wir gar nicht wahr, dass es sich um Frauen und Männer handelt, weil das eben unserem Normalitätsgefühl entspricht. Das ändert sich, wenn wir Fotos sehen, die junge Frauen zeigen, die an Autos schrauben, oder junge Männer, die in der Pflege tätig sind. Dann tritt das Geschlecht in den Vordergrund, denn wir sehen etwas, das unsere Vorstellung irritiert. Das zeigt, wie tief verwurzelt in unserem Unterbewussten die Vorstellungen davon sind, was Frauenberufe und was Männerberufe sind. Wir sehen die Männer in den männlichen Berufen, die Frauen in den weiblich konnotierten Berufen, und wir nehmen das wahr als: So ist es halt, ist halt normal, und damit manifestiert und verfestigt sich auch unsere Vorstellung davon, was Frauenberufe und was sind Männerberufe sind. Bewusstsein entsteht in dem Moment, wo wir was sehen, was untypisch ist.

Der Arbeitsmarkt und der Ausbildungsbereich sind Orte, die stark von Geschlechterstereotypen bestimmt sind.

1. Viele Berufe werden als typisch männliche oder typisch weibliche Berufe wahrgenommen.
2. Auch was die Karriereverläufe betrifft, gibt es eine ganz klare Geschlechterverteilung von oben und unten. Oben die Männer, unten die Frauen. Wir haben in Deutschland gerade wieder leidige Diskurse darüber, dass mehr Frauen in die Vorstände der DAX-Unternehmen sollen, was zeigt, dass die Karrieren geschlechtstypisch verlaufen.
3. Das Geschlecht bestimmt auch den Verdienst. In Deutschland haben wir im Durchschnitt immer noch ein Gender-Gap von 23 % Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern.
4. Zusätzlich gibt es auch einen Unterschied in der Anerkennung von Berufsfeldern – männlich konnotierte Berufsfelder sind in der Regel anerkannter als weiblich konnotierte Berufsfelder.

Nun zu dem Thema noch ein Beispiel aus einer Genderbroschüre: Ein Vater ist mit seinem Sohn im Auto unterwegs und baut einen schrecklichen Unfall. Der Vater ist auf der Stelle tot, der Sohn dagegen ist schwer verletzt und muss notoperiert werden. Im OP erleicht der zuständige Unfallarzt und sagt: „Tut mir leid, ich kann das Kind nicht operieren, das ist mein Sohn.“ Was ist des Rätsels Lösung? Der Arzt ist die Mutter. Im Netz gab es einen Blog dazu, den fand ich total lustig. Da hat jemand geschrieben, der das Rätsel nicht lösen konnte: „Hallo, ich habe folgendes Rätsel auf einer Webseite gefunden und ich finde keine vernünftige Lösung dazu. Der Betreiber dieser Seite hat keine Lösung hingeschrieben. Und antwortet auch auf keine Mail. Wenn es zu diesem Rätsel eine vernünftige Lösung gäbe, hätte ich sie gern.“ Ein wunderbares Beispiel dafür, wie sehr für uns Berufe mit einem bestimmten Geschlecht verbunden sind, aber auch, wie sehr die Sprache die Wahrnehmung beeinflusst.

Fangen wir mit den Babys an: Am Anfang sehen sie doch alle ziemlich gleich aus, aber das hält nicht lange vor. Von Anfang an gibt es Rosa für die kleinen

Mädchen und Himmelblau für die kleinen Jungs. Wenn Sie mal bei Google in der Kategorie „Bilder“ „Babybettwäsche“ eingeben, dann kommen Sie immer nur auf rosa und himmelblaue Wäsche, auch alles andere, wie Kinderwagen etc., ist farblich konnotiert. Die Zuschreibung von männlich und weiblich geht also nach der Geburt sofort los.

Die kleinen Mädchen und die kleinen Jungs betreten von Anfang an ganz unterschiedliche Wege in unsere Welt hinein. Die Welten der kleinen Mädchen sind nicht nur in Rosa getaucht, sondern sie sind auch eingeschränkt auf wenige Bereiche. Es geht um Familie und Kinder, es geht darum, mit Babys zu spielen, Haushalt zu spielen, Hausfrau zu spielen. Man kann eine Meerjungfrau oder eine Prinzessin sein.

LEGO hat in diesem Jahr eine neue Reihe herausgebracht: Heartlake City. Der Werbefilm, der Heartlake City beschreibt, zeigt kleine Mädchenpuppen, die durch das Dorf fahren. In Heartlake City gibt es ein Nagelstudio, ein Friseurstudio, eine Kaffeebar und eine Pferdekoppel. Und die kleinen Mädchen fahren mit ihrem Cabriolet durch Heartlake City und fahren vom Nagelstudio zum Friseurstudio, dann geht's kurz am Pferd vorbei und dann mit den Freundinnen zum Quatschen ins Café. Wunderbare Welten, von denen den kleinen Mädchen da erzählt wird. Und noch was: Das erste Mal hat LEGO Puppen produziert, die – weil sie ja Mädchen sind – schlanker sind als alle anderen LEGO-Puppen, die bisher produziert worden sind. Das heißt, im Subtext wird auch noch mitgeteilt, kleine Mädchen müssen dünn sein. Das alles hat vielleicht auch damit zu tun, dass die Industrie das ganze Spielzeug, die ganze Kleidung, alles, was kleine Kinder benutzen und sich wünschen, doppelt verkaufen kann, wenn sie die Teilung der Welt zwischen Jungen und Mädchen zementiert. Das ist das industrielle Interesse, das dahintersteckt, und das sehen wir gerade bei den ganz Kleinen, dass das wieder sehr stark zunimmt.

Wenn wir auf die Jungenwelten im Kindesalter gucken, dann finden wir ganz klassische männliche Zuschreibungen. Die Fabelwelten sind mit Stärke und Macht verbunden, es gibt Wettkampf und Sport, und man sieht Männerberufe.

Das heißt, wenn man die Bedeutung des Genderaspekts für die Berufswahl verändern will, dann muss man damit eigentlich schon im Kindergarten anfangen. Wir haben zwar den Girls' Day, den Boys' Day für die 14-, 15-jährigen, aber wir müssen einfach sehen, dass diese Jugendlichen dann schon 14, 15 Jahre geschlechtstypischer Erziehung hinter sich haben, was seine Wirkung zeigt.

In der Schule geht es natürlich gleich weiter: Mädchen können ja vielleicht noch mit einem Ranzen gehen, auf dem Delfine drauf sind, aber ein Junge, der mit einem Lillifee-Ranzen in die Schule kommt, der wird dort nicht lange glücklich sein. Die Zuschreibungen sind auf Seiten der Jungen noch viel stärker. Für die Mädchen hat die Emanzipationspolitik der letzten Jahrzehnte die Stereotypen ein bisschen aufweichen können. Dennoch: Die Zuschreibungen bezüglich männlich und weiblich setzen sich in der Grundschule und in der weiteren

Schullaufbahn fort. Was gelernt wird und wie gelernt wird, wie mit Mädchen, wie mit Jungen in der Schule umgegangen wird, ist höchst unterschiedlich.

Die Arbeit der Lehrpersonen in der Schule wird ebenfalls vom klassischen Rollenverhalten beeinflusst, da hat sich bis heute wenig geändert. Mädchen sind brav, Mädchen werden daher noch immer als sozialer „Schmierstoff“ benutzt. Man setzt ein Mädchen zwischen drei laute Jungs, damit es ein wenig ruhiger wird. Das scheint immer noch ein probates Mittel zu sein. Und wenn die Mädchen mal wild sind, ist das nicht so schlimm, denn eigentlich sind sie doch die ruhigeren und machen nicht so viele Probleme. Da kann man mal über schwieriges Verhalten hinwegsehen. Jungs wird eher als Mädchen zugestanden, dass sie ein bisschen wild sind. Aber das hat auch seine Grenzen: Buben werden auf der anderen Seite nämlich stärker sanktioniert, wenn sie das Gleiche wie Mädchen tun, weil man dem dann sozusagen früh Einhalt gebieten muss. Das hat vermutlich mit den in der Kindertagesstätte [Kita] eingelernten Verhaltensweisen zu tun. Die Mädchen funktionieren vielleicht deshalb in den ersten Jahren in der Schule besser, weil sie bereits in der Kita die Anforderungen, die in der Grundschule verlangt werden, mehr einüben. Während die Jungs rausgehen und tollen, beschäftigen sich die Mädchen mit Basteln und lernen dabei natürlich auch ruhig zu sitzen, sitzen zu bleiben, sich mit Dingen am Tisch zu beschäftigen, feinmotorische Sachen wie Ausschneiden oder Malen. Das sind wunderbare Vorübungen für das, was man dann in der Grundschule braucht.

Es gibt inzwischen Studien darüber, dass das gleiche störende Verhalten bei Jungs und bei Mädchen in der Schule unterschiedlich geahndet wird, was offensichtlich etwas mit den Geschlechterbildern zu tun hat, die die Lehrkräfte unbewusst im Hinterkopf gespeichert haben. Mädchen werden stärker gefördert und gelobt für Lesen, Sprachkenntnisse, ihre musischen Kompetenzen, Jungs für Rechnen, für mathematisches und naturwissenschaftliches Wissen. Das führt dann dazu, dass Jungs dann schlechter lesen können. Es werden durch die Geschlechterbilder schon ganz früh die Weichen gestellt und bestimmt, was Mädchen und was Jungs in der Schule lernen und wofür sie sich interessieren. Und wenn wir dann z. B. mit 15-jährigen Mädchen am Girls' Day versuchen, sie für technische oder handwerkliche Berufe zu interessieren, dann fehlt ihnen nicht nur das Interesse, sondern möglicherweise auch ein Stück Wissen. Wir sehen oftmals, dass den Mädchen einfach zwei, drei Schuljahre an mathematischem Lernen oder Wissen oder naturwissenschaftlichem Wissen fehlen, weil sie sich sozusagen innerlich abgemeldet haben, schon viele Jahre früher, und dann auch nicht angehalten worden sind, sich für diese Bereiche zu interessieren. Und das beeinflusst die Berufsentscheidung.

Die OECD hat 2009 in der PISA-Studie gesondert ausgewertet, welchen Zusammenhang das Geschlecht und die mathematischen Leistungen haben. Es konnte nachgewiesen werden, dass es einen Zusammenhang gibt zwischen der mathematischen Leistung von Mädchen und der Frage, wie sehr stereotypes Rollendenken in der jeweiligen Gesellschaft verankert ist. Je stärker die

Geschlechterstereotypen in einer Gesellschaft, umso schlechter sind die mathematischen Leistungen von Mädchen. Je höher die Gleichberechtigung in einem Land ist, desto ähnlicher sind die Leistungen in Mathematik zwischen Jungen und Mädchen.

Noch etwas ist in diesem Zusammenhang interessant. Man hat Mädchen ein und dieselbe mathematische Aufgabe vorgelegt. Einmal hat man ihnen gesagt, dass es sich um eine mathematische Aufgabe handelt, einmal nicht. Wenn die Mädchen wussten, dass sie eine mathematische Aufgabe vor sich hatten, hatten sie deutlich mehr Schwierigkeiten, die Aufgabe zu lösen, als wenn sie die gleiche Aufgabe nicht als solche identifiziert hatten. Mathe kann ich nicht, ich bin ein Mädchen, schaff ich nicht, so wird von ihnen gedacht. Wie wir also sehen, werden Geschlechterstereotypen in der Schule verstärkt. Das, was sozusagen mit Lillifee und Bob, dem Baumeister, in der frühen Kindheit angelegt wird, verstärkt sich im Laufe des Schullebens.

Ein Letztes: Was wir auch beobachten können, ist, dass die Schulabschlüsse von Mädchen im Durchschnitt besser sind als die der Jungs. Das Phänomen ist nicht neu, neu ist, dass es durch die OECD-Studie und durch die PISA-Studie öffentlich geworden ist. Mädchen haben schon seit vielen Jahrzehnten im Durchschnitt die Schule besser abgeschlossen. Das gilt für Mädchen aus allen Schichten, immer im Vergleich zu den Jungs aus den gleichen Schichten.

Das führt dazu, dass von jungen Mädchen erwartet wird, dass sie gut sind, was Mädchen schon mit zehn, elf Jahren sehr belastet. Die LBS-Kinderstudie in Nordrhein-Westfalen besagt, dass ein Drittel der zehn-, elf-, zwölfjährigen Mädchen als größte Angst in ihrem Leben angibt, dass sie in der Schule versagen. Und nur 12 % der Mädchen geben an, die größte Angst ihres Lebens sei, dass ihre Eltern sterben könnten. Man sieht also, wie hoch der Leistungsdruck bei den Mädchen ist. Gleichzeitig gibt es ganz wenig Anerkennung für ihre guten Leistungen. Mädchen sind fleißig, Jungs sind – wenn sie gut sind – genial.

Leider nimmt die Förderung von Mädchen in der Schule deutlich ab. Die Jungs sind im Zentrum der Aufmerksamkeit, vor allem da ihre Leistungen schlechter sind als die der Mädchen. Darüber gibt es viele Diskussionen und man versucht es auch mit verschiedenen Förderprogrammen. Allerdings erkennt man nicht, dass das, was die Jungs am Lernen hindert, ganz viel mit den Männlichkeitsbildern zu tun hat – mit den Männlichkeitsbildern, die Jungs haben, aber auch mit den Männlichkeitsbildern derer, die mit Jungs arbeiten. Man hört Sätze wie: „Wir brauchen einfach mehr Männer in den Kitas, wir brauchen mehr Männer in den Grundschulen!“ und „Wenn wir überall mehr Männer haben, dann lernen die Jungs auch wieder stärker!“. Damit will man das Problem lösen. Aber es liegt nicht am biologischen Geschlecht des Lehrers oder der Lehrerin oder der Kita-Erzieherin. Es liegt an den Geschlechterbildern der in diesem Kontext handelnden Personen und an den Geschlechterbildern der Gesellschaft. Es liegt an dem, welche Vorstellungen es von Weiblichkeit und Männlichkeit gibt und wie wir sie an Mädchen und an

Jungs – in der Regel unbewusst – weitergeben. Das Problem ist die fehlende Reflexion. Die Genderpädagogik ist deshalb so wichtig, denn sie will genau diese Reflexion. Es geht in der Genderpädagogik nicht darum, dass Mädchen alles machen sollen, was Jungs machen, und Jungs alles machen sollen, was Mädchen machen, sondern es geht darum, dass wir nicht so früh und nicht so stark – wie es geschieht – die Welt in Mädchenwelten und Jungenwelten aufteilen und beiden Seiten so den Zugang zur anderen Hälfte versperren.

Aus diesem Hintergrund dann zu behaupten, dass die Berufsentscheidungen von Mädchen und Jungen freie Entscheidungen sind, ist zynisch. Wenn Mädchen einen männlich konnotierten Beruf wählen, dann müssen sie in die andere Hälfte der Welt wechseln, in eine Welt, die ihnen bisher vorenthalten worden ist. Das ist ein sehr hoher Anspruch und sehr schwierig. Die geschlechtliche Sozialisation, die bei der Geburt beginnt, sich in der Kita und in der Schule fortsetzt, hat Auswirkungen auf die Berufswahl. Die Berufsentscheidungen sind nachweislich stark von den Geschlechterstereotypen bestimmt. Mädchen und Jungen entscheiden sich mehrheitlich für Berufsfelder, die den klassischen Zuschreibungen von Männlichkeit und Weiblichkeit entsprechen. Das Berufsfeld, das sie sich aussuchen, muss zum Mädchen-Sein beziehungsweise zum Junge-Sein passen. Bei den Mädchen geht das oftmals einher mit der Frage der Vereinbarkeit des Berufs mit der Familie. Mädchen haben oftmals noch die Idee des Zuverdienens im Kopf. Den Jungs sind Einkommen, Karriere und Ansehen wichtig. Jungs sehen sich nach wie vor oftmals als Ernährer der Familie. Allerdings sind das Vorstellungen, die heute von keiner Realität mehr gedeckt sind. Die wenigsten Frauen werden ein Leben als Dazuverdienerin führen, die meisten Frauen müssen heute einer Erwerbsarbeit nachgehen, um ihren Lebensunterhalt zu sichern.

Nun zur Arbeitswelt, die von Arbeitgebern und -geberinnen bestimmt wird. Und die halten auch sehr oft an ihren Vorstellungen von weiblich und männlich fest. Wir haben zum Beispiel in Deutschland einen steigenden Anteil von Frauen, die Ingenieurwissenschaften studieren. Gleichzeitig ist es so, dass zwar Ingenieure gesucht werden, aber die Arbeitslosigkeit unter den fertig studierten Ingenieurinnen sehr hoch ist. Das heißt, die Frauen, die in männlich konnotierte Berufe gehen wollen, werden nicht genommen.

Frauen und Naturwissenschaften – das scheint eine schwierige Paarung zu sein. In diesem Sommer hat die Europäische Kommission für teures Geld einen Werbefilm machen lassen. „Science: It’s a girl thing!“ – mit diesem Film sollte versucht werden, mehr junge Frauen in die Naturwissenschaften zu bringen. Man wollte die Jugendlichen da abholen, wo sie stehen. Man dachte, dass die Mädels alle an Schminken, Schönheit, an High Heels interessiert sind, und wenn man sie für Technik und für die Naturwissenschaften gewinnen will, dann müssen die Frauen im Film High Heels tragen, und man muss ihnen zeigen, dass man die Naturwissenschaften nutzen kann, um Lippenstifte herzustellen. Der Mann im Film hat den weißen Kittel an und die schwarze Brille auf der Nase – der ist sozusagen der Wissenschaftler – und die Mädels

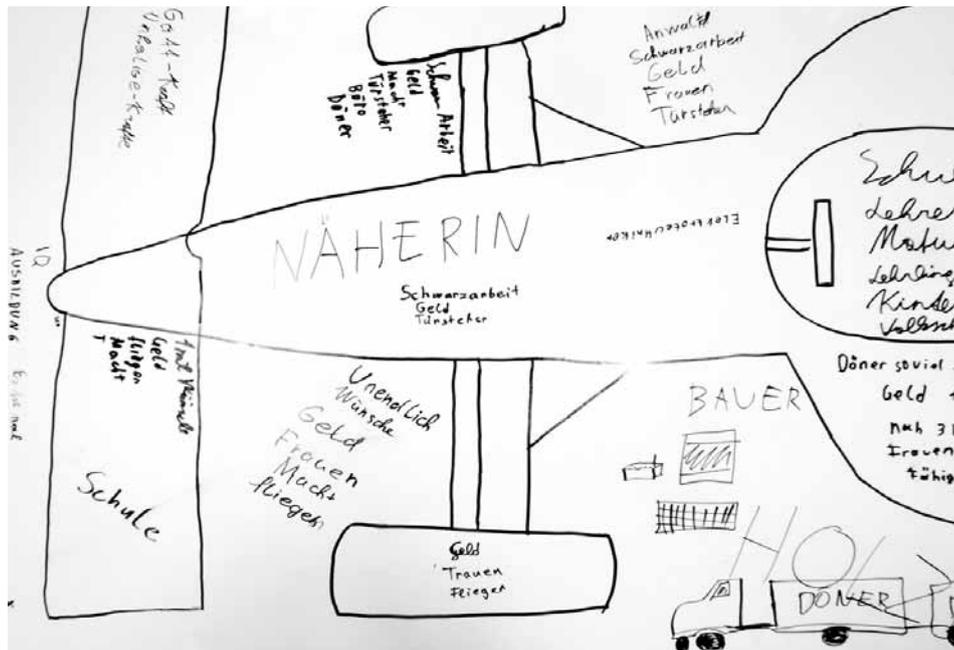
hopsen herum, als wollten sie auf den Laufsteg. Das ist das, was man sieht, und das zeigt, wie tief verwurzelt diese Geschlechterbotschaften sind. Also dass selbst so eine EU-Kommission auf die Idee kommt, solche Filme zu machen und sozusagen wieder mit Sexyness, mit diesen klassischen Weiblichkeitsrollen versucht, Mädchen für mädchenuntypische Berufsfelder zu begeistern, sagt einiges aus. Der Film ist übrigens von der Homepage runtergenommen worden, nachdem es innerhalb von zwei, drei Wochen europaweit von vielen Frauenorganisationen Proteste gegeben hat.

Was können wir nun gegen diese Geschlechtertypisierung tun, die Mädchen und Jungen an einer freien Berufswahl hindert? Es gilt, dem was entgegenzusetzen! An jeder Stelle, an der wir sind, an der wir wirksam werden können, müssen wir versuchen, etwas gegen diese Stereotypisierung zu tun, um die Entwicklungsmöglichkeiten für Mädchen und Jungen zu vergrößern. Es geht darum, dass wir die Berufsfelder von Geschlechterzuschreibungen dieser Art entkoppeln. Ich glaube, nur so wird es gehen. Mit den Kampagnen der letzten 20, 25 Jahre, die versucht haben, Mädchen auch in technische Berufe und Jungs auch in pflegende Berufe zu bringen, sind wir nicht weitergekommen, weil wir die relevanten Konnotationen von männlich und weiblich nicht aufgelöst haben. Wir haben nur versucht, einzelne Mädchen und Jungen zu ermutigen, die Geschlechtergrenzen zu überschreiten. Und das hat eben nur sehr begrenzt funktioniert, nämlich nur bei Jungen und Mädchen, für die diese Geschlechterzuschreibungen aus anderen Gründen nicht besonders wichtig sind. Die sagen, es gibt Dinge in meinem Leben, die für mich wichtiger sind, und deshalb mache ich das. Und sie riskieren unterschiedlich: So sind männlich konnotierte Berufsfelder im Durchschnitt höher bewertet. Das heißt, Mädchen, die sich in männliche Berufsfelder hineinbegeben, haben eher mit einer gesellschaftlichen Aufwertung zu rechnen. Jungs, die in weiblich konnotierte Berufsfelder reingehen, werden eher Abwertung erfahren. Die Frauenberufe sind schlechter bezahlt und sozial weniger angesehen.

