

GENDERSENSIBLE BERUFSORIENTIERUNG FÜR FACHKRÄFTE

Eine Methodensammlung



GENDERSENSIBLE BERUFSORIENTIERUNG FÜR FACHKRÄFTE

durchgeführt in der Pfalz und Rheinhessen 2015 und 2016

Eine Methodensammlung

INHALT

VORWORT	6
FACHKRÄFTE BERATEN GENDERSENSIBEL	8
Kurzdarstellung	12
Ziele	14
Gendersensibilität	15
Inhalte der Trainingstage und des Werkstatt-Tages	20
Ergebnisse und Erkenntnisse	24
DIE METHODENSAMMLUNG	24
Wichtige Hinweise zur Anwendung	25
Aufbau der Methodensammlung entlang des Beratungsprozesses	27
Die Soziometrie-Übung	29

Identitätsmolekül—Unsere Rollen und Gruppenzugehörigkeiten	<u>32</u>
Was wäre, wenn...	<u>36</u>
Momente im Leben—Brüche-Geschichten-Berufswahl	<u>39</u>
Einen Schritt nach vorne	<u>42</u>
Trichter Methode zur Auftragsklärung	<u>52</u>
Perspektivvielfalts-Dreieck zur Fallanalyse	<u>55</u>
Fünf Säulen der Identität	<u>58</u>
Die Timeline in der Berufsorientierung	<u>61</u>
Auswertung und Reflexion des Werkstatt-Tages, Der Praxiserfahrung	<u>66</u>
Literaturhinweise	<u>72</u>

Anne Spiegel



VORWORT

Bei der Wahl ihres Berufes orientieren sich junge Frauen und junge Männer heute noch immer stark an traditionellen Rollenbildern. Vorstellungen darüber, was typisch weiblich und was typisch männlich ist, hindern sie häufig an einer interessenorientierten Berufswahl. Unser gemeinsames Ziel ist es, Berufsorientierung so zu gestalten, dass junge Frauen und Männer ihre individuellen Interessen und Stärken erkennen und ausprobieren können. Nur so haben sie die Chance, ihr Berufswahlspektrum über die klassischen Rollenzuschreibungen hinaus zu erweitern. Die Geschlechterperspektive in die Beratung zur Berufsorientierung einzubinden, ist hier ein erster Schritt. Damit sich Fachkräfte der Berufsorientierung mit geschlechterreflektierenden Herangehensweisen und aktiver Selbstreflexion in Bezug auf eigene Rollenbilder auseinandersetzen können, hat das rheinland-pfälzische Frauenministerium mit Unterstützung der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bun-

desagentur für Arbeit das Projekt „Gendersensible Berufsorientierung“ initiiert und gefördert. Mit der vorliegenden Broschüre, die die Erkenntnisse aus dem Projekt zusammenfasst, möchten wir Sie dabei unterstützen, die Beratung junger Menschen in der Berufs- und Studienberatung gendersensibel zu gestalten. Die vorgestellten Methoden und interaktiven Übungen bieten Impulse zur Auseinandersetzung mit dem Thema Gender in der Berufsorientierung und die Chance zur weiteren Professionalisierung der eigenen Beratungstätigkeit. Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre und viele Ideen zur Umsetzung der methodischen Ansätze.

Anne Spiegel - Ministerin für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz

Heidrun Schulz - Vorsitzende der Geschäftsführung Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit



FACHKRÄFTE BERATEN GENDERSENSIBEL

Was braucht die junge Frau bzw. der junge Mann, um ihr oder sein Leben beruflich erfolgreich und den eigenen Kompetenzen und Wünschen entsprechend zu meistern? Mit dieser Frage rücken wir in dem Projekt *„Gendersensible Berufsorientierung für Fachkräfte“* den jungen Mensch mit seinen vielseitigen Prägungen, Erfahrungen und Kompetenzen in den Mittelpunkt der beruflichen Beratung. Fachkräfte der Berufsorientierung befassten sich daher in den Jahren 2015 und 2016 mit der Wahrnehmung von Differenzen und Gemeinsamkeiten, die Menschen prägen und im Laufe der Biographie erworben werden. Die Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Normen und Stereotypen von Geschlechtern sowie die Zuschreibung bestimmter zu erfüllender Rollenbilder und deren Wertung im öffentlichen Leben bildeten die Diskussions-

grundlage, um Beratung *„gendersensibel“* auszurichten. In diesem Projekt hat ARBEIT & LEBEN gGmbH daher den teilnehmenden Fachfrauen und Fachmännern viel Raum zur Reflexion der Beratungshaltung und des persönlichen Beratungsvorgehens geboten. Denn mit den vielen Perspektiven der unterschiedlichen Unterstützer*innen können die jungen Menschen sich auch ein vielfältiges Bild ihrer beruflichen Zukunft machen und ermutigt werden, ganz individuelle und ggf. außergewöhnliche Wege zu gehen. Die vorliegende Dokumentation des Projektes mit der beispielhaften Methodensammlung richtet sich an Fachpersonen der beruflichen Beratung, die ihre Beratungspraxis erweitern wollen oder Anregungen zur Selbstreflexion bezogen auf Gender- und Differenzsensibilität suchen. Wir bedanken uns bei den Teil-

nehmerinnen und Teilnehmern der beiden Jahrgänge, die in den Diskussionen und Arbeitsphasen ihre Erfahrungen und Ansätze für alle offen legten und so dazu beigetragen haben, dass gemeinsames Lernen unter Fachkräften ermöglicht wurde. Wir bedanken uns bei der Abteilung „Frauen in der Arbeitswelt, in Wirtschafts- und Strukturpolitik“ des Ministeriums für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz Rheinland-Pfalz sowie bei der Beauftragten für Chancengleichheit der Bundesagentur für Arbeit - Regionaldirektion Rheinland-Pfalz Saarland, die das Projekt über zwei Jahre förderten.



Gabriele Schneidewind — Geschäftsführerin
ARBEIT & LEBEN gGmbH Rheinland-Pfalz



Das Projekt
„GENDERSENSIBLE BERUFSORIENTIERUNG – TRAINING UND
COACHING FÜR FACHKRÄFTE IN DER
BERUFSORIENTIERUNG“
wurde 2015 und 2016 gefördert durch:



RheinlandPfalz

MINISTERIUM FÜR FAMILIE,
FRAUEN, JUGEND, INTEGRATION
UND VERBRAUCHERSCHUTZ



Bundesagentur für Arbeit

Regionaldirektion
Rheinland-Pfalz-Saarland



Herzlich Willkommen

gendersensible

Berufsorientierung

1. Tag : 9.5.2016

Sibel Soyev + Annika Katrin Herold

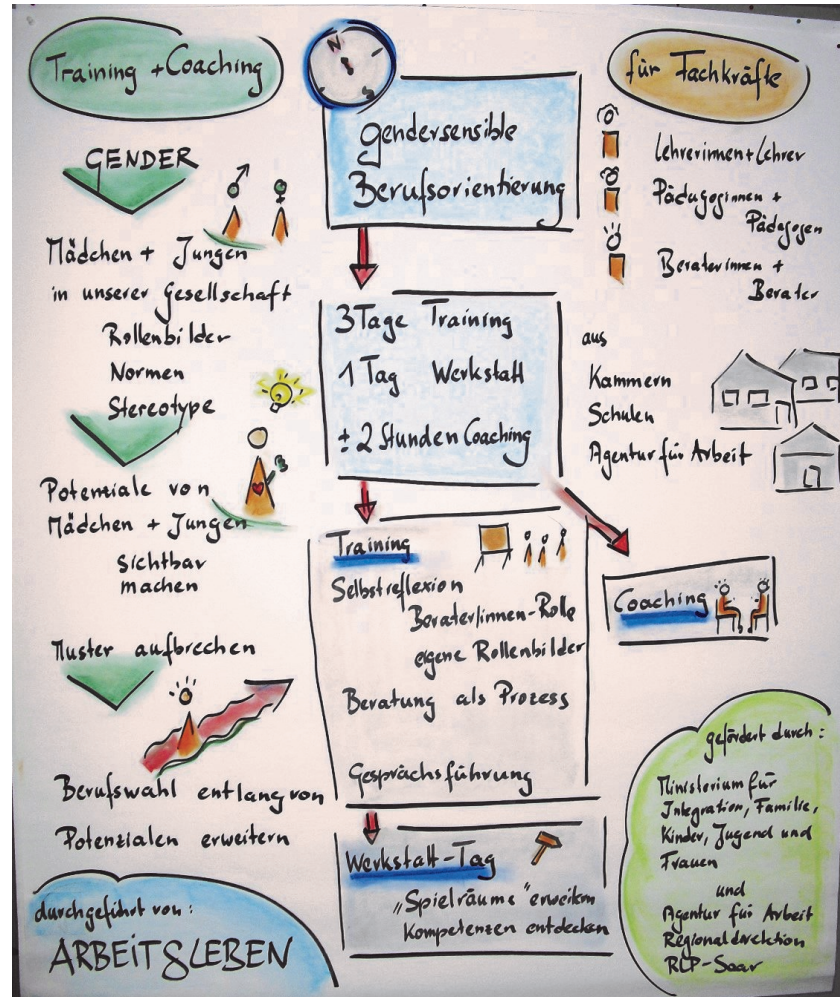
KURZDARSTELLUNG

Mit dem Konzept eines „Trainings und Coachings zur gendersensiblen Berufsorientierung für Fachkräfte der Berufsorientierung“ wurde im Jahr 2015 in Kaiserslautern und 2016 in Rheinhessen ein Trainingsangebot im Umfang von vier Tagen umgesetzt. Davon fanden drei Tage in Form interaktiver Trainings und ein Tag als Werkstatt-Tag statt. Lehrkräfte und Schulsozialarbeiter*innen, Berufsberater*innen der beiden Kammern (IHK und KWK), und der Agentur für Arbeit sowie außerschulische Berater*innen befassten sich an den drei Trainingstagen mit den Fragestellungen „Wie kann Beratung gendersensibel angelegt werden?“, „Wie lassen sich Beratungsprozesse gestalten?“ und „Welche Beratungsmethoden sind für die gendersen-

sible Berufsorientierung geeignet?“. Der eintägige Einblick in ausgewählte Ausbildungswerkstätten ermöglichte den teilnehmenden Fachkräften einerseits einen haptischen Zugang zu neuen und ggf. unbekanntem Berufen und andererseits wurde erfahrbar, wie junge Menschen sich Berufsfelder erschließen können. Das eigene Experimentieren auf unbekanntem Terrain entspricht den „Spielräumen“, die Beratende jungen Menschen eröffnen sollten. Über dieses Experimentieren und Erfahren unbekannter Berufsfelder, können sich junge Frauen und Männer auch Berufe erschließen, die laut gesellschaftlicher Norm eher für das eine oder andere Geschlecht als passend deklariert werden. Neben dem Training stand allen

Teilnehmenden ein Coaching offen, das bei Bedarf auf Wunsch z.B. am eigenen Arbeitsplatz umgesetzt werden konnte.

Das Training führte ARBEIT & LEBEN gGmbH in den Räumen des Berufs- und Technologiezentrums (BTZ) der Handwerkskammer der Pfalz bzw. der HWK Rheinhessen durch. Die Anleiter des BTZ haben am Werkstatt-Tag die Teilnehmenden an Handwerksberufe herangeführt.



