



Dokumentation des Entwicklungsworkshops

Paul oder Paula? Geschlechtsspezifische Ansätze in der Ausbildungsbegleitung

Warum Männer nicht zu hören und Frauen schlecht einparken.

So lautet der Titel eines populären und kontrovers diskutierten Buches, in dem ein Kommunikationstrainer-Ehepaar „ganz natürliche – und sogar wissenschaftliche – Erklärungen für eigentlich unerklärliche Schwächen“ präsentiert. Doch worin besteht nun wirklich der Unterschied zwischen Männern und Frauen? Ist die gesamte Diskussion nötig oder sollte nicht jede/r gleich behandelt werden? Jedenfalls leben wir tagtäglich mit der Konstruktion von Geschlechtern und Zuweisungen.

Im Projekt QuABB sollen junge Frauen und Männer gleichermaßen einen erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung erreichen. Um den individuellen Bedürfnissen gerecht zu werden, ist für die Beraterinnen und Berater ein konstruktiver Umgang mit Unterschiedlichkeiten von Bedeutung. (...)

Warum sollte man geschlechtsspezifisch beraten?

Welche unterschiedlichen Probleme haben junge Frauen und Männer?

Welche geschlechtsspezifischen Ansätze in der Beratung von Jugendlichen haben sich bewährt?

(aus der Einladung zum Workshop).

Zentrale Ergebnisse:

- **Veranstaltungen zur Verschiedenheiten von Individuen mit Ausbildungsbegleiter/inne/n, Beratungslehrkräften und Ausbildungsberater/inne/n**
- **Sammlung gegenderter Beispiele aus der Praxis: Umgang mit Mobbing, Umgang mit Autorität**



Workshop 02 / 2011 „Paul oder Paula? Geschlechtsspezifische Ansätze in der Ausbildungsbegleitung“



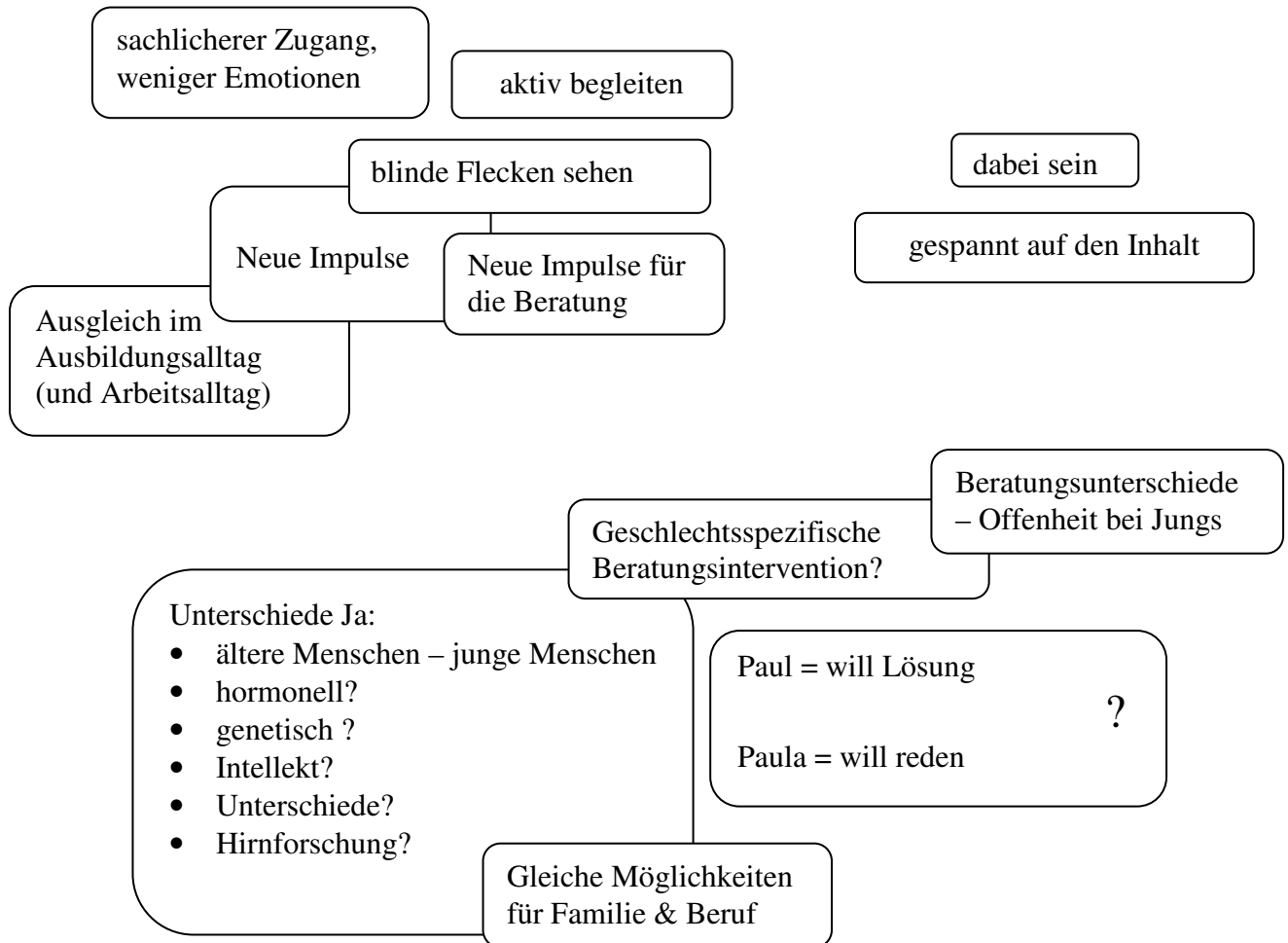
Zeit: Dienstag, 15.06.2011 von 10:00 bis 16:30 Uhr
Ort: Spenerhaus, Frankfurt