Was wir brauchen, sind Bildungslandschaften und Jugendarbeitslandschaften, die vielfältig sind, in denen sich Mädchen und Jungen möglichst frei bewegen können, die wenig Stereotypisierungen zeigen. Umdenken müssen die Lehrkräfte, wir brauchen eine neue Lernumgebung, eine geschlechtersensible Didaktik, Sprache, dementsprechende Bücher und Lernmaterial, alles, was wir Kindern und Jugendlichen anbieten, muss möglichst vielfältig sein und eine geringe Geschlechterkonnotation aufweisen. Man braucht LehrerInnenkollegien mit hoher Diversität und ebensolche AusbilderInnen: Personen unterschiedlicher sozialer Herkunft, unterschiedlicher Hautfarben, unterschiedlicher Ethnien, Kulturen, und, und, und würden verschiedene Geschlechterbilder vermitteln, was den Kindern und Jugendlichen mehr Auswahlmöglichkeit geben würde. Das ist mehr als nur den Anteil an männlichen Lehrkräften in den Schulen zu erhöhen. Außerdem müssten die Lehrkräfte in geschlechtersensibler Pädagogik ausgebildet und in der Lage sein, die eigenen Geschlechterbilder zu reflektieren. Mädchen und Jungen brauchen

Vorbilder, die eine hohe Offenheit leben und sich nicht in engen Bildern von Männlichkeit und Weiblichkeit verlieren. Es ist nicht sinnvoll, dass wir versuchen, uns neutral zu verhalten, wichtig wäre es, dass wir in den LehrerInnenkollegien darüber sprechen, welches Bild von Mann- und Frau-sein wir haben. Auch in einem rein weiblichen Kollegium kann eine Vielfalt von Geschlechterbildern repräsentiert sein.

Mädchen und Jungen müssen auch in der Gesellschaft sehen können, dass Weiblichkeit und Männlichkeit sehr unterschiedlich gelebt werden können. Ich glaube, das ist der Schlüssel, der eine größere Beweglichkeit in der Berufswahl verspricht, eine Wahl, die nicht am biologischen Geschlecht festgemacht wird. Das heißt – und damit komme ich zum Schluss –, wir müssen im Grunde die Normalität ändern. Es geht nicht darum, andere Welten zu konstruieren, sondern die Vorstellungen der Gesellschaft über die Normalität zu verändern. Mädchen und Jungen müssen ermutigt werden, die ganze Welt ungeteilt in Angriff zu nehmen.



Ausschnitt aus einem BOXENSTOPP-Brainstormplakat von SchülerInnen der HS Gratwein

Bernhard Heinzlmaier

Jugend und Arbeitsmarkt.

Theorie

[Aufzeichnungen zu einem Vortrag von Bernhard Heinzlmaier im Rahmen des BOXENSTOPP-Symposiums zur Bildungs- und Berufsorientierung in Graz, November 2012]

Ich behandle die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, unter denen wir heute leben und unter denen junge Menschen heute ihre Berufswahl treffen. Was wir heute erleben – ich beziehe mich auf den deutschen Soziologen Wilhelm Heitmeyer –, ist eine umfassende Ökonomisierung des Sozialen, das heißt, der Markt dehnt sich aus, er greift über auf alle gesellschaftlichen Bereiche, die bisher von ihm noch unberührt waren. Man kann das ruhig als Landnahme bezeichnen. Heitmeyer meint, dass gerade ein Prozess in Gang ist, den er als Umwandlung der Marktwirtschaft in die Marktgesellschaft bezeichnet. Das bedeutet Folgendes: Früher war der Markt begrenzt, es gab noch Bereiche außerhalb des Marktes. Heute ist aufgrund der Entwicklung zur Marktgesellschaft der Markt dabei, allumfassend zu werden, er unterwirft sich alle gesellschaftlichen Bereiche, somit auch die Schule und die Bildungsinstitutionen.

Was sind nun die Imperative des Marktes, der heute alles erfasst und alles ergrift: Effizienz, Nützlichkeit, Verwertbarkeit, Funktionsfähigkeit, Rentabilität. Diese Imperative werden zu den Gradmessern des menschlichen Denkens und Handelns. Es gibt mehrere Konsequenzen, die diese Vermarktwirtschaftlichung des Lebens der Menschen bewirkt. Ich möchte nur zwei nennen: Die erste Konsequenz ist, dass das Familienleben und die Schule sich den Anforderungen des Arbeitsmarktes unterzuordnen haben. Die zweite ist, dass wir in einer Gesellschaft leben, in der die Erwerbsarbeit ins Zentrum des Denkens und Handelns der Menschen rückt. Heute machen sich bereits die Kinder Gedanken über ihre berufliche Zukunft, und das im Alter von acht, neun, zehn Jahren, da denken sie bereits über ihre berufliche Zukunft nach. Meiner Meinung nach ist das ein Irrsinn. Ich bin 52 und wie ich elf, zwölf Jahre alt war, habe ich mit dem Thema Beruf überhaupt nichts anfangen können. Es hat mich auch nicht interessiert als ich 18, 19 oder 20 war. Ich bin auf die Universität gegangen, vor allem aus dem Grund, um nicht arbeiten zu müssen. Ich hatte zu dem Zeitpunkt überhaupt keine Pläne für meine berufliche Zukunft. Und: Ich hab heute noch keinen Plan, mir ist das völlig egal, ich mache, was mich interessiert und denke nicht an Statuserfolge oder an Einkommen. Ich glaube, meine ganze Generation, mein ganzer Freundeskreis hat aus Menschen bestanden, die so gedacht haben. Wir haben alle lang studiert, haben uns durch Jobs über Wasser gehalten, bis zum 27., 28. Lebensjahr waren

wir an den Universitäten. Im Seminar für Sprachphilosophie haben wir noch geraucht. Auch wenn wir uns mit Fragen die Schule betreffend auseinandergesetzt haben, haben wir in unseren Hörsälen des philosophischen Instituts natürlich geraucht, das hat keinen Menschen gestört. Man ist gekommen und gegangen, wann man wollte – es war ein ungezwungenes, ungebundenes Sein. Wenn man heute auf Universitäten schaut, erkennt man, dass sie vom Markt vollkommen erfasst sind, sie sind der Ökonomie unterworfen. Es ist alles geregelt, alles formalisiert, wir sind dabei, unsere ganzen Universitäten in idiotische Schulbetriebe umzuwandeln, in denen dumpf vor sich hin studierende Menschen irgendwelche Multiple-Choice-Tests ausfüllen. Es ist einfach erschütternd. Das ist die Folge der Ökonomisierung des Sozialen und der Lernkultur innerhalb von 30 Jahren. Die Universitäten haben nun ein völlig anderes Gesicht und funktionieren in einer völlig anderen Form.

In diesem Kontext möchte ich noch auf einen österreichischen Soziologen und Wirtschaftswissenschaftler hinweisen, der in den USA gestorben ist: Karl Polanyi.

Polanyi hat darüber schon in den 40er-Jahren des vorigen Jahrhunderts geschrieben. Sein Buch, das ein Schlüsselwerk für diese Thematik ist, nennt er „The Great Transformation“. In diesem Buch schreibt er, dass in unserer Zeit die Wirtschaft nicht mehr in die sozialen Beziehungen eingebettet ist, sondern die sozialen Beziehungen in das Wirtschaftssystem eingebettet sind. Das heißt, die Machtverhältnisse haben sich umgekehrt, war früher die Wirtschaft der Diener des Menschen, so ist heute der Mensch der Diener der Wirtschaft und seine ganzen Beziehungen sind in das Wirtschaftssystem eingebettet. Zuerst kommt die Ökonomie und dann erst kommt der Mensch.

Damit beschäftigt sich auch Michel Foucault, der 1984 leider an Aids gestorben ist. Es wäre sicher interessant gewesen, was er zu den Entwicklungen gesagt hätte, wenn er noch lebte. Foucault beschäftigt sich in seinen Forschungen mit der Anrufung des Selbst als Herrschaftsinstrument. Damit meint er eine Form der Beherrschung des Menschen, die nicht auf Fremdzwang sondern auf Selbstzwang beruht; der Mensch wird dazu aufgerufen, sein eigenes Selbst zu beherrschen und indem er das tut, unterwirft er sich der Herrschaft eines Systems, die auf der Mobilisierung der Selbstzwänge beruht. Foucault nennt das die paradoxe Verpflichtung zur Freiheit. Ein anderer Soziologe, Ulrich Bröckling, hat das, was Foucault die paradoxe Verpflichtung zur Freiheit nennt, das unternehmerische Selbst genannt. Das unternehmerische Selbst baut auf dem Verhaltensmodell des Entrepreneurs auf. Der Menschentypus, der heute verlangt wird, das ist ein Mensch, der aktiv aus sich selbst heraus handelt, sich immer Ziele setzt und versucht, diese Ziele durch Rückgriff auf seine eigenen Ressourcen zu erreichen. Dieses unternehmerische Selbst, dieser Entrepreneur, ist heute nicht mehr nur als Unternehmer anzutreffen, sondern dieser Entrepreneur ist das Vorbild für jeden Beschäftigten – auch für unsere abhängigen Beschäftigten – geworden. Das heißt, Bröckling sagt, dass man heute innerhalb der Unternehmen als Unternehmer agieren muss.

Er nennt das den Arbeitskraftunternehmer. Das heißt, der Arbeitskraftunternehmer hat innerhalb des Betriebs zu funktionieren wie ein Unternehmer, wie ein Entrepreneur außerhalb des Betriebs. Es werden ihm Ziele gesetzt, und er muss diese Ziele aus eigener Motivation heraus mit eigenen Ressourcen erreichen, möglichst ohne Unterstützung, möglichst frei. Er ist frei, alles zu tun und am Ende wird abgerechnet. Also das heißt, alles läuft unter dem Prinzip der Selbstorganisation, der Selbstkontrolle, der Mensch wird heute ausgebeutet und beherrscht durch das, was Foucault und Bröckling die Aktivierung des eigenen Selbst nennen. Das heißt, die Menschen werden durch die Aktivierung in Herrschaftszusammenhänge und in ökonomische Kontexte eingebunden, bewirtschaftet und ausgebeutet. Wenn Sie den Begriff „unternehmerisches Selbst“ nachschlagen, dann landen Sie beim Duden. Der Duden hat Anfang des neuen Jahrtausends ein Wörterbuch der New Economy herausgegeben, glücklicherweise sind wir jetzt von dieser New Economy schon befreit, sie ist glücklicherweise zugrunde gegangen und mit ihr die kranke Ideenwelt, die damit verbunden war. In der New Economy war das unternehmerische Selbst identisch mit dem Begriff der Ich-AG. Im Wörterbuch der New Economy wird die Ich-AG folgendermaßen beschrieben: Das Verständnis der eigenen Person als Aktiengesellschaft. Der Begriff bezeichnet den entscheidenden Wandel zur Jahrtausendwende, Menschen sehen sich verstärkt als Lebensunternehmer, die Eigenverantwortung statt Fremdverantwortung wählen. Das heißt, da ist wieder diese paradoxe Freiheit, die Eigenverantwortung: Der Mensch wird dazu verdonnert, Eigenverantwortung zu übernehmen und indem er Eigenverantwortung übernimmt, wird er in das bestehende Wirtschaftssystem integriert; indem er Eigenverantwortung übernimmt, unterwirft er sich der Herrschaft der ökonomischen Strukturen. Diese Entwicklung geht auch mit dem ökonomisch erzwungen Rückzug des Staates aus einem flächendeckenden Sicherheitsnetz einher. In einer solchen Arbeitskultur, in der mehr Eigenständigkeit und Unternehmertum verlangt wird, es um den Arbeitskraftunternehmer geht, gehört es wie in einer realen Aktiengesellschaft dazu, dass man permanent am Kurswert der eigenen Person arbeitet. Man muss seine Ich-Aktie unbedingt nach oben treiben. Das ist die Logik, die dahintersteht.

Die Ökonomisierung des Sozialen und die Vermarktwirtschaftung der Bildung führen auch zu einem Ungleichgewicht in der Wissensgesellschaft, führen zu einer Dominanz eines Begriffes, den Oskar Negt die halbierte Vernunft nennt. Oskar Negt geht davon aus, dass in unseren Bildungsinstitutionen der Wert des Wissens nur im Hinblick darauf bestimmt wird, ob dieses Wissen im Zusammenhang einer betriebswirtschaftlichen Rationalität nützlich ist. An Wissen wird vermittelt, was in einem betriebswirtschaftlichen Kontext genutzt werden kann, nur dieses Wissen wird gefördert. Wissen, das nicht betriebswirtschaftlich nutzbar ist, wird an den Rand gedrängt und ausgeschieden. Daher gibt es ein Mehr an technischem, betriebswirtschaftlichem und naturwissenschaftlichem Wissen – worauf Negt hinweist –, während das Wissen im humanwissenschaftlichen und im kulturellen Bereich reduziert wird, Deutungswissen, reflektierendes Wissen und politische Urteilskraft sind eindeutig

unterrepräsentiert. Wir reduzieren in den Schulen laufend Bereiche wie Musikerziehung, wir reduzieren den Literaturunterricht, wir reduzieren den Sportunterricht, also alles, was keinen unmittelbaren ökonomischen Nutzen bringt, wird ausgeschieden. Die halbierte Vernunft adressiert nur das technische, betriebswirtschaftliche und naturwissenschaftliche Vermögen, alles, was den Menschen ermächtigt und befähigt, Machtstrukturen zu hinterfragen, politische Prozesse zu hinterfragen, alles das wird in den Hintergrund gedrängt. Übrig bleibt also die halbierte Vernunft.

Das heißt, wir haben es mit einer Form der neoliberalen Schulsozialisation zu tun, ökonomisches Denken wird verallgemeinert, der Ökonomismus dringt in die Bildungseinrichtungen ein, Bildungseinrichtungen vermitteln in erster Linie Informationen, die im Kontext einer betriebswirtschaftlichen Rationalität sinnvoll sind. Was sie nicht vermitteln: eine moralisch ethische Erziehung, politische Reflexionsfähigkeit, kritische Haltungen. Sie zielen darauf ab, den Menschen in das ökonomische System einzubauen und zu nützlichen Rädchen in diesem ökonomischen Kontext zu erziehen.

Negt folgt in seinen Ausführungen auch der Systemtheorie rund um Luhmann. Luhmann sagt, das ökonomische System besitzt keine Moral. Im ökonomischen System geht es immer um den Dualismus zwischen Vorteil und Nachteil, zwischen Gewinn und Verlust. Das ökonomische System kennt kein Gut und Böse, kennt nicht den Gegensatz zwischen Wahrheit und Irrtum. Das heißt, Ökonomisierung des Sozialen bedeutet die Verdrängung und Herauslösung der Moral aus der Gesellschaft. Am Ende bleiben letztendlich nur ökonomistisch agierende Subjekte über, die nur mehr die Gegensatzpaare Erfolg – Misserfolg und Gewinner – Verlierer kennen. Das ist die Problematik, die heute in den meisten europäischen Ländern herrscht. Kampfplatz der ökonomischen Interessen sind die Kinder, die von Eltern missbraucht werden, um die eigene Erfolgsgeschichte in ihnen weiterzuschreiben.

Der deutsche Soziologe Sighard Neckel, der lange Zeit in Wien unterrichtete, hat beschrieben, wozu das führt: Er sagt, dass wir es heute mit einer performativen Ökonomie zu tun haben, mit einer performativen Kultur, in der die Leistungserbringung in der Bedeutung vom Leistungsverkauf verdrängt wird. Das heißt, es zählt die Performance, es zählt die Selbstdarstellung. Neckel meint, dass wir gar nicht mehr von einer Leistungsgesellschaft reden können – denn die Leistungsgesellschaft wäre eine Gesellschaft, die sich auf der Ebene der Sachverwirklichung legitimiert –, sondern er spricht von einer Erfolgsgesellschaft. In einer Erfolgsgesellschaft geht es nicht um Leistung, sondern es geht um den performativen Markterfolg. Das heißt, es gewinnen die besten Selbstdarsteller, die die sich am besten inszenieren können, und nicht die, die die beste arbeitsbezogene Leistung erbringen. Das will die performative Kultur; deswegen ist es auch wichtig, die Menschen in den Ausbildungsinstitutionen auf diese performative Kultur vorzubereiten. Es geht darum, gute Selbstdarsteller zu erziehen, die dann in der Lage sind, z. B. in

Assessment-Verfahren eine gute Rolle zu spielen. In meinem Unternehmen haben wir zwar kein Assessment-Verfahren, aber auch wir erleben, dass wir Leute bei uns aufnehmen, in denen wir uns täuschen, und die sich dann nach dem Ablauf von einem Jahr als ungeeignet für den Job erweisen. Sie haben aber im Aufnahmegespräch absolut super performt. Sie haben gelernt, wie man sich präsentiert, sie haben gelernt, wie man sich in einem Interview, wie das heute heißt, benimmt. Die sind gut gecoacht und sie sind dennoch unfähig. Im Wesentlichen ist die ganze Kultur heute auf diese performative Ökonomie zugeschnitten, das heißt, es geht nicht mehr um die Sache selbst, sondern es geht immer um Kriterien, die außerhalb der Sache selbst liegen. Leute machen heute nichts mehr um der Sache willen, sondern sie machen es nur deshalb, um am Markt damit erfolgreich zu sein. Das heißt, das Wesen der Dinge ist aus der Substanz der Dinge verschwunden und hat sich in die Form verflüchtigt. Es geht immer nur um das Formale, es geht nicht mehr um die Substanz. Die Substanz der Dinge ist sekundär. Es ist für den, der etwas produziert, sekundär, was er produziert, es geht letztlich darum, dass es auch am Markt erfolgreich sein muss.

Für die berufliche Orientierung bedeutet das, dass zunächst die Statusfragen geklärt werden. Es ist vor allem in den Bildungsschichten zu sehen, dass sich die Eltern nicht mehr Gedanken darüber machen, was ihre Kinder wollen, sondern sie machen sich Gedanken darüber, was auf dem Markt nachgefragt ist. Das führt dazu, dass wir am Ende unglückliche Menschen haben, die Dinge machen, mit denen sie sich eigentlich überhaupt nicht identifizieren.

Ein besonders perverses Beispiel, was den Neoliberalismus und seine Folgen betrifft, ist die Katharinenschule in Hamburg. Hamburg ist eine Stadt, die einen großen Schulkonflikt hinter sich hat, der rot-grüne Senat ist im Jahr 2010 über die Schulpolitik gestolpert. Es gab den Versuch, eine Gesamtschule einzuführen, also eine Grundschule, in der alle Kinder die ersten sechs Jahre ihres Lebens verbringen. Diese Schule wäre regional verpflichtend gewesen, das heißt, die Eltern hätten nicht ausweichen können. Es sollte Schulzentren geben in die alle Kinder, die in einer bestimmten geografischen Zone wohnen, gehen müssen, unabhängig des Status ihrer Eltern. Das hat zum Aufstand des Hamburger Bürgertums geführt, weil die natürlich nicht wollten, dass ihre Kinder mit den Proleten aus der Unterschicht gemeinsam erzogen werden. Darüber ist der Senat gestürzt. Parallel zu diesem Ansinnen entstanden aber schon vorsorglich eine große Zahl von Privatschulen, um den Bürgern die Flucht aus dem Regelschulsystem zu ermöglichen. Das Konzept konnte nicht umgesetzt werden, es wurde ein sozialdemokratischer Senat gewählt, der als erstes den Bürgern versprochen hat, dass an der Schulpolitik nicht mehr gerüttelt wird. Und seitdem herrscht wieder Ruhe, und das Bürgertum hat wieder seine Gymnasien, seine Eliteschulen, es sind wieder alle glücklich und das Proletariat hat weiter seine schlecht finanzierten Regelschulen, wo dann also die Kinder vor sich hinvegetieren und das ist gut so, denn es muss in einer Konkurrenzgesellschaft Gewinner und Verlierer geben, und die müssen

auch deutlich sichtbar sein. Wenn es keine Verlierer gäbe, worüber könnte sich dann der Gewinner freuen? Sein Gewinn wäre sinnlos; Gewinn macht nur Sinn, wenn es auch jemanden gibt, der verliert. Und dennoch braucht es auch die Privatschulen, wie die Katharinenschule, eine Privatschule, die sich als Kaderschmiede zukünftiger Wirtschaftsbosse versteht. Und die haben dann auch PR-Firmen und Werbefirmen, die ihre Werbung produzieren und da sehe ich richtig so einen „Werbeheinz“ in seinem kreativen Taumel, wie er Texte wie den folgenden formuliert: *Die Schulkinder genießen ihre Pause auf dem wohl höchsten Pausenhof der Stadt mit spektakulärem Panorama und lernen so eine wichtige unternehmerische Tugend: den Weitblick.* Und ich frage mich, welcher Vollidiot schickt sein Kind in eine Schule, die mit so einer Banalität Werbung macht? Also da muss man ja verrückt sein. Der unternehmerische Weitblick, wenn die Kinder am Dach ihrer Schule stehen und den Blick über den Hafen schweifen lassen. Das ist kreative Kommunikation im Neoliberalismus, das ist Kommunikation für Leute, die offenbar zu viele Castingshows gesehen haben und die schon komplett von der Kulturindustrie geistig entkernt sind.

