



Methodensammlung für geschlechtersensible Berufsorientierung

Fokus: Erweiterung der Berufsorientierung von
Jungen* für soziale, erzieherische oder pflegerische
Berufe

Boys in Care (BiC) Strengthening Boys to Pursue Care Occupations

Institut für Männer- und Geschlechterforschung
www.genderforschung.at





Gefördert durch:



Die Inhalte dieser Veröffentlichung liegen in der Verantwortung der Projektpartner. Sie dürfen unter keinen Umständen als Wiedergabe der Position der Europäischen Union betrachtet werden.

Kofinanzierung in Österreich:

-  **Bundesministerium**
Arbeit, Soziales, Gesundheit
und Konsumentenschutz

-  **Bundesministerium**
Bildung, Wissenschaft
und Forschung

Projektpartner_innen:

*Center of Women's
Studies and Policies*



**Istituto
degli
Innocenti**



Mirovni inštitut
Inštitut za sodobne družbene in politične študije
The Peace Institute
Institute for Contemporary Social and Political Studies

Einleitung

Eine erfolgreiche Erweiterung des Berufswahlverhaltens von Jungen* in Richtung soziale, erzieherische oder pflegerische Berufe (Care-Berufe) hat zur Voraussetzung, dass Berufsberater_innen, Lehrer_innen und Fachkräfte ihnen in der Phase ihrer Berufsorientierung geschlechtersensibel begleitend zur Seite stehen. Für diese Aufgabe werden hier Methoden zur Verfügung gestellt, die in unterschiedlichen pädagogischen und beraterischen Tätigkeitsfeldern in der Arbeit mit männlichen* Kindern und Jugendlichen eingesetzt werden können.

Die Methodensammlung des EU-Projekts *Boys in Care – Jungen* stärken bei der Wahl eines sozialen, erzieherischen oder pflegerischen Berufs* beinhaltet Übungen und Methoden, in denen der Zusammenhang von Geschlecht, sozialen Rollen und Berufen bzw. Tätigkeiten praktisch sichtbar wird, in denen Stereotype hinterfragt und neue Wege angeregt und eingeübt werden können.

Der Care-Arbeit, die ein Bündel sozialer Berufe darstellt (wie Kranken- oder Altenpflege, pädagogische oder sozialarbeiterische Professionen oder Tätigkeiten), wird dabei in vielen Methoden eine zentrale Rolle eingeräumt. Diese Berufe oder Tätigkeiten, die häufig von Frauen ausgeübt werden, spielen bisher in der Berufswahl bei männlichen* Jugendlichen kaum eine Rolle.

Die Übungen reflektieren darüber hinaus den internationalen Entstehungskontext im Rahmen des Projekts *Boys in Care*. Nicht alle Vorannahmen und Ausgangssituationen (etwa Stereotype zu Care-Tätigkeiten und Geschlecht), die in den Methoden genannt werden, treffen in gleichem Maße in allen Ländern zu.

Die Methoden haben verschiedene thematische Schwerpunkte und können entsprechend des Bedarfs ausgewählt werden: Geschlechterstereotype, Männlichkeitsnormen, fürsorgliche Männlichkeiten (*Caring Masculinities*), Geschlechterrollen, Sozialisation, Berufsorientierung sowie Medien und Kultur. Zusätzlich werden in jeder Methode die Zielgruppen, die notwendigen Materialien und Rahmenbedingungen beschrieben.

Das Projekt *Boys in Care – Jungen* stärken bei der Wahl eines sozialen, erzieherischen oder pflegerischen Berufs*

Boys in Care (BiC) wird von der EU sowie in Deutschland vom BMFSFJ und in Österreich vom BMASGK und vom BMBWF gefördert. Das Projekt verfolgt das Ziel, die Optionen der Berufswahl von Jungen* um Care-Berufe zu erweitern und wird in sechs Europäischen Ländern durchgeführt (Bulgarien, Deutschland, Italien, Litauen, Österreich und Slowenien).

BiC unterstützt Jungen* bei der Entscheidung für einen Care-Beruf mittels ...

- ... Durchführung einer international vergleichenden Bedarfsanalyse
- ... Entwicklung neuer pädagogischer Materialien und Methoden
- ... Fortbildung von Lehrkräften und Berufsberater_innen
- ... Förderung des Bewusstseinswandels und Stärkung fürsorglicher Männlichkeiten

<http://www.boys-in-care.eu/de.html>

<https://www.facebook.com/Boysincarework>

	Seite	Gender stereotype	Männlichkeits- -Normens	Caring Masculinities	Geschlechter- rollen	Sozialization	Berufswahl
EIN TAG IM LEBEN	5	✓			✓		✓
CARE IST COOL	8	✓		✓	✓		✓
GESCHLECHTERSTEREOTYPE REFLEKTIEREN	10	✓			✓	✓	
VON DER ERFAHRUNG ZUR VERBESSERUNG	14	✓			✓	✓	
GENDER-ORGANISATION IN DER SCHULE	16	✓			✓	✓	
GENDER-WALK	18	✓	✓		✓	✓	
GESCHLECHTERKISTEN	20	✓	✓			✓	
GESCHLECHTSSPEZIFISCHE VORSTELLUNGEN UND BERUFE	23	✓					✓
LISTE DER BERUFE	26	✓					✓
MÄNNER* IN BEZAHLTER CARE-ARBEIT – „WIE IM RICHTIGEN LEBEN“	29	✓		✓			✓
MAMA ODER/UND PAPA	33	✓			✓		
NORMEN & ERWARTUNGEN	36	✓	✓		✓	✓	
BERUFE DURCH DIE GENDER-BRILLE	38	✓	✓	✓			✓
THESENBAROMETER	40	✓	✓	✓	✓		✓
DIE JUNGEN*/MÄDCHEN* IN MEINER KLASSE/GRUPPE	41	✓					
JOB-MASTER-QUIZ (MANNOPOLI/LEBENSOPOLI)	45	✓		✓			✓
TYPISCHER TAG IM ALTER VON 30 JAHREN	49	✓					✓
AUFWACHEN IN EINEM ANDEREN GESCHLECHT	51	✓			✓	✓	
REAL MEN – ECHTE MÄNNER	53	✓	✓	✓	✓	✓	
SORGENDE MÄNNER – CARING MACULINITIES (STATUEN-ÜBUNG)	55		✓	✓	✓		✓

Methode

EIN TAG IM LEBEN

Gegenstand der Methode

Bezahlte und unbezahlte Arbeit, Wert von Care-Arbeit.