Sabine Beck, Tina Bickel (INBAS)
Martin Wagner (MainTeam *differenzia*)

Tagesplanung

Zeit	Top
10:00 Uhr	Begrüßung, Ziele und Ablauf Sabine Beck, INBAS-Koordinierungsstelle
10:10 Uhr	Typisch Mann – typisch Frau Einstieg und Vorstellungsrunde Martin Wagner, MainTeam <i>differenzia</i> Frankfurt
11:45 Uhr	Gender Mainstreaming (Vortrag und Diskussion) Martin Wagner, MainTeam <i>differenzia</i> Frankfurt
13:30 Uhr	Wie im richtigen Leben Martin Wagner, MainTeam <i>differenzia</i> Frankfurt
13:45 Uhr	Zahlen – Daten – Fakten: Geschlechterverhältnis und Ausbildungsmarkt Sabine Beck, INBAS-Koordinierungsstelle
14:00 Uhr	Das Thema Gender in der Ausbildungsbegleitung (angeleitete Gruppenarbeit)
15:15 Uhr	Umsetzung gendergerechter Maßnahmen in der Ausbildungsbegleitung Martin Wagner, MainTeam <i>differenzia</i> Frankfurt
16:00 Uhr	Zusammenfassung und Auswertung Martin Wagner, MainTeam <i>differenzia</i> Frankfurt Sabine Beck und Tina Bickel, INBAS-Koordinierungsstelle

Erwartungsabfrage an die Teilnehmenden:



Typisch Mann – typisch Frau

(Referent und Coach: Martin Wagner, MainTeam *differenzia* Frankfurt)



Information zur Anfangsrunde „Na Typisch“

Das Spiel gibt es bei www.aktuell-spiele-verlag.de und kostet 19.95 €

In der Geschlechterfrage ist es das Ziel die biologisch determinierte Sichtweise zu lösen, daher sollte man wie im Englischen zwischen *sex* (biologisches Geschlecht) und *gender* (gesellschaftliche Geschlecht) differenzieren. Um sich von einem normativen Begriff zu lösen, müssen Ungleichheiten auf diversen Ebenen angeht werden: Institutionell (Politik- Gesetze), Gesellschaftlich (Abbau Stereotypen); bei Bewahrung des Individuums (Autonomie) und größeren Partizipationsmöglichkeiten. *Gender Mainstreaming* kann hierbei helfen normative Erwerbsbiografien aufzubrechen, in dem „typische“ Mann- und Frauenberufen reduziert werden. Eine Möglichkeit wäre es verbesserte Voraussetzung und Anreize zu schaffen, die es einem Mann ermöglichen soziale und kommunikative Berufen und einer Frau männerdominante Berufe zu ergreifen. (Vortragsfolien im Anhang)