Es gab in Hamburg auch eine Initiative zur Abschaffung des Kunstunterrichts. Völlig logisch, so was muss es ja geben, denn wer braucht den Kunstunterricht? Das Ansinnen konnte nur abgewehrt werden, indem man argumentiert hat, dass das Gehirn beim Kunstunterricht mit komplexen Strukturen umzugehen lernt, was später auch im Berufsleben hilft. Das heißt, die Kunst an sich ist völlig sekundär, um die geht es nicht. Es geht um ihren Effekt auf die Ökonomie. Es geht um die Verwertbarkeit. Die Kunst an sich ist nichts wert. Wenn man also ein Bild, das da an der Wand hängt mit Jugendlichen betrachtet, dann ergibt sich der Sinn dieser Betrachtung nicht aus der Substanz dieses Kunstwerkes und aus dem Umgang damit, sondern der Sinn ergibt sich nur daraus, dass das Auswirkungen auf das Gehirn hat und ihm in der Folge hilft, mit komplexen Strukturen umzugehen. Das heißt, der Sinn jeglicher menschlicher Handlung wird externalisiert. Der Sinn liegt immer außerhalb, niemals in der Sache selbst. Der Sinn muss immer ein ökonomischer sein und in dem Augenblick, wo er ein ökonomischer Sinn ist, liegt er schon außerhalb der Sache. Ich wollte Ihnen hier nur zeigen, was Ökonomisierung des Sozialen bedeutet.

Der nächste Schritt ist es zu beschreiben, was die Werte der jungen Menschen im Moment ausmacht, welche Bedeutung diese Werte für ihre Orientierung auf den Arbeitsmarkt haben. In Österreich unterscheiden wir zwischen postmaterialistischen Schülern und materialistischen Lehrlingen: Die oberen sozialen Schichten tendieren zu einer postmaterialistischen Grundhaltung, die unteren Sozialschichten tendieren zu einer materialistischen Grundhaltung. Was bedeutet das? Das bedeutet, dass Jugendliche aus bürgerlichen Elternhäusern sich für Politik, für Partizipation, durchaus auch für moralische Fragen interessieren. Sie tendieren in ihrem politischen Engagement eher nach links, sie sind ein Potential an Grünwählern. In Bezug auf den Beruf sind

das Leute, die sich darin selbst verwirklichen wollen. Es dominieren nicht die Pflicht und die Akzeptanzwerte, sondern die Selbstverwirklichungswerte. Es sind Leute, die sagen, mir geht's um die Sache, ich möchte was machen, was meinem Interesse entspricht. Wenn wir in der sozialen Hierarchie nach unten gehen, dann finden wir einen immer größeren Anteil an Menschen vor, denen es nicht um die Sache geht, sondern die Berufe nur im Hinblick auf ihre Statusnützlichkeit wählen. Das heißt, der Beruf ist in erster Linie dazu da, um Ansehen und Einkommen zu generieren. Die Sache selbst ist egal. Die ist zunächst einmal eine grobe Differenzierung.

Wir müssen noch darauf achten, dass sich natürlich auch die Mittelschichten ausdifferenzieren. Also das heißt, in den Mittelschichten gibt's einen Teil, bei denen überwiegt das ökonomische Kapital gegenüber dem kulturellen Kapital. Also das wäre Stronach: viel ökonomisches Kapital, wenig Bildungskapital. Das wäre eine Seite des Bürgertums, die denken dann auch sehr marktorientiert.

Dann gibt es auf der anderen Seite Oberschichten, wo das kulturelle Kapital das ökonomische Kapital überwiegt. Die haben dann eine Orientierung, die stärker auf Selbstverwirklichung ausgerichtet ist. Das gilt auch für deren Kinder.

Generell kann man bei den Jugendlichen abseits dieser Differenzierungen, die ich jetzt vorgenommen habe, eine starke Orientierung in Richtung nutzenorientierte, nüchterne Herangehensweise an die Arbeit feststellen. Was in der Schell-Studie als Neopragmatismus bezeichnet wird, das finden wir seit ca. 20 Jahren in den empirischen Daten: einen stark ausgeprägter Pragmatismus, der letztendlich dazu führt, dass Entscheidungen primär entlang des persönlichen Nutzens getroffen werden. Kriterien für die Berufsentscheidungen sind in immer größerem Ausmaß materielle und Imagekriterien.

Ein Beispiel: Wenn wir mit Jugendlichen – 13-, 14-, 15-jährigen – arbeiten und diskutieren, dann antwortet z.B. 14-jähriges Mädchen aus der oberen Mittelschicht, angesprochen auf ihre Berufsvorstellungen, beispielsweise: „Ich hab das mit meinem Vater besprochen, ich möchte entweder Juristin oder Ärztin werden.“ Wenn man dann weiter nachfragt, ist es ihr völlig egal, was die Juristin macht oder was die Ärztin macht, in Wirklichkeit geht's ihr um das Einkommen und um das gesellschaftliche Ansehen dieser beiden Berufe. Das heißt, der Anteil der Menschen, der sich in der Arbeit selbst verwirklichen möchte, der wird immer geringer, der Anteil der Menschen, der über die Arbeit Einkommen und Image generieren möchte, wird immer größer. Die Menschen verhalten sich immer weniger als Bürger und immer mehr als Konsumenten. Ihr Denken wird immer mehr von den Kriterien des Marktes reguliert. Am Markt ist es völlig egal, was man verkauft. Das Produkt ist völlig egal. Es geht darum, dass dieses Produkt ökonomisch erfolgreich ist. Und ein Unternehmer, ein moderner und ein postmoderner Unternehmer verkauft alles. Letztendlich geht es um die Geschäftsidee und um den ökonomischen Erfolg, nicht um die Sache, mit der gehandelt wird. Es dominiert der Tauschwert, ein tauschwertorientierter Zugang zur Arbeit. Wir bekommen also immer mehr Ärzte, Ärztinnen, die in Wirklichkeit gar nicht Ärzte und Ärztinnen sein wollen,

es nur deswegen sind, weil der Berufsstand hohes Ansehen bringt und mit einem hohen Einkommen verbunden ist. Der Zugang zum Beruf wird also auf einer marktwirtschaftlichen Ebene geklärt.

Bei den oberen Bildungsschichten, gibt es also neben dem einen Teil, der sich selbst verwirklichen möchte, auch einen anderen Teil, der im immer stärkeren Ausmaß vom Nutzen getrieben ist. Die unteren Bildungsschichten, das ist ein spannendes Phänomen, verwirklichen sich generell außerhalb der Arbeit. Also das heißt, je niedriger die Bildung, desto weniger Selbstverwirklichung über die Arbeit wird angestrebt. Es gibt dann eine starke Freizeitorientierung, die Identitäten sind Freizeitidentitäten. Das heißt, wenn Sie heute einen österreichischen Lehrling hernehmen, der holt sich seine Identität und sein Selbstverständnis nicht über die Arbeit. Die versucht er abzuwickeln und geht dann in die Freizeit, um in eine entsprechende Freizeitrolle auszuberechnen. Das alles müssen wir beachten, wenn wir ausbilden und wenn wir mit Jugendlichen über ihre Berufsziele reden.

Ich kann Ihnen dazu jetzt die empirischen Daten zeigen, die vier wichtigsten Aspekte für einen guten Job.

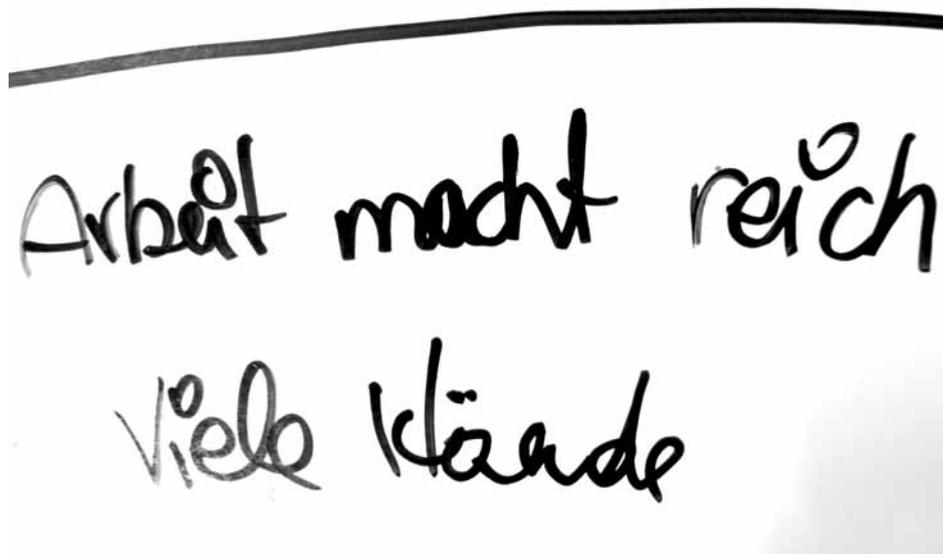
1. Männlich und weiblich, das macht keinen Unterschied – an der Spitze steht die gute Bezahlung. Es ist das Wichtigste, einen Job zu haben, mit dem möglichst viel Geld zu verdienen und dann in der Folge gut konsumieren zu können und einen entsprechenden Status zu repräsentieren. Das bedeutet: tolles Auto, tolles Haus, tolle Markenklamotten, tolle elektronische Geräte, tolle Urlaubsreisen. Der Sinn des Lebens ist also ein materieller Sinn und alles andere ist sekundär.
2. Erst danach kommt, dass der Job Spaß machen muss.
3. Danach kommt die flexible Arbeitszeit.
4. An vierter Stelle kommt der sichere Arbeitsplatz.

Ich möchte Sie nochmals darauf hinweisen, dass die Jugendlichen stark zwischen Arbeit und Freizeit trennen. Sie betrachten vielfach die Arbeit als den Bereich, wo es um Pflicht und Akzeptanz geht, also Pflicht- und Akzeptanzwerte gehören in die Arbeit, die Freiheit und die Selbstentfaltungswerte liegen in der Freizeit. Das ist auch eine Erklärung für diese Neigung, Berufe zu wählen, die ein hohes Einkommen garantieren. Dort kämpft man sich durch, dort arbeitet man gegen seine inneren Wünsche, es ist völlig egal, was dort passiert, man nimmt alles hin, nimmt das Geld, um sich dann in der Freizeit selbst verwirklichen zu können. Auf der symbolisch-kulturellen Ebene ist die Trennung wahrnehmbar durch die verstärkte Neigung zum Kleidungswechsel beim Übergang von der Arbeit zur Freizeit. Das heißt, man reißt sich förmlich die Arbeitsklamotten als Symbol der Entfremdung vom Leib und zieht sich die wirklichen Klamotten an, die für die wirkliche Identität, für das wirkliche Ich, für das wirkliche Sein stehen.

Nun nochmals zu den Bildungsabschlüssen: Ich möchte nur nochmals betonen, dass gerade ein riesiger Umbruch im Bildungssystem stattfindet. Das, was wir in Mitteleuropa erleben, ist die Entwertung der Bildungsabschlüsse. Das heißt, dadurch, dass die Quote der Menschen mit einer höheren Bildung immens gestiegen ist, ist der einzelne Bildungsabschluss weniger wert geworden. Wir haben es mit einer Stauchung der Skala des Bildungsprestiges zu tun, man geht davon aus, dass wir von einer drei- zu einer zweigliedrigen Bildungshierarchie kommen. Die mittleren Abschlüsse rücken an die höheren heran. Das heißt, es gibt höhere Bildungsabschlüsse, es gibt hochwertige Bildungsabschlüsse, die nichts mehr wert sind. Gleichzeitig ist die elitäre Aura der gehobenen Bildung verschwunden. Wir haben heute eine Überproduktion an gut ausgebildeten Menschen in einzelnen Bereichen, die man nicht braucht. Das hat wiederum einen günstigen Effekt für die Wirtschaft, weil man aufgrund der großen Konkurrenz die Löhne entsprechend drücken kann. Also wenn ich z. B. in meinem Unternehmen einen Soziologen, eine Soziologin zu einem Job ausschreibe, dann bewerben sich zwischen 100 und 250 Leute. Für einen Job, wo sie ein Nettogehalt haben von 1.200,- bis 1.300,- Euro. Das sind Leute, die haben fünf, sechs Jahre studiert, haben Zusatzausbildungen, sind top qualifiziert, können auf Auslandsaufenthalte verweisen etc. Und trotzdem haben sie auf dem Arbeitsmarkt schlechte Karten, weil es so viele von ihnen gibt. Das heißt, Bildung führt nicht mehr notwendig zu gehobenen Berufspositionen, ist aber trotzdem deren Voraussetzung.

Das Ende des Vortrags führt mich zu Adorno. Es gibt ein wunderbares Buch, das würde ich Ihnen empfehlen: „Erziehung zur Mündigkeit“. In diesem Buch ist ein wichtiger Aufsatz von Adorno: „Erziehung nach Auschwitz“. Die Frankfurter Schule macht sich Gedanken darüber, wie ist es möglich, dass ein Kulturvolk wie die Deutschen zu solchen Bestialitäten fähig war. Und man reflektiert dann darüber, was humanistische Bildung ist, ob sie überhaupt einen Einfluss auf das Verhalten des Menschen hat. Die Frage lautet: Kann die humanistische Bildung überhaupt humanitäres Verhalten erzeugen? Adorno behauptet, dass Auschwitz nur deswegen möglich war, weil den Menschen die Kraft zur Reflektion, zur Selbstbestimmung und zum Nicht-Mitmachen gefehlt hat. Menschen sind als Ja-Sager, als Mitmacher erzogen worden, sie sind dazu erzogen worden, unhinterfragt das System anzunehmen, die Ideologien anzunehmen, die Verhaltensvorschläge anzunehmen. Sie sind nicht dazu erzogen worden, durch eigenes Denken Widerstand zu leisten, eigenständiges Denken ist ihnen abgegangen. Also geht es für Adorno um eine Erziehung zum Widerspruch und zum Widerstand. Das heißt, man muss den Menschen in der Schule auch sagen, du musst das, was sich da auf dem Arbeitsmarkt abspielt, nicht hinnehmen. Du kannst auch Widerstand leisten. Du kannst deinen eigenen Weg gehen. Du kannst die Vorschläge, die die Politik macht, auch negieren. Du kannst ganz andere Ideen entwickeln und wenn irgendjemand sagt, das und das ist notwendig, um auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein, dann kannst du das auch durchaus kritisch hinterfragen und sagen, das kommt für mich trotzdem nicht in Frage. Es geht

also um Selbstreflexion und um kritische Anstrengung, was das Gegenteil von blindem, verbissenem Fleiß ist. Meiner Wahrnehmung nach sind unsere Bildungsinstitutionen, unsere Universitäten heute in erster Linie von blindem, verbissenem Fleiß regiert, was ihnen abgeht, ist die Fähigkeit zum selbstbestimmten Entscheiden, die Fähigkeit zum Nicht-Mitmachen, die Kraft zur Reflexion, die Fähigkeit zum Widerspruch, zum Widerstand. Das geht uns mehr und mehr ab und das scheint mir für unsere Gesellschaft und für unsere Bildungsinstitutionen das größte Problem zu sein. Es ist nämlich relevanter als der Versuch, die Leute immer besser anzupassen, damit sie in diesem kranken, ökonomischen System gut funktionieren.



Arbeit macht reich
Viele Klände

Ausschnitt aus einem BOXENSTOPP-Brainstormplakat
von SchülerInnen der HS Gratwein

Andrea Fischer | Sabine Friesz

Praxis

| Unterricht

Die beschriebenen Unterrichtsmodule zeigen Möglichkeiten auf, mit kreativen Methoden die Berufs- und Bildungsorientierung von SchülerInnen zu unterstützen. Sie wurden sowohl mit AHS-SchülerInnen als auch mit SchülerInnen der Neuen Mittelschule erprobt.

Die Unterrichtsmodule wollen Impulse geben und Lust machen, damit zu experimentieren. Sie können als Ganzes, aber auch in Teilen verwendet werden und laden dazu ein, sie immer wieder neu zu kombinieren. Wir wünschen uns einen kreativen Umgang mit den kreativen Modulen.

Noch ein paar kleine Anmerkungen: Wir wissen, dass die Ausstattung der Räumlichkeiten in Schulen sehr unterschiedlich ist, denken aber, dass es möglich sein müsste, die für die Arbeit erforderliche Infrastruktur herzustellen. Wir vermuten, dass auch dabei Kreativität gefragt sein wird.

Die Dauer der *Module 1–6* ist sehr knapp angegeben. In den meisten Fällen kann man sie zeitlich ausdehnen und somit intensivieren. Eventuell kann man mit einer thematischen Einheit auch über ein ganzes Semester arbeiten.

Die *Module 7–10* sind kürzere Spielanleitungen für einen lustvollen Einstieg in die unterschiedlichsten Thematiken im IBOBB-Unterricht. Folgt man unseren Arbeitsimpulsen, dann wird es immer wieder Ergebnisse geben, die präsentiert werden wollen. Plakate, Videoaufführungen, Aktionen im öffentlichen Raum oder im Schulgebäude unterstützen nachhaltige Diskussionen mit anderen SchülerInnen der Schule und machen den IBOBB-Unterricht für alle sichtbar. Das alles trägt zu einer Art der Auseinandersetzung von LehrerInnen und SchülerInnen bei, die das Thema Berufsberatung nicht auf den Unterricht beschränkt, sondern darüber hinaus in den Köpfen verankert.

Unter „Tipps“ führen wir bei manchen Beispielen die Erfahrungen an, die wir in unserer Arbeit gemacht haben. Sie sollen auf „kleine Fallen“ aufmerksam machen und die Arbeit erleichtern. Verweise auf „Anhänge“ beziehen sich immer auf bereitgestellte Kopiervorlagen o. Ä. am Ende der jeweiligen Modulbeschreibung.

Wir würden uns freuen, wenn unsere Beispiele den Unterrichtenden und den Lernenden Mut machen, Dinge selbst auszuprobieren, die sie auf unsicheres Terrain bringen, die sie aber persönlich interessieren und die Raum lassen für Überraschungen. Bleiben Sie neugierig!



Modul 1

Menschen bei der Arbeit.

Ein Fotoprojekt

KURZBESCHREIBUNG.

Bei diesem Modul geht es um die Auseinandersetzung mit dem „Bild“ von Arbeit. Die SchülerInnen lernen unterschiedliche Berufe und Berufsbiografien von verschiedenen Personen kennen, die mit den SchülerInnen persönlich in Verbindung stehen.

Im Austausch mit den Bildern der anderen SchülerInnen entsteht eine kleine Ausstellung zu den Berufen der Erwachsenen, die in der Schulklasse „vertreten“ sind. Ein „Berufenetzwerk“ kann in der Klasse entstehen, das auch nachhaltig genutzt werden kann (Schnuppertage, Projektstage, Einladungen von Eltern in die Schule, Open-Space-Diskussionen im Rahmen von IBOBB-Projektwochen mit den Eltern u.v.m.)

Das Modul „Menschen bei der Arbeit“ beinhaltet sowohl die Auseinandersetzung mit den sich wandelnden Vorstellungswelten von Arbeit im Kontext historischer, kultureller und gesellschaftlicher Veränderungs- und Entwicklungsprozesse (z.B. Fotos von den Großeltern) als auch die momentane Vorstellung von Arbeit, die die Umwelt des Schülers/der Schülerin heute bestimmt.

FACHBEREICH.

Deutsch, Geschichte, Geografie, Bildnerische Erziehung

DAUER.

3 – 4 UE (je nach Ausführlichkeit und Schwerpunktsetzung oder Vertiefung frei wählbar, kann auch im Rahmen einer Projektwoche durchgeführt werden)

MATERIAL.

von den SchülerInnen gesammelte Fotos von „Menschen bei der Arbeit“, Briefumschläge für die Textverlosung, Tixo / Pinnadeln zum Befestigen der Bilder an einer Tafel / Wand, großer Bogen Papier für das Plakat (Mindmap), Stifte, Kleber, Schere etc.

LERNZIELE.

- Die SchülerInnen setzen sich mit ihrem **persönlichen Bild von Arbeit** auseinander.
- Sie lernen die **Wandelbarkeit von Arbeit und Gesellschaft** kennen. Je größer die zeitliche Spanne zwischen den Bildern und heute ist (Bilder von den Groß- oder Urgroßeltern), desto spannender die Diskussion. (Begriff: Feldstudie)
- Anhand der **Berufsbiografien** (Kompetenzen, Stärken, Interessen) von Erwachsenen lernen sie kennen, was die Situation auf dem Arbeitsmarkt prägt und machen sich mit **verschiedenen Arbeits- und Beschäftigungsformen** vertraut. (früher – heute / was hat sich geändert?)
- Sie beginnen die **Vielfältigkeit von Lebensentwürfen und Lebensstrategien** wahrzunehmen und können sie beschreiben.
- Sie erkennen unter Umständen einen **Zusammenhang der Berufsbiografien in ihrer Familie** mit ihren eigenen Berufswünschen (Gegenteil „Das will ich nicht!“) und können damit bewusster umgehen.
- Sie lernen in diesem Zusammenhang den Begriff der **Ökonomie** kennen.
- Sie setzen sich mit den **Wünschen und Zielen anderer** auseinander und lernen im Austausch mit den anderen TeilnehmerInnen das österreichische Ausbildungssystem anhand persönlicher Fallbeispiele kennen.
- Das Modul fördert die **Transparenz von veränderbaren Geschlechterrollenbildern und Geschlechterökonomien**.
- Die TeilnehmerInnen können eine einfache **Interviewtechnik** anwenden. (Entwicklung von Leitfragen, Umgang mit Antworten, Quellenbeschreibung, ggf. Einsatz von technischen Mitteln, ggf. Aufnahmegerät, Ausarbeitung der Interviews etc.)
- Aus den Interviews können die SchülerInnen kurze Texte mit den **wesentlichen Informationen** verfassen.
- **Selbstständige Organisation und Durchführung einer Projektarbeit** mit vertrauten Personen als InterviewpartnerInnen (auch wiederholbar).

ABLAUF.