Zielgruppe

Erwachsene (in unserem Fall Berufsberater_innen, Lehrer_innen). Die Methode kann auch mit Jugendarbeiter_innen durchgeführt werden.

Material

Ein Flipchart und Papier; Marker in verschiedenen Farben; Karten (die die Familiensituation eines Paares beschreiben).

Vorbereitung

Vorbereitung der Paarkarten.

Zeit

60 Minuten

Umsetzung und Rahmenbedingungen

Teilnehmer_innen-Zahl: 6-20.

Raum: nicht zu klein.

Voraussetzung: Konzentration, aber die Übung ist relativ leicht zu verstehen.

Anleitung

- Gruppen-Brainstorming am Flipchart zum Thema: Wodurch definiert sich Arbeit?
- Bitten Sie die Gruppe, die wichtigsten Elemente auszuwählen, um zu einer Gruppendifinition zu gelangen. Schreiben Sie diese Gruppendifinition auf das Flipchart.
- Gruppe in Untergruppen einteilen (abhängig von der Gesamtzahl der Teilnehmende).
- Geben Sie jeder Gruppe zwei Stück Flipchart-Papier. Jede Gruppe zeichnet eine Linie in der Mitte der Seite. Sie schreiben die 24-Stunden-Uhr auf beide Papiere, sodass sie zwei komplette 24-Stunden-Uhren haben.
- Geben Sie jeder Gruppe eine andere Paarkarte.
- Bitten Sie die Gruppen, die Aktivitäten des Paares für jede Stunde des Tages auszufüllen. (Sie können einen anderen Farbstift für den Mann und die Frau verwenden).
- Bitten Sie die Gruppen, ihre Diagramme wie folgt zu beschriften:
 - Setzen Sie ein Pluszeichen, wenn es der Arbeitsdefinition der Gruppe entspricht.
 - Setzen Sie ein Minuszeichen, wenn dies nicht der Fall ist.
 - Setzen Sie ein Fragezeichen für die Aktivitäten, bei denen Sie sich nicht sicher sind.
 - Kreisen Sie alle Aktivitäten auf der Liste ein, für die jemand Geld erhält.
- Die Gruppen schreiben die Aktivitäten des dargestellten Paares auf ihre Karte und kleben es an die Wand.
- Die Teilnehmer_innen gehen umher und vergleichen die verschiedenen Diagramme und betrachten, welche Unterschiede sie zwischen dem Tag des Mannes und dem Tag der Frau auf jedem Diagramm bemerken und welche Unterschiede sie zwischen den verschiedenen Diagrammen bemerken.
- In den ursprünglichen Gruppen diskutieren die Teilnehmenden die folgenden Fragen:
 - Welcher Prozentsatz der aufgelisteten Aspekte kann als Arbeit definiert werden?

- Welcher Prozentsatz der als Arbeit aufgeführten Aktivitäten wird als bezahlte Arbeit eingekreist?
- Wie viel würde es kosten, jemanden einzustellen, der die als unbezahlte Arbeit aufgelisteten Aufgaben ausführt?
- Hat die Auflistung aller Aktivitäten für einen Tag dazu geführt, dass Sie Ihre Definition von Arbeit geändert haben?
- Sind alle Aufgaben, die Sie als "Arbeit" eingestuft haben, unangenehm oder schwierig?
- Sind alle Aktivitäten, die Sie als "Nicht-Arbeit" aufgelistet haben, angenehm oder spannend?
- Was bedeutet es, wenn jemand sagt "Meine Frau arbeitet nicht"?
- Welche Definition von "Arbeit" ist in dieser Erklärung enthalten? Ist es dasselbe wie Ihre Definition?
- Schlussfolgerungen. Die ganze Gruppe wird neu formiert und der_/die Moderator_in bittet darum, das auffälligste Ergebnis dieser Übung zu kommentieren (etwas, was sie nicht erwartet haben, wie sie ihr Verständnis von Arbeit verändert haben).

Paar-/Familienkarten:

In der ursprünglichen Übung stellen diese Paarkarten verschiedene Situationen von Mann und Frau dar, z.B.: Mann und Frau sind in Vollzeitbeschäftigung; der Mann arbeitet Vollzeit, während die Frau sich um das Haus und die Kinder kümmert; die Frau arbeitet Vollzeit, der Mann sucht Arbeit; Mann und Frau sind in Vollzeitbeschäftigung und sie haben zwei Kinder im Alter von 3 und 7 Jahren. Das Beispiel setzt eine heterosexuelle Norm voraus, daher sollten die Karten in eine Vielzahl von Familienformen (z.B. homosexuelle Paare oder andere Familienarrangements) umgewandelt werden. Weitere Informationen können auch in Bezug auf die soziale Schicht oder andere soziale Kategorien hinzugefügt werden, die in Bezug auf dieses Thema als relevant angesehen werden.