ZIELE

Hauptziel war es, die gendersensible Berufswahlkompetenz zu reflektieren und auszubauen, indem ein Konzept für „Trainings und Coachings zur gendersensiblen Berufsorientierung für Fachkräfte der Berufsorientierung“ entwickelt und erprobt werden sollte. Hierzu wurde erstens darauf Wert gelegt, die Beratung als Prozess zu begreifen, zweitens Gendersensibilität als eine Haltung, die möglichst wertfrei und ergebnisoffen ist, zu erproben sowie das eigene „Doing gender“ zu reflektieren. Dies geschah durch den Einsatz von Methoden, die eine wertschätzende, ergebnisoffene und die Biographien von Jungen und Mädchen berücksichtigende Haltung ermöglichen. Neben dem inhaltlichen Ziel, sind die regionale Vernetzung und das

gemeinsame Lernen der Berater*innen unterschiedlicher Organisationen Ziel dieses Trainingskonzeptes.

GENDERSENSIBILITÄT

Alle Individuen haben Rollen und Identitätsmerkmale verinnerlicht, die Ansprüche an sie stellen, sich in einer bestimmten Art und Weise zu verhalten. Diese können selbst gewählt, im Rahmen der Sozialisation oder durch Vorbilder und die eigene Biographie geprägt sein oder aber von außen zugeschrieben. So ist es auch mit den Geschlechterrollen. Der Grad der Anerkennung und Wertschätzung von Rollen und Rollenmerkmalen bestimmt nicht selten den Grad der Internalisierung, wie eine Person als „Mann“ oder „Frau“ sein sollte. Dies erklärt u.a. warum sich Menschen häufig ganz selbstverständlich einer herrschenden gesellschaftlichen „Norm / Normalität“ entsprechend verhalten. Dennoch gibt es Menschen, die sich dieser

„Normalität“ widersetzen und anders leben, sich nicht den geschlechtsspezifischen Erwartungen entsprechend verhalten, ihren Beruf auswählen oder kleiden. Das Sichtbarmachen vielfältiger Lebensweisen verbunden mit der Wahrnehmung und Hinterfragung des „Normalen“ und des „Anderen“ ist die Grundlage eines differenz- und gendersensiblen Ansatzes.

Der Begriff der Differenzsensibilität vereint interkulturelle und soziale Aspekte gleichermaßen wie Geschlecht, Behinderung, sexuelle Orientierung, Alter oder Religionszugehörigkeit bzw. Weltanschauung, ohne Differenzen und Gemeinsamkeiten zu werten. Ziel ist es, mit diesem Ansatz Differenzen wahrzu-

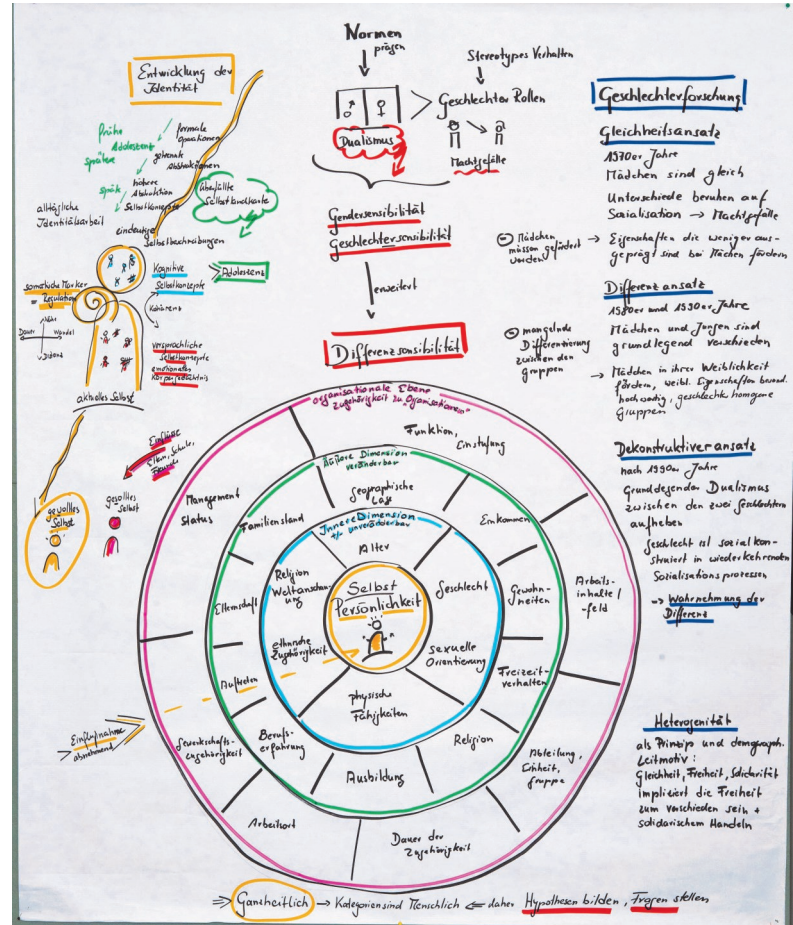
nehmen, anzuerkennen und dazu beizutragen, Benachteiligungen und Machtgefälle abzubauen, und Normalität zu hinterfragen. Die differenz- und gendersensible Berufsorientierung befasst sich demnach damit, wie Mädchen und Jungen sich bei der Berufswahl entscheiden, warum sie „geschlechtsspezifisch“ entscheiden (oder auch nicht) und welche Möglichkeiten es für sie noch gäbe, sich beruflich zu orientieren. Die differenzsensible und reflektierte Praxis ist sich also auch des „Doing gender“ bewusst.¹ Auf der Grundlage der Differenzsensibilität liegt der Fokus im Kontext des vorliegenden Angebotes auf dem Begriff der Gendersensibilität, denn im Rahmen der Berufsorientierung wird grundsätzlich zunächst mit den Rollen-

bildern von Frauen und Männern gearbeitet. Die erweiterte Begrifflichkeit der Differenzsensibilität ermöglicht jedoch eine breitere und vorurteilsbewusstere Sicht auf die Unterschiede zwischen den Individuen in ihrer Gesamtheit und nicht nur zwischen den Geschlechtern. Eine gendersensible/differenzsensible Berufsorientierung ermöglicht einen Prozess, in dem das Individuum seine Rolle(n) und Biographie reflektiert, sich als Person hinterfragt, anerkennen kann und wahrnimmt, in welchem Kontext von gesellschaftlichen und sozialen Ansprüchen es steht (Rollenzuschreibungen). Aus dieser Reflexion heraus kann der junge Mensch selbstwirksam Pläne für seine berufliche Zukunft entwerfen und soziale Unge-

gerechtigkeiten thematisieren und reduzieren.² Er kann sich von der gesellschaftlichen und politischen Intention frei machen, dass Frauen in naturwissenschaftlich-technische und Männer in pflegende und pädagogische Berufe vermittelt werden sollten.

¹vgl. Hannelore Faulstich-Wieland (2005): *Welchen Einfluss hat Schule auf das Berufswahlverhalten von Mädchen und Jungen?* S. 12 ff.; In: Freie Hansestadt Hamburg, Behörde für Soziales und Familie: *Welche Rolle spielt das Geschlecht bei der Berufswahl?* Dokumentation der Fachtagung vom 7.4.2005.

²vgl. für die Begriffsdefinition „differenzsensibel“:
 BAG Evangelische Jugendsozialarbeit e.V., Katharina Fourmier, Susanne Käppler; Diakonisches Werk Hessen Nassau e.V., Inge Müller (2010): *Dokumentation der Tagung „Interkulturelle, gender- und differenzsensible Jugendsozialarbeit“*. Frankfurt am Main. Quelle: http://www.bagejsa.de/uploads/media/Dokumentation_Interkult_Gender_JSA.pdf, Zugriff 22.10.2013, S.3.
 Ines Pohlkamp, Gender Institut Bremen, Quelle: http://www.zedis.uni-hamburg.de/www.zedis.uni-hamburg.de/wpcontent/uploads/pohlkamp_29102012.pdf, Zugriff 22.10.2013, S. 1.



Denn diese Intention wendet sich zwar einerseits gegen (noch bestehende) Rollenstereotype, birgt aber andererseits das Risiko, sich damit auch gegen individuell sinnvolle Berufswahlen zu wenden. Wenn Berufswahlentscheidungen konsistent zu individuellen Fähigkeiten und Lebensentwürfen sind, dann entsteht eine intrinsische Motivation für den jeweiligen Beruf. Gute Fachkräfte sind Menschen, deren Berufe möglichst optimal zu ihren Kompetenzen, Fähigkeiten und zu ihrem positiven Selbstbild passen. Fachkräftesicherung kann folglich auch erreicht werden, wenn Menschen sich für den „richtigen“ Beruf entscheiden. Gelingende gendersensible Berufsorientierung schafft Spiel- und Erlebnisräume, in denen ein (anderes)

Sich-Selbst-Erfahren und -Präsentieren ermöglicht wird.³

³ vgl. *Geschlechterreflektierende Bildungsarbeit der DGB-Jugend Niedersachsen*: <http://www.gender-bildung.de/index.php>



INHALTE DER TRAININGSTAGE UND DES WERKSTATT-TAGES

Der erste Trainingstag und Einstieg in die Reihe erfolgte über eine ausführliche Vorstellungsrunde. Die Gruppe arbeitete dann an Fragestellungen zur persönlichen Beratungshaltung. Auf diese Selbstreflexionen folgte eine Übung zur positiven Assoziation. Mit dieser Sequenz wurde für die Berater*innen erlebbar, wie viele positive Eigenschaften Menschen zugeschrieben werden können und welche Fülle an Kompetenzen jede*r Einzelne mitbringt. Anhand eines solchen Erlebnisses wurde auf die positive, wertschätzende Haltung einer jeden Beraterin und eines jeden Beraters verwiesen. Denn die anerkennende Haltung ist die Grundlage für eine motivierende und an Potentialen ausgerichtete Berufsorientierungsberatung. Nach die-

ser Phase der Selbstreflexion setzten sich die Teilnehmenden mit den Begriffen „Gendersensibilität“ und „Differenzsensibilität“ auseinander. Anhand beider Begriffe näherten sich die Teilnehmenden der Idee, dass Beratung auf die Individuen zugeschnitten werden muss, damit vorherrschende gesellschaftliche Normen und Muster bezüglich der Berufswahl von Mädchen und Jungen bewusst gemacht und aufgebrochen werden können. Abschließend wurden Methoden der Biographiearbeit und der Selbstreflexion erprobt und der Transfer auf die eigene Beratungssituation besprochen (siehe nachfolgende [Methodensammlung](#)). Biographisches Arbeiten hat den großen Vorteil, dass mit diesen Methoden die Ge-

schichten der Individuen in den Fokus rücken und anhand derselben die erworbenen Fähigkeiten und Erfahrungen für den Berufsorientierungsprozess zunächst sichtbar und letztendlich auch nutzbar gemacht werden können. Der zweite Trainingstag diente der Auseinandersetzung mit Entwicklungs-, Berufswahl- und Beratungsprozessen. Vorgestellt wurden verschiedene Phasen von Beratungsprozessen sowie Entwicklungsphasen. Beides mit dem Bestreben, Beratung als länger andauernden Prozess zu begreifen, den Berater*innen mit einem langen Atem begleiten müssen, und um zu verstehen, wann junge Menschen in der Lage sind, welche Entscheidungen zu fällen. Nachdem die Teilnehmenden Beratungsprozesse in