- **Einführung des Themas.** Arbeit mit dem der Einheit vorangestellten Bild und den vorgeschlagenen Fragen. Vorstellung des Bildes mit dem Text. Die SchülerInnen werden gebeten, eine Bildbeschreibung zu machen. Die Beschreibungen werden in der ganzen Gruppe diskutiert. Mögliche Impulsfragen: „Wann wurde die Aufnahme gemacht? Kennt Ihr lustige Geschichten aus ‚alten‘ Zeiten, die die Großeltern und Eltern erzählen? Welche Bilder fallen Dir zum Thema Arbeit z.B. in der Werbung ein? Wo sieht man Bilder von arbeitenden Menschen sonst?“
- **Einstieg – Arbeit mit Fotos und Fragenkatalog.** Im Vorfeld wird den SchülerInnen der Auftrag gegeben, nach Fotos in alten (Familien-)Alben zu suchen und auch eigene Fotos zu machen, die Menschen, die sie kennen, bei der Arbeit zeigen (soziales Umfeld). Dazu bekommen die SchülerInnen einen Fragenkatalog, den sie im Gespräch mit den Abgebildeten verwenden.
- **Schreibaufgabe:** Die SchülerInnen schreiben einen kurzen Text, der das Abgebildete beschreibt, und ihre Erkenntnisse aus den Interviews zusammenfasst (siehe Leitfragen).
- **Die SchülerInnen bringen Fotokopien der Originalfotos** (aus unserer Erfahrung ist es besser, mit Kopien zu arbeiten) und den verfassten Text zur darauf folgenden UE mit, ohne sie den MitschülerInnen zu zeigen. (Die Qualität der Fotos ist zweitrangig, Schnappschüsse, Handyfotos, alles ist möglich!).
- **Die Bilder werden am Beginn der UE in der Klasse aufgehängt.**
- **Die Texte werden** in Umschlägen an die anderen SchülerInnen **verteilt** (ausgelost).
- Jede/r SchülerIn hat nun die Aufgabe, **den gezogenen Text laut vorzulesen** und das passende Bild dazu zu suchen.
- Wenn alle Textzettel den Fotos zugeordnet sind, **können Fragen beantwortet werden**, z.B. zum Beruf, zur Ausbildung etc. Was erzählen uns die Bilder?
- Am Ende stellt jeder „seine“ Bilder **mit dem Text zu einem Plakat zusammen** (z.B. als Mindmap).
- **Die Plakate können in der Klasse ausgestellt** und ein Berufenetzwerk erstellt werden (Kontaktdaten der Abgebildeten werden hinzugefügt, sofern sie noch in den Berufen arbeiten und Open-Space-Diskussionen mit den Eltern können organisiert werden).

METHODEN.

- **Brainstorming**
- **individuelle Arbeit**
- **Quellenrecherche**
- **Interviewtechniken**
- **Bildanalyse**
- **Texte aus den Interviews / Reportagen schreiben**
- **Quizspiel** (Welcher Text passt zu welchem Bild?)
- **Mindmap**
- **Berufenetzwerk erstellen**, nachhaltige Nutzung möglich
- **Reflexion**

ANHANG.

Der Text kann aus Antworten auf die folgenden Leitfragen bestehen:

- Wer ist auf dem Foto zu sehen? Frauen und Männer?
- Wann wurde es aufgenommen?
- Was arbeitet sie/er?
- Welche Ausbildung war/ist für diesen Beruf notwendig?
- Welche Tätigkeiten wurden/werden durchgeführt?
- Gibt es den Beruf heute noch? Wie hat sich der Beruf verändert?
- Wie lebten/leben die Menschen, die auf dem Foto zu sehen sind?
- Gibt es eine kleine Geschichte dazu, z. B. zum Fundort des Fotos? Wer hat das Foto gemacht?

Modul 1 | Menschen bei der Arbeit.

Ein Fotoprojekt



August und Maria S., meine Großeltern – August S. (stehend mit Kuh, geb. 1900) war Oberschweizer (Käsemacher) am Magdalenenhof (Gemeindebauernhof) am Bisamberg in Wien (d.h. er leitete die kleine Milchwirtschaft) und Maria S. (stehend mit Milchkanne, geb. 1903), seine Frau, war ebendort Melkerin. Die Eltern von August S. waren Andreas S. (geb. 1869) und Franziska S. (geb. 1870), er war kaiserlich-königlicher (k.k.) Diener im Kunsthistorischen Museum in Wien. Eines der acht Kinder von August und Maria S. ist mein Vater, Richard S. (geb. 1932, gelernter Elektriker, später Taxiunternehmer). Ich bin Richard S. (geb. 1958), studierter Soziologe und Kulturmanager.

Wollen's
auch eine ...
sind LUKY
STRIKE ...

Äääähm...
Äääähhh mm...
nein danke



Modul 2

NO-GO 1 – Das absurde Bewerbungsgespräch.

Ein Rollenspiel

KURZBESCHREIBUNG.

Dieses Modul beschreibt eine lustvolle und humoristische Auseinandersetzung mit den „No-Gos“ im Bewerbungsgespräch. Es geht darum, im szenischen Rollenspiel bewusst gegen alle Regeln eines Bewerbungsgesprächs zu verstoßen (absurde Intervention) und damit den dahinter liegenden Sinn der mit dieser Situation verbundenen Kommunikationsregeln zu verdeutlichen. Von allen SchülerInnen wird erwartet, dass sie diese „Benimmregeln“ beherrschen (Vorstellung für Ferialjobs etc.), dass sie Teil ihrer allgemeinen sozialen Kompetenzen sind. Sie werden im Umgang mit Arbeitswelten vorausgesetzt.

Dem Modul 2 folgt Modul 3 mit dem Titel NO-GO 2. Hier wird mit dem entstandenen Fotomaterial aus Modul 2 zur Vertiefung des Themas eine Fotogeschichte entwickelt.

FACHBEREICH.

Deutsch, IKT
(Mediengruppe)

DAUER.

3 – 4 UE (abhängig
von Gruppengröße und
Vertiefung)

MATERIAL.

Fotoapparat, Flipchartpapier/Tafel, Tisch, Stühle, Kostüme, Requisiten, ggf. auch Videokamera (hier könnte eine Zusammenarbeit mit einer Mediengruppe stattfinden, die z.B. aus dem Material einen Kurzfilm/Spot zum Thema Bewerbungsgespräch dreht)

LERNZIELE.

- Die SchülerInnen können die **Grundregeln** („Benimmregeln“, „Knigge“, „Elmayer“), die in einem Bewerbungsgespräch zu beachten sind, nennen und in einem gespielten Gespräch anwenden.
- Sie können im Spiel **lustvoll Grenzen erfahren** (Selbstbild, Fremdbild).
- Sie können die **gespielte Situation der anderen Teams beschreiben**, analysieren, miteinander diskutieren und bewerten.
- Sie können sich auf ein **Bewerbungsgespräch** einstellen und vorbereiten.
- Die SchülerInnen **lernen die Rolle eines Regisseurs/einer Regisseurin** als SpielleiterIn und Verantwortliche für den Ablauf der Szene kennen (Arbeiten im Team).
- Sie **trainieren ihre Selbstsicherheit** und lernen situationsangemessen zu reagieren.
- Sie **üben Gesprächsabläufe** und üben den Umgang mit dafür wichtigem Wortschatz.
- Die SchülerInnen können **konstruktives, wertschätzendes Feedback** geben und sich in andere Personen hineinversetzen (Empathie).
- Die SchülerInnen können **vor der Gruppe frei sprechen** und ihre eigenen Ideen präsentieren und vertreten.

ABLAUF.

- **Inhaltlicher Einstieg: Gruppengespräch**
Impulsfragen: Wer hat sich schon einmal irgendwo beworben? Wie war das? Was sind die Punkte, die man da beachten muss, z.B. pünktlich sein, ausgeschlafen sein, nicht telefonieren etc. Wer kennt ein paar „Hoppalas“? Vielleicht können die LehrerInnen oder auch die SchülerInnen von einer „peinlichen“ Situation erzählen ...
- **Gruppenarbeit:** Die SchülerInnen teilen sich in Gruppen zu je 3 Personen. Der Szenentext wird verteilt. (Kopiervorlage siehe Anhang von *Modul 3*)
- Innerhalb der Kleingruppen **werden die Rollen verteilt**. 1. BewerberIn, 2. ChefIn, 3. RegisseurIn. (Die Rolle des Fotoreporters/der Fotoreporterin

Modul 2 | NO-GO 1 – Das absurde Bewerbungsgespräch.

Ein Rollenspiel

wird vor der Präsentation für jede Szene aus dem Publikum neu gewählt.)
Die Szene wird in den Kleingruppen vorbereitet.

- **Präsentation:** Jedes Team spielt seine Szene, die anderen bilden das Publikum (Bühnenbereich und Zuschauerbereich bestimmen). Während der Szenen werden Fotos gemacht.
- **Auswertung:** Im Anschluss an jede Szene kann der/die RegisseurIn den SchauspielerInnen wertschätzend Kritik geben im Sinne von: War die Szene so, wie sie geplant/geprobt war? Das Publikum kann eine kurze Beschreibung des Gesehenen abgeben (Blitzlicht), der/dem RegisseurIn Fragen stellen, den SchauspielerInnen wertschätzendes Feedback geben.
- **Abschlussplenum:** Eine abschließende Reflexion bietet sich am Ende aller gespielten Szenen an.

METHODEN.

- **Brainstorming, Rollenspiel** (Teamarbeit) mit vorgegebenem Text, **Szenenbeobachtung, -beschreibung, Reflexion**
- Die SchülerInnen beschäftigen sich durch die Methode der „**absurden Intervention**“ auf spielerische Weise mit dem Thema des Bewerbungsgesprächs.
- Die Fehler, die ein/e BewerberIn in einem Gespräch machen kann (das Sich-daneben-Benehmen), werden mit dem Mittel der **theaterpädagogischen Übertreibung und Überhöhung** bewusst dargestellt.
- Durch die **Distanz zur „fremden Figur“**, die sich bewusst „daneben“ benimmt, ist Kritik einfacher zu formulieren und zu akzeptieren.
- Durch die **Rollenverteilung** (Chefin/BerwerberIn, evtl. AssistentIn) wird der Blick verstärkt auf den Status beider AkteurInnen gelenkt und der Verhaltenskodex (Was geht? Was geht nicht?) der beiden Personen sichtbar und analysierbar gemacht.
- **Die Wünsche**, was ein/e Chefin in einem Bewerbungsgespräch machen und nicht machen soll, können genauso besprochen werden wie die Regeln, die ein/e BewerberIn einhalten soll.

TIPPS.

TIPPS ZUM ABLAUF:

Bevor die Gruppen in die Vorbereitungszeit gehen (nach Möglichkeit sollte dafür ein Teil der Klasse in Nebenräume ausweichen können):

- **Aufgaben der Rolle des Regisseurs/der Regisseurin klären**, d.h. sie/er ist die/der SpielleiterIn und entscheidet am Ende der Diskussionsphase, wie gespielt wird.
- In der Vorbereitungszeit sollen sich die Jugendlichen **in mehreren Rollen erproben und die Rollen wechseln**. Das Kleinteam entscheidet, welche Version vor der Klasse gespielt wird.
- Darauf aufmerksam machen, dass **möglichst viele Fehler eingebaut werden sollen**. Besonders interessant für den Lernprozess sind natürlich die No-Gos auf BewerberInnen-Seite, aber auch auf Seite des Chefs/der Chefin sind No-Gos möglich.
- Darauf aufmerksam machen, **dass der Szenentext nicht wortwörtlich wiedergegeben werden muss**. Der Text ist das Gerüst für die Szene. Das „Dazuerfinden“ von Text ist jedoch nur bedingt erlaubt. (Erklärung siehe Tipps)

Nach der Vorbereitungszeit (ca. 15 Minuten):

- Der **Klassenraum wird zum Spielraum** umgestaltet: Bühnenbereich mit Tisch und zwei Stühlen für das Bewerbungsspiel und eine Sesselreihe als Publikumsbereich.
- Eine Person aus dem Publikum wird gewählt und **fungiert als Fotografin**, sie übernimmt also die Aufgabe des Fotoreporters/der Fotoreporterin. Er/sie sollte nicht nur die ganze Szene fotografieren, sondern auch besondere Details in Nahaufnahmen festhalten. Wenn die SchülerInnen die Möglichkeit hatten, sich für die einzelnen Szenen mit Kostümteilen und Accessoires herzurichten, dann sollte die/der ReporterIn besonders auch diese „im Visier“ haben.
- Die Teams **stellen ihre Version des Textes nacheinander vor**.
- RegisseurIn hält sich während der Szene seitlich im Bühnenbereich auf, beobachtet das Spiel und **gibt anschließend Feedback**. Wenn die/der RegisseurIn unzufrieden ist, darf sie/er eine Wiederholung verlangen. Nach jeder Szene gibt es Applaus für die DarstellerInnen. Das Dreierteam verbeugt sich.

Modul 2 | NO-GO 1 – Das absurde Bewerbungsgespräch.

Ein Rollenspiel

- **Im Anschluss an alle Szenen** werden alle No-Gos (*Don'ts*), die vorgekommen sind, gemeinsam gesammelt und stichwortartig aufgeschrieben (Flipchart) und den *Dos* gegenübergestellt: Worauf ist in einem Bewerbungsgespräch zu achten? Hier ist es empfehlenswert, zu klären, was der Ausdruck „authentisch sein“ bedeutet.
- **Mögliche Reflexionsfragen** im Gespräch mit den SpielerInnen: Wie ist das Gefühl, wenn Dir jemand gegenüber sitzt, der Dich nie anschaut, Kaugummi kaut, immer mit dem Finger auf den Tisch klopft etc.? Was empfindest Du, wenn Dir bei der Begrüßung die Hand nicht gereicht wird? Wie wünschst Du Dir ein Bewerbungsgespräch? Welche Regel ist Dir wichtig? ...
- **Ergänzungen** auf der Liste **der *Dos* und *Don'ts***

TIPPS ZUM SZENENTEXT:

- Spielfreudige SchülerInnen sind geneigt, viel Text dazuzuerfinden, was grundsätzlich positiv zu bewerten ist. Aus Erfahrung wissen wir jedoch, dass sie dadurch leicht vom Inhalt/Sinn der Szene abweichen.
Unser Vorschlag: **2 Versionen spielen lassen.**

TIPPS ZU KOSTÜMEN UND REQUISITEN:

- Falls möglich, für diesen Workshop **Kostüme und Requisiten mitbringen** und/oder die SchülerInnen am Vortag motivieren, von zuhause etwas mitzubringen (Sakko, Stöckelschuhe, Perücken, Schminkzeug, Tücher, Sonnenbrillen, Schmuck, Hüte, Mützen, Krawatten etc. Kaugummi, Getränkedosen, Handys sind ja meist vorhanden und auch wunderbar einsetzbar). Alles, was da ist, kommt auf einen großen Tisch und die SchülerInnen dürfen sich „bedienen“.
- Für diese Art von Szenenspiel lohnt es sich, falls in der Schule Platz vorhanden, **einen kleinen Fundus anzulegen**, den auch die KollegInnen benutzen und bestücken können.

10 Jahre später...



Modul 3

NO-GO 2 – Das absurde Bewerbungsgespräch.

Eine Fotostory

KURZBESCHREIBUNG.

Die SchülerInnen fertigen mit den Fotos aus der Spielszene NO-GO 1 eine Fotogeschichte in Collagetechnik an. Jede/r Einzelne hat hier vertiefend die Möglichkeit, seine/ihre eigene Geschichte zu gestalten und im Anschluss vor der Gruppe zu präsentieren.

Es besteht die Möglichkeit einer kleinen Ausstellung der Plakate im Gebäude/Gang/Klassenraum.

FACHBEREICH.

Bildnerische Erziehung, Deutsch, IKT (Bildbearbeitungsprogramme)

DAUER.

mindestens 3 UE

MATERIAL.

Fotos der szenischen Arbeit NO-GO 1 – mehrfach ausgedruckt, Kopien für Hintergrundbilder (z. B. Schwarzweißkopien aus Möbelkatalogen, Fotos von Räumen aus Ausstellungskatalogen etc.), große Bögen Papier als Basispapier, Stifte, Kleber, Schere, Drucker, Kopierer (z. B. zum Vergrößern und Verkleinern von Bildausschnitten), Inspirationsmaterial (z. B. verschiedene Comics/ Fotogeschichten etc.)

LERNZIELE.

- Die einzelnen SchülerInnen lernen ihre vorangegangene Auseinandersetzung mit dem Thema „No-Gos im Bewerbungsgespräch“ **ein zweites Mal mit Hilfe einer anderen Methode (bildnerisch) kreativ umzusetzen.**
- Die SchülerInnen entscheiden selbst, ob sie weiterhin im Team eine Fotogeschichte gestalten wollen oder jedes Teammitglied individuell seine/ihre Geschichte erzählt. **Sie lernen, sich in Bezug auf Teamarbeit besser einzuschätzen.**
- Die SchülerInnen **lernen das Erstellen einer Art „Storyboard“** kennen.
- Die Wahrnehmung, dass Bilder in einer anderen Reihenfolge eine ganz neue Geschichte ergeben können, wird bewusst gestärkt und so **die Medienkompetenz vergrößert.**
- SchülerInnen **lernen beim Arbeiten mit ausgedruckten Fotos mit technischen Hilfsmitteln wie Drucker / Kopierer umzugehen** (vergrößern, verkleinern, Hintergrundfotos selbst gestalten etc.).
- Die SchülerInnen **stellen ihre Fotogeschichte im großen Team vor** (Präsentationstechnik).

ABLAUF.

- Der/Die Workshop-LeiterIn bringt **Fotokopien von Hintergründen**, z.B. Fotokopien aus Möbelkatalogen (es können aber auch andere Hintergrundfotos sein) und die Kopien von den Fotos der ReporterInnen mit. Hier empfiehlt es sich, einen Drucker im Arbeitsraum zu haben, um den individuellen Wünschen und Vorstellungen der SchülerInnen begegnen zu können (Papierqualität: einfaches Kopierpapier, Schwarzweißkopien)
- Jede/r TeilnehmerIn hat jetzt die Möglichkeit, seine/ihre eigene Geschichte „zusammenzuschneiden“ oder in den Teams der vorangegangenen Szenenarbeit zu arbeiten. **Anhand der Fotos reflektieren sie im Gespräch die gespielte Szene** und nehmen neuen Einfluss auf den Verlauf der Geschichte (z.B. Ende oder Anfang neu bestimmen). Sie können neue Texte dazu verfassen.
- Als **Inspirationsquelle für die Gestaltung der Textfelder sollten verschiedene Comics bereitliegen** (Textfelder in Comics u.a. als Blasen,

Modul 3 | NO-GO 2 – Das absurde Bewerbungsgespräch.

Eine Fotostory

Gedankenblasen, Traumblasen oder rechteckige Felder etc.). Hier bietet sich auch als Vorbereitung der BE-Unterricht an.

- Kurze **Präsentation der gestalteten Blätter und Reflexion** in der großen Gruppe.
- **Ausstellung der Blätter.**

METHODEN.

- **Collagetechnik:** Das in der gespielten Szene entstandene Bildmaterial des Fotoreporters/der Fotoreporterin wird verwendet, um die Auseinandersetzung im Team zu vertiefen und mit neuen Ideen eine Collage anzufertigen.
- **Imagination:** Phantasievolle Aspekte (Text/Bild) können ergänzt und integriert werden (freier Umgang mit dem Fotomaterial, z.B. mit neuen Sprechblasen, Orten, neuen Personen etc.).
- **Präsentationstechnik**
- **Reflexion**

ANHANG.

Kopiervorlage

NO-GO – DAS ABSURDE BEWERBUNGSGESPRÄCH.

BewerberIn:

Grüß Gott! Ich hab mich bei Ihnen beworben.

ChefIn:

Ja super! Warum interessieren Sie sich für unseren Betrieb?

BewerberIn:

Keine Ahnung ... hab' ich noch nicht drüber nachgedacht.

ChefIn:

Ja. super. Das gefällt mir. Warum sollte ich Sie denn nehmen?

BewerberIn:

Weil es mir hier gefällt. Sieht voll cool aus.

ChefIn:

Das freut mich.

BewerberIn:

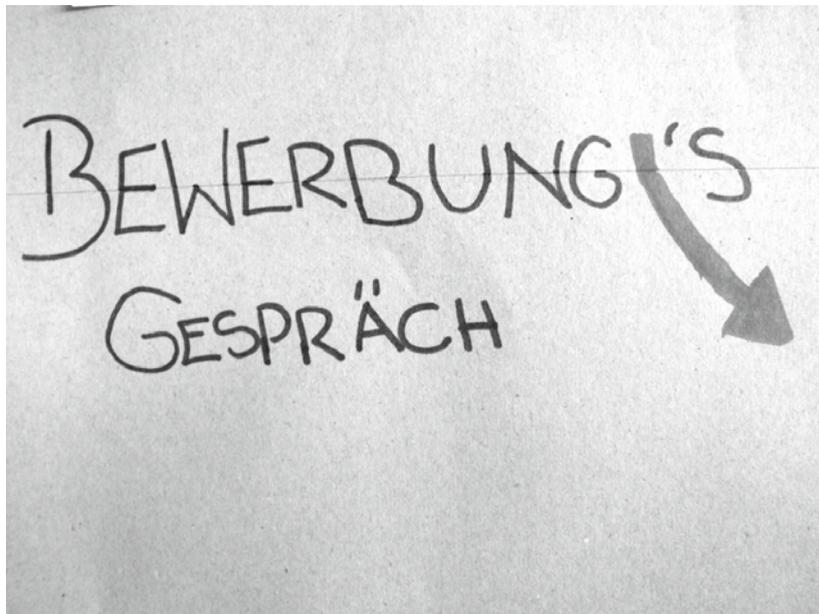
Na und? Wie schaut's aus?

ChefIn:

Sie sind aufgenommen.

Modul 3 | NO-GO 2 – Das absurde Bewerbungsgespräch.

Eine Fotostory



Ausschnitt einer Collage „NO-GO – das absurde Bewerbungsgespräch“, SchülerInnen des WIKU-Graz



Arbeitswelten.

Ein Tauschbuch

KURZBESCHREIBUNG.