Ziele der Methode:

Die Methode zielt darauf ab, den Begriff der Arbeit und den Wert der unbezahlten Care-Arbeit zu diskutieren. Dies impliziert auch eine Diskussion über die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und Care-Arbeit, was beinhaltet, dass Frauen oft mehr unbezahlte Care-Arbeit leisten. Es soll auch darüber nachgedacht werden, wie sich die geschlechtsspezifische Aufteilung der Care-Arbeit je nach Familiensituation ändern kann. (Familienmitglieder mit einer bezahlten Arbeit, Anwesenheit von Kindern, soziale Schicht usw.).

Welche Bedeutung hat die Kategorie Geschlecht bei dieser Methode?

Die Methode zeigt unterschiedliche Modelle der Arbeitsteilung auf und regt zu Fragen über Geschlechtergerechtigkeit an. Zusätzlich unterstützt diese Methode die Auseinandersetzung mit dem gesellschaftlichen Wert von bezahlter und unbezahlter Arbeit.

Inwiefern erweitert die Methode die Vorstellungen über die beruflichen Möglichkeiten von Jungen*?

Die Methode geht nicht direkt auf die Frage der beruflichen Möglichkeiten von Jungen* ein. Sie soll den Wert der Care-Arbeit reflektieren und erklären, warum diese Arbeit sozial und ökonomisch verhältnismäßig schlecht bewertet wird. Dies ist wichtig, um Pädagog_innen eine andere Definition von Arbeit und Care-Arbeit (sowohl unbezahlt als auch bezahlt) zu geben, die sie an Jungen* weitergeben können.

Inwiefern erweitert die Methode Handlungsspielräume?

Die Methode zielt darauf ab, ein anderes Verständnis des Begriffs Arbeit und Care-Arbeit zu fördern, so dass sie indirekt als Wertschätzung nichttraditioneller Bezüge (Jungen*, die Care-Arbeit leisten) angesehen werden kann.

Variationen

Paarkarten können variiert werden.

Nachbereitung

Diese Übung kann eine generelle Reflexion über das Konzept der Care-Arbeit einführen, also mit spezifischeren Methoden z.B. zur Beteiligung von Jungen*/Männern* an Care-Arbeit.

Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken

Mögliche Risiken: In der Diskussion verstärkt sich die Haltung, dass unbezahlte Care-Arbeit nicht „wirklich Arbeit“ und dass dies akzeptabel sei. Deshalb ist es wichtig, dass der _die Moderator_in die Diskussion in einer Weise führen kann, die den Widerspruch zwischen diesem Arbeitsverständnis und der Bedeutung der Care-Arbeit in unseren Gesellschaften sowie den geschlechtsbezogenen Implikationen offenbart.

Quellen der Methode

Amnesty International. Making rights a reality. Gender Awareness Workshops. 2004 (online verfügbar). Weiterentwicklung im Rahmen von BiC.

Methode

CARE IST COOL

Gegenstand der Methode

Sensibilisierung, Veränderung (eigener) stereotyper Wahrnehmungen, Veränderung sozialer Werte über Care-Arbeit und Entwicklung positiver Aspekte der Care-Arbeit (als sozialer Wert, als Arbeit, als geschlechterbezogene Tätigkeit)

Zielgruppe

Berufsberater_innen, Lehrer_innen, Jugendarbeiter_innen - direkt. Eltern, Kinder - indirekt.

Material

Blatt Papier und Bleistift; Karten zum Schreiben.

Zeit

Bis zu 120 Minuten.

Umsetzung und Grenzen

Anzahl der Teilnehmenden: 4-20

Zimmer: Ein Raum, der groß genug ist, um in kleinen Gruppen zu arbeiten; Alternative: zusätzliche Räume

Situation (Tageszeit/Konzentration): Die Teilnehmenden sollten nicht zu müde sein, um nachzudenken.

Anleitung

Die Einführung in die Methode sollte nicht nur eine Anweisung darüber enthalten, was die Teilnehmenden tun sollen, sondern auch eine kurze Diskussion über die vorherrschende Wahrnehmung von Care-Arbeit anregen und die Teilnehmenden motivieren, über Gegenargumente nachzudenken:

- Sozialer Wert: Care-Arbeit ist nicht per se sozial wertvoll
- Arbeit (Beruf, Beschäftigung): Care-Berufe sind nicht erstrebenswert, weil sie mit harter Arbeit bei niedrigem Gehalt und Status verbunden sind
- Geschlecht: Care-Arbeit ist eine natürliche Tätigkeit für Mädchen* und Frauen*, aber seltsam für Jungen* und Männer*

Individuelle Arbeit (15'): Jede_r Teilnehmer_in entwickelt ein Gegenargument für jeden Abschnitt (sozialer Wert, Arbeit, Geschlecht).

Gruppenarbeit (30'): Die Teilnehmer_innen tauschen sich über ihre Gegenargumente in allen drei Bereichen aus diskutieren sie und schreiben sie auf die Karten.

Arbeit im Plenum (45'): Der_die Moderator_in sammelt die Karten und systematisiert sie entlang der drei Bereiche, danach folgt die Diskussion im Plenum.

Ziele der Methode

Die Methode zielt darauf ab, traditionelle Vorstellungen von Care-Arbeit kritisch zu hinterfragen, auf Widersprüche zu prüfen und sich mit Gegenargumenten auseinanderzusetzen. So kann Care-Arbeit als mögliche Alternative zu anderen (vermeintlich „besseren“) Berufen sichtbar gemacht werden.

Welche Bedeutung hat die Kategorie Geschlecht bei dieser Methode?