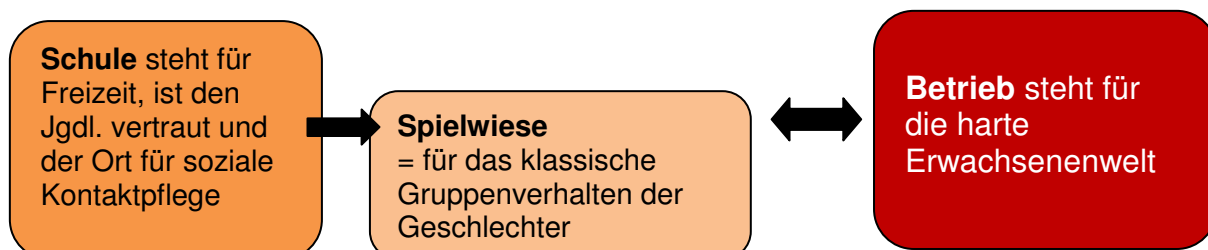
Zahlen – Daten – Fakten: Geschlechterverhältnis und Ausbildungsmarkt (Referentin: Sabine Beck, Koordinierungsstelle QuABB)

Im Jahr 2009 gab es weniger neue weibliche (42,6 %) als männliche Auszubildende (57,4 %), die zudem noch eher klassische Frauenberufe ergriffen oder vollschulische Ausbildung beikamen. Frauen brechen aus Eigenantrieb ihre Ausbildung häufiger ab. Das liegt daran weibliche Auszubildende eher an ihren eigenen Qualifikationen zweifeln und ausbildungsfremde Tätigkeiten bereitwilliger annehmen als das männliche Pendant. (Vortragsfolien im Anhang)

Gender in der Ausbildungsbegleitung: Themen – Situationen - Probleme

GRUPPE 1:

(Abschrift der Pinnwände)



These

♀ eher private Probleme

♂ eher betriebliche Probleme

Unterschiedlicher Umgang
bei Konfrontation mit Fehlverhalten
(Fehlzeiten als Beispiel)

Beobachtung

♀ „Obrigkeitsgläubiger“

♂ wehren sich

Zugang

Männliche und weibliche
Berater*innen erleichtern den
Zugang

Unterschied von
Männern bzw. Frauen-
dominierten Schulen

Beobachtung:
Frauen finden eher zu
Lehrkräften Zugang, weil
diese ihnen bekannt sind.

Beobachtung:
Männer wenden sich an
neutrale Personen von außen
(nicht Lehrkräfte)

Beobachtung:
Frauen sehen sich in der
Opferrolle, ertragen
belastende Situationen

kommen sehr spät
bei Missständen in
die Beratung

Männer würden
sich so viel nicht
bieten lassen

Halten im Beratungsprozess

Beobachtung:
Frauen halten Folgetermine ein

Beobachtung:
Männer haben das Problem eines
Tabubruchs beim „Auskotzen“

Methoden im Beratungsprozess

Beobachtung:
Männer: reden als Lösungsprozess,
Beratende hören nur zu und fragen
geschickt

Beobachtung:
Frauen nehmen
leichter Ratschläge
an und erwarten sie

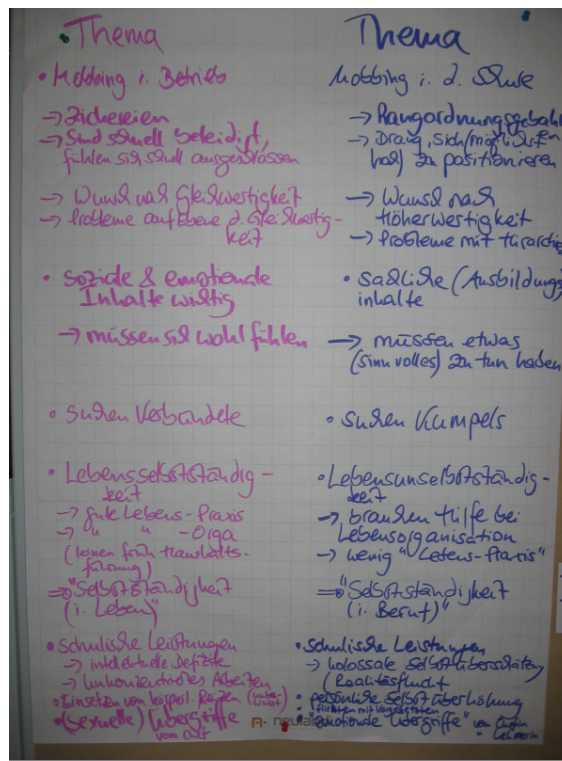
Beobachtung:
Männer schwächen
bei Problem-
beschreibungen ab

Viele Frauen
weinen in der
Beratung, Männer
dagegen (fast) nie

Manchmal wird weinen
als manipulatives Instr.
eingesetzt.