Im Arbeitszeitraum (mehrere Wochen) begeben sich die Jugendlichen mit den Eltern in einen kreativen Austausch und gestalten gemeinsam ein Buch zum Thema „Berufsbiografien“, welches die SchülerInnen am Ende behalten (Anmerkung: Mit Eltern ist in weiterer Folge auch gemeint: ein Elternteil, ein/e Erziehungsberechtigte/r oder eine erwachsene Bezugsperson). Die SchülerInnen sind aufgefordert, sich mit den „Berufsbildern“ ihrer Eltern/Verwandten/ erwachsener Freunde intensiv und sehr persönlich auseinanderzusetzen.

Hier wird der Zusammenhang beleuchtet und diskutiert: Welche Berufe gibt es in der Familie und warum? Welcher Zusammenhang lässt sich zwischen Ausbildungsmöglichkeiten und Arbeitsmarkt erkennen? Welche Lebens- und Arbeitswelten prägen Menschen? Was haben diese Berufsbilder mit dem eigenen Berufswunsch zu tun etc.?

FACHBEREICH.

Bildnerische Erziehung,
Deutsch, Geschichte,
IKT

DAUER.

Semesterarbeit oder
innerhalb von
5 Wochen jeweils
3–4 UE. Das Buch
kann auch über einen
längeren Zeitraum
genutzt werden. Die
SchülerInnen / Eltern
können immer wieder
Seiten einfügen.

MATERIAL.

Materialsammelmap-
pen für die Schüle-
rInnen (Fotos, Texte,
Fragen, anderes Bild-
material), Stifte, Kleber,
Scheren, buntes und
gemustertes Papier
etc., ggf. Fotokopierer,
Fotoapparat zum Ab-
fotografieren, Drucker

LERNZIELE.

- Die SchülerInnen erkennen durch den aktiven Austausch mit Erwachsenen einen **Zusammenhang von Biografie und Beruf**.
- Sie **wenden Interviewtechniken an und entwickeln Leitfragen**, die sie persönlich interessieren.
- Sie **lernen verschiedenen Bildungsinstitutionen, Lebensentwürfe und -wege kennen** und in einen Zusammenhang mit veränderten gesellschaftlichen Strukturen zu bringen (früher – heute).
- Sie **erwerben die Fertigkeiten, ein kleines Buch zu binden**, welches auch nachhaltig verwendbar ist.
- Das Modul **fördert eine Sensibilisierung der Eltern für die Interessen ihrer Kinder und umgekehrt**.

ABLAUF.

- **Inhaltlicher Einstieg: Gruppendiskussion.**
Impulsfragen: Was ist eine Biografie? Was wisst ihr über die Berufe und Berufsausbildungen Eurer Eltern, Großeltern und Urgroßeltern? In welcher Zeit fanden die Entscheidungen für einen Beruf statt (Jahrhundertskala, Generationen)? Woher kommen Berufswünsche? Wie entstehen Berufslaufbahnen? Welche ökonomischen und gesellschaftlichen Gründe gibt es? Wie findet man heraus, was zu einem passt? ...
- **Aufgabe:** Im Vorfeld der ersten Unterrichtseinheit **sammeln die SchülerInnen Fotos von „Menschen bei der Arbeit“**, speziell aus ihrer Familie (siehe auch Modul 1). Das können auch aktuelle Fotos von Angehörigen in einer Arbeitssituation sein. Spannend sind alte (Großeltern- und Urgroßelterngeneration) und neue Fotos!
- **In der ersten UE wird das mitgebrachte Material gesichtet** und jede/r SchülerIn erstellt einen Fragenkatalog zum persönlichen beruflichen Werdegang der abgebildeten Personen (siehe Kopiervorlage im Anhang). Hier formuliert jede/r SchülerIn Fragen, die sie/ihn interessieren. **Erste Buchseiten** (Format, Bindung etc.) **werden konzipiert und angelegt** und in einer Mappe archiviert (verschiedene Bücher und Bindungsmöglichkeiten als Inspirationsmaterial helfen Entscheidungen zu treffen).

- Die noch **ungebundenen Seiten werden an die Eltern weitergegeben** und in einem gemeinsamen Gespräch die ersten wichtigen Fragen beantwortet und notiert.
- Die Eltern können hier unterstützend weiteres Material (kurze Geschichten, Kopien von Unterlagen wie Lehrlingsbrief, Maturazeugnis, Bescheinigungen von Zusatzausbildungen, Reisetickets etc.) beisteuern, Antworten auf die Fragen der SchülerInnen schreiben und Fragen aufschreiben, die sie ihren Kindern stellen. **Alles Material kommt in die Sammelmappe.**
- **In der folgenden Unterrichtseinheit wird das ganze Material gesichtet** und von den SchülerInnen mit neu auftauchenden Fragen und Kommentaren bestückt, mit leeren Seiten versehen, gebunden und noch einmal an die Eltern retourniert. Die Eltern haben auch die Möglichkeit, **Fragen, Wünsche, Tipps in Bezug auf das Thema Beruf an ihre Kinder zu formulieren.**
- Am Ende des Semesters findet im Rahmen eines gemeinsamen Treffens von Eltern, LehrerInnen und SchülerInnen **die Übergabe an die SchülerInnen** statt.
- **Abschließende Reflexion mit allen Beteiligten.**
Wie ist die Zusammenarbeit mit den Eltern an diesem persönlichen Buchprojekt gelungen? Was war gut/schwierig? Was haben die SchülerInnen Neues erfahren? ...

METHODEN.

- **Brainstorming**
- **Recherche:** Auffinden, Auswahl, Umgang mit Quellen
- **individuelle Arbeit**
- **Bildanalyse, Bildinterpretation**
- **Interviewtechniken, Entwicklung von Leitfragen**
- **Reportagen schreiben**
- **Umgang mit verschiedenen technischen Geräten** (falls am Computer gearbeitet wird): kopieren, scannen, abfotografieren von Fotos, Dateiformate,

speichern von Dateien, Bildbearbeitung

- **Konzeptentwicklung für ein Buch**
- **Buchbinden**
- **Selbstständiges Arbeiten** an einem Auftrag
- **Sensibilisierung für relevante Fragen im Gespräch:** Welche Frage stelle ich mir und dem Gesprächspartner/der Gesprächspartnerin? Was will ich wissen? Wie will ich das dokumentieren?

TIPPS.

TIPPS ZUM PROJEKTSTART:

- Es empfiehlt sich, **die Eltern im Vorfeld zu informieren** und in einer Gesprächsrunde (ca. 1–1,5 Std.) zu einem gemeinsamen Gedankenaustausch einzuladen (z.B. mit Sensis-Fragen und den Fragen im Anhang). Die Eltern sollten darüber informiert werden, dass die Fotos nicht in einen öffentlichen Kreislauf gelangen (Homepage Schule etc.), sondern nur für das Buch ihres eigenen Kindes verwendet werden. Auch ein Elternbrief bietet sich zur Erstinformation an, um für Unterstützung bei diesem Projekt zu bitten.

TIPPS ZUM PRAKTISCHEN TEIL:

- Je nach Papierstärke **kann das Buch unterschiedlich gebunden werden**. Entweder können die SchülerInnen mit Unterstützung vom/von der BE-LehrerIn die Bindung selber machen (Leinwandstreifen, Faden und Nadel) oder man lässt es im Copyshop binden oder spiralisieren.

WICHTIGER HINWEIS ZUM FOTOMATERIAL:

- Wenn die SchülerInnen **Originalfotos** bringen, sollten **gleich Kopien davon gemacht werden**, um nur mit den Kopien zu arbeiten.

ANHANG.

Kopiervorlage

ERSTE FRAGEN AN DIE ELTERN:

Bitte sprich mit Deiner Mutter oder Deinem Vater (wenn Du willst, auch mit beiden oder einer anderen Person) über ihre/ seine Zeit der Berufsfindung und stelle ihr/ihm folgende Fragen. Mach dir Notizen:

1

Wie war das, als du so alt warst wie ich? – Was hat Dich interessiert, als du so alt warst wie ich?

2

Hast Du gewusst, was du werden möchtest?

3

Wärst du gerne in eine andere Schule gegangen?

4

Wer hat dich bei der Berufswahl beeinflusst? Was war für dich eine prägende Begegnung oder ein prägendes Erlebnis?

5

Was war Dein Traumberuf? Hättest du damals gerne einen anderen Beruf erlernt?

ERWEITETER FRAGENKATALOG: FRAGEN AN DIE ERWACHSENEN

Allgemeines & Besonderes:

1

Wie alt wart Ihr, als ich geboren wurde?

2

Wart Ihr eher „modern“ oder eher „altmodisch“?

3

Haben Deine Eltern (meine Großeltern) gearbeitet?
Welche Berufe hatten Oma und Opa?

4

Gibt es Gerüche, Geräusche oder eine besondere Musik,
die Dich an Deine Kindheit erinnern?

5

Was möchtest Du in Deinem Leben unbedingt noch tun?

6

Was würdest Du tun, wenn Du noch einmal Kind sein dürftest?

7

Was fällt Dir spontan ein:
Welche Eigenschaften habe ich von Dir? (Mutter/Vater)

8

Was können Frauen von Männern lernen und was Männer
von Frauen?

9

Wie verlief mein erster Schultag?

10

Kannst Du Dich an einen Moment in meiner Kindheit erinnern,
als Du besonders stolz warst auf mich?

11

Wann habe ich das erste Mal Taschengeld bekommen?

12

Was wollte ich werden, „wenn ich einmal groß bin“, als ich
noch ganz klein war?

13

Hat sich unser Land Deiner Meinung nach in den letzten Jahren sehr verändert?

14

Gibt es etwas, das Dir jetzt in unserem Land besser gefällt als früher?

15

Gibt es etwas hierzulande, über das Du Dir Sorgen machst?

16

Würdest Du gerne etwas verändern, wenn Du die Macht dazu hättest?

17

Über welche Dinge kannst Du Dich sehr aufregen?

18

Was sind Deine Stärken?

19

Was sind Deine Schwächen?

20

Was sind die größten Unterschiede zwischen dem Menschen, der Du früher warst, und dem, der Du heute bist?

21

Was ist die größte Herausforderung, vor die Du je gestellt wurdest? Wie bist Du damit umgegangen?

22

Was war die schwerste Entscheidung Deines Lebens?

23

Gibt es Tage im Jahr, die für Dich besonders wichtig sind? Wie verbringst Du sie am liebsten?

24

Verfolgst Du die Geschehnisse in der Welt? Welche Zeitungen/ Nachrichten liest Du?

25

Wie hat sich in Deinen Augen die Welt verändert, seitdem Du älter geworden bist?

26

Auf welche Dinge, die Du gemeistert hast, bist Du stolz?

27

Gibt es einen Traum von Dir, der in Erfüllung gegangen ist?

28

Womit bringt man Dich zum Lachen?

29

Was war Dein größter „Blödsinn“?

30

Was in Deinem Leben würdest Du heute ganz anders machen, wenn Du noch einmal die Chance hättest?

31

Wie können Menschen Dir in schwierigen Situationen am besten helfen?

32

Wo würdest Du am liebsten leben?

33

Gibt es ein Land, welches Du gerne bereisen möchtest?

34

Was sind die wichtigsten Ratschläge, die Dir Deine Eltern mitgegeben haben?

35

Wem von Deinen Eltern bist Du ähnlich und woran erkennt man das?

36

Welche Eigenschaften von Oma und Opa erkennst Du in mir?

37

Wie waren Opa und Oma zu mir als ich klein war?

Schule & Lebensgefühl:

38

Wie war das, als du so alt warst wie ich? – Was hat Dich interessiert, als du so alt warst wie ich?

39

Wie kam Deine Schulwahl zustande?

40

Hattest Du einen weiten Schulweg? Wie bist Du zur Schule gekommen?

41

Bist Du gerne zur Schule gegangen?

42

Gibt es einen Moment aus Deiner Volksschulzeit, der Dir besonders in Erinnerung geblieben ist?

43

Was wolltest Du als Kind einmal werden?

44

Was war Dein liebstes Unterrichtsfach?

45

Hattest Du eine Lieblingslehrerin oder einen Lieblingslehrer?

46

Was hast Du am liebsten gemacht, wenn Du aus der Schule gekommen bist?

47

Hast Du auch manchmal die Schule geschwänzt? Bist Du dabei erwischt worden?

48

Wärst du gerne in eine andere Schule gegangen?

49

Was hast Du an der Schule gar nicht gemocht?

50

Was war Dein größter Erfolg in der Schule?

51

Was war Dein größter Fehlschlag?

52

Hast Du viele Schulaufgaben gehabt? Hast Du sie immer sofort erledigt?

53

Wurden die Hausaufgaben von Deinen Eltern kontrolliert?

54

Wurde in Deiner Familie viel Wert auf das Lernen gelegt?

55

Fiel Dir das Lernen leicht?

56

Welche/n Deiner SchulfreundInnen würdest Du gerne einmal wiedersehen?

57

Wie hast Du Deine Pubertät erlebt? Warst Du sehr rebellisch?

58

Welche Auffassung vom Leben hattest Du damals?
Was wolltest Du in der Welt verändern?

59

Wie hast Du Dich früher gekleidet? Was war damals modern?
Welche Kleidungsstücke musste man damals unbedingt haben,
um dazuzugehören?

60

Wie viel Taschengeld hast Du bekommen?

61

Konntest Du Dir davon kaufen, was Du wolltest, oder hat Dir jemand reingeredet?

62

Welche Musik hast Du gehört?

63

Welche Art von Musik hörst Du heute?

64

Welche Musik haben Deine Eltern gehört?

65

Kannst Du drei bekannte Sänger oder Bands nennen, die damals populär waren? Welche Lieblingssongs/-interpretInnen hattest Du?

66

Hattest Du ein Hobby in meinem Alter, welches Du regelmäßig ausgeübt hast?

67

Welche Hobbys hast Du heute?

68

Für welche Sportart konntest Du Dich begeistern? Warst Du ein Fan von einem Sportclub/Verein/einer Mannschaft?

69

Hast Du selbst Sport getrieben?

70

Für welchen Sport interessierst Du Dich heute?

71

Wobei hast Du „zwei linke Hände“?

72

Was kannst Du gut?

73

Bist Du in Deinem Leben viel gereist? Wohin führten Dich Deine Reisen? Gibt es Fotos von Dir in einem fremden Land?

74

Hast Du Dich oft mit FreundInnen getroffen?

75

Wann hattest Du Dein erstes Date mit der ersten „Liebe“?

76

Was war der erste Kinofilm, den Du gesehen hast?

77

Hast Du einen Lieblingsfilm?

78

Was hast Du früher an den Wochenenden gemacht?

79

Wie alt warst Du, als Du erstmals abends ausgegangen bist?

80

An welchen Orten habt ihr Euch damals besonders gerne getroffen?

81

Hast Du gerne getanzt?

82

Bist Du zur Tanzschule gegangen?

83

Wann hast Du Dich früher cool gefühlt?

84

Habt Ihr Alkohol getrunken? Was war Dein Lieblingsgetränk?

85

Hast Du geraucht? Wann hast Du angefangen zu rauchen?
Wann wieder aufgehört?

86

Musstest Du zu einer bestimmten Zeit zu Hause sein?

Beruf & Geld:

87

Wer hat Dich bei der Berufswahl beeinflusst?
Was war für dich eine prägende Begegnung oder ein prägendes Erlebnis?

88

Hast Du gewusst, was du werden möchtest?

89

Hättest du damals gerne einen anderen Beruf erlernt?

90

Hast du später einen zweiten Beruf erlernt oder Weiterbildungen gemacht?

91

Wie haben sich Oma und Opa damals zu dem Thema „Berufswahl“ verhalten? Haben sie Dir freie Wahl gelassen oder nicht?

92

Waren Deine Eltern ein Vorbild für Dich?

93

Was hast Du direkt nach dem Abschluss Deiner Schullaufbahn gemacht? (Vater: Militär / Zivildienst? Mutter: Arbeit / Job / Ausbildung / Reise etc.?)

94

Womit hast Du Dein erstes eigenes Geld verdient?

95

Was war Deine erste Arbeitsstelle und wie hast Du sie bekommen?

96

Weißt Du noch, wie hoch Dein erstes Gehalt/erster Lohn war?
Und was hast Du damit gemacht?

97

Hast Du während der ersten Zeit von Lehre / Studium / Arbeit bei Deinen Eltern gewohnt?

98

Hat sich Deine Einstellung zum Geld mit dem Älterwerden verändert?

99

Gibt es etwas, worauf Du lange gespart hast?

100

Was war die größte Fehlinvestition in Deinem Leben?

101

Wie ging es nach der ersten Arbeitsstelle weiter?

102

Welche Deiner Arbeitsstellen hat Dir am besten gefallen und warum?

103

Welchen Ratschlag würdest Du mir für mein Arbeitsleben mit auf den Weg geben?

104

Hast Du den Beruf ergriffen, den Du Dir immer erwünscht hattest?

Kindererziehung:

105

Was sind Deine Tipps in Sachen Erziehung?

106

Bist Du religiös erzogen worden und wie stehst Du heute dazu?

107

Hattest Du eine klare Vorstellung, wie Du Deine Kinder erziehen wolltest?

108

Was hat Dir bei der Kindererziehung am meisten Spaß gemacht?

109

Was am wenigsten?

110

Wenn Du in meiner Erziehung noch mal etwas anders machen könntest, was wäre das?

111

Gleicht die Art, wie Du Deine Kinder erzogen hast, der Deiner Eltern?

112

Was hast Du anders gemacht und was hast Du übernommen?

113

Welche Ratschläge für das Leben wolltest Du Deinen Kindern auf jeden Fall mitgeben?

114

Was wünschst Du Dir für Deine Kinder?

115

Welche Dinge haben wir immer zusammen gemacht?



Modul 5

Stadtplan der Berufe.

Eine Fototour

KURZBESCHREIBUNG.

Die SchülerInnen erarbeiten einen „persönlichen Stadtplan“ des Ortes/ Stadtviertels, in dem sie leben/zur Schule gehen. Die unmittelbare Erforschung der geografischen Umgebung steht hierbei am Anfang. Spielerisch starten die Gruppen mit einer Fototour, die sie zu ihren Lieblingsplätzen in der Gegend führt. Gemeinsam wird aus diesen Fotos ein Stadtplan der Berufe erstellt. Dies ist Ausgangspunkt der für die Berufswahl relevanten Fragen, wie z.B.: Welchen Beruf kann ich in dem Ort/der Stadt, in dem/der ich lebe, ausüben? Wo sind dafür die Ausbildungsorte? Welchen Einsatz bin ich bereit für meinen Berufswunsch zu bringen? (Ortswechsel, Ausbildungsdauer, Konflikte mit der Umgebung etc.)

Es entstehen ein ganz individueller Blick auf und eine „Übersicht“ über die Berufe an Orten, mit denen die SchülerInnen in einer persönlichen Beziehung stehen. Der Plan kann in der Schule ausgestellt werden und auch als Ausgangspunkt für einen Berufenetzplan werden, z.B. in der Projektwoche: Eltern schreiben ihre Berufe und Kontaktadressen dazu ... (Thema Schnuppertage, Mentorenschaft etc.).

FACHBEREICH.

Deutsch, Geografie, Bildnerische Erziehung, IKT

DAUER.

mindestens 3 x 3 UE (es bietet sich durchaus an, über ein ganzes Semester im Zusammenhang mit Geografie an diesem Thema zu arbeiten.)

MATERIAL.

Fotoapparate (einer pro Gruppe, Handyfotos), Computer zum Speichern der Fotos, Drucker zum Ausdrucken der Bilder, Kopierer zum Verkleinern/Vergrößern von Bildausschnitten, großes Papier zur Gestaltung eines Wandbildes (Befestigungsmöglichkeit beachten), Plakattifte in mindestens 3 Farben, Overheadprojektor, Folie und Foliestifte, Stadtpläne (Schwarzweißkopien), Kleber, Papier, Schere, Post-its

LERNZIELE.

- SchülerInnen **lernen ihre Stadt** – in Bezug auf die Frage des Berufs – **besser kennen** (Ortskenntnis z.B. im Hinblick auf Ausbildungsstätten, Werkstätten, Ämter etc.).
- Die **Beziehung von Lebensort und Arbeit wird visualisiert**, es ist der Zusammenhang zwischen Ort und Berufsausbildungsstätten zu erkennen.
- Die SchülerInnen **erlangen Kenntnisse über sichtbare und unsichtbare Berufe**.
- Sie erreichen eine **realistische Einschätzung von Wahlmöglichkeiten** für „Schnupperpraktika“.
- Die SchülerInnen können sich mit dem **Thema Flexibilität** beschäftigen und sich mit der Notwendigkeit des Ortswechsels für eine Ausbildung auseinandersetzen (Fahrschüler, Internat, Lehrlingswohnheim, Studium, Auslandsaufenthalt, PendlerInnen etc.). Es geht darum, eine Antwort auf folgende Frage zu finden: Was bin ich bereit für eine Ausbildung/Berufswahl einzusetzen und warum?
- SchülerInnen lernen die Unterteilung in **verschiedene Berufsgruppen** kennen **und Berufe zuzuordnen**: soziale Berufe, landwirtschaftliche Berufe, Handwerk/technische Berufe, Dienstleistung, Verwaltung etc.).
- Sie lernen ein **Projekt im Team selbstverantwortlich zu konzipieren und durchzuführen** (d.h. Zeiteinteilung, Struktur, Auswahl der Fotos etc.).

ABLAUF.

- **Inhaltlicher Einstieg: Gruppendiskussion**
Impulsfragen: Was sind Eure Lieblingsorte und warum? Was würdest Du einem Fremden von Deiner Stadt zeigen und warum? Wie gut kennst Du Dich in Deiner Stadt aus? (Stadtpläne austeilen, Tourismusbüros nach Material über die Stadt bitten und gemeinsam anschauen etc.)
- **Gruppenarbeit 1:** Die SchülerInnen teilen sich in Gruppen zu je 4–5 Personen. Jede Gruppe bekommt einen Stadtplan (eine Schwarzweißkopie eignet sich gut, da später mit Farbe eingezeichnet wird). Jedes Teammitglied zeichnet seinen Lieblingsplatz in den Stadtplan ein. So ergeben sich

4–5 verschiedene Punkte und der Ausgangspunkt „Schule“. Die Teams stellen jeweils eine Tour zusammen, bei der möglichst alle Orte vorkommen (abhängig von der Größe des Gebiets). Der „Rundweg“ sollte nicht länger als eine UE Fußweg sein.