Die Methode hinterfragt nicht nur das Stereotyp, dass Care-Arbeit eine weibliche Domäne ist,

sondern entwickelt auch neue Perspektiven, warum Jungen* und Männer* für die Care-Arbeit ebenso geeignet sind wie Mädchen* und Frauen*. Zusätzlich lässt sich anhand dieser Methode diskutieren, wie die Gesellschaft im Allgemeinen von weniger vergeschlechtlichter Care-Arbeit profitieren können.

Inwiefern erweitert die Methode die Vorstellungen über die beruflichen Möglichkeiten von Jungen*?

Die Methode eröffnet positive Perspektiven und Argumente für Care-Arbeit als mögliches Arbeitsfeld, die in der Beratung genutzt werden können. Dies soll Jungen* darin bestärken, auch bislang nicht bedachte Optionen in Erwägung zu ziehen und sich nicht von Stereotypen einschränken zu lassen.

Inwiefern erweitert die Methode Handlungsspielräume?

Die Methode zeigt (entgegen vorherrschender Vorurteile in vielen Ländern) die Care-Arbeit als einen wertvollen und zukunftssträchtigen Bereich und eröffnet eine positive alternative Vision davon, was es heißt, im sozialen Bereich zu arbeiten.

Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken

Bestehende negative Aspekte der Care-Arbeit (bspw. schlechte Arbeitsbedingungen, Unterbewertung) sollten nicht geleugnet oder ausgeblendet werden. Auch ambivalente Entwicklungen in der Care-Arbeit (z.B. Robotisierung oder unternehmerische und "neue Wege der öffentlichen Verwaltung" in der Care-Arbeit) sollten in die Diskussionen einbezogen werden (Anreiz).

Quellen der Methode

Entwickelt von Majda Hrženjak (Peace Institute, Ljubljana) für das BIC-Projekt.

Methode

GESCHLECHTERSTEREOTYPE REFLEKTIEREN

Gegenstand der Methode

Reflektion geschlechtsspezifischer Vorurteile entlang alltäglicher Arbeitssituationen; Entwicklung alternativer Handlungsweisen jenseits geschlechtsspezifischer Skripte; Selbstreflexion über geschlechtsspezifische Annahmen.

Zielgruppe

Erwachsene, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten (Lehrer_innen, Sozialarbeiter_innen, Berufsberater_innen, etc.).

Material

Kopien der alltäglichen Arbeitssituationen und Aufgaben (genug für jede Person pro Kleingruppe), genügend Stühle/Tische, um in kleinen Gruppen in verschiedenen Ecken des Raumes arbeiten zu können.

Zeit

40 - 70 Minuten; abhängig vom Diskussionsbedarf der Gruppen.

Umsetzung und Rahmenbedingungen

Anzahl der Teilnehmer_innen: variabel, je nachdem, wie viele Kleingruppen gebildet werden.

Räume: ein großer Raum oder genügend kleine Räume, um in Gruppen arbeiten zu können.

Situation: Die Methode ist nützlich in Gruppen, die sich bereits kennen und Vertrauen aufgebaut haben, um über das eigene Verhalten nachdenken zu können.

Anleitung

Bilden Sie kleine Gruppen von je 2-4 Personen. Es ist möglich zu fragen, ob die Teilnehmer_innen lieber in einer geschlechterhomogenen oder -heterogenen Gruppe arbeiten wollen. Alle Kleingruppen erhalten folgende Aufgaben:

Beginnen Sie an Ihrem Tisch mit der gegebenen Situation und besprechen Sie die folgenden Fragen/Aufgaben:

- Welche Vorurteile werden nachfolgend auf den Arbeitsblättern dargestellt, die Kinder und Jugendliche in ihrer individuellen Entwicklung einschränken können?
- Was sind mögliche Alternativen, um mit der Situation umzugehen, z.B. andere Formulierungen.
- Wenn Sie mit dem Ergebnis Ihrer Debatte zufrieden sind, gehen Sie an den nächsten Tisch. Wenn es dort noch eine andere Gruppe gibt, holen Sie sich das Papier mit dem Beispiel und diskutieren Sie woanders.
- Tiefe statt Menge: Es geht nicht darum, so viele Situationen wie möglich zu diskutieren, sondern es geht um vertiefte Diskussionen und um die Entwicklung von alternativen Handlungsmöglichkeiten.
- Mögliche Fragen für eine Diskussion und Bewertung im Plenum:
 - Was haben Sie bemerkt?
 - Welche dieser Situationen erkennen Sie aus Ihrem Arbeitsalltag?
 - Wie können die Situationen anders gehandhabt werden?

Beispielsituationen

Situation 1:

Nach einer Kanufahrt kommt Ihre Kollegin ins Zimmer und sagt: "Ich brauche vier starke Jungs!"

Diskutiert bitte folgende Fragen:

Welche Botschaften erhalten die Jungen* in der Gruppe? Erhalten alle Jungen* die gleiche Botschaft?

Welche Botschaft erhalten die Mädchen*?

Welche Vorurteile werden vorgetragen, die Kinder und Jugendliche in ihrer individuellen Entwicklung einschränken können?

Findet Alternativen, z.B. eine andere Formulierung.

Situation 2:

Ein Mädchen* kommt zu Ihnen und sagt, dass sie sehr glücklich ist, weil sie verliebt ist. Sie antworten: "Das ist großartig! Wie ist sein Name?"

Diskutiert bitte folgende Fragen:

Welche Nachrichten erhält das Mädchen*?

Welche Nachrichten erhalten Mädchen*, die dem Gespräch zuhören?

Welche Botschaften erhalten Jungen*, die dem Gespräch zuhören?

Welche Vorurteile werden vorgetragen, die Kinder und Jugendliche in ihrer individuellen Entwicklung einschränken können?

Findet Alternativen, z.B. eine andere Formulierung.

Situation 3:

Ein Junge kommt weinend zu Ihnen und sagt, er sei von einem anderen Kind gestoßen worden. Ihr Kollege antwortet: "Du bist ein Junge, du musst dich wehren!"