Gruppenarbeiten dargestellt hatten, wurde der Nachmittag darauf verwendet, die Angebote und Aktivitäten der verschiedenen Organisationen zu präsentieren. Der sehr offene und informative Austausch über die Beratungsansätze der Kammern und der Agentur führte zu einem vertrauensvollen Nachfragen, dem Angebot von Hilfestellungen und dem Wunsch, zukünftig die Vernetzung zwischen den Institutionen nicht aus den Augen zu verlieren. Der Werkstatt-Tag wurde 2015 in drei Werkstätten (Stuckatur, Tischlerei, Elektro) und 2016 in einer Werkstatt (Elektro) umgesetzt. An diesem Tag begleiteten erfahrene Anleiter der Handwerkskammer die Teilnehmenden. In der Auswertungsrunde wurden folgende Punkte

von den Teilnehmenden positiv bewertet: das Fertigstellen eines Produktes, die praktische Erprobung, die Praxiserfahrung in einem „fremden“ Bereich und die professionelle berufliche Anleitung. In der Diskussion zu diesem Tag wurde u.a. thematisiert:

1. „Wie kann ich als Fachkraft diese praktischen Erfahrungen in einem für mich untypischen Beruf dazu nutzen, die Zuschreibungen und Normen bei der Berufswahl aufzubrechen?“ oder „Kann mein eigenes Lernen und die Erfahrung in einem unbekanntem Feld dazu beitragen, meine vorgefassten Ideen, welche Berufe eine junge Frau oder ein junger Mann typischerweise ergreifen könnte, zu verändern?“

2. „Kann das Erproben dazu beitragen, dass die beratenden Fachkräfte Jugendlichen mehr Experimentiermöglichkeiten anbieten, damit diese ihren Horizont erweitern und ermutigt werden, mehr auszuprobieren?“

Erst im Erproben von Fähigkeiten, z.B. in einem Praktikum, können die eigenen Kompetenzen und Grenzen exploriert werden. Der Werkstatt-Tag ermöglichte den Teilnehmenden auf einer Metaebene, das Befinden der Jugendlichen in der Orientierungsphase zu verstehen und das Erkunden von Fähigkeiten, z.B. über Praktika, voran zu treiben; und dies jenseits von bestehenden „Normen“ bezüglich der passenden Berufe für junge Frauen oder Männer.

Der vierte Trainingstag hatte das Ziel, die wertschätzende und zielführende gendersensible Kommunikation zu vertiefen. Erprobt und reflektiert wurden verschiedene Kommunikations-Instrumente (2015 wurden folgende Übungen angeboten: Zuhören, Aktives Zuhören, Fragetechniken, Setting gestalten) sowie Methoden der gendersensiblen Situationsanalyse (2016 erprobten die Teilnehmenden folgende zwei Methoden: die „Trichter-Methode“ und das „Dreieck der Perspektivvielfalt“).



ERGEBNISSE UND ERKENNTNISSE

In der Auswertung wurde als positiv bewertet, dass Zeiten zur Selbstreflexion und Selbsterkenntnis sowie zum offenen Austausch zur Verfügung gestellt wurden. Bezüglich der angebotenen Methoden meldeten die Teilnehmenden zurück, dass sie diese in ihrem jeweiligen Arbeitsfeld anwenden können und möchten. Geschätzt wurden ausdrücklich die vielen Runden des offenen Austausches, der Reflexion, das Aufbrechen von Schubladen und die Berücksichtigung von Ambivalenzen sowie eine immer wieder hinterfragende Gesprächshaltung. Die spezifischen Informationen über die Aktivitäten der Organisationen (HWK, IHK, Agentur für Arbeit und freie Bildungsträger) sowie der Austausch zwischen den Organisationen wurden sehr begrüßt.

DIE METHODEN- SAMMLUNG

WICHTIGE HINWEISE ZUR ANWENDUNG

Die nachfolgende Methodensammlung ist eine Zusammenstellung aus bekannten und erprobten Methoden, die im Kontext von Beratung oder auch von Gendertrainings angeboten werden. Mit dieser Sammlung wird zusammengefasst, was in den drei Trainingstagen dieses Projektes ausprobiert und umgesetzt werden konnte. Damit Methoden nicht zu „technischen“ Werkzeugen werden, bedarf es erstens einer wohlwollenden und beratungsoffenen Haltung sowie zweitens der genauen Planung mit folgenden Fragestellungen: Fühle ich mich selbst mit der Anwendung der Methode sicher?, Mit welcher Zielgruppe habe ich es zu tun (Alter, Gruppengröße, geschlechterhomogene oder heterogene Gruppe, etc.)? und Wie viel Zeit habe ich?

Alle Methoden leben davon, dass die Einzelpersonen und Gruppen Zeit zur Selbstreflexion haben und dass Erkenntnisse und Ideen in Ruhe „reifen“ dürfen. Hierzu kann es nützlich sein, dass zwei Trainer*innen zur Verfügung stehen, damit größere Gruppen geteilt werden können und somit eine individuelle Auseinandersetzung aller Teilnehmenden gewährleistet werden kann. Darüber hinaus können die unterschiedlichen Herangehensweisen und persönlichen Erfahrungen von zwei Trainer*innen Vorbildcharakter für die jungen Menschen darstellen. Die Trainer*innen selbst profitieren davon, dass sie sich während und nach dem Training fachlich austauschen können.



Aufbau der Methodensammlung entlang des Beratungsprozesses

Berufsorientierung ist ein Prozess, und entlang dieses Prozesses bieten wir Ihnen im Folgenden ausgewählte Methoden an. Der Beratungsprozess findet weiterhin in verschiedenen Institutionen (u.a. Schule, Agentur für Arbeit, Bildungseinrichtungen, Kammern ...) statt. Das hat zur Folge, dass die Menschen auch in unterschiedlichen Settings beraten werden: in Klassenverbänden oder Gruppen sowie in Einzelgesprächen. Die Methoden sind daher so zusammengestellt, dass berücksichtigt wird, in welcher Phase des Beratungsprozesses sie gut angewendet werden können und ob sie sich für Gruppen oder für Einzelgespräche eignen.



Das Angebot „gendersensible Berufsorientierung“ bewegt sich in den ersten drei Phasen, von Sensibilisierung und Irritation⁴ bis hin zum Sichtbarmachen der Ressourcen. Reflektiert wird in dieser ersten Phase die Vielschichtigkeit der Persönlichkeit mit ihren Prägungen und Zwängen. Angeboten wird daher ein Öffnungsprozess, der jungen Männern und Frauen Prägungen und Muster aufzeigt. Im Anschluss werden dann die Kompetenzen hervorgehoben und an den Bedürfnissen der jungen Männer und Frauen angeknüpft. Damit können Zuschreibungen (Mädchen wählen soziale und kommunikative Berufe und Jungen wählen technische und analytische Berufe) verdeutlicht werden und Optionen, die an den Kompetenzen

licht werden, und Optionen, die an den Kompetenzen und Ressourcen ansetzen, werden wählbar. Nach den beschriebenen ersten drei Schritten setzen Verfahren zum Vergleich und zur Auswahl beruflicher Optionen bzw. zur Entscheidungsfindung an. ARBEIT & LEBEN konzentriert sich auf die „Sensibilisierung“, die „Analyse der Situation“ sowie auf die Ermittlung der „Ressourcen“. Dadurch werden die biographisch erworbenen Kompetenzen und Prägungen sehr differenziert und breit berücksichtigt. Diese Form der gendersensiblen Beratung bereitet den Schritt der Entscheidungsfindung optimal vor.

⁴Mit Irritation ist gemeint, bestehende Bilder und Vorstellungen in Frage zu stellen und somit die Auseinandersetzung mit Alternativen anzuregen. Dies ist ggf. der erste Schritt in Richtung Veränderungsprozess bzw. Umdenken.

DIE SOZIOMETRIE-ÜBUNG

Die Übung ist für Gruppen, besonders auch für Schulklassen, geeignet. Die Fragestellungen der Übung können, je nach Gruppe und thematischem Schwerpunkt, von den Trainer*innen angepasst werden.

Material/Raum:

- Moderationskarten
- Seil für die Skala
- freier Raum (ohne Möbel), mit genügend Platz, damit sich die Gruppe bewegen kann.

Zeit: 20-30 Minuten

Ziele:

- Teilnehmerinnen und Teilnehmer lernen sich kennen

- die Gruppe mischt sich
- Vielfalt in der Gruppe wird sichtbar
- schnelle Kontaktaufnahme, durch Bewegung und Gruppenbildungen je Fragestellung
- Einstieg in das Thema: Wer ist schon wie im Thema, wer hat noch keine oder viele Vorerfahrungen?

Ablauf:

Die Übung wird anstelle einer Vorstellungsrunde durchgeführt. Nacheinander werden die Fragen vorgelesen. Nach jeder Frage bewegen sich die Teilnehmenden dorthin, wo sie ihrer Meinung nach positioniert sind. Nach jeder Fragestellung, wenn die Teilnehmenden sich im Raum positioniert haben, fragt die Moderation einzelne Personen, warum sie dort stehen, was sie bewogen hat genau diese

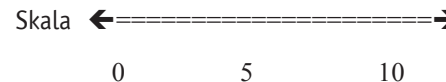
oniert haben, fragt die Moderation einzelne Personen, warum sie dort stehen, was sie bewogen hat, genau diese Position einzunehmen.

Fragestellungen für die freie Zuordnung im Raum

1. Es stellen sich bitte alle Personen zusammen, die sich kennen.
2. Es stellen sich bitte alle Personen zusammen, die aus derselben Organisation kommen.
3. Es stellen sich bitte alle Personen zusammen, die schon einmal aufgrund ihres Geschlechtes einen Nachteil erfahren haben?
4. Es stellen sich bitte alle Personen zusammen, die schon einmal aufgrund ihres Geschlechtes einen Vorteil erfahren haben oder bevorzugt wurden?

Fragestellungen für die Aufstellung entlang einer Skala

Auf dem Boden wird ein Seil ausgelegt und an den beiden Enden bzw. in der Mitte eine Moderationskarte mit den Zahlen 0 und 5 bzw. 10 (Skala von „gar nicht“ bis „viel“ oder von 0 bis 100%). Innerhalb dieser Skala können sich die Teilnehmenden nun nach jeder Fragestellung positionieren.



1. Haben Sie bereits spezielle Beratungsangebote für Mädchen bzw. Jungen durchgeführt?
2. Wie hoch ist der Anteil von Jungen bzw. Mädchen mit Migrationsgeschichte unter Ihren Teilnehmenden?
3. Haben Sie sich bereits mit dem Thema gendersensible Berufsorientierung befasst?



IDENTITÄTSMOLEKÜL – UNSERE ROLLEN UND GRUPPENZUGEHÖRIGKEITEN

Hinweise:

Diese Übung kann für Gruppen, z.B. Schulklassen, und im Einzelgespräch angeboten werden. Sie eignet sich auch als vorbereitende Selbstreflexion.