- **Gruppenarbeit 2:** Die SchülerInnen bekommen den Auftrag, in einer bestimmten Zeit diese Route abzugehen und mit dem Fotoapparat zu dokumentieren. Jeder Lieblingsort soll fotografiert werden und außerdem alles, was sie auf dem Weg dorthin spannend finden, z.B. Geschäftsauslagen, Menschen bei der Arbeit, Baustellen, Bagger, Verkehrsschilder etc. Ggf. kann sich eine Lehrperson auch führen lassen (kann auch ein/e KollegIn sein, der/die die SchülerInnen nicht kennt), er/sie hat die Rolle des/der Fremden, bleibt dabei eher passiv.
- **Plenum:** Nach der Rückkehr werden alle Bilder der Gruppen auf einen Computer geladen und in einer Diashow gemeinsam angeschaut. Welche Gruppe war wo? Was haben die anderen fotografiert?
- Ein **großer Stadtplan** wird mit Hilfe eines Overheadprojektors und einem großen Stück starkem Papier, welches an der Wand angebracht wurde, grob gezeichnet (Plakatstifte). Der Stadtplan sollte nicht zu klein sein (abhängig von Klassengröße).
- **Gruppenarbeit 3:** Es werden die Ausdrucke der Fotos (eine Auswahl trifft der/die Workshop-LeiterIn) mitgebracht und an die einzelnen Gruppen verteilt.
- **Gemeinschaftsarbeit:** Die Fotos werden auf den Plan geklebt, dabei ist es nicht so wichtig, ob sie alle dort ihren Platz finden, wo sie im realen Plan hingehören. Hier können auch „Sprechblasen“ und Pfeile – wie im Comic – die Orte erläutern, z.B. „Hier sind wir auf der Brücke“, „Das ist meine Bushaltestelle“, „Hier treffe ich immer meine Freunde“, ...
- Die SchülerInnen schreiben Berufe auf Post-its, die zunächst mit den Orten auf den Fotos verbunden sind. Es können dann aber **Assoziationsketten entstehen**, die sich von den Fotos lösen, z.B. BusfahrerIn, Kontrolleurln, Beamte/r, AutomechanikerIn etc., die aber am Ende dennoch im Stadtplan verortet werden.
- Die gefundenen **Berufe werden dann in Kategorien eingeteilt** (Berufsgruppen) und farblich markiert, anschließend kann eine Legende angelegt werden.

-
- **Ausstellung:** Der Plan kann im Gebäude ausgestellt, erweitert und als Berufestadtplan benutzt werden (z.B. mit Fotos und Kontaktdaten von Personen/Gebäuden/Firmen, die einen Schnuppertag anbieten ...).
 - **Reflexion**

METHODEN.

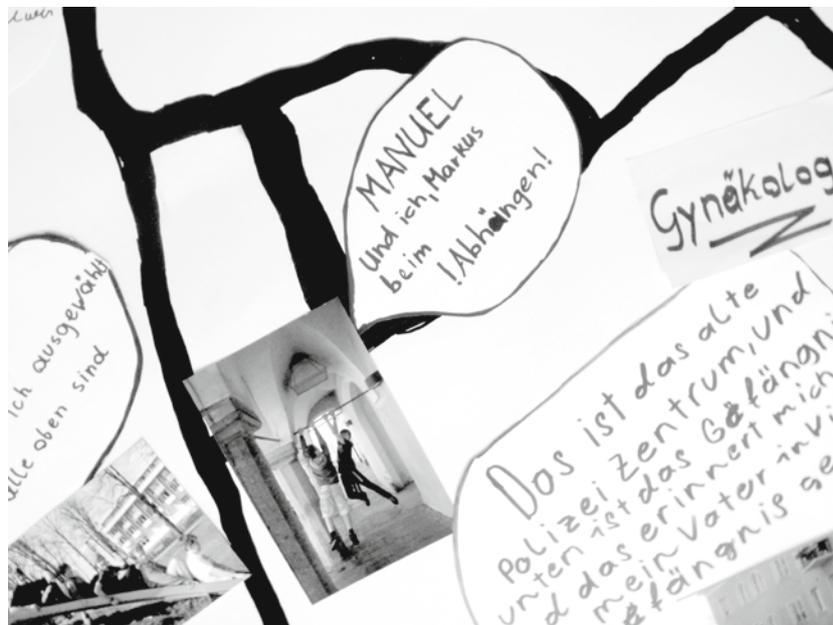
- **Brainstorming**
- **Teamarbeit**
- **Feldforschung, Fotodokumentation**
- **geografische Orientierung**
- **Dateispeichertechniken**
- **Reflexion**

TIPPS.

- Dieses Modul eignet sich besonders **für kleinere Orte**, da hier das Thema Pendeln relevanter ist als in größeren Städten.
- Wenn die Gruppe der SchülerInnen zu groß ist, muss man **mehrere Stadt- oder Ortspläne** erstellen lassen.

Modul 5 | Stadtplan der Berufe.

Eine Fototour



Ausschnitt aus dem „Stadtplan der Berufe“,
Schüler der HS Bad Radkersburg



€4.-

Modul 6

Cold Case – Kein Beruf wird je vergessen.

Eine Berufsspurensuche

KURZBESCHREIBUNG.

Die SchülerInnen bekommen den Auftrag, anhand eines Fotos eines Produktes (z.B. Salatkopf, Stiefel, Handy, ...) herauszufinden, wie viele „Berufe in diesem Produkt stecken“. Hierfür müssen sie in die Rolle einer Detektin oder eines Detektivs schlüpfen. Sie sollen in die Geschäfte gehen, in denen sich das gesuchte Objekt befindet, Recherchen vor Ort durchführen, mit fremden Menschen darüber sprechen, da die etwas wissen könnten ... Alle gesammelten Informationen werden auf einer Mindmap angebracht und die Rechercheergebnisse den anderen Teams vorgestellt. (Dies erinnert am Ende an die Wand von ErmittlerInnen-Teams aus Krimi-Serien, die vermutlich allen aus dem TV bekannt sind.)

FACHBEREICH.

Bildnerische Erziehung (Fotoklasse / Medienklasse), Deutsch, Geografie

DAUER.

ca. 8 UE

MATERIAL.

Fotos von den Produkten, Briefumschläge für die Auftragsvergabe, Stadtpläne, Fotokamera, Stifte, Kleber, Schreibpapier, großes Blatt Papier für Mindmap pro Team, ggf. Material für „Schilder“ für Aktionen im öffentlichen Raum

LERNZIELE.

- Die SchülerInnen können eine **Vielzahl von Berufen**, die hinter einem Produkt stehen, herausfinden und benennen.
- **Begriffe** wie Markt, Nachfrage, Endverbraucher, Vertrieb, Herstellung, Produktionskette etc. werden verständlich und anwendbar.
- Die SchülerInnen lernen sehr viele „**sichtbare**“ und „**unsichtbare**“ **Berufe** kennen.
- Sie lernen **unterschiedliche Ausbildungswege** kennen.
- Sie können **Interviewtechniken** anwenden.
- Sie können **Gesprächsabläufe** dokumentieren und visualisieren.
- Sie können **Auswirkungen der Produktion** auf den Preis erkennen (Globalisierung).
- Sie können über **Produktionsbedingungen/Arbeitsbedingungen** einiger Produkte sprechen.
- Sie können **Präsentationstechniken** anwenden
- Sie **handeln eigenständig**, auch im öffentlichen Raum (Stärkung des Selbstbewusstseins).

ABLAUF.

- **Inhaltlicher Einstieg ist ein Fragespiel:** Die Lehrperson bringt ein Produkt mit, z.B. eine Flasche Waschmittel: „Was glaubt Ihr, wie viele Berufe da drin stecken und wie viele finden wir?“ – SchülerInnen stellen Fragen so, dass die Antwort ein Beruf /Mensch sein muss, z.B.: „Wer hat das Produkt entworfen? Wer hat es ins Regal gestellt? Wer hat es in den Laden transportiert? Wer hat das abgefüllt? Wer hat die Farbe bestimmt? Wer hat den Geruch getestet?“ etc. Ein/e SchülerIn schreibt alle gefundenen Berufe an die Tafel.
- **Arbeitsauftrag:** Fotos von unterschiedlichsten Produkten in den Geschäften im Umkreis der Schule machen. (Hier könnte auch eine BE-Klasse zum Thema Fotografie eingebunden werden, die die Fotos für die anderen macht, oder es gibt eine Kooperation mit BE).

Modul 6 | Cold Case – Kein Beruf wird je vergessen.

Eine Berufsspurensuche

WICHTIG: Unbedingt vorab in allen Geschäften fragen (Geschäftsführung), ob das Fotografieren erlaubt ist und ob er/sie die „Cold-Case-Aktion“ mit einem Kurzinterview unterstützt (auch Türschilder von Büros können fotografiert werden).

- **Gruppenarbeit 1:** Bildung von DetektivInnenteams (3 Personen): Pro Team gibt es ein Produktfoto, welches in einer Ziehung den DetektivInnenteams überreicht wird. Auf dem Umschlag steht die Adresse des Geschäftes, wo das Foto aufgenommen wurde.
- **Start der „kriminalistischen Recherche“:** Auf einem Stadtplan werden die verschiedenen Geschäfte markiert und jedes DetektivInnenteam überlegt sich Fragen zu dem Produkt. Je mehr Fragen, desto besser ist die Vorbereitung auf ein Gespräch mit der/dem MitarbeiterIn im Geschäft.
- **Innerhalb der Teams** wird festgelegt, wer interviewt, wer protokolliert und wer ergänzende Fragen stellt.
- **Großgruppe:** Die Interviews können im Rollentausch beispielhaft vor der Klasse geprobt werden. Der/Die Lehrende kann sich in die Rolle der Befragten begeben und mögliche Interventionen können gemeinsam besprochen werden. Die SchülerInnen lernen die Grundtechniken eines Interviews kennen (z.B. in der Rolle als RadioreporterIn, DetektivIn, FernsehmoderatorIn).
- **Gruppenarbeit 2:** Die SchülerInnen betreiben „Feldforschung“ (Begriffserklärung Feldforschung). Sie schwärmen aus in „ihre“ Geschäfte (Stadtplan, Produktfoto, Klemmbrett mit Papier, Stifte, vorbereiteter Fragezettel).
- **Gruppenarbeit 3:** Nach der Rückkehr wird das Foto des Produktes auf ein großes Blatt geklebt, und in Form einer Mindmap werden die Ergebnisse der Recherche eingetragen.
- Durch **Internetrecherche, Telefoninterviews** mit Firmen und anderen Personeninterviews im Umfeld (Bekannte, FreundInnen der Eltern etc.) können unbeantwortete Fragen geklärt und Fragen zu Ausbildungsmöglichkeiten und Ausbildungsorten als „Mindmap-Äste“ ergänzt werden.
- **Plenum:** Alle Teams stellen ihre Ergebnisse vor.
- **Diskussion und Reflexion** in der ganzen Gruppe.
- **Aktionen:** Die Plakate können ausgestellt werden (Klasse/Schulgebäude/öffentlicher Raum/Geschäfte). Eine weitere Nutzung des Materials für Aktionen wie Flashmobs etc. ist wünschenswert.

METHODEN.

- **eigenverantwortliches Recherchieren**
- **Interviewtechniken** (Leitfragenentwicklung)
- **Recherche im Netz**
- **Telefoninterviews**
- **Teamarbeit**
- **Gestaltung einer Mindmap** (je mehr gefragt wird, desto differenzierter ist das Bild)
- **Präsentation der Ergebnisse**

TIPPS.

TIPPS ZU INTERVIEWTECHNIK/ GESPRÄCHSFÜHRUNG:

- **Begrüßung, entschlossener Händedruck, freundliches Auftreten,** persönliche Vorstellung und Vorstellung des Projekts, höfliches Fragen, Unterschied von „Neugier + Interesse“, ... (Es bietet sich an, diese Dinge im Deutschunterricht parallel zu besprechen und zu proben.)

Modul 6 | Cold Case – Kein Beruf wird je vergessen.

Eine Berufsspurensuche

ANHANG.

BEISPIELE VON LEITFRAGEN:

- **Aus welchen** Materialien besteht dieses Produkt?
- **Wo** werden diese Materialien angebaut und von wem?
- **Wie** werden sie erzeugt und von wem?
- **Welche Personen** mit welchen Berufen spielen in der Produktion und im Verkauf eine Rolle?
- **Wer** vertreibt die Produkte und wie?
- **Wie lange** dauert die Ausbildung zum/zur ..., **und wo** kann man diesen Beruf erlernen?
- **Wo** könnte ich das herausfinden?



Talkshow – Berufe Hautnah.

Ein Rollenspiel

KURZBESCHREIBUNG.

Rollenspiel im Format einer Talkshow. Das Spiel dient dazu, dass sich SchülerInnen mit Berufen vertrauter machen. Sie werden auch mit dem Habitus, den manche Berufe mit sich bringen, vertraut und setzen sich auch mit eigenen Vorstellungen von Berufen, Klischees, die damit verbunden sind, auseinander. SchülerInnen schlüpfen in Rollen, (1 ModeratorIn und 4–5 Gäste), die übrigen fungieren als aktives Publikum, das Fragen an die Gäste stellt. Das Setting: ein Talkshowstudio, d.h. Tisch und Stühle.

FACHBEREICH.

Deutsch, Videogruppe

DAUER.

2 – 3 UE (inkl. Vorbereitungszeit, Durchführung der Talkshows und Reflexion; Dauer einer Talkshow: 10 Minuten)

MATERIAL.

Papier und Stifte für Notizen, Moderationskärtchen

LERNZIELE.

- Die SchülerInnen **lernen Berufe kennen** und können gezielt Fragen stellen.
- Sie lernen **selbstbewusstes Handeln**.
- Sie **erlernen Interviewtechniken**.
- Die SchülerInnen **lernen, sich gut in andere Personen hineinzusetzen** (Empathie).
- **Flexibilität im Denken:** SchülerInnen lernen, im Gespräch auf ungewöhnliche Fragen zu reagieren.

ABLAUF.

- **Gruppenbildung:** Die Jugendlichen bilden Gruppen zu je ca. 5 Personen (z.B. 1 ModeratorIn und 4 Gäste der Talkshow).
- **Angeleitete Imagination:** Die Imagination soll den Jugendlichen helfen, sich in die Rolle eines Familienmitglieds (Mutter, Vater, Tante, Onkel, Großeltern, Cousine, Cousin ...) zu versetzen, über dessen/deren Berufsbild, Berufsalltag und Ausbildungswege sie einiges wissen und sagen können.
- Die Personen, die die Rolle der Moderatorin/des Moderators übernehmen, **bereiten parallel dazu die Anmoderation** vor (siehe Anhang).
- Der **Raum wird vorbereitet** als Sesselgruppe (Bühne) und Publikumsreihen
- **Spielstart:** Der/Die ModeratorIn stellt die Gäste vor:
„Ich begrüße heute ganz herzlich aus Graz – Frau ..., Herrn ..., Frau ...“ Nach der Reihe stellen die Gäste sich und ihre Berufe vor und erzählen von ihrem Berufsalltag. Der/Die ModeratorIn wendet sich ans Publikum und fordert das Publikum auf, Fragen an die Gäste zu stellen.
- Der/Die ModeratorIn stellt evtl. **ergänzende Fragen** und beendet die Show mit abschließenden Sätzen (siehe Anhang).
- **Reflexion im Plenum**, nachdem alle Teams ihre Szene gespielt haben.
Mögliche Fragen:
Wie ist es den Gästen gelungen, die recherchierten Informationen in die Talkshow einzubringen? Wie hat es sich angefühlt bzw. wie ist es gelungen,

Modul 7 | Talkshow – Berufe Hautnah.

Ein Rollenspiel

in der Rolle eines Erwachsenen zu sein bzw. zu bleiben? Wie ist die Moderation gelungen? (Hinweis: Der/Die ModeratorIn ist der/die „Chefin“. Er/Sie bestimmt den Rahmen. Er/Sie ist als Autorität von Gästen und Publikum anzuerkennen). Was haben die Jugendlichen Neues erfahren? An welchen Berufen wurde Interesse geweckt?

TIPPS.

- Es macht Sinn, die SchülerInnen darauf hinzuweisen, dass sie sich in der Talkshow an **realistische Begebenheiten** halten mögen. Bei Fragen, die sie nicht beantworten können, versuchen sie trotzdem eine ihrer Meinung nach realistische Antwort zu geben. In der Reflexion kann die Leitung danach fragen: Wo wart ihr unsicher? Daraus können sich neue Fragestellungen ergeben; evtl. als Vorbereitung einige Tage vor diesem Workshop den Fragebogen verwenden (siehe Kopiervorlage: Fragen an die Eltern – Modul 4).

ANHANG.

Satzvorschläge zur Vorbereitung der Moderationskärtchen:

- „Ich wünsche einen wunderschönen Vormittag. Mein Name ist ... und ich begrüße in unserer heutigen Talkshow aus Graz ganz herzlich Frau ..., Herrn ..., Frau ...“
- „Ich darf Sie nun bitten, dass Sie sich vorstellen und unserem Publikum etwas über Ihre Berufe und Ihre Arbeit erzählen.“
- „Danke. Nun sind Sie dran, liebes Publikum. Wenn Fragen aufgetaucht sind, wenn Sie über den einen oder anderen Beruf mehr erfahren wollen, bitte fragen Sie jetzt!“
- „Das war’s für heute. Ich danke meinen Gästen für ihr Kommen und die interessanten Gespräche. Das Team von „Berufe Hautnah“ verabschiedet sich. Auf Wiedersehen.“



Modul 8

Ich präsentiere mich.

Eine Auftrittsübung

KURZBESCHREIBUNG.

In dieser Einheit geht es um das Auftreten der SchülerInnen vor einer Gruppe, um die Fragen der Wirkung der eigenen Person auf andere. „Ich präsentiere mich“ ist eine scheinbar einfache Auftrittsübung vor der ganzen Gruppe, da jede/r SchülerIn nur einen Satz sagt, wobei der Inhalt dieses Satzes von geringer Bedeutung ist. Jede/r SchülerIn überlegt sich einen Satz, mit dem er/sie sich der Gruppe vorstellt. Er/Sie betritt den Raum und stellt sich in die Mitte vor das Publikum, nimmt Blickkontakt mit diesem auf und spricht den Satz, z. B. „Ich bin ... und kann gut Skifahren.“ (siehe Tipps zum Text), flüssig, ohne Faxen, deutlich, verständlich, authentisch, ... und verlässt dann den Raum. Er/Sie kommt wieder herein und erntet den Applaus. Das Feedback gibt ein/e ausgewählte/r MitschülerIn.

Unserer Erfahrung nach ist es wichtig, diese Übung sehr genau anzuleiten und die SchülerInnen gut darin zu unterstützen, authentisch zu sein. Der Vorgang kann 2- bis 3-mal wiederholt werden, ohne dass es mühsam wird. Die SchülerInnen merken, wie gut diese Wiederholung tut, weil sie den Auftritt immer besser schaffen. Nur Mut!

FACHBEREICH.

Alle Fächer. Dieses Spiel kann als Vorübung für Bewerbungsgesprächstrainings verwendet werden.

DAUER.

ca. 5 – 7 Minuten (pro SchülerIn inklusive Feedback und Wiederholungen)

MATERIAL.

kein Material erforderlich

LERNZIELE.

- Die SchülerInnen können **authentisch, deutlich, mit angemessener Lautstärke etc. vor einer Gruppe sprechen** (Vorstellung mit einem Satz).
- Sie können mit dem **Begriff „Authentizität“** umgehen.
- Sie werden **vertraut mit der eigenen Körpersprache**, können diese auch bei anderen gut beobachten und wertschätzend beschreiben.
- SchülerInnen können **Feedbacktechniken anwenden**.

ABLAUF.

Die Übung ist für max. 15 Personen geeignet. Wenn mehr SchülerInnen in der Klasse sind, kann man immer wieder damit arbeiten.

- Die Hälfte des Raumes sollte als „**Bühne**“ zur Verfügung stehen. Mit den Stühlen wird eine Publikumsreihe aufgebaut.
- **Der Auftritt beginnt vor der Klassentür.** Ein/e SchülerIn geht nach draußen und bereitet sich ein paar Sekunden vor, betritt dann den Raum und bleibt in einigem Abstand vor dem Publikum stehen. Ca. 10 Sekunden streifen-der Blickkontakt mit möglichst allen KlassenkollegInnen (aus)halten. Dieses Blickschweifen ist sehr wichtig. Der/Die SchülerIn soll dabei ernst, nicht verkrampt, sondern ruhig lächelnd allen Augenpaaren im Publikum begeben.
- Der/Die SchülerIn spricht seinen/ihren **vorbereiteten Satz ans Publikum** gerichtet.
- Nach dem Satz wieder **Blickkontakt mit dem Publikum** (aus)halten.
- Im Anschluss den **Klassenraum verlassen**.
- Der/Die SchülerIn kommt **in die Klasse zurück und erntet Applaus**.
- Er/Sie **wählt eine/n SchülerIn aus dem Publikum aus**, der/die ihr/ihm Feedback gibt. Der/Die Feedbackgebende macht eine kurze Beschreibung: Was habe ich gesehen? Was ist gut gelungen? Was könnte noch besser sein? War der/die MitschülerIn authentisch? Was konnte der/die SchülerIn bei der Wiederholung der Übung verbessern?
- Die Lehrperson **kann Beobachtungen ergänzen**.

METHODEN.

- Präsentationstechniken
- Feedbacktechnik
- Konzentrationsübung

TIPPS.