Diskutiert bitte folgende Fragen:

Welche Nachrichten erhält der Junge*?

Welche Botschaft erhalten andere Jungen*?

Welche Botschaften erhalten Mädchen*?

Welche Vorurteile werden vorgetragen, die Kinder und Jugendliche in ihrer individuellen Entwicklung einschränken können?

Findet Alternativen, z.B. eine andere Formulierung.

Situation 4:

Während einer Diskussion über ein Pflichtpraktikum sagt ein Junge, dass er ein Praktikum als Tischler machen wird und der/die Lehrer_in antwortet: "Das ist ein echter Männerjob!"

Diskutiert bitte folgende Fragen:

Welche Nachrichten erhält der Junge*?

Welche Botschaft erhalten die anderen Jungen* in der Klasse?

Welche Botschaften erhalten Mädchen*?

Welche Vorurteile werden vorgetragen, die Kinder und Jugendliche in ihrer individuellen Entwicklung einschränken können?

Findet Alternativen, z.B. eine andere Formulierung.

Situation 5:

Als ein Junge sagt, er wolle später einmal zu Hause bleiben und sich um die Kinder kümmern, erhält er als Antwort: "Und wer wird Deine Familie ernähren?"

Diskutiert bitte folgende Fragen:

Welche Botschaft(en) erhält der Junge*?

Welche Botschaft erhalten die anderen Jungen*, die dem Gespräch zuhören?

Was sind die Botschaften an Mädchen*, die dem Gespräch zuhören?

Welche Vorurteile werden vorgetragen, die Kinder und Jugendliche in ihrer individuellen Entwicklung einschränken können?

Findet Alternativen, z.B. eine andere Formulierung.

Situation 6:

Ein Junge* (1) zeigt sich nach dem Boys' Day interessiert für die Ausbildung als Kindergärtner. Ein Mitschüler (2) zieht ihn vor der Gruppe auf: „Du stehst wohl auf Kinder, bist du pädo oder was?“

Diskutiert bitte folgende Fragen:

Welche Botschaft erhält der Junge* (1)? Was ist die Botschaft an die Burschen der umstehenden Gruppe? Was ist die an die Mädchen*?

Was könnte die Motivation des Mitschülers (2) sein? Welcher Mittel bedient er sich?

Welche Vorurteile werden vorgetragen, die Kinder und Jugendliche in ihrer individuellen Entwicklung einschränken können?

Findet Alternativen, z.B. eine andere Formulierung.

--

Ziele der Methode

Die Methode zielt darauf ab, geschlechterbezogene Vorurteile in alltäglichen Arbeitssituationen zu reflektieren. Anhand von alltäglichen Arbeitssituationen (die vor Ort gegeben oder entwickelt werden können) können die Teilnehmer_innen diskutieren und reflektieren, welche geschlechterbezogenen Zuschreibungen in alltäglichen Arbeitssituationen enthalten sind. Auf dieser Basis können alternative Handlungsweisen entwickelt werden, die keine geschlechterbezogenen Vorurteile enthalten.

Welche Bedeutung hat die Kategorie Geschlecht bei dieser Methode?

Die Methoden sollen eine Reflexion von Annahmen über Geschlecht ermöglichen und eine Diskussion über alternative Handlungsmöglichkeiten eröffnen, die die in den Beispielen dargestellte geschlechterbezogenen Sichtweise nicht wiedergeben.

Inwiefern erweitert die Methode die Vorstellungen über die beruflichen Möglichkeiten von Jungen*?

Abhängig von den gewählten/ergänzenden Beispielen kann diese Methode aufzeigen, wie Jungen* und Mädchen* durch geschlechterbezogene Erwartungen in ihrer Berufswahl eingeschränkt sind und wie dies ihre individuelle Entwicklung einschränkt. Dazu können je nach Kontext weitere Beispiele hinzugefügt werden. Dies kann den Berufstätigen helfen, ihren Arbeitsalltag so anzupassen, dass er für alle Berufswünsche der Jungen* integrativer wird.

Inwiefern erweitert die Methode Handlungsspielräume?

Da die Teilnehmer_innen über alternative Handlungsmöglichkeiten nachdenken sollten, regt die Methode dazu an, Vorurteile nicht zu reproduzieren und sie eröffnet Möglichkeiten für nicht-stereotype Handlungsweisen.

Variationen

Die Methode kann anhand verschiedener Beispiele modifiziert werden, die z.B. im Vorfeld von den Teilnehmer_innen im Alltag gesammelt wurden. Auch die Anzahl der Situationen kann entsprechend der Gruppengröße verringert/ erhöht werden.

Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken:

Viele Teilnehmer_innen teilen die Erfahrung einer zunehmenden Sensibilisierung für Stereotype im Alltag aufgrund der konkreten Beispiele. Dabei stehen Sprache und Konsequenzen unbedachter Stereotyper Aussagen im Mittelpunkt. Die Teilnehmer_innen können Gefühle von Scham, Wut oder Widerstand spüren, wenn sie sich "erwischt" fühlen. Als Moderator_in sollten Sie auf diese Art von Reaktion vorbereitet sein. Deshalb ist es ratsam, diese Methode in einem vertrauten Setting anzuwenden – wenn sich die Leute bereits kennen.

Quellen der Methode

Diese Methode ist auf Deutsch erschienen in:

Könnecke, Bernard/Laumann, Vivien/Hechler, Andreas (2015): Methode: Praxissituationen entgeschlechtlichen. In: Hechler, Andreas/Stuve, Olaf (2015) (Hrsg.): Geschlechterreflektierte Pädagogik gegen Rechts. Opladen/Berlin/Toronto: Verlag Barbara Budrich, 73-78.