Material :

- Flipchart oder Tafelbild zum Thema „mein Identitätsmolekül gestalten“
- Papier und Stifte
- ggf. Vorlage mit einem unbeschrifteten „Molekül“

Zeit: 30-40 Minuten

Ziele:

- Erkenntnis und Beschäftigung mit der Vielfalt von Rollen, die man einnimmt

Ziele:

- Erkenntnis und Beschäftigung mit der Vielfalt von Rollen, die man einnimmt
- Unterscheidung von Fremd- und Selbstwahrnehmung in den Rollen

Ablauf (Gruppenvariante):

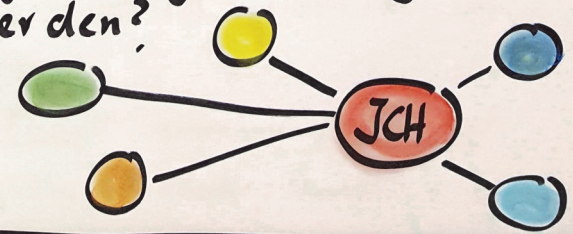
1. Das eigene Identitätsmolekül erstellen – 10 min.
Jede*r für sich erstellt einmal ein solches Identitätsmolekül in den nächsten 10 Minuten. In welchen Rollen und Gruppenzugehörigkeiten bewegen Sie sich? Zeichnen Sie sie auf!

Wir werden Sie später auffordern, sich untereinander über Ihre Rollen auszutauschen, wählen Sie deshalb Rollen und Gruppenzugehörigkeiten, die Sie ohne Probleme auch in der Gruppe ansprechen können.

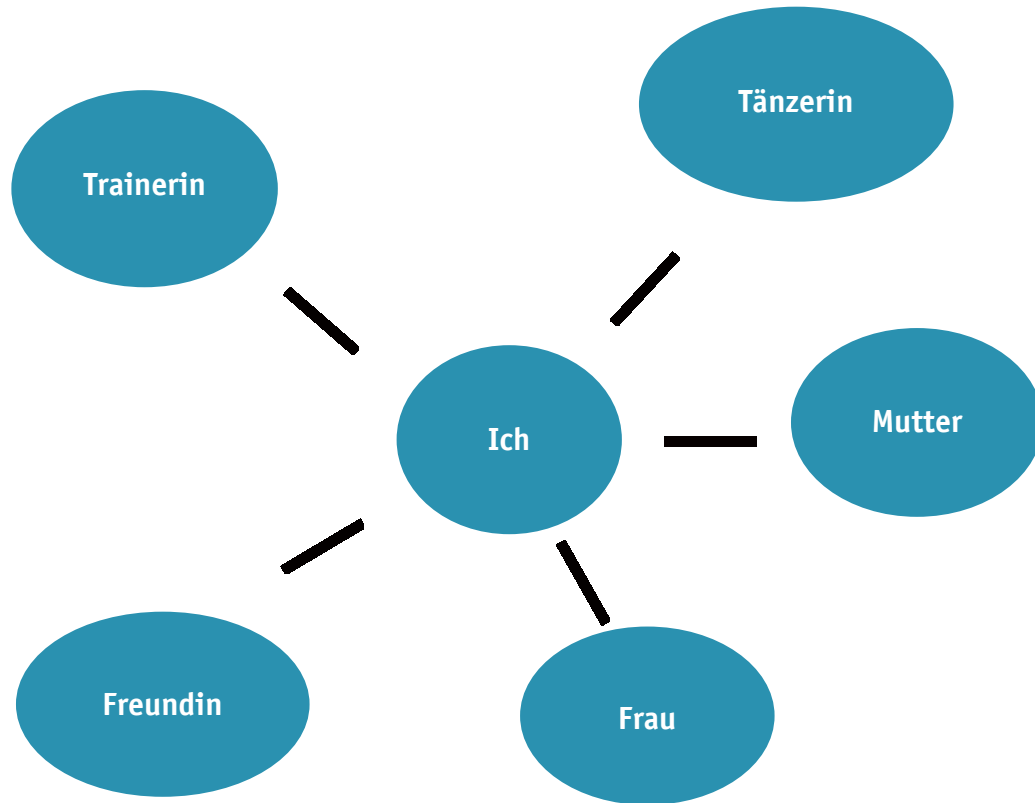


Identitätsmolekül

- Haben Sie Ihre Gruppenzugehörigkeit selbst gewählt?
- Welche Rollen sind Ihnen wichtig, welche werden Ihnen zugewiesen?
- In welchen Rollen erfahren Sie Anerkennung?
- Wie ist es, ausschließlich in einer Rolle/Gruppenzugehörigkeit gesehen zu werden?



Beispiel:



2. Gespräch/Austausch in der Kleingruppe – 10 min.
Laufen Sie durch den Raum und suchen Sie sich eine*n oder zwei Partner*innen, mit denen Sie sich über folgende Fragen austauschen möchten (Flipchart):

- Haben Sie Ihre Gruppenzugehörigkeiten selbst gewählt?
- Welche Rollen sind Ihnen wichtig, welche werden Ihnen zugewiesen?
- In welcher Rolle erfahren Sie Anerkennung?
- Wie ist es, ausschließlich in einer Rolle / Gruppenzugehörigkeit gesehen zu werden?

3. Gemeinsame Auswertung im Plenum (Erkenntnisse) – 15 min.

- Welche Erkenntnisse haben Sie gewonnen? (auf Flipchart festhalten)
- Was bedeuten die Erkenntnisse für Ihren Arbeitskontext, z.B. im Umgang mit den Ratsuchenden sowie in Bezug auf den gesamten Beratungsprozess?



Sensibilisierung und
Irritation

WAS WÄRE, WENN...

Hinweise:

Die Übung eignet sich zur Selbstreflexion für alle Lehrpersonen und Fachleute in der Berufsorientierung. Nach Anpassung der Fragestellungen können diese Fragestellungen mit Schülerinnen und Schülern ab ca. 12 Jahren bearbeitet werden. Die Übung wird als Einzelarbeit gestartet, kann dann in Gruppen oder Murmelgruppen fortgesetzt werden. Im Plenum erfolgt eher die abstrahierte Auswertung, so dass keine persönlichen Informationen in der Großgruppe präsentiert werden müssen.

Material:

- Fragebogen als Handout

Zeit: 15–30 Minuten

Ablauf:

Nehmen Sie sich Zeit und beantworten Sie die Fragen auf dem Arbeitsblatt „Was wäre, wenn ...“ möglichst ehrlich. Gruppenvariante (beispielsweise im Kollegium):

Die Gruppe teilt sich in Kleingruppen von zwei bis vier Personen auf.

Eine Lehrperson führt die Teilnehmenden anhand einer Fantasiereise in die Vergangenheit, sodass sie auf ihre Kindheit eingestimmt werden. Danach tauschen sich die Teilnehmenden in den Kleingruppen zur Hauptfrage aus:

„Was wäre aus mir geworden, wenn ich als Junge (für die Frauen) beziehungsweise als Mädchen (für die Männer) zur Welt gekommen wäre?“

Das Arbeitsblatt „Was wäre, wenn ...“ mit den Detailfragen soll die Diskussion in den Kleingruppen anregen.

Anschließend tauschen sich die Gruppen im Plenum darüber aus, welche Art der geschlechtsspezifischen Sozialisation sie bei sich selbst vermuten.

Tipps & Erfahrungen:

Die Kleingruppenarbeit und der Austausch können sowohl als Einstieg in das Thema Gender als auch als

Ausgangspunkt für eine weiterführende Arbeit über Gender und Geschlechtsidentität dienen.

Diese Methode kann nach entsprechender Anpassung der Fragestellungen auch mit Schülerinnen und Schülern durchgeführt werden.

Oft ist es hilfreich, diese Fragen mit Kolleginnen und Kollegen oder im privaten Umfeld zu diskutieren. Anhand der eigenen Biografie oder anhand von Erzählungen können z.B. geschlechtsspezifische Berufswahlmuster sichtbar werden.

Quelle:

Verein Amazone im Rahmen des Projekts mach es gleich: gender & schule. mach es gleich! - Mappe

Siehe auch unter:

<http://www.amazone.or.at/machesgleichMappe.pdf>

ARBEITSBLATT (ALS HANDOUT)

Beantworten Sie die folgenden Fragen möglichst ehrlich.

Hauptfrage:

- Was wäre aus mir geworden, wenn ich als Junge (Frage für die Frauen) beziehungsweise als Mädchen (Frage für die Männer) zur Welt gekommen wäre?

Detailfragen:

- Was, beziehungsweise womit hätte ich gespielt? Nennen Sie konkrete Spiele aus Ihrer Kindheit.
- Mit wem hätte ich gespielt? Nennen Sie reale Personen aus Ihrer Kindheit.
- Welche Kleidung hätte ich getragen?
- Welche Fernsehsendungen hätte ich angesehen? Nennen Sie konkrete Sendungen, die damals im Fernsehen liefen.

- Welche Bücher hätte ich gelesen?
- Was hätten meine Eltern mir erlaubt, was hätten sie verboten?
- Wofür hätte ich Lob bekommen?
- Welche Schulfächer hätten mich interessiert?
- In welchen Schulfächern wäre ich gut gewesen?
- Welchen Beruf hätte ich gewählt?



MOMENTE IM LEBEN - BRÜCHE – GESCHICHTEN – BERUFSWAHL

Hinweise:

Die Übung eignet sich zur Selbstreflexion für alle Lehrpersonen und Fachleute in der Berufsorientierung. Nach Anpassung der Fragestellungen können diese mit Schülerinnen und Schülern ab ca. 12 Jahren bearbeitet werden. Die Übung wird als Einzelarbeit gestartet, kann dann in Gruppen oder Murmelgruppen fortgesetzt werden. Im Plenum erfolgt eher die abstrahierte Auswertung, so dass keine persönlichen Informationen in der Großgruppe präsentiert werden müssen.

Material:

- Handout mit Fragestellungen

Zeit: 30-45 Minuten

Ziele:

- Einnahme des Blickwinkels des jeweils anderen Geschlechts, der anderen sozialen / kulturellen Herkunft etc..
- Austausch über eigene Erfahrungen zum Thema Gender/Differenz

Ablauf:

- Fragen austeilen
- Immer 2-3 Personen tun sich zusammen, tauschen sich ca. 15 Minuten über diese Fragen aus
- Austausch im Plenum, ca. 15 -20 Minuten:
Was waren die entscheidenden Momente?

Gab es doppelte Botschaften in Ihren Familien, in der Schule, im Umfeld? (Mädchen dürfen alles und Mädchen brauchen Mathe nicht zu können)

Reflexion für Lehrende und beratende Fachkräfte, um

- Vielfalt von sehr unterschiedlichen Leben vor Augen zu haben.
- zu erkennen, dass meine eigenen Erfahrungen meine Sicht auf die Realität prägen: es sind also immer nur Ausschnitte von Realitäten, die ich selber wahrnehmen kann.
- Bilder aufzulösen: die eigenen Erfahrungen prägen auch unsere Art und Weise, wie wir mit jungen

Menschen arbeiten.

- sich bewusst zu machen, dass wir nicht wissen, welche Erfahrungen, Prägungen andere mitbringen. Wichtig ist die Haltung des FRAGENS und Hypothesenbildens.