Frauen brauchen mehr
Unterstützung
Männer agieren selbstständiger


GRUPPE 2:



(Abschrift des Flipcharts)

Thema: Frauen...	Thema: Männer...
Mobbing und Betrieb <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zickereien ▪ sind schnell beleidigt, fühlen sich schnell ausgeschlossen ▪ Wunsch nach Gleichwertigkeit ▪ Probleme auf Ebene der Gleichwertigkeit 	Mobbing in der Schule <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rangordnungsgebahren ▪ Drang, sich (möglichst hoch) zu positionieren ▪ Wunsch nach Höherwertigkeit ▪ Probleme mit Hierarchie
Soziale & emotionale Inhalte wichtig <ul style="list-style-type: none"> ▪ müssen sich wohlfühlen 	Sachliche (Ausbildungs-)inhalte wichtig <ul style="list-style-type: none"> ▪ müssen etwas (sinnvolles) zu tun haben
suchen Verbündete	suchen Kumpels
Lebensselbstständigkeit <ul style="list-style-type: none"> ▪ gute Lebens-Praxis ▪ gute Lebens-Organisation (lernen früh Haushaltsführung) → Selbstständigkeit im Leben	Lebensselbstständigkeit <ul style="list-style-type: none"> ▪ brauchen Hilfe bei Lebensorganisation ▪ wenig „Lebens-Praxis“ → Selbstständigkeit im Beruf
Schulische Leistung <ul style="list-style-type: none"> ▪ intellektuelle Defizite ▪ unkonzentriertes Arbeiten 	Schulische Leistung <ul style="list-style-type: none"> ▪ kolossale Selbstüberschätzung (Realitätsflucht) ▪ persönliche Selbstüberhöhung
einsetzen von körperlichen Reizen (unbewusst)	flirten mit Vorgesetzten
(sexuelle) Übergriffe vom Chef	„emotionale Übergriffe“ von Chefin, von Lehrerin

GRUPPE 3:

- Wahrnehmung im Betrieb als Azubi ♀/♂
- Identität Leben und Berufsplanung ♀/♂
- Autoritätsakzeptanz ♀/♂ 
- Generation Y ♀/♂
- Überforderung ♀/♂