Erstentwicklung durch Bernard Könnecke im Projekt Geschlechterreflektierte Arbeit mit Jungen* an der Schule (www.jungenarbeit-und-schule.de): Könnecke, Bernard (2012):

Geschlechterreflektierte Jungen*arbeit und Schule. In: Dissens e. V. u. a.: Geschlechterreflektierte Arbeit mit Jungen* an der Schule. Berlin: Eigendruck, S. 62-71.

Methode

VON DER ERFAHRUNG ZUR VERBESSERUNG

Gegenstand der Methode

Diese Methode kann inhaltlich für verschiedene Zielgruppen angepasst werden.

- Sensibilisierung für die Themen Wahrnehmung, Geschlechterstereotypen, Austausch und Reflexion eigener Erfahrungen (im Beruf und im Alltag).
- Ermutigung der Teilnehmer_innen zu mehr Aktivität im Denken und in der Praxis (Arbeit, Alltag).
- Empowerment der Teilnehmer_innen, um positive Veränderungen zu erreichen.
- Reflexion des eigenen Verhaltens, des Verhaltens anderer und der Organisationsstrukturen (z.B. in Schulen).
- Aktivierender Ansatz zur Lösung der erkannten Probleme in einem bestimmten Bereich.

Zielgruppe

Berufsberater_innen, Lehrer_innen, (nicht-formale) Erzieher_innen.

Umsetzung und Rahmenbedingungen

Anzahl der Teilnehmer_innen: 6 – 30

Räume: 1 – 2, Platz für die Arbeit in kleinen Gruppen muss vorhanden sein.

Situation

Die Methode kann mit Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen durchgeführt werden - in diesem Fall z.B. mit Berater_innen in Schulen oder Lehrer_innen (und Eltern), die in die beruflichen Entscheidungsprozesse der Kinder (mit Schwerpunkt Jungen*) einbezogen werden.

Material

Flipchart, Papiere und Marker.

Zeit

60 Minuten; kann mehr oder weniger sein - abhängig von Diskussionsbedarf und der Anzahl der Teilnehmer_innen.

Anleitung

Kleingruppen bilden – mindestens 4 Personen in einer Gruppe.

Brainstorming auf Flipchart-Papiere:

Identifizieren Sie die Probleme, die Ihnen bei der Beratung oder Unterstützung bei der Berufswahl begegnen.

- Auf welche Probleme stoßen Sie?
- Auf welche Hindernisse stoßen Sie in der Praxis als Berater_innen oder als Eltern?
- Welche Einschränkungen sehen Sie speziell im Bereich der Beratung von Jungen* bei der Wahl von Care-Berufen?

Plenum: In jeder Gruppe werden ALLE aufgeführten Probleme laut vorgelesen. Angeleitet von dem_der Moderator_in wählt jede Gruppe anschließend fünf der wichtigsten Kern-/Schlüssel-Probleme aus - diese werden auf das "Flipchart" geschrieben.

Diskussion im Plenum:

- Wo sehen Sie Lösungen für diese Kernprobleme, die Sie identifiziert haben?
- Wer kann sich an der Lösung von Problemen beteiligen oder die Lösung dieser Probleme

beeinflussen?

- Wie kann ich in meiner Arbeit zur Realisierung der vorgeschlagenen Lösungen beitragen?

Ziele der Methode

Die Teilnehmer_innen werden nicht nur ihre Erfahrungen austauschen, sondern auch nach Verbesserungen und Lösungen suchen, um bessere Bedingungen zu erreichen.

Welche Bedeutung hat die Kategorie Geschlecht bei dieser Methode?

Die Methode hilft das Klischee zu hinterfragen, dass Care-Arbeit eine „weibliche Domäne“ ist. Die Teilnehmer_innen werden ihre Erfahrungen mit Geschlechterstereotypen austauschen und gemeinsam in der Gruppe die Lösungen zu ihrer Überwindung durchdenken.

Inwiefern erweitert die Methode die Vorstellungen über die beruflichen Möglichkeiten von Jungen*?

Die Methode ermöglicht eine Auseinandersetzung mit Hindernissen für die Berufsorientierung von Jungen* in Richtung Care-Berufe. Gleichzeitig eröffnet sie Lösungsvorschläge, um dieser Herausforderung besser begegnen zu können. Die Lösungsvorschläge können in der Beratung genutzt werden, um Jungen* in der Wahl für Care-Berufe zu unterstützen.

Variationen

Die Methode kann nach verschiedenen Themenbereichen modifiziert werden. Es ist wichtig, die folgenden Schritte im Prozess beizubehalten: Identifizierung von Problemen; Suche nach Lösungen (was sollte getan werden, um die gegenwärtige Situation zu verbessern); wer sollte die identifizierten Lösungen umsetzen und wie kann ich mich daran beteiligen?

Quellen der Methode

Entwickelt von Mojca Frelj für das Projekt BIC (Peace Institute).

Methode

GENDER-ORGANISATION IN DER SCHULE

Gegenstand der Methode

Geschlechternormen in Lehre und Schulorganisation

Zielgruppe

Erwachsene (in unserem Fall Berufsberater_innen, Lehrer_innen). Die Methode kann auch mit Jugendarbeiter_innen durchgeführt werden.

Material

Ein Flipchart; Flipchart-Papier; Marker in verschiedenen Farben.

Vorbereitung

Der_die Moderator_in kann ein Handout mit Daten und Informationen zur Geschlechtersegregation in der Bildung/Berufsausbildung vorbereiten.

Zeit

Etwa 90 Minuten.

Umsetzung und Rahmenbedingungen

Anzahl der Teilnehmer_innen: 6 – 20.

Raum: 1 Raum (nicht zu klein).