ARBEITSBLATT (ALS HANDOUT)

Selbstreflexion und Austausch mit 1-2 Personen

- Wann haben Sie in der Schule oder in außerschulischen Gruppen gemerkt, dass Ihre Herkunft eine Rolle spielt?
- Gab es ein Alter/einen Moment, in dem es Ihnen wichtig wurde, welchem Geschlecht Sie angehören? Hatte Ihre Geschlechtszugehörigkeit Auswirkungen auf Ihre Lieblingsfächer, Leistungsbewertungen oder außerschulischen Interessen?
- Sehen Sie Zusammenhänge zwischen Ihren oder den Vorstellungen Ihrer Eltern von Geschlecht einerseits und Ihrer ersten Berufswahl andererseits? Aus-

tausch im Plenum oder in der Kleingruppe

Quelle:

Dr. Claudia Wallner, Unterlagen aus einem Workshop am 15.6.2015, ÜSB Mainz



Sensibilisierung und Irritation

EINEN SCHRITT NACH VORNE

Hintergründe:

Diese Übung eignet sich sehr gut zum Einstieg in das Thema Diskriminierungserfahrungen und Chancengleichheit bzw. -ungleichheit. Dadurch, dass alle Personen einer Gruppe sich in eine Rolle hineinversetzen müssen, erlebt die gesamte Gruppe, was es bedeutet, Chancen zu haben oder auch Chancen nicht zu haben. Diese Übung ist der ideale Ausgangspunkt für Diskussionen über die persönlichen Erfahrungen und über die Beobachtung von gesellschaftlichen Mechanismen zur Ausgrenzung z.B. von Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund oder sozial benachteiligten Menschen. Die Übung eignet sich für Klassen der höheren

Stufen, wenn sie ausführlich angeleitet wird und wenn in der Klasse ruhiges, offenes Arbeiten möglich ist. Gleichmaßen geeignet ist sie für Fachkräfte der Berufsorientierung.

Materialien:

- Rollenkarten pro Person
- Kreppband zur Markierung der Startstelle
- Situationskatalog für die Moderation

Zeit: 45-60 Minuten

Ziele:

- Perspektive wechseln

- Ausgrenzung wahrnehmen und erfahren
- ungleiche Verteilung der Chancen und Rechte erleben
- Sich in die verschiedenen Rollen hineinversetzen
- Konkurrenz thematisieren

Ablauf:

Die Teilnehmer*innen stellen sich nebeneinander auf. Alle erhalten eine Rollenkarte. Sie sollen sich eine kurze Zeit auf ihre Rolle konzentrieren und diese annehmen. Die Seminarleitung kündigt an, eine Reihe von Situationen darzustellen. Alle Teilnehmenden sollen nach jeder Situationsbeschreibung überlegen,

ob sie in ihrer Rolle die Situation mit „Ja“ beantworten können – dann gehen sie einen deutlichen Schritt vorwärts – oder ob sie mit „Nein“ antworten müssen – dann bleiben sie bei dieser Frage stehen. Es geht dabei um eine subjektive Einschätzung, die wichtiger ist als Wissen und sachliche Richtigkeit.

Vor Beginn der Übung die Teilnehmenden die Rollenkarten ziehen lassen; ggf. auch Wechseln der Karte möglich!

Auswertung:

Nach der letzten Frage bleiben alle Teilnehmenden für den ersten Teil der Auswertung in ihrer Rolle an ihrem Platz. Sie werden jeweils einzeln gebeten, sich die Positionen der anderen Teilnehmenden anzuschauen und die eigene wahrzunehmen.

Verbunden mit der Beantwortung der ersten Frage

- Wie ist es für Sie vorne / hinten / in der Mitte zu stehen?

sollen sie ihre Rolle benennen. Es müssen nicht alle TN befragt werden; es gilt: 2 vorne, 2 hinten, 2 in der Mitte; die anderen werden gebeten – wenn sie wollen – auch ein Statement abzugeben.

Folgende Fragen werden noch gestellt:

- Wie haben Sie sich in Ihrer Rolle gefühlt? (je nach Situation stellen!)
- Wie ist es, als Erste*r am Ziel zu sein? Wie ist es, immer nicht voran zu kommen?
- Bei welchen Fragen kamen Sie voran / nicht voran?
- Wie wurden Sie in Ihrem Handeln in den jeweiligen Rollen beschränkt?
- Haben Sie mitbekommen, wer mitgeht bzw. stehen bleibt?

Nach der ersten Fragerunde nehmen alle Teilnehmenden im Sitzkreis wieder Platz und gemeinsam wird darüber gesprochen:

- ob es Ihnen leicht / schwer gefallen ist, sich in die Rollen einzufühlen
- was sie über die Lebensbedingungen von verschiedenen Gruppen in der Gesellschaft erfahren haben
- welche Annahmen dazu geführt haben, einen Schritt nach vorne zu treten oder stehen zu bleiben
- warum Menschen vorankommen bzw. nicht (Bedeutung von Pass, Hautfarbe, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter, Religion/Weltanschauung und sozialem Status)

- ob wirklich jede*r in unserer Gesellschaft ihres*seines „Glückes Schmied“ ist
- welche Rolle die ungleiche Verteilung von Macht und Chancen in der Gesellschaft spielt

Am Ende der Übung werden die Teilnehmenden gebeten, ihre Rollen wieder „abzuschütteln“ bzw. Ihren „Rollenoverall mit dem Reisverschluss auszuziehen“ und abzulegen!

ROLLENBESCHREIBUNGEN: EINEN SCHRITT NACH VORNE

Rollen können je nach Situation und Kontext des Einsatzes angepasst werden. Bei hoher Teilnehmer*innenzahl können die Rollen doppelt vergeben werden!

Diese Rollenbeschreibungen wurden von ARBEIT & LEBEN für das Training gendersensible Berufsorientierung entworfen.

<p>Junge, 17 Jahre, deutsche Staatsangehörigkeit, Mittlere Reife gut abgeschlossen, Eltern im SGB II-Bezug.</p>	<p>Junge, 18 Jahre, marokkanischer Herkunft, Hauptschulabschluss, keinen guten Notendurchschnitt, 4 Geschwister.</p>
<p>Mädchen, 17 Jahre, deutsche Staatsangehörigkeit, Mittlere Reife gut abgeschlossen, macht Führerschein, Vater arbeitslos und krank, Mutter berufstätig.</p>	<p>Mädchen, 17 Jahre, deutsche Staatsangehörigkeit, Eltern aus Afghanistan und beide berufstätig, Mittlere Reife gut abgeschlossen.</p>

<p>Mädchen, 17 Jahre, türkischer Herkunft, Muslimin, Mittlere Reife mit sehr gutem Notendurchschnitt.</p>	<p>Junge, 18 Jahre, deutsche Staatsangehörigkeit, Abiturgrad so bestanden, wie weiter unentschlossen, sehr unterstützendes Elternhaus.</p>
<p>Junge, 18 Jahre, Mittlere Reife gut abgeschlossen, Punker, jobbt in der Kneipe.</p>	<p>Mädchen, 18 Jahre, Abitur mit Glanzleistung, Tochter des örtlichen Bankdirek-</p>

<p>Mädchen, 17 Jahre, Mittlere Reife mit nicht so ganz guten Noten, sitzt im Roll-</p>	<p>Junge, 18 Jahre, vietnamesische Staatsangehörigkeit, Abitur grad so bestanden, möchte studieren</p>
<p>Junge, 18 Jahre, deutsche Staatsangehörigkeit, Abitur grad so bestanden, möchte nach Australien zum Arbeiten, finanzielles Einkommen der Eltern sehr gut.</p>	<p>Mädchen, 16 Jahre, deutsche Staatsangehörigkeit, schwarze Hautfarbe, Hauptschulabschluss grad so bestanden. Keine Berufsvorstellung.</p>

FRAGESTELLUNGEN DER MODERATION FÜR DIE GRUPPE

SITUATIONSKATALOG

- Ich habe gute Noten in der Schule.
- Ich habe keine Sorgen zuhause. Die Beziehung mit meinen Eltern ist ok.
- Ich bin mobil.
- Ich weiß, was ich beruflich machen will.
- Ich wurde aufgrund meines Geschlechtes benachteiligt.
- Ich wurde aufgrund meines Namens bzw. meines Migrationshintergrundes benachteiligt.
- Ich wurde aufgrund meiner schlechten Schulnoten bzw. meines schlechten Schulabschlusses benachteiligt.
- Ich wurde aufgrund meines Handycaps / meiner äußeren Erscheinung benachteiligt.
- Ich bin spät abends auf dem Weg nach Hause, es ist bereits dunkel. Ich fühle mich auf der Straße sicher.
- Meine Eltern haben ein gutes Einkommen.
- Ich habe gute Chancen, einen Ausbildungsplatz zu finden.
- Ich habe viele Freiheiten und muss zuhause nicht viel helfen.
- Ich habe schon Angebote der Berufsorientierung genutzt.
- Ich bewerbe mich auf eine Stelle, für die ich bestens qualifiziert bin. Mit hoher Wahrscheinlichkeit werde ich auch zum Vorstellungsgespräch eingeladen.



Ziele der Trainingsreihe

- ⇒ Die eigene Haltung reflektieren
- ⇒ Gendersensibilität und Differenzsensibilität thematisieren und für die Beratung aktivieren
- ⇒ Methodenwissen erweitern
- ⇒ Vernetzung von Fachkräften und Organisationen



TRICHTER METHODE ZUR AUFTRAGSKLÄRUNG

Hinweis:

Diese Methode eignet sich für Fachkräfte der Beratung, um zu analysieren, welche Handlungsoptionen für Ratsuchende offen stehen, welche Handlungsoptionen der oder die Berater*in sehen. Unterschiedliche Perspektiven und Optionen werden aus der Sicht des Ratsuchenden und des Beratenden aufgeführt und Lösungsansätze erarbeitet.

Die Methode kann

1. von Fachkräften in der Kollegialen Beratung genutzt werden.
2. von Beraterinnen und Beratern zur Vorbereitung herangezogen werden

3. im Beratungsgespräch mit einer oder wenigen Personen angewendet werden.

Material:

- 1 Moderationstafel/Pinnwand
- Moderationskarten, Stifte, Pinnadeln
- 1 Stellwand mit dem Trichter-Modell

Zeit: ca.30-40 min.

Ziele:

- BO-Berater*innen als proaktive Akteur*innen in der Kommunikationsgestaltung
- Analyse des Handlungsspielraums der eigenen Handlungsmöglichkeiten sowie der institutionellen Ressourcen
- Gestaltung konstruktiver Gesprächsverläufe
- Erarbeitung alternativer Handlungsoptionen

Ablauf:

1. Schritt: Analyse des eigenen professionellen Auftrags (15 min.)

Die Seminarteilnehmenden werden in zwei Kleingruppen

geteilt, die jeweils unterschiedliche Perspektiven auf das Problem unrealistische Ziele/Vorstellungen der Ratsuchenden

„Ratsuchenden“ analysieren. Sie erhalten zwei unterschiedliche Fragestellungen und verschiedenfarbige Moderationskarten zur Verschriftlichung ihrer Ergebnisse.

Die Aufgabenstellung lautet:

- Welche Gründe liegen bei den Berater*innen? – Kleingruppe A
- Welche Gründe liegen bei den Ratsuchenden? – Kleingruppe B

Im Plenum stellen die Gruppen ihre Ergebnisse vor und visualisieren diese am Trichter-Modell.