TIPPS ZUM TEXT:

- „Hallo, mein Name ist ... und in der Volksschule wollte ich unbedingt ... (TierärztIn, ...) werden.“
- „Hallo, ich bin die/der ... und ich kann besonders gut ... (klettern, ...).“
- „Ich bin die/der ... und ich wollte schon immer einmal ... (um die ganze Welt reisen, ...).“

TIPPS ZUR ÜBUNG:

- **Je genauer** die Beobachtungen der MitschülerInnen sind, umso besser wird die Übung. Jede Person hat die Möglichkeit, den Auftritt mindestens einmal zu wiederholen. Manchmal gelingt die Übung erst nach dem vierten oder fünften Mal.
- **Was häufig passiert:** Blick zu Boden beim Reinkommen? Lachkrampf? Anspannung im Körper? Wohin mit den Händen? Augenkontakt zu flüchtig oder gar nicht? Stimme klar, laut und deutlich? Satz verständlich und überzeugend? Etc.

TIPPS ZUR FEEDBACKPHASE:

- **In einer sehr großen Gruppe** empfiehlt es sich, dass nicht alle TeilnehmerInnen Feedback geben, sondern dass die Person, die die Auftrittsübung gemacht hat, ein bis zwei Personen dafür auswählen darf. Das Feedback kann dann durch die Lehrperson ergänzt werden. Wichtig: SchülerIn bleibt auf der „Bühne“ stehen, so lange sie im Gespräch ist und Feedback bekommt.



Modul 9

Sessel tauschen.

Ein Fragespiel mit Bewegung

KURZBESCHREIBUNG.

Sesseltauschen ist ein Bewegungsspiel, es fördert die Spontaneität der FragestellerInnen und macht sehr viel Spaß. Die Übung eignet sich für 5 – 20 TeilnehmerInnen; es geht darum, deren Themen kennenzulernen.

Unverbindlich und spielerisch können von allen TeilnehmerInnen Fragen eingebracht werden. Niemand ist verpflichtet, ehrliche Antworten zu geben, da es um die Fragen und nicht um die Antworten geht. Aus den Antworten kann der/die SpielleiterIn bestimmte Themen und Tendenzen der Einzelnen innerhalb der Gruppe herauslesen. Die schnellen Bewegungen, die sich durch das Sesseltauschen ergeben, erleichtern es, spontan zu fragen, ohne dabei persönlich zu werden.

• **FACHBEREICH.**
alle Fächer

• **DAUER.**
10 – 15 Minuten
(je nach Gruppengröße
und Spaß)

• **MATERIAL.**
kein Material erforderlich

ABLAUF.

- Die Sessel stehen im **Sesselkreis**.
- Es gibt **einen Sessel weniger als MitspielerInnen**.
- Ein/e **MitspielerIn steht in der Mitte**. Er/Sie stellt eine Frage, z.B.: Wer ist schon mal beim Schummeln erwischt worden?
- **Alle MitspielerInnen**, die auf diese Frage mit „Ja“ antworten würden, müssen den Platz mit einer/m MitspielerIn tauschen, hier wird nichts gesprochen. Der/Die in der Mitte steht, versucht auch auf einem Sessel Platz zu nehmen. Die Person, die keinen Platz erwischt, bleibt in der Mitte und darf eine neue Frage stellen. Je schneller die Fragenden wieder einen Platz bekommen und neue Fragen gestellt werden, desto dynamischer wird das Spiel.

TIPPS.

- **Der/Die Spielleiterin kann selbst mitspielen** und Fragen stellen. Durch Verzögerung im „Finden“ eines Sessels mittels einer bestimmten Frage kann er/sie dem Spiel eine Richtung geben und dadurch eine Themenassoziation in Gang setzen.

Modul 9 | Sessel tauschen.

Ein Fragespiel mit Bewegung



Theaterpädagogisches Spiel im WIKU-Graz



Modul 10

ZoodirektorIn.

Ein Statusspiel

KURZBESCHREIBUNG.

Sehr lustiges Spiel für Gruppen zu je drei SchülerInnen und einem Publikum. Es eignet sich gut als Startspiel oder Abschlussspiel eines IBBOB-Projekt-tages. Es geht um Spontaneität, schnelles Reagieren und ist ein Spiel zum Thema Status. Man kann das Spiel gut nutzen, um über die Bedeutung von Status, Loyalität, Unterwürfigkeit, Pflichtbewusstsein und Verantwortung zu sprechen und in weiteren Übungen damit zu experimentieren.

FACHBEREICH.

alle Fächer

DAUER.

15 – 30 Minuten (je nach Klassengröße und Spielfreude der SchülerInnen)

MATERIAL.

längliche Luftballons (nur für die Variation, ansonsten kein Material erforderlich)

LERNZIELE.

- Die SchülerInnen lernen **den Begriff Status** kennen.
- Die SchülerInnen **können sich in verschiedenen Positionen (Rang) behaupten** und unterschiedliche Haltungen einnehmen.
- Sie **können mit Regieanweisungen/Regeln umgehen**.
- Das Spiel fördert die **Reaktionsgeschwindigkeit**.

ABLAUF.

- **3 SpielerInnen sitzen auf Stühlen eng nebeneinander**. In der Mitte sitzt der/die ZoodirektorIn. Ihr/Ihm zur Seite sitzen seine engsten MitarbeiterInnen.
- Es findet die wöchentliche Teambesprechung statt: Die MitarbeiterInnen haben den Auftrag zu erzählen, **was im Zoo in den vergangenen Tagen passiert ist**. Hier ist die Phantasie der „MitarbeiterInnen“ gefragt.
- Der/Die ZoodirektorIn **wendet sich zum Gespräch erst dem/der eine/n MitspielerIn, dann dem/der anderen zu**. Wenn er/sie zum/zur GesprächspartnerIn schaut, zeigt er/sie dem/der anderen MitspielerIn den Rücken.
- Wenn der/die ZoodirektorIn also wegschaut, macht der/die MitarbeiterIn, die nicht von ihm gesehen wird, **Grimassen** (Zunge zeigen, schielen etc.), wobei er/sie sich aber nicht erwischen lassen darf.
- Wenn sich aber der/die ZoodirektorIn schnell umdreht und den/die andere/n MitspielerIn **beim Grimassenschneiden erwischt**, ist das Spiel aus und die Rollen werden gewechselt.

Variation:

- Der/Die ZoodirektorIn hat einen länglichen Luftballon bei sich und **darf damit die MitarbeiterInnen nach Lust und Laune „schlagen“**.

TIPPS.

TIPPS ZUM SPIEL:

- **Der hohe Status** der Zoodirektorin/des Zoodirektors ist von den MitarbeiterInnen zu akzeptieren. Der/Die ZoodirektorIn hat im Gespräch immer einen klaren Fokus zu je einer/m MitspielerIn. So kann hinter dem Rücken besser gespielt (geblödel) werden. Im Gespräch sind ist der/die MitarbeiterIn immer freundlich und respektvoll, antwortet ernst, selbst wenn er/sie mit dem Luftballon geschlagen wird. So wird der Bruch zum Zunge-Zeigen viel stärker und lustiger.

Das was man
verloren will, das
wird man nicht!
meistens halt

Modul 11

„Sensis“

Ein Diskussionsspiel

KURZBESCHREIBUNG.

„Sensis“ ist ein Spiel im Sesselkreis, bei dem nach Themen sortierte Fragekärtchen an die TeilnehmerInnen ausgeteilt oder gezogen und anschließend in der Runde beantwortet werden. „Sensis“ ist eine gute Möglichkeit, zu verschiedenen Themen in eine rege Diskussion zu kommen. Geeignet für einen Kreis von 5–12 Personen.

• **FACHBEREICH.**

alle Fächer

• **DAUER.**

10–30 Minuten (je nach Gruppengröße)

• **MATERIAL.**

Fragekärtchen (aus der Kopiervorlage im Anhang)

„Sensis“ mit Eltern:

Fragekärtchen für Fragen an die Eltern zum Thema BBO (Bildungs- und Berufsorientierung) ihres Kindes. Diese Karten eignen sich gut, um in einer Gesprächsrunde mit den Eltern das Thema der Berufsorientierung einzuführen.

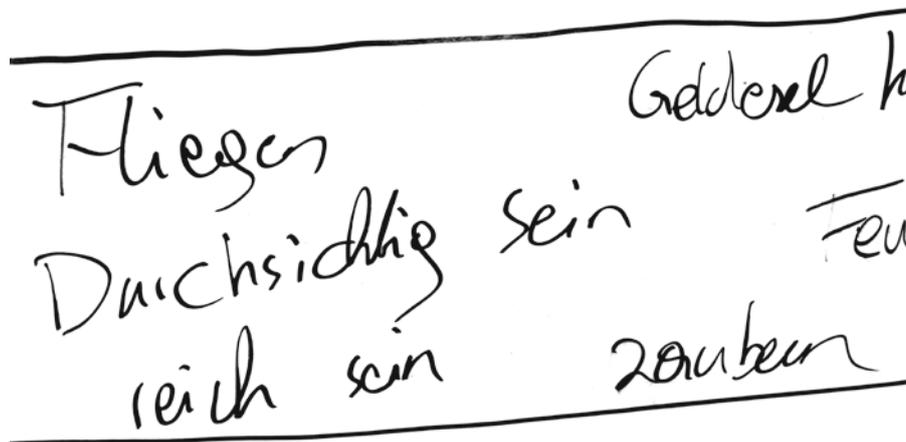
Wie erleben Sie die Schule über Ihr Kind?	Können Sie sich vorstellen, einen Projekttag zum Thema BBO in der Schule (mit) zu gestalten? Was glauben Sie, wie das bei ihrem Kind ankommen würde?	Was würden Sie sich wünschen, wenn Sie an die Zusammenarbeit mit den LehrerInnen denken?
Haben Sie eine Vorstellung, was Ihr Kind besonders gut kann und was es besonders gerne macht in der Schule? (nicht nur Unterrichtsfächer)	Finden Sie, dass die Schule die Fähigkeiten Ihres Kindes entdeckt und fördert?	Wo und wie sehen Sie Ihre „Mitarbeit“ in der Schule?
Welches Bild haben Sie von der Arbeit der LehrerInnen?	Wie gut verstehen Sie die Strukturen der Schule und damit die Arbeitsbedingungen der LehrerInnen?	Welche Ideen hätten Sie, Jugendliche an das Thema Berufsbildung in der Schule heranzuführen?
Haben Sie eine Vorstellung, was heute in Betrieben, wo Ihr Kind Praktika/Schnuppertage macht, verlangt wird?	Wie gut kennen Sie sich mit den Weiterbildungsmöglichkeiten Ihres Kindes aus? Benoten Sie sich in einer Skala von 1 – 5.	Wie gut können Sie mit Ihrem Kind über die Zukunft (in Bezug auf Arbeit und Ausbildung) sprechen?

Hätten Sie gerne mehr Zeit, sich in der Schule einzubringen?	Vergleichen Sie Ihre ersten Schritte ins Berufsleben mit denen von heute. – Was hat sich seitdem verändert?	Was raten Sie Ihrem Kind in Bezug auf Praktika und Schnuppertage?
Drängen Sie Ihr Kind nicht zu früh, sich entscheiden zu müssen? Fördern Sie die Begabungen, Neigungen und Haltungen des Kindes möglichst lange?	Arbeitskonzepte sind Lebenskonzepte? Berufsentscheidungen sind nicht Lebensentscheidungen, aber wichtige Lebenserfahrungen.	Beziehen Sie Ihr Kind in Arbeitsprozesse ein (Hausarbeit, Freizeit, Beruf)? Zeigen Sie ihm auch die soziale Bedeutung der Arbeit auf?
Was haben Sie bisher für die Berufswahl Ihres Kindes unternommen (Einflüsse, Vorstellungen, Wünsche, Gespräche, Tipps, Aktivitäten)?	Wie entwickeln sich bei Ihrem Kind persönliche Haltungen, wie Selbstvertrauen, Zuversicht, Selbstständigkeit, Zielstrebigkeit, Ausdauer, Leistungsbereitschaft, Beziehungsfähigkeit?	Wie verhält sich Ihr Kind in Entscheidungssituationen? Geben Sie ihm genügend Gelegenheiten (Auswahl von Spielsachen, Geschenken, Kleidern, Ausflügen, Familienanlässe, Zeiteinteilung usw.)?
Fördern Sie sinnvolle Freizeitbeschäftigungen?	Nehmen Sie Berufswünsche (auch Traumberufe) ernst? Gehen Sie darauf ein? Sprechen Sie darüber, vor allem auch, was „dahinter“ steckt?	... ?

Fragen für eine SchülerInnengesprächsrunde:

Fragekärtchen zum Thema Lernen/Ausbildung/Beruf/Arbeit

 Was fällt Dir spontan zum Wort „Arbeit“ ein? (Wörter, in denen „Arbeit“ drin steckt)	An was denkst Du, wenn Du an Lernen denkst?	Was fällt Dir spontan zum Thema „Bildung“ ein? (Wörter, in denen „Bildung“ drin steckt)
 Wovor hast Du am meisten Angst, wenn Du an Deine berufliche Zukunft denkst?	Kennst Du den Ausdruck „Lebenslanges Lernen“, und was, glaubst Du, bedeutet das?	Hattest Du schon in der Schule BBO (Berufs und Bildungsorientierung)? Woran kannst Du Dich erinnern?
 Was würdest Du gerne können?	Was „siehst“ Du, wenn Du an die Arbeit von FreundInnen/ Eltern/ Großeltern denkst?	Worauf freust Du Dich am meisten, wenn Du an Deine berufliche Zukunft denkst?
 Was möchtest Du gerne lernen?	Durch wen werden Menschen in ihrer Suche nach einer Ausbildung beeinflusst?	Was erscheint Dir wichtig, im BBO-Unterricht zu erfahren?
 Würdest Du für eine Ausbildung auch woanders hinziehen, in eine andere Stadt?	Was könnten Deine Großeltern Deinen Eltern in Bezug auf deren Berufssuche und -wahl geraten haben? Wovor haben sie wohl abgeraten?	Wie, glaubst Du, entstehen „Berufsläufe“?
 		 



Fliegen
Durchsichtig sein
reich sein
Gedderel h
Feu
zaubern

Ausschnitt aus dem Brainstormplakat „Wünsche“,
HS Gratwein

TIPPS.

- Es hat sich bewährt, die **Karten vor dem Ausschneiden zu laminieren**, dann kann man sie gut mehrmals benutzen.

**Impulse für einen möglichen Weg zum
IBOBB-Standortkonzept.**

Praxis

| Schulentwicklung

DIE AUSGANGSLAGE.

2009 wurde der „Katalog verbindlicher Maßnahmen in der 7. und 8. Schulstufe im Bereich Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf“ – bekannt auch als Rundschreiben 17 – durch das österreichische Bundesministerium für Unterricht herausgegeben. Hier wird erstmalig angeführt, dass jede Schule ein so genanntes standortbezogenes Umsetzungskonzept anzustreben hat. Darin soll dokumentiert werden, wie eine Schule IBOBB-Aktivitäten umsetzt (Rahmenbedingungen, Koordination, Abläufe, Vernetzung etc.). Im Herbst 2012 wurde dieses Rundschreiben in adaptierter und konkretisierter Form neu ausgegeben. IBOBB erhält auch durch die Rahmenvorgaben in der SQA (Schulqualität Allgemeinbildung) einen zusätzlichen Stellenwert. Für die Sekundarstufe I ist neben den Bildungsstandards Berufsorientierung ein Ressortschwerpunkt.

Den Schulen fehlten bzw. fehlen konkrete Handlungsansätze, wie sie zu diesem IBOBB-Umsetzungskonzept kommen, welche Schritte hier zu setzen sind und worauf es bei Lancierung dieses Projekts am Schulstandort ankommt. Daher wurde im Rahmen des ESF Schwerpunkt 2 „Bekämpfung der Arbeitslosigkeit“ über den Steirischen Beschäftigungspakt der Antrag *Schul. Arbeit* als innovative Maßnahme an der Schnittstelle „Bildung – Arbeitsmarkt“ eingereicht.⁶ Im Mittelpunkt des Gesamtvorhabens steht die Weiterentwicklung und Professionalisierung der Berufsorientierung und -vorbereitung im Schulsystem sowie die Verbesserung der Zusammenarbeit der Schulen in Kooperation mit Organisationen und Institutionen, die im Bereich der Berufsorientierung tätig sind.

Insgesamt haben 15 Schulen aus der Steiermark an diesem Projekt teilgenommen. In einem umfassenden Prozess wurden die aktuellen IBOBB-Maßnahmen erhoben und analysiert, Kongruenzen und Lücken zu den geforderten Standards identifiziert und neue Maßnahmen in den Schulen entwickelt und umgesetzt. Alle teilnehmenden Schulen verfügen nun über ein IBOBB-Umsetzungskonzept, in dem die relevanten Aktivitäten am Schulstandort für die 7. und 8. Schulstufe übersichtlich dargestellt sind.

Weiters wurde der Versuch unternommen, Impulse zur Schulentwicklung zu setzen, mit dem Ziel, die Strategie von IBOBB mit den generellen Zielen der jeweiligen Schulorganisation in Einklang zu bringen. Die Integration von IBOBB in das Regelsystem Schule verläuft generell sehr unterschiedlich, je nachdem, welche Umsetzungs- und Begleitstrukturen an der Schule zur Verfügung stehen. Es braucht in dem Bereich sowohl Unterrichts- und aus

6

Die Mittel dafür werden vom Europäischen Sozialfonds und dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zur Verfügung gestellt.

dem heraus Personalentwicklung, aber auch Strukturen und Prozesse, die diese Bemühungen bündeln und sie systematisch in das Gesamtsystem einer Schule einbinden. Zur nachhaltigen Umsetzung wurden in den beteiligten Pilotschulen nicht nur personale, sondern auch organisatorische Kompetenzen aufgebaut, um die Implementierung von IBOBB ins System zu gewährleisten.

FÖRDERNDE FAKTOREN IM IBOBB-PROZESS.

Als fördernde Faktoren bei der Umsetzung von IBOBB-Maßnahmen sowie der Ausarbeitung eines Umsetzungskonzepts für den Schulstandort können genannt werden:

1. Analyse des Schulstandortes & Arbeit am Kompetenzaufbau

- Eine wertvolle Basis für das Projekt „IBOBB-Umsetzungskonzept“ ist die Erfahrung des jeweiligen Schulstandortes in Organisationsentwicklung. Auf den Ergebnissen einer solchen Arbeit kann in weiterer Folge die Ausarbeitung eines IBOBB-Leitbildes ansetzen.
- Vorhandene Organisations- und Kommunikationsstrukturen sind eine wichtige Grundlage für die Weiterarbeit. Die Schule braucht eine kompetente Organisationsstruktur und Berufsorientierungskompetenz sowie die Verbindung von beidem.

2. Offenheit und Bereitschaft der Direktion und des Lehrpersonals,

- sich mit dem Thema intensiv auseinanderzusetzen.
- bestehende Strukturen – wenn notwendig – zu verändern.

3. Gelungene Schulkultur bezüglich

- Kooperation und Interaktion des gesamten Kollegiums.
- einer offenen Kommunikations- und Feedbackkultur (Direktion – Kollegium – SchülerInnen – Eltern).

4. Funktionierendes Ressourcenmanagement am Schulstandort,

auch in Zusammenhang mit schulinternem Wissensmanagement.

5. Einbeziehung der SchülerInnen und Eltern in den IBOBB-Prozess.

6. Starke IBOBB-Koordination

- gefestigte Position der IBOBB-Koordination im Kollegium
- eine Anlaufstelle (IBOBB-Koordination) an der Schule, die die IBOBB-Aktivitäten plant und koordiniert

7. Funktionierende Kommunikationsebenen und -strukturen

nach innen und nach außen durch regelmäßige

- Austauschtreffen Schule (schulintern, schulübergreifend)
- Austauschtreffen mit anderen Netzwerk- und Partnerorganisationen

8. Good Practice Transfer

über bzw. mit den Pädagogischen Hochschulen.

9. Berufsorientierung, als eigenes Fach geführt,

unterstreicht den Stellenwert von IBOBB am Schulstandort.

Dies hat entsprechende Wirkung auf SchülerInnen, Eltern und andere Partnerorganisationen.

10. Externe Begleitung des gesamten Prozesses

wird als sehr förderlich erlebt.

DER ABLAUF.

Entscheidung der Direktion

Am Beginn des Umsetzungskonzepts steht die Entscheidung der Direktion, für die Schule, gemäß den Vorgaben des Rundschreibens Nr. 17/2012, ein Umsetzungskonzept zu erstellen. Die Direktion hat die Verantwortung dafür, dass es entsprechende Ressourcen und Rahmenbedingungen gibt, sie definiert den Zeitplan und leitet das Projekt. Eine externe Begleitung für diesen Prozess ist oft sehr hilfreich.

Formation der Arbeitsgruppe

Die Erstellung des Umsetzungskonzepts wie auch die Umsetzung von IBOBB-Aktivitäten braucht das Zusammenspiel mehrerer AkteurInnen. Die Formation einer Arbeitsgruppe ist wesentlich für diesen Prozess. Wichtige Mitglieder der Gruppe sind die BerufsorientierungskordinatorInnen, die BerufsorientierungslehrerInnen und die SchülerberaterInnen, die Direktion und Administration sowie weitere interessierte Personen aus dem Lehrkörper. Die Leitung dieser Arbeitsgruppe sowie die Koordination des IBOBB-Prozesses obliegen der IBOBB-Koordination.

Die Erhebung des Status quo

In einem ersten Schritt geht es um die Erhebung des Status quo. Die Erhebungsparameter für die Arbeitsgruppe sind die Vorgaben des Rundschreibens Nr. 17/2012.

Kongruenzen und Lücken identifizieren

Durch die Gegenüberstellung des Status quo mit den Vorgaben aus dem Rundschreiben Nr. 17/2012 werden Kongruenzen/Good Practices und auch Lücken in der IBOBB-Umsetzung sichtbar gemacht.