Situation: Die Übung erfordert eine gewisse Konzentration, um über das persönliche und berufliche Verhalten nachdenken zu können.

Anleitung

Der_die Moderator_in stellt zunächst einige Daten und Konzepte zur Geschlechtersegregation in der Schule und in der Berufswahl vor (dieser Teil ist möglicherweise nicht notwendig, wenn das Thema bereits in früheren Methoden behandelt wurde, oder er kann am Ende der Sitzung durchgeführt werden, wenn der_die Moderator_in es vorzieht, von der Diskussion der Erfahrungen der_die Lehrer_in/Berufsberater_in auszugehen).

Aufteilung der Gruppe in Untergruppen von ca. 4-6 Personen. Die Gruppe diskutiert die folgenden Fragen und fasst auf einem Flipchart die wichtigsten Punkte zusammen:

Erwartungen an Jungen*/Mädchen*

- Welche Eigenschaften mögen Sie an Jungen* und Mädchen*? Gibt es Unterschiede?
- „Belohnen“ oder „bestrafen“ Sie Jungen* und Mädchen* für die gleichen Dinge?
- Was erwarten und fordern Sie von Jungen* und Mädchen*? Gibt es Unterschiede?
- In Bezug auf das Thema, das Sie unterrichten, erwarten Sie im Allgemeinen, dass Jungen* und Mädchen* unterschiedliche Einstellungen und Ergebnisse haben?
- Wie reagieren Sie auf Jungen* / Mädchen* mit nicht-geschlechtskonformen Verhalten?

Gender-Organisation in der Schule

- Wie viele Frauen* und Männer* arbeiten in der Schule? In welchen Rollen?
- Glauben Sie, dass die Meinung von Lehrerinnen und Lehrern in gleicher Weise von der Schulleitung berücksichtigt wird?
- Haben Sie einen Unterschied in der Art und Weise bemerkt, wie Jungen*/Mädchen* die verschiedenen Räume in der Schule besetzen sowie (falls vorhanden) in der Wahl der außerschulischen Aktivitäten?

Die Untergruppen schließen sich wieder zusammen und diskutieren ihre Ergebnisse in der großen Gruppe. Die wichtigsten Themen werden auf einem Flipchart markiert und Änderungsvorschläge (falls vorhanden) notiert und diskutiert.

Ziele der Methode

Die Methode zielt darauf ab, Geschlechternormen zu reflektieren, insbesondere unbewusste und verborgene Normen im schulischen Umfeld, die sich in den Verhaltensweisen und Entscheidungen von Lehrer_innen/Berufsberater_innen manifestieren. Insbesondere soll eine Reflexion über unterschiedliche Erwartungshaltungen an Mädchen* und Jungen* angeregt werden.

Welche Bedeutung hat die Kategorie Geschlecht bei dieser Methode?

Mit dieser Methode soll eines der Elemente angegangen werden, die der Geschlechtersegregation in der allgemeinen und beruflichen Bildung zuträglich sind, nämlich die Einstellung von Lehrer_innen und Berufsberater_innen. Daher fördert sie die Erweiterung der beruflichen Möglichkeiten von Jungen*, indem sie diejenigen, die sich für nicht traditionelle Schul-/Berufswege entscheiden, nicht stigmatisiert.

Inwiefern erweitert die Methode die Vorstellungen über die beruflichen Möglichkeiten von Jungen*?

Diese Methode zielt darauf ab, zu verstehen, dass Geschlechternormen in die Erwartungen von Lehrer_innen/Berufsberater_innen eingeschrieben sein können, welche die Geschlechtersegregation im Bildungsbereich verstärken. Es geht auch darum, darüber nachzudenken, wie sich Geschlechternormen in der Schulorganisation widerspiegeln können.

Inwiefern erweitert die Methode Handlungsspielräume?

Die Methode zielt darauf ab, darüber nachzudenken, wie traditionell verengte Verhaltensweisen im Alltag reproduziert werden und wie wichtig es ist, Entscheidungsprozesse bei Jungen* und Mädchen* auf der Grundlage ihrer Einstellungen und Vorlieben zu unterstützen und nicht aufgrund sozialer Erwartungen.

Variationen

Die zu diskutierenden Fragen können je nach Schultyp präzisiert werden.

Nachbereitung

Der Methode kann ein Plan folgen, mit dem sich Lehrer_innen/ Berufsberater_innen dazu verpflichten, Unterricht und Lehrplan so zu fördern, dass Geschlechterstereotype vermieden und die persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Schüler_innen gefördert werden.

Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken

Das Hauptrisiko besteht darin, dass Lehrer_innen/Berufsberater_innen nicht bereit sind, ihre eigenen Vorurteile zu erkennen, sich damit auseinanderzusetzen und über ihr eigenes Verhalten nachzudenken. Um ein solches Risiko zu vermeiden, ist es wichtig, dass der _die Moderator_in erklärt, dass es nicht darum geht, das Verhalten von Lehrer_innen zu beurteilen, sondern darüber nachzudenken, dass die Geschlechternormen so weit verbreitet sind, dass einige unserer Verhaltensweisen diese Normen unbewusst widerspiegeln könnten.

Quellen der Methode

Adaption aus der Übung „Gender organisation in a residential care facility " aus dem Projekt Alternative Future: <http://alternativefuture.eu>

Methode

GENDER WALK

Gegenstand der Methode

Geschlechterstereotype und Geschlechtersozialisation

Zielgruppe

Erwachsene (in unserem Fall Berufsberater_innen, Lehrer_innen). Die Methode kann auch mit Jugendarbeiter_innen durchgeführt werden.

Material

Flipchart, Tafel oder PP-Präsentation, auf der die Fragen geschrieben werden (optional).