2. Schritt Handlungsoptionen; Auf welche Aspekte haben Sie als Berater*in Einfluss? (10 min.)

Für die Erarbeitung des eigenen Handlungsspielraums und die Entwicklung von Lösungen werden im Plenum Einflussfaktoren analysiert, auf welche die Teilnehmenden in ihrem Arbeitskontext unmittelbar oder mittelbar Einfluss haben. Hierbei werden Aspekte aussortiert, die aus dem Handlungsradius herausfallen, auf den die BO-Berater*innen an ihrem Arbeitsplatz einwirken können, z.B. „Einfluss der Peer-Groups“.

3. Schritt: Lösungsorientierung; Was können Sie als Berater*in konkret tun? (10 min.)

Die Ergebniskarten aus Schritt 2, die in das Handlungsfeld des*der BO-Beraters*in fallen, werden in dem Trichterfeld Lösungsorientierung an die Pinnwand geheftet. Im Ergebnis werden konkrete Handlungsmöglichkeiten definiert. Im Dialog mit der Großgruppe bietet es sich an, abzufragen, welchen Charakter neue Handlungsoptionen für die Teilnehmenden haben sollten, sodass diese erfolgversprechend in die individuellen Arbeitsroutinen integriert werden können. Zum Beispiel: „effektiv“, „einfach zu benutzen“.

*Quelle:
basis & woge e.V. (Hrsg.): Diskriminierung erkennen – Barrieren abbauen – Zugänge schaffen. Band 1: Sprache; Hamburg 2013 (S. 22f) http://www.basisundwoege.de/fileadmin/user_upload/pdf/Diskriminierung_erkennen_-_Barrieren_abbauen_-*



PERSPEKTIVVIELFALTS-DREIECK ZUR FALLANALYSE

Hinweis:

Diese Methode eignet sich für Fachkräfte der Beratung, um irritierendes Verhalten der Ratsuchenden zu analysieren und dabei die eigenen Bewertungen und Interpretationen wahrzunehmen und sich dieser „Brille“ bewusst zu werden. Unterschiedliche Deutungsmuster werden aus der Sicht der Ratsuchenden aufgeführt, unterschiedliche Erklärungen werden herangezogen, um so individuelle und passgenaue Lösungsansätze zu erarbeiten.

Die Methode kann

1. von Fachkräften in der Kollegialen Beratung und bei Fallbesprechungen genutzt werden,

2. von Beraterinnen und Beratern zur Nachbereitung eines Beratungsgespräches herangezogen werden.

Material:

- Flipchart
- Stifte

Zeit: ca. 45 min.

Ziele:

- Die Teilnehmenden reflektieren, dass in Beobachtungen immer auch Interpretationen einfließen, die an die in der eigenen (kulturellen) Sozialisation erworbenen Bilder von Gesellschaft und Geschlecht anknüpfen und ihrer „inneren Landkarte“ entsprechen.

- Sie erweitern ihre Fähigkeit, andere Deutungen in Erwägung zu ziehen.
- Sensibilisierung für das Thema Perspektivwechsel und Perspektivvielfalt
- Praxistransfer durch konkrete Fallanalyse

Ablauf:

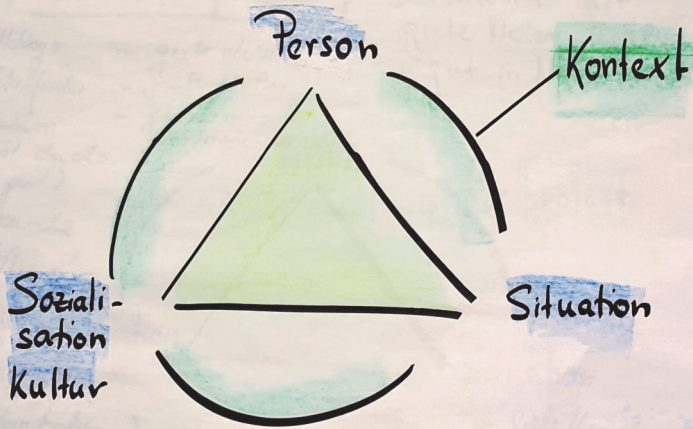
Die Teilnehmer*innen werden gebeten, sich in Kleingruppen zu überlegen, wo sie schon einmal eine Situation erlebt haben, in der die (kulturelle) Sozialisation als Erklärungsversuch für ein bestimmtes (irritierendes) Verhalten herangezogen wurde. Was könnte jedoch noch eine Rolle gespielt haben – auf der Ebene der Situation, auf der Ebene der Person und bezogen auf den Kontext? Welche Lösungsansätze

(ggf.) fallen ihnen ein? Die Teilnehmer*innen sollen ein Beispiel in der Kleingruppe anhand des Perspektivvielfalts-Dreiecks beschreiben und auf dem Flipchart verdeutlichen. Anschließend werden die Ergebnisse (ggf. Lösungsansätze) und Erkenntnisse im Plenum vorgestellt.

Quelle:

In Anlehnung an die Publikation der IQ Fachstelle „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung“: „Interkulturelle Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl & Flucht. Schulungshandbuch für Trainerinnen und Trainer. München 2015.

Perspektivvielfalts-Dreieck



Nutzen / Ziel:

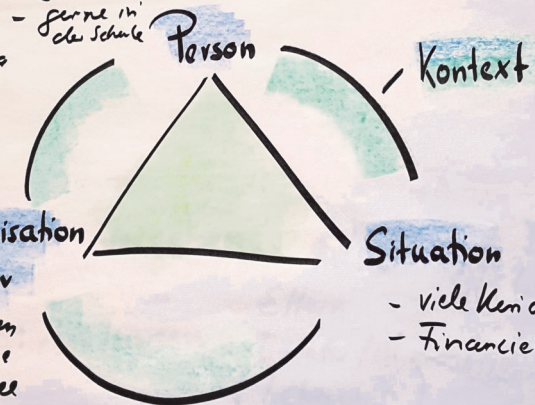
- Analyse einer Situation
- Verschiedene Perspektiven berücksichtigen
- Deutungsmuster hinterfragen

Perspektivvielfalts-Dreieck

EIN BEISPIEL

Schülerin mit
gute Noten, Mittlere Reife
+ gut in Naturwissenschaften.

- Hobbys
- Schulfächer
- warum bist du da so gut?
- Freunde
- fügen → Rolle



- gute Leistung
- gute Noten
- gerne in der Schule
- Eltern haben schon eine klare Idee

- viele Kinder
- Finanzielle Lage

Fragestellung:

⇒ breit fragen

Wieso geht der Jugendliche,
die Jugendliche
nicht auf meine Idee ein?





FÜNF SÄULEN DER IDENTITÄT

Hinweise:

Unter Identität versteht man die Einzigartigkeit eines Menschen. Die Identität ist die individuelle Persönlichkeitsstruktur eines Menschen. Wer bin ich? Auf wen beziehe ich mich? Wer bezieht sich auf mich? Worüber definiere ich mich? Was macht mich aus? Die Entwicklung der Identität ist ein lebenslanger Prozess (Identitätsentwicklung, Identitätskrisen) und die Identität zeigt sich im Auftreten, Mimik, Gestik, Sprache und körperlichen Stärken sowie Schwächen und natürlich im inneren Bild/Selbstbild, Selbstgefühl und dem Glauben an sich selbst. Die Methode ist gut für die Beratungsarbeit mit einzelnen Personen (Erwachsene und Jugendliche ab ca. 15 oder 16 Jahren) geeignet.

Material:

- Flipchart oder Handout mit einer Darstellung der 5 Identitätsbereiche
- Papier und Stifte
- Ggf. Vorlage mit 5 Säulen anfertigen, es können aber sehr gut auch Bilder, wie Bäume mit 5 Ästen verwendet werden oder Kreis mit Sektoren, daher ist es sinnvoll, die bildliche Darstellung abhängig von der zu beratenden Person zu wählen.

Zeit: 30-45 Minuten

Identität

Leiblichkeit

(Psyche, Körper, Seele)

Soziales Netzwerk

(in welchem die anderen zu meiner und ich zu ihrer Identität beitrage)

Arbeit und Leistung

(in denen ich mich identifiziere und durch die ich identifiziert werden kann)

Materielle Sicherheit

(welche gleichzeitig Identifikation (selbst) und durch Identifizierung (durch andere) ermöglichen)

Werte

(mit denen ich mich identifizieren kann, die meine sind, aber auch die anderer, nämlich die aller, die sich mit mir zu diesen Werten bekennen)

Ziele:

- Vielschichtigkeit der eigenen Persönlichkeit erkennen und die eigene Identität visualisieren.
- Stärken werden verdeutlicht und es wird sichtbar, welche Bereiche mehr und welche weniger belegt oder „gepflegt“ sind.
- Die Identitätssäulen können als Anlass genommen werden, um folgender Frage nach zu gehen: Was brauche ich, um mich gut zu entwickeln?

Ablauf:

Die Teilnehmenden erhalten eine kleine Einführung in das Thema „Identität“: Wer bin ich? Was zeichnet mich aus? Woran wird meine Identität sichtbar? Was sind meine Identitätsmerkmale? (Verweis: siehe Übung „Identitätsmolekül“)

Dann wird die Übung „5 Säulen der Identität“ erklärt: Identität kann an bestimmten Merkmalen und an der Ausprägung bestimmter Lebensbereiche festgemacht werden. In dieser Übung werden 5 Lebensbereiche analysiert und die Teilnehmenden können für sich graphisch darstellen, welcher Lebensbereich womit inhaltlich „gefüllt“ ist aber auch wie stark oder ausgeprägt dieser Lebensbereich gepflegt wird.

Aus der Analyse der Lebensbereiche lassen sich sowohl Stärken und Präferenzen ableiten, als auch Schwächen oder Bedarfe. Diese Erkenntnisse können wiederum in die Wahl eines Berufsfeldes einmünden.

Quelle: H.G. Petzold (1993): Die 5 Säulen der Identität.

Link: <https://jetztbesserleben.org/2015/10/08/wer-bin-ich-uebung-zu-den-saeulen-der-identitaet/>



DIE TIMELINE IN DER BERUFSORIENTIERUNG

Hinweis:

Die Timeline-Methode stammt aus dem therapeutischen Kontext, hiervon grenzen wir uns in diesem Zusammenhang klar ab. Im Kontext der Berufsorientierung geht es um die Darstellung von Ressourcen, die im Laufe des Lebens erworben wurden, die entlang eines Seils oder einer Linie „sichtbar“ gemacht werden. Die Verbindung mit Gefühlen erleichtert den Zugang zu diesen Ressourcen. Im Zusammenhang mit der Berufsorientierung werden keine Analysen von Blockaden betrieben oder tiefere Explorationen des Gefühlslebens der Fallgeber*innen vorgenommen.

Die Übung sollte auf jeden Fall nur in einem geschützten Rahmen angewendet werden und in

Schulklassen nur, wenn zwei Lehrkräfte zur Verfügung stehen und die Klasse sich auf eine intensivere Selbstreflexion einlassen kann.