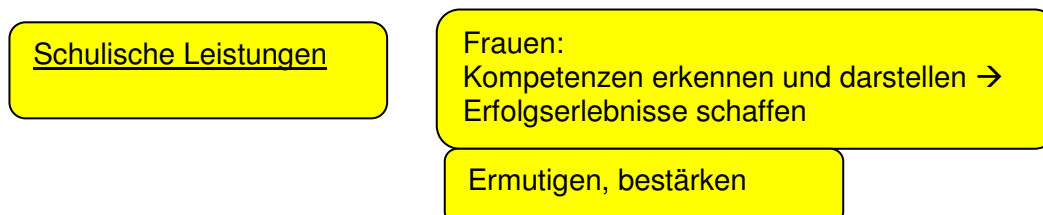
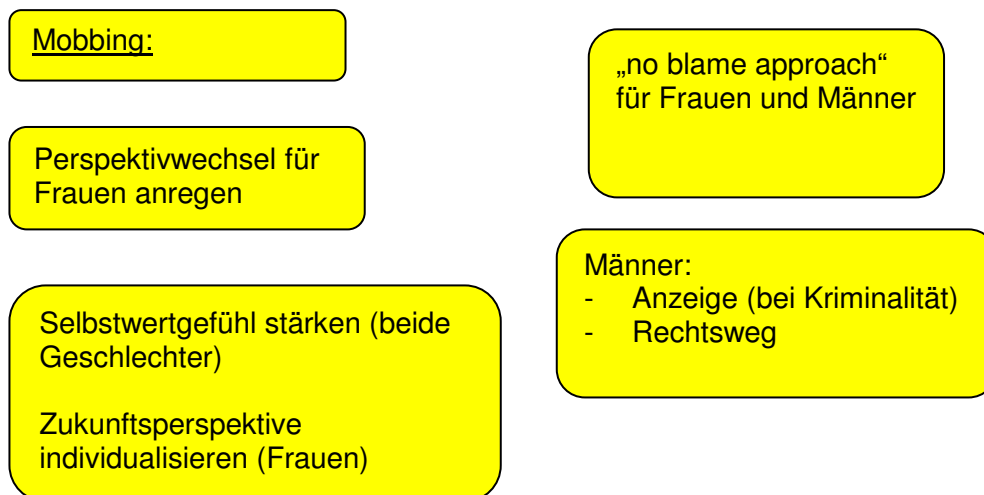
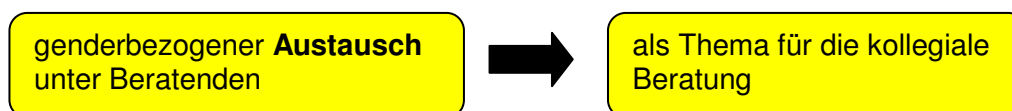
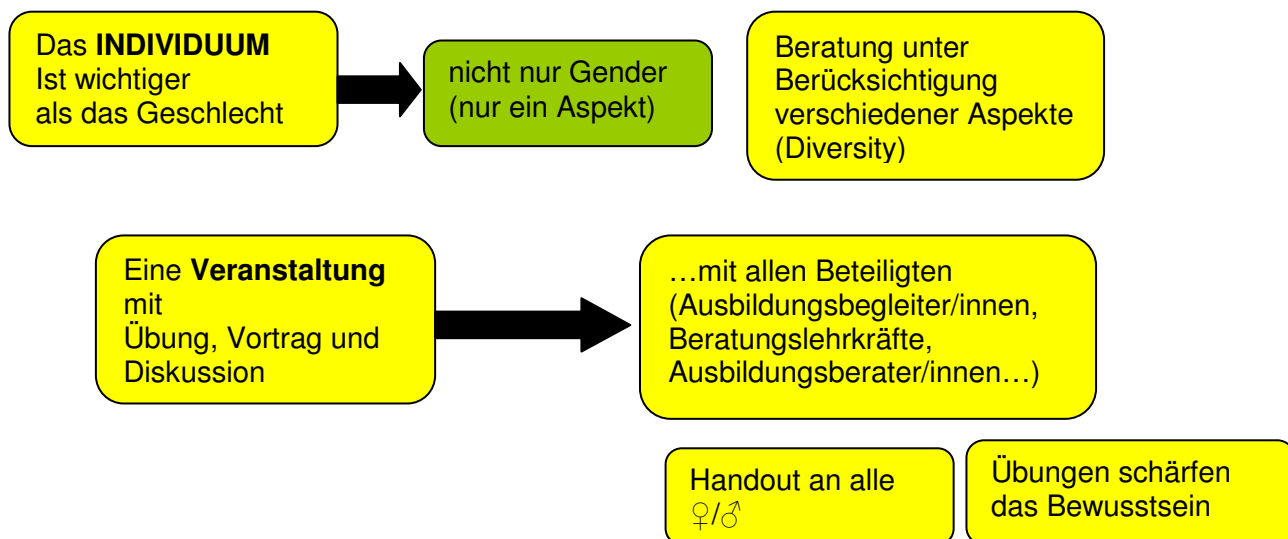
Beispiele:

Männliche Azubis akzeptieren Autoritäten aufgrund der Stellung im Betrieb und/oder fachlicher Kompetenz.

Weibliche Azubis kritisieren Autoritäten, wenn sie keine Anerkennung bekommen.

Vorschlag Maßnahme:
Reflektion der Wahrnehmung
→ „typisch männliches“ und „typisch weibliches“ Rollenverhalten zur Sprache bringen.

6.) Maßnahmen und Vereinbarungen



Männer:

- personelle Unterstützung
- materielle Unterstützung
- eigenen Ressourcen

- Am selben Tag
Verspätung nacharbeiten

- spiegeln (Details)
- gegenüberstellen der Selbst- und Fremdwahrnehmung

Vereinbarungen:

Brücke zu den nächsten konkreten Schritten:

1. Es wird eine Veranstaltung zu den „unterschiedlichen Verschiedenheiten“ der Individuen geplant.
Zielgruppe: AusbildungsbegleiterInnen, BeratungslehrerInnen, KammervorteilerInnen im Quab-Projekt
2. Es werden Themenstellungen aus dem Projekt genderbezogen aufgearbeitet und als Beispiele zur Verfügung gestellt: z.B. Wie kann in der Beratung mit Mobbing umgegangen werden? – Umgang mit Autorität
3. Eine Arbeitsgruppe bereitet für beide Vorschläge die nächsten Schritte vor.
In der Arbeitsgruppe arbeiten mit: Susanne, Mandana, Britta, Hakan

Anlagen:

- Präsentationsfolie von Martin Wagner
- Präsentationsfolien von Sabine Beck
- Auswertung der Rückmeldebögen (nur intern)
- Teilnahmeliste (nur intern)