Definition von IBOBB-Leitbild & Soll-Zustand

Die Schule beschreibt ein eigenes IBOBB-Leitbild, an dem die weiteren Aktivitäten und Maßnahmen ausgerichtet werden. Es werden ein (gewünschter) Soll-Zustand und die entsprechenden Ziele definiert.

Recherche und Maßnahmenplanung

Identifizierte Lücken werden im weiteren Projektverlauf geschlossen, notwendige Adaptierungen vorgenommen. Dazu bedarf es unterschiedlicher Aktivitäten – von der Übernahme bestehender und gut implementierbarer Aktivitäten und Maßnahmen bis hin zur Neukonzeption von spezifischen Maßnahmen für den Schulstandort. Die Vernetzung mit Partnerinstitutionen und der (lokalen) Wirtschaft ist hier ein wesentlicher und dienlicher Prozessschritt.

Konzept formulieren – Umsetzung

Alle Ergebnisse fließen in das zu erstellende IBOBB-Umsetzungskonzept ein und werden in weiterer Folge am Schulstandort umgesetzt.

Evaluierung und Adaptierung

Geeignete Evaluationsmaßnahmen unterstützen dabei, die Aktivitäten (Strukturen, Maßnahmen, Projekte, Partner etc.) auf ihre Umsetzbarkeit und Treffsicherheit hin zu überprüfen. Das Umsetzungskonzept muss kontinuierlich weiterentwickelt werden. Das wird in der Verantwortung der Direktion liegen.



Handout „SchülerInnen als ForscherInnen“ von Evelyn Schneider, bit

**„IBOBB-BOX“ –
Beratung braucht Raum.**

Praxis

| Entwicklung eines Prototypen

In Gesprächen mit DirektorInnen und LehrerInnen im Rahmen des BOXENSTOPP-Projektes zeigte sich in einigen Schulen, dass nicht nur ein geeigneter Raum für Beratungsgespräche in kleiner Gruppe (oftmals auch nur zu zweit) fehlt, sondern auch ein Ort, an dem die IBOBB-Materialien aufbewahrt sind (Handapparat) und der für alle – LehrerInnen und SchülerInnen – gleichermaßen gut erreichbar ist.

Daraufhin entwickelten wir gemeinsam mit der TU-Graz (Institut für Raumgestaltung) die Idee „IBOBB-BOX“ in Form einer Semesterarbeit für Studierende, die sowohl Entwurf als auch Realisation dieses Prototyps beinhaltet. Für das BRG Hartberg und das BRG Dreihackengasse / Graz entstanden neun Entwürfe für ein Möbelstück. Alle Entwürfe waren auf der KPH Graz während des Boxenstopp-Symposiums im November 2012 ausgestellt. Eine Jury wählte zwei dieser Entwürfe aus, die in der Tischlerei der TU-Graz von den Studierenden selbst in Handarbeit realisiert wurden.

Aufgabenstellung zum Entwurf und zur Entwicklung einer mobilen Box, begehbar für zwei oder mehrere Personen:

- Teilbereiche der Box sollen grundsätzlich verschlossen werden können. Sie dienen der Aufbewahrung von Büchern etc. und sollen nur in Begleitung einer Lehrperson benutzt werden können.
- Die Nutzung des Ortes passiert in erster Linie unter Aufsicht der Lehrbeauftragten, die Box kann aber als Sitzmöbel von SchülerInnen genutzt werden.
- Um Zweiergespräche zwischen Lehrpersonal und Schüler nicht zu stören, sollte ein besonderes Augenmerk auf Sichtbeziehungen – innen und außen – genommen werden.

FUNKTIONEN DER BOX INNEN

- LehrerInnen-/SchülerInnengespräche (2 Personen), für individuelle Beratung
- Vorbereitung des Lehrpersonals auf eine Lehrveranstaltung (1 Person). Das Infomaterial wird in der Box vorbereitet und dann mit in die Klasse genommen.
- Handapparat: Platz für ca. 50 Bücher, Computer, Folder, Ordner, DVDs, CDs.

FUNKTIONEN DER BOX AUSSEN

- Aktuelles Informationsmaterial (z. B. Folder) soll auch an der Außenseite der Box aufgelegt werden können (Schüler informieren sich allein).
- Die IBOBB-Box sollte auch Aufmerksamkeit im Schulbereich darstellen – IBOBB-Branding durch die Eyecatcher-Funktion der Box.
- Die Box sollte transportabel sein und ggf. innerhalb des Schulgebäudes verstellt werden können.



Transport der IBOBB-BOX ins BG/BRG/BORG Hartberg,
Entwurf und Realisation: Julia Gaal



AutorInnen

Linda Gottfredson

Professorin am Institut für Erziehungswissenschaften und Affiliated Professor im University Honors Program an der University of Delaware. Sie erhielt ihren Ph.D. in Soziologie im Jahr 1977 von der Johns Hopkins University, wo sie die folgenden zehn Jahre als wissenschaftliche Mitarbeiterin tätig war. Sie wurde zum Mitglied dreier Wissenschaftsorganisationen gewählt, der American Psychological Association (APA), der Association for Psychological Science (APS) und der Society for Industrial and Organization Psychology (SIOP). Derzeit ist sie Präsidentin der International Society for Intelligence Research (ISIR) und im Vorstand der Fachzeitschrift *Intelligence*. In ihrer Forschungsarbeit beschäftigt sie sich hauptsächlich mit individuellen Unterschieden von Berufsinteressen und geistigen Fähigkeiten, mit einem Hauptaugenmerk darauf, wie sich diese Unterschiede auf die Möglichkeiten im Leben von Menschen auswirken.

www.udel.edu/educ/gottfredson

Bernhard Heinzlmaier

Ehrenamtlicher Vorsitzender des Instituts für Jugendkulturforschung in Wien und Hamburg. Hauptberuflich leitet er die tfactory-Trendagentur in Hamburg. Er hat universitäre Lehraufträge in Österreich und Deutschland.

www.jugendkultur.at

Claudia Wallner

Diplom-Pädagogin aus Münster/Deutschland. Freiberufliche Referentin, Praxisforscherin und Autorin für Mädchenarbeit, Genderkompetenz und gendergerechte Bildung in Deutschland, Österreich, der Schweiz und dem deutschsprachigen Benelux.

www.claudia-wallner.de

Andrea Fischer

Ausbildung als Modedesignerin und Kostümbildnerin in Stuttgart und Hamburg. Zunächst Arbeit im Theater, u. a. am Schauspielhaus Hamburg, Staatstheater Oldenburg, Staatstheater Darmstadt, Schauspielhaus Graz, Wiener Festwochen, Ruhrtriennale Essen, Schauspielhaus Wien.

Arbeit mit Kindern und Jugendlichen: Ausstellungskuratorin für das *ZOOM Kindermuseum Wien*, Leiterin von div. Kunstprojekten für den *steirischen herbst*. Arbeit in der Schule: 2000 – 2005 Lehrtätigkeit an der *HBLA 9 Wien* für Bildnerisches Gestalten, Entwurf-/Modezeichnen, Projektmanagement, Konzeption und Begleitung von Schulmodeschauen und Theaterprojekten.

2008 und 2009 künstlerische Leitung des *Multi-Kulti-Balls* an der Karl-Franzens-Universität Graz/am Afro-Asiatischen Institut Graz.

Seit 2006 Mitarbeiterin von uniT an der Schnittstelle Kunst und Pädagogik. Seit 2007 Konzeption und Mitarbeiterin von *raus aus der box*, einem Projekt von den Vereinen *uniT*, *Mafalda*, *ISOP*: Herausgabe eines Jugendmagazins durch die jungen Frauen u.a. mit Migrationshintergrund. 2010/11 Konzeption und Teamleitung des Bildungsprojekts *mia_san* für migrantische junge Frauen, einem Projekt von *uniT* und *Mafalda*. 2011/12 Mitarbeit in *BOXENSTOPP*. Arbeit in uniT-Kunstprojekten: u.a. künstlerische Arbeit mit Studierenden und hochbetagten Menschen, z.B. 2009: *Hotel Rollator*, Kunstprojekt von *uniT* im *steirischen herbst*; 2010/12: künstlerische und konzeptionelle Mitarbeit im Projekt *Fremdsehen* im Rahmen der *Regionale 10* und *Teufenbach Eins* im Rahmen der *Regionale 12*.

Sabine Friesz

Ausbildung zur Sozialarbeiterin in Wien, im Anschluss daran Schauspielstudium. Zunächst Arbeit als Schauspielerin im Theater, u.a. im dieTheater Künstlerhaus, dieTheater Konzerthaus, im Theater der Jugend Wien, Volkstheater Wien, Gmundner Festwochen, Opernbiennale München, Ebene 3/Schauspielhaus Graz; eigene Produktionen mit dem Kunstverein Joy&Roy, künstlerische Leitung und Performancetätigkeit.

Beteiligung an den aktionistischen Performances der Künstlergruppe gelatin u.a. *Armpit* bei der Biennale Liverpool/GB 2002, Einzelausstellung *Chinese Synthese Leberkäse* Kunsthaus Bregenz, 2006. Arbeit beim Film, u.a. in der Serie *Kommissar Rex*, in der Kurzfilmserie *8x45* des ORF; Darstellerin in den Kinofilmen *Kotsch* und *Die Vaterlosen*.

Seit 2009 Trainerin und Theaterpädagogin im Kunstlabor von uniT. Mitarbeit in Projekten an der Schnittstelle Kunst und Soziales. Theaterarbeit und theaterpädagogisch gestütztes Sprachlernen (*mia_san*, *raus aus der box/lernbox* – Arbeit mit Mädchen und jungen Frauen mit und ohne Migrationshintergrund). Konzeptionierung und Umsetzung von Workshops für den Berufsorientierungsunterricht an Schulen (*BOXENSTOPP*).

Theaterarbeit mit Studierenden (uniT-ARTLAB): Inszenierungen/Abschlusspräsentationen.

Edith Draxl

Studium der Germanistik, Theologie und Psychologie. Ausbildung als Gestaltpädagogin, Supervisorin, Psychotherapeutin und Theaterpädagogin. Weiters Assistenzen und mehrwöchige Workshops für Regie. Arbeitet zunächst an der Schule und in der LehrerInnenaus- und weiterbildung. Dann als Psychotherapeutin, Supervisorin und Erwachsenenbildnerin (auch im Auftrag des bmukk). Parallel dazu entwickelt sie ihre Regiearbeit am Theater.

Ab 2000 künstlerische Leitung von uniT. In diesem Rahmen Leitung von Universitätslehrgängen und Fortbildungsangeboten für KünstlerInnen, die an der Schnittstelle Kunst – Bildung – Soziales arbeiten und seit 2004 Leitung des Lehrgangs *FORUM Text* für DramatikerInnen. Gemeinsam mit Andrea Fischer und KollegInnen künstlerische Arbeit mit hochbetagten Menschen (u.a. *Hotel Rollator*, ein Kunstprojekt im *steirischen herbst* und *Teufelbach Eins* im Rahmen der *Regionale 12*) und mit MigrantInnen (*Fremdsehen* im Rahmen der *Regionale 10*) sowie Konzeption und Begleitung von Projekten an der Schnittstelle Kunst und Bildungsarbeit (*raus aus der box*, einem Bildungsprojekt, das 2010 für den Staatspreis für Erwachsenenbildung nominiert war, *mia_san* und *BOXENSTOPP*).



Literatur

Braun, Barbara/Hoffmann-Ratzmer, Diana/Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2010): Die Job-Lokomotive: Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche. Weinheim/München: Juventa | Enthält viele Konzepte, kreative Übungen (assoziatives Zeichnen zur Berufswahl), einen praktischen Fähigkeitstest für einen Stationenbetrieb, Passantenbefragungen, Berufe-Activity.

Ebner, Peter H./Fritz, Sabine (2005): Berufswahl: Das will ich – das kann ich – das mach ich. Lebensplanung spielerisch. Mülheim: Verlag an der Ruhr | Viele kreative Spielvorschläge und Aktivitäten rund um das Thema Berufsorientierung. Es gibt ein Kapitel zu Berufen und zu Geschlechterrollen. Sehr gute Rezensionen.

Ebner, Peter H./Fritz, Sabine (2008): Portfoliomappe Berufsfindung: Arbeitsmaterialien zur Selbsteinschätzung. Mülheim: Verlag an der Ruhr | In praxisnahen Testaufgaben erproben Jugendliche ihre berufspraktischen Kompetenzen, vom technischen Verständnis über Kreativität bis hin zur Teamfähigkeit.

Gerdenits, Elfriede V. (2006): Elternratgeber Berufsorientierung. Heidelberg: Redline Wirtschaftsverlag | Sehr gute Rezensionen. Thematisiert werden SchülerInnen ohne Motivation

Gerdenits, Elfriede V. (2007): Survival Kit für junge Berufseinsteiger. Dein persönlicher Bewerbungcoach (Besser bewerben). Heidelberg: Redline Wirtschaftsverlag | Sehr gute Rezensionen.

Hagemann, Frauke (2007): Starker Einstieg: Unterrichtsbausteine zur Berufsorientierung. Berlin: Universum Verlag | Das Buch informiert über aktuelle Trends in der Arbeitswelt und stellt innovative und praxisnahe Unterrichtsmethoden vor. Ein methodischer Schwerpunkt gilt dem Einsatz von digitalen Medien (e-Learning). Die sieben Unterrichtsbausteine behandeln die Themen Berufs- und Lebensplanung, Arbeitswelt im Wandel, Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt, soziale Sicherung, Tarifpolitik und Berufswahl. Es gibt zahlreiche Hintergrundinformationen mit methodisch-didaktischen Hinweisen und ca. 25 Arbeitsblättern pro Thema – mit schülerInnenorientierten Texten, aktuellen Grafiken und strukturierten, methodisch variablen Aufgaben.





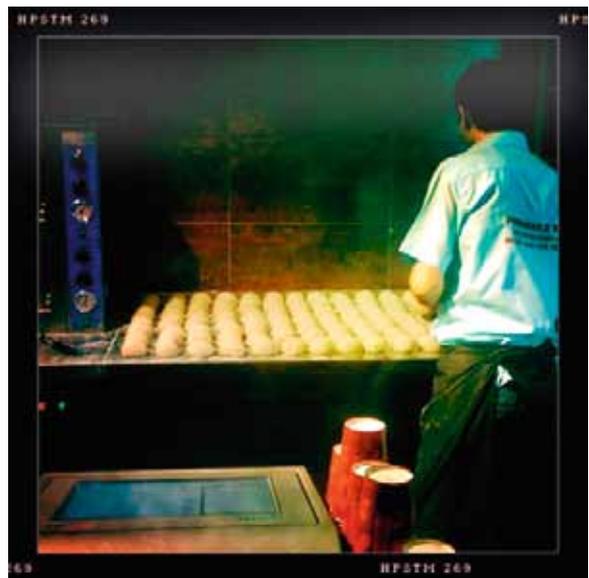
„Cold Case – Kein Beruf wird je vergessen.“
Mindmaps von SchülerInnen des BG/BRG Leibnitz



„Cold Case – Kein Beruf wird je vergessen.“
 Mindmaps von SchülerInnen des BG/BRG Leibnitz



„Cold Case – Kein Beruf wird je vergessen.“
Produktfoto zu den Mindmaps



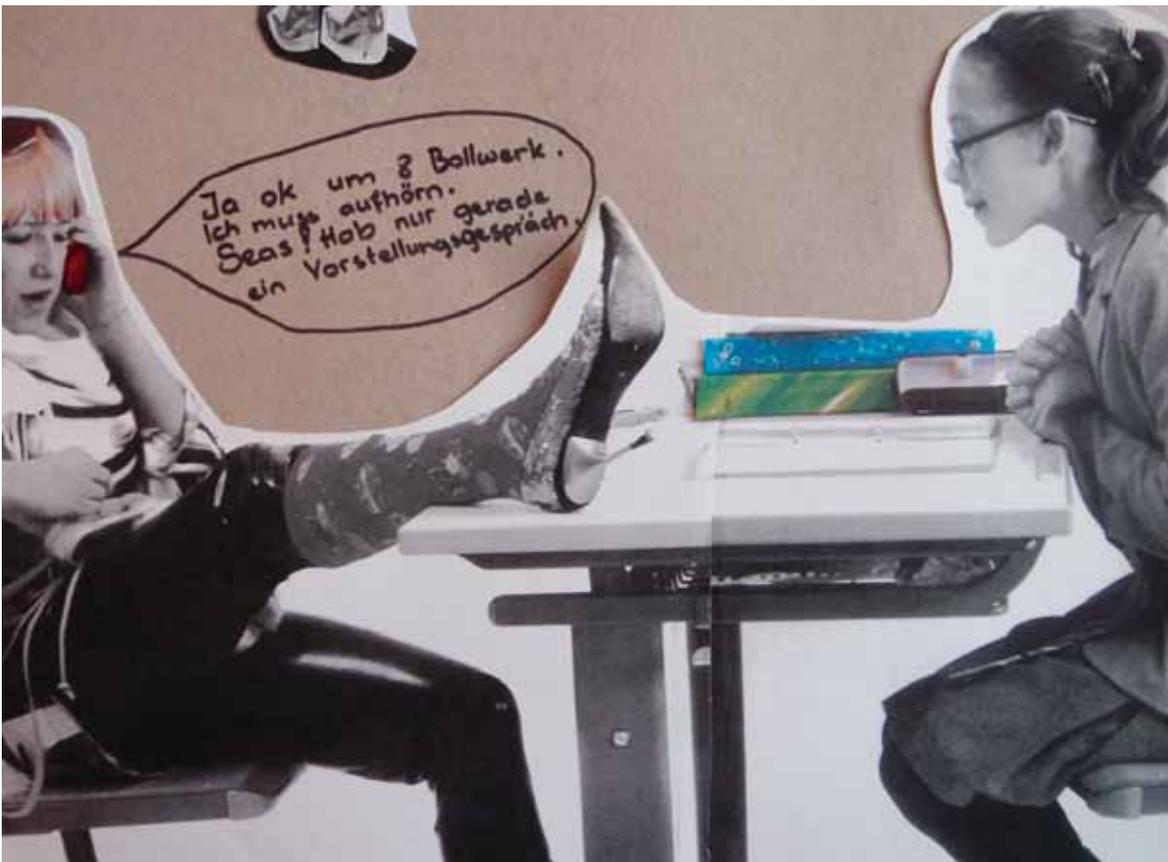
„Menschen bei der Arbeit“
Elektriker auf Aussenmontage ca. 1955,
Bäcker 2012

Vater, Klaus H., zu sehen. Er arbeitet bei der AVL. Das Foto zeigt
 Prüfstand. Man sieht ihn hinter der Glaswand am Laptop. Mein Vater
 Ausland. Häufig in Deutschland und Japan. Wegen Japan
 um ihn, weil es Erdbeben gefährdet ist. Er musste auch schon
 in Mitternacht aufstehen um mit den Japanern zu kommunizieren
 t: Schneiderin, Tochter & mein Großvater (mütterlicherseits) an
 in
 Zuerst an der (in)



ist mein Vater - Josef T. (1970) und ein Auto zu sehen
 als Autospengler + Autohändler. er ist selbstständig so
 jede eine Zelle aus einem Auto heraus.
 bei ich in der Werkstatt von meinem Vater gemacht.
 ter (1945) war Bäcker und mein Großvater (1937) war
 eine andere Großmutter (1939) war Hausfrau und mein G
 hieser heißt...

„Menschen bei der Arbeit“
 SchülerInnenarbeit des WIKU-BRG Graz



„NO-GO – Das absurde Bewerbungsgespräch“
WIKU-BRG Graz / Rollenspiel und Collage



„NO-GO – Das absurde Bewerbungsgespräch“
WIKU-BRG Graz / Collagenerstellung und Collage



Fotostrecke zu „Stadtplan der Berufe“
HS Bad Radkersburg



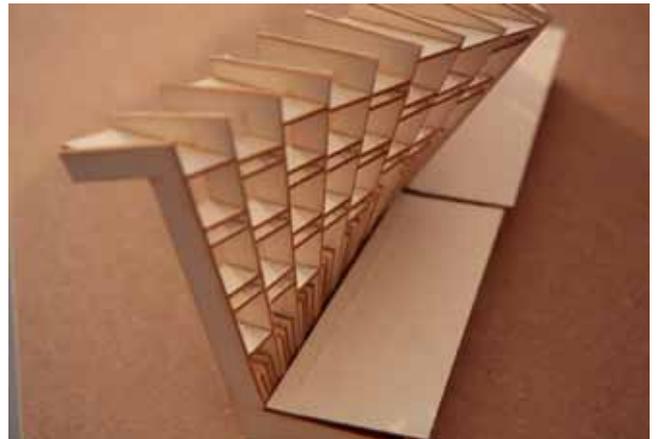
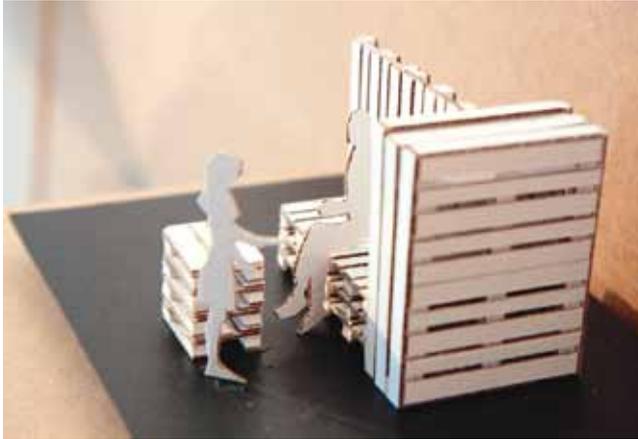
Arbeit am „Stadtplan der Berufe“
HS- Bad Radkersburg



Arbeit an einer Collage zu „Tauschbuch“
HS-Stubenberg



Collage zu „Tauschbuch“
HS-Stubenberg



„Beratung braucht Raum“ – IBOBB-BOX
StudentInnen realisieren die Entwürfe in der Prototypen-Werkstätte der TU-Graz