Anzahl Personen:

- Immer 2 Personen arbeiten erst parallel alleine an ihrer Timeline und dann zusammen (Partner*innen sollten sich freiwillig und nach gutem Gefühl zusammen tun)
- Trainer*in, Lehrkraft, Berater*in unterstützt, und fragt nach

Material:

- Seil

- Karten, Stifte
- Foto-Postkarten
- Gegenstände/Steine etc.
- Handout zur Erläuterung der Methode
- Flipchart oder Tafelbild zur Vorstellung der Methode

Zeit: mind. 1 Stunde, besser 1,5 Stunden

Ziel:

- Ereignisse/Wendepunkte, die mich geprägt haben, sichtbar machen
- Momente suchen, die für mich Ressourcen/Stärkung bedeuten

- Lebensleistungen würdigen: das habe ich schon mal in meinem Leben gemeistert
- Personen benennen, die für mich in diesen Situationen wichtig waren – Unterstützer*innen
- Gefühle benennen – Verankerung von Erfahrungen über Gefühle, positiv empfundene Gefühle als Ressourcen, negativ empfundene Gefühle als Hürden erkennen

ARBEITSANLEITUNG (ALS HANDOUT)

Aufgabe und Fragestellungen im Kontext der Berufsorientierung

1. Einzelarbeit: Jede*r wählt in Ruhe 3-5 Stationen in seinem*ihrem Leben aus.

Fragen zu den Situationen

Was sind besondere Situationen in meinem Leben?

Zum Beispiel:

- Erfolgserlebnisse,
- Momente, in denen ich besonders glücklich war
- Momente, in denen ich etwas geschafft habe
- einschneidende Erlebnisse
- Besondere Veränderungen in meinem Leben
- Schulbeginn

Diese Situationen mit einem Stichwort auf eine Karte schreiben und entlang eines Seiles oder einer gedachten Linie chronologisch auslegen. Für diese Situationen passende Bilder, Symbole oder Gegenstände suchen und an den entsprechenden Stellen auslegen. (Wenn der Zeitrahmen es zulässt, können die Teilnehmer*innen auch Materialien in der Natur/Schulgarten etc. selber sammeln)

2. Partner*innenarbeit:

Mit einer Partnerin bzw. einem Partner die Stationen des Seils durchlaufen.

Unbedingt zu jeder Situation gehen, sich auf die Station stellen, Zeit lassen - überlegen, was kommen hier für innere Bilder hoch und welche positiven Gefühle verbinde ich mit dieser Station meines Lebens?

Fragen an den Timeline-„Besitzer“ oder die - „Besitzerin“ durch den Partner oder die Partnerin:

- Wie hast du dich in der Situation gefühlt? (Gefühle benennen)
- Was hat dich in der Situation gestärkt? (Ressourcen, Kraftquellen kennen)
- Was ist dir in dieser Situation gut gelungen? (erfolgreich erprobte Handlungen verdeutlichen)
- Was ist dir hier wichtig? Was bedeutet diese Situation für dich und dein Leben? (Ideale, Werte)

Zusätzliche Fragen ...

- Was oder wer hat dir in der Situation geholfen?
- Gab es Vorbilder?
- Wer hat dich in der Situation unterstützt?
- In welcher Rolle warst du in dieser Situation? (kleines schwaches Kind, starke Schwester, Anleiter*in, Mutter, Führungskraft, Mitarbeiter*in etc.)

Wichtige Erkenntnisse zu den Gefühlen, Ressourcen, Handlungsoptionen etc. auf Karten mitschreiben und zu den Situationskarten legen.

3. Persönliche Auswertung der Timeline-Methode

*Einzelarbeit oder Partner*innen-Arbeit*

- Was hat mich geprägt?
- Was kann mich in der BO stärken?
- Von wem könnte ich mir Hilfe holen?
- Welche Eigenschaft schätze ich besonders an mir?
- Welche Kraftquelle(n) habe ich?

Inhalte der Trainingsreihe

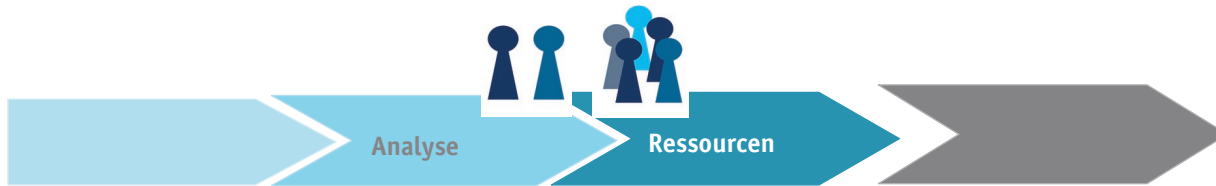
1. Tag - meine Haltung
meine Person

2. Tag - BO ein Prozess

3. Tag - WERKSTATT-TAG
mit 3 Anleitern
Bau, Elektro, Holz

4. Tag - Gesprächsführung
Vertiefung

Coaching - optional



AUSWERTUNG UND REFLEXION DES WERKSTATT-TAGES, DER PRAXISERFAHRUNG

Hinweis: Berufsorientierung kann durch die Information über Berufe, die Analyse von Stärken und Schwächen erfolgen, aber auch über das Experimentieren mit neuen Erfahrungen. Der Werkstatt-Tag für die Fachkräfte (siehe einleitende Projektbeschreibung) entspricht dem Experimentieren, das jungen Menschen über Praktika und Praxistage ermöglicht wird. Die folgenden Fragen dienen der Reflexion.

Die Fragen können beliebig an die Gruppengröße und Gruppenvoraussetzungen angepasst werden.

Material:

- Fragen auf kleine Karten schreiben oder ausdrucken

Ziele:

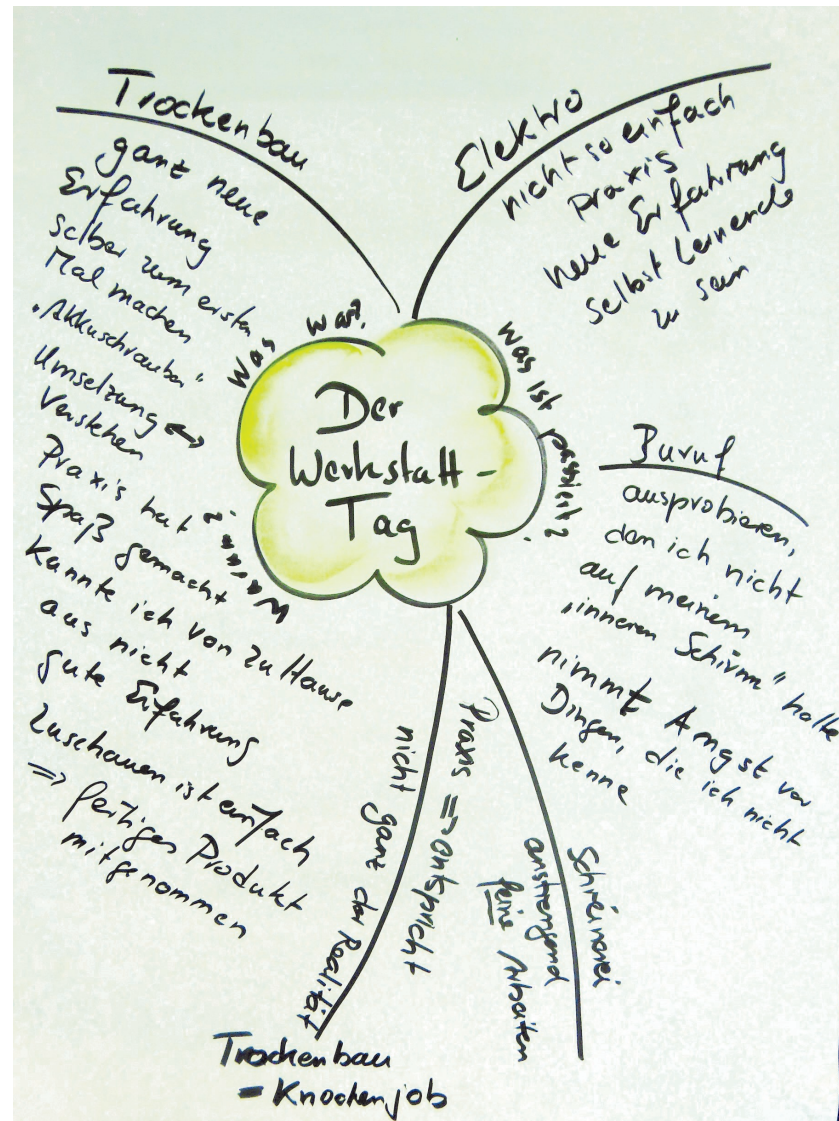
- Reflexion über Berufsbilder, die wir persönlich eher Frauen oder Männern zuordnen
- Reflexion über das Erkunden von neuen Berufsbildern und was das für die Teilnehmenden persönlich bedeutet
- Reflexion über die Frage, ob ein „unerwarteter“ Beruf auch Anerkennung im Umfeld erfährt.

Zeit: 20-30 Minuten

Ablauf:

Die Fragen werden vor einem Praxis-/ Werkstatt-Tag oder Praktikum ausgeteilt. Jede Person zieht eine Frage und nimmt diese mit, um sie später in der Großgruppe zu beantworten. Darüber hinaus können sie als Anlass für eine Gruppendiskussion genutzt werden.

Falls die Gruppe zu groß ist, können die Fragen auch in Kleingruppen beantwortet werden.

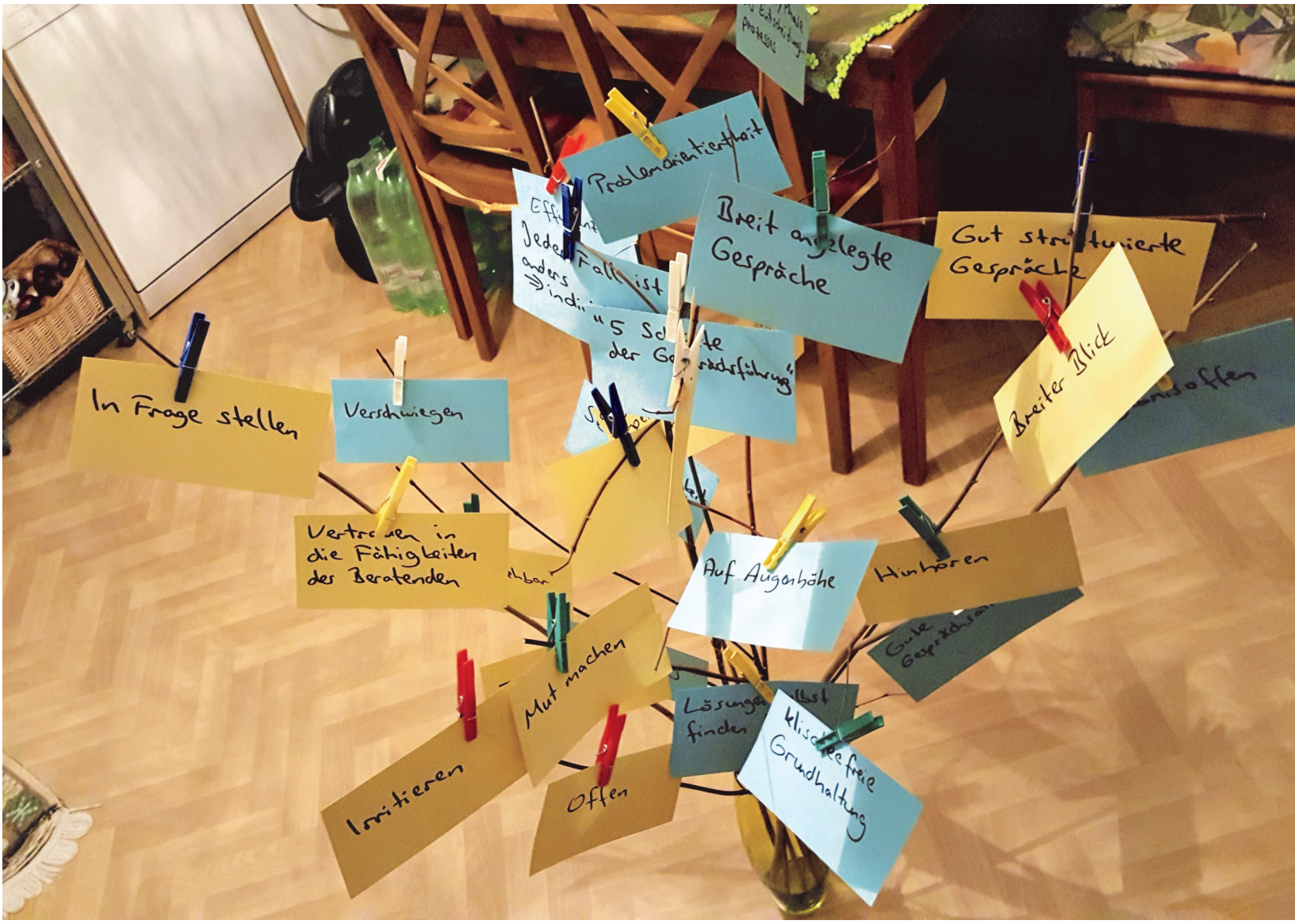


FRAGEKARTEN

<p>Praktika Wie kann ich Praktika meinen Schülerinnen und meinen Schülern schmackhaft machen?</p>	<p>Peergroup – Gender Was würden Freund*innen sagen, wenn ich ihnen erzähle, dass ich als Elektrikerin oder Elektriker arbeiten will? Macht es einen Unterschied, ob ich dies als Frau oder Mann sage?</p>
<p>Ressourcen Habe ich schon mal zu Hause, bei Freund*innen, in der Freizeit ähnliche Tätigkeiten ausgeübt? Konnte ich davon profitieren?</p>	<p>Erkunden Wie erlebe ich das praktische „Ausprobieren und Erkunden“ eines Berufes?</p>

<p>Realistische Einschätzung des Berufsbildes Welches Bild des Berufsfeldes „Elektro“ habe ich?</p>	<p>Grenzen Was kann ich nicht, was fällt mir schwer?</p>
<p>Frauen / Männer - Gender Traue ich diesen Beruf einer Freundin zu und warum? Traue ich diesen Beruf einem Freund zu und warum?</p>	<p>Kompetenzen Welche von meinen Kompetenzen kommen in diesem Handwerk zum Tragen?</p>

<p>Selbstwirksamkeit Wie fühlt es sich für mich an, wenn ich handwerklich arbeite? Wie finde ich das, was ich ge- macht habe?</p>	<p>Vorbilder Kenne ich Frauen oder Männer, die diesen Beruf ausüben?</p>
<p>Selbstbewusstsein Traue ich mir zu, Elektroin- stallation selber durch zu führen?</p>	



In Frage stellen

Verdrossen

Vertrauen in die Fähigkeiten der Beratenden

Intuitieren

Mut machen

Offen

Auf Augenhöhe

Lösungen finden

klischeefreie Grundhaltung

Hinhören

Gute Gespräche

Effektivität
Jeder Fall ist anders
"5 Schritte der Gesprächsführung"

Problemorientiertheit

Breit angelegte Gespräche

Gut strukturierte Gespräche

Breiter Blick

offen

LITERATURHINWEISE

Hintergrundinformationen zu Gender und Vielfalt:

Geschlechterverhältnisse – Schule - Adoleszenz. https://www.ph-freiburg.de/fileadmin/dateien/sonstige/gleichstellung/Gender_und_Schule.pdf.

Wallner, Dr. Claudia; Geschlechterungleichheit und Sozialisation. <http://www.claudia-wallner.de/vortraege/geschlechtsspezifische%20Entwicklung%20Maedchen%20und%20Jungen.pdf>.

Mertol, Birol und Kerstin Schachtsiek: Geschlechterkonzept und –vorstellungen bei Mädchen und Jungen vor dem Hintergrund von „doing gender“ und „doing ethnicity“.

http://www.gender-nrw.de/fileadmin/daten-fuma/4_Service/1_Download/5_Fachartikel/Migration_und_Soziale_Arbeit_Mertol_Schachtsiek_2-2013.pdf.

Diversitätsrad und Differenzsensibilität. http://erwachsenenbildung.at/themen/diversitymanagement/grundlagen/dimensionen.php#the_four. <http://www.charta-der-vielfalt.de/diversity/diversity-dimensionen.htm>.

Pohlkamp, Ines: Differenzsensible/intersektionale Bildung – Ein Theorie-Praxis-Dilemma? http://www.zedis-ev-hochschule-hh.de/files/pohlkamp_29102012.pdf.

Heinzel, Friederike und Annedore Prengel: Heterogenität als Grundbegriff inklusiver Pädagogik. <http://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/39/39>.

Berufsorientierung und Beratung(sprozess):

BerufsBildungsWerk (BBW) Waiblingen gGmbH: hamet 2- Berufliche Kompetenzen; Handlungsorientierte Module zur Erfassung und Förderung beruflicher Kompetenzen. Unter folgendem Link können Materialien bestellt werden: <http://www.hamet.de/Modul-1.3106.0.html>.

Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.: kompo7; Verfahren zur beruflichen Orientierung, Kompetenzfeststellung; ganzheitlicher Ansatz in der Berufsorientierung. Informationen und Materialien unter: <http://www.kompo7.de/aktuell/>.

Branden, Nathaniel (2009): Die 6 Säulen des Selbstwertgefühls, PIPER München/Zürich.

Bistum Mainz: Jugendreflexionstage werden für Jugendliche und Schulklassen mit dem Ziel ... „über sich selbst, die eigene Lebenssituation und über wichtige Ziele und Fragen sowie die gesellschaftliche Dimension des eigenen Handelns nachdenken ...“ angeboten.
http://www.bistummainz.de/bistum/menschen/jugend/bdkj/themen_projekte/Schule/reflexion.html.

Cierpka, Dr. med. Manfred (2011): Familiendiagnostik. Berlin.

Guldner, Angelika: Karriere-Navigator für Jugendliche:<http://www.coaching-up.de/coaching-karriere-navigator/fuer-jugendliche/>.

Nußbeck, Susanne (2006): Einführung in die Beratungspsychologie, Reinhardt Verlag, München/Basel.

Rahn, Sylvia und Brüggemann, Tim (2013): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Münster.

Riedener Nussbaum, Astrid und Storch, Maja (2014): Ich packs!: Selbstmanagement für Jugendliche. Ein Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell. Karlsruhe.

Gesprächsführungskompetenzen

Aktives Zuhören, Systemisches Fragen:

Institut für systemische Organisationsforschung, eine sehr gute Zusammenstellung und Beschreibung verschiedener systemischer Fragetechniken. <http://www.organisationsforschung.at/publikationen/systemisches20Fragen.pdf> (Zugriff am 10/2015).

Fachhochschule Nordhausen, Systemische Fragen im Kontext Schule:

Link: <http://www.schulamt-nuertingen.de/site/pbs-bw/get/documents/KULTUS.Dachmandant/KULTUS/Schulaemter/schulamt-nuertingen/pdf/2.%20Studentag%20Borcsa%20L%C3%B6sungsorientierte%20Beratung.pdf> (Zugriff 10/2015).

Humanistische AKTION: Aktives Zuhören; Link: <http://www.humanistische-aktion.de/komm.htm> (Zugriff 10/2015).

Motivierende Gesprächsführung:

Link: http://www.motivational-interview.de/upload/pics/downloads/MI-Suchttherapie_K%C3%B6rkel_Veltrup.pdf.

Systemische Beratung

Schwing/Fryszter (2006/2007): Systemisches Handwerk. Werkzeug für die Praxis, Vadenhoek & Rurecht, Göttingen.

Schlippe/Schweitzer (2007): Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung, Vadenhoek & Rurecht, Göttingen.

Methoden und Übungen, Handreichungen:

Amazone, Verein: Gender und BO – Heft für Mädchen – Handwerk, Technik, Naturwissenschaften - Übungen/
Genderkompetenz in der Schule, Beratung, Selbstreflexion für Lehrende und Beratende - Arbeitsmappe:
Mach's gleich! <http://www.amazone.or.at/machesgleichMappe.pdf>.

Autonome Provinz Bozen–Südtirol Vortrag zum Thema Gender Berufswahl und Geschlecht. http://www.provinz.bz.it/bildungsfoerderung/downloads/Berufswahl_und_Geschlecht_Sept_13.pdf. Inclusive eine Fotoserie – Mann – Frau - „Wem vertrauen Sie eher an?“ „Wem trauen Sie ehr ... zu?“ Bildserie zum Herunterladen unter: <http://www.provinz.bz.it/schulamt/direktions-lehrpersonal/947.asp>.

DGB Jugend Niedersachsen: Geschlechterreflektierende Bildungsarbeit - (k)eine Anleitung. <http://www.gender-bildung.de/images/Inhaltsverzeichnis.pdf>. kann für 12,95 € bei der DGB Jugend Niedersachsen bestellt werden.

IKUBIZ – Geschlechtersensible Berufsorientierung, Mannheim. http://ikubiz.de/fileadmin/dateien/Projekte/Maedchenwerkstatt/geschlechtersensible_berufsorientierung_web.pdf.

Uni Köln: viele systemische Methoden und Hintergrundinformationen sowie Übungen, wird ständig aktualisiert, Pool systemischer Methoden. Link: <http://methodenpool.uni-koeln.de/uebersicht.html> (Zugriff :. 10/2015)

Das Projekt
„GENDERSENSIBLE BERUFSORIENTIERUNG – TRAINING UND
COACHING FÜR FACHKRÄFTE IN DER
BERUFSORIENTIERUNG“
wurde 2015 und 2016 gefördert durch:



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR FAMILIE,
FRAUEN, JUGEND, INTEGRATION
UND VERBRAUCHERSCHUTZ



Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion
Rheinland-Pfalz-Saarland

Als Kooperationspartnerinnen und –partner haben das Projekt 2015 bzw. 2016 folgende Organisationen unterstützt:

2015



2016



Impressum:

ARBEIT & LEBEN gGmbH
Hintere Bleiche 34
55116 Mainz
info@arbeit-und-leben.de
www.arbeit-und-leben.de

Text, Redaktion und Fotos
Ann-Katrin Herold, Sibel Soyer und Rebeka Zovko
ARBEIT & LEBEN gGmbH

V.i.S.d.P.:
Gabriele Schneidewind (Geschäftsführerin)

Druck:
WIRmachenDRUCK GmbH

Fotos:

alle Bilder von ARBEIT & LEBEN gGmbH

April 2017



ARBEIT & LEBEN
Rheinland-Pfalz ■ gGmbH
Gesellschaft für Beratung
und Bildung