Zeit

Etwa 45 Minuten

Umsetzung und Rahmenbedingungen

Anzahl der Teilnehmer_innen: 6 - 20 (je nach Raumgröße)

Raum: 1 Raum, in dem sich die Leute leicht bewegen können, also stellen Sie Tische, Stühle an den Rand des Raumes.

Situation: Dies kann als Aufwärmübung zu Beginn des Workshops durchgeführt werden.

Anleitung

Erklären Sie den Teilnehmer_innen, dass sie, wenn Sie das Wort "Los!" rufen, so schnell wie möglich durch den Raum gehen sollen, ohne dabei auf jemanden zu stoßen. Wenn Sie "Stop!" rufen, sollen sie paarweise voreinander stehen.

Erklären Sie, dass Sie einen Satz ausrufen werden, den sie in diesem Paar insgesamt zwei Minuten lang diskutieren können. Am Ende der zwei Minuten werden Sie wieder „Los!“ rufen, die Teilnehmer_innen gehen anschließend wieder durch den Raum bis Sie „Stop!“ rufen und die zweite Anweisung aufrufen und so weiter.

Zu verwendende Anweisungen:

Etwas, das typisch für mein Geschlecht ist, das ich gerne tue.

Etwas, das typisch für mein Geschlecht ist, das ich nicht mag.

Etwas, das nicht typisch für mein Geschlecht ist und das ich gerne tue.

Etwas, das nicht typisch für mein Geschlecht ist und das ich gerne ohne (Negativ-)Bewertung tun würde.

Etwas, von dem ich hoffe, dass es während der Workshop-Reihe passieren wird (optional).

Ziele der Methode

Die Methode zielt darauf ab, Gender-Sozialisation und Geschlechterstereotype zu diskutieren. Sie geht von der persönlichen Erfahrung der Teilnehmer_innen aus, aber mit einem spielerischen Ansatz, da die Fragen im Zusammenhang mit Alltagserfahrungen, Hobbys, Vorlieben usw. stehen. Ziel ist es, Überlegungen darüber anzustellen, wie die Gender-Sozialisation die Erfahrungen, Aktivitäten und Lebensentscheidungen von Menschen prägen und zugleich einschränken kann. Die Diskussion kann auch zur Reflexion über Konsequenzen bei Verstoß gegen Geschlechterkodizes anregen (was von Irritation über Missbilligung bis hin zu schwerwiegenden Folgen von Kritik, Ausgrenzung, Mobbing usw. gehen kann).

Welche Bedeutung hat die Kategorie Geschlecht bei dieser Methode?

Gender steht im Mittelpunkt dieser Methode, die darauf abzielt, bei der Analyse alltäglicher Aktivitäten eine geschlechtersensible Perspektive einzunehmen.

Inwiefern erweitert die Methode die Vorstellungen über die beruflichen Möglichkeiten von Jungen*?

Die Methode geht nicht direkt auf die Frage der beruflichen Möglichkeiten von Jungen* ein. Es ist als erste Übung gedacht, um über die Geschlechtersozialisation nachzudenken, an die sich spezifischere Übungen zu beruflichen Möglichkeiten anschließen sollten. Es ist jedoch möglich, dass es während der Diskussion unter den von den Teilnehmer_innen aufgeworfenen Fragen Beispiele zu Arbeitssituationen gibt, die hilfreich sein können, um zu diskutieren, wie das Geschlecht die Entscheidungen für bestimmte Berufe beeinflusst.

Inwiefern erweitert die Methode Handlungsspielräume?

Indem die Teilnehmer_innen Beispiele für Verhaltensweisen diskutieren, die nicht einem traditionellen Verständnis von Geschlechternormen entsprechen. Damit werden Zuschreibungen hinterfragt, sowie neue Handlungsweisen sichtbar und leichter umsetzbar.

Variationen

Die Methode könnte durch Fragen in Bezug auf Arbeit modifiziert werden (z.B. ein geschlechteruntypischer Job, den ich gerne gemacht hätte).

Nachbereitung

Nach dieser Sensibilisierungsübung für das Thema Gender-Sozialisation sollten spezifischere Übungen durchgeführt werden, die sich dem Thema Auswirkung des Geschlechts auf Bildungs- und Berufswahl widmen.

Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken

Risiken:

Die Diskussion könnte die Vorstellung verstärken, dass einige Verhaltensweisen/Tätigkeiten nur für ein Geschlecht typisch sind, was die Gültigkeit der traditionellen Geschlechternormen bestätigen würde.

Die Teilnehmer_innen sprechen sehr persönliche Situationen an. Der_die Moderator_in sollte darauf hinweisen, dass kein Outingzwang besteht.

Quellen der Methode

Amnesty International: Making rights a reality. Gender Awareness Workshops. 2004.

Methode

GESCHLECHTERKISTEN

Gegenstand der Methode

Reflexion der Teilnehmer_innen über Geschlecht generell und insbesondere über ihr eigenes Geschlecht; das Verständnis dafür fördern, dass sich nicht um ein statisches Thema handelt, das entlang der Dichotomie Mann-Frau oder Mann-Frau diskutiert werden sollte; die Reflexion über die sozial konstruierte der „Natur der Geschlechterrollen“ zu fördern.

Zielgruppe

Junge Leute ab 12 Jahren. Die Methode ist für Lehrer_innen und Berufsberater_innen entwickelt worden, um mit Jugendlichen zu arbeiten.

Umsetzung und Rahmenbedingungen

Teilnehmer_innen-Zahl: 15-20.

Material

Beliebte (Unterhaltungs-)Zeitschriften reich an Werbung und Bildern, Pappschachteln (oder Flipchart), Markern, Scheren, Kleber.

Vorbereitung

Ein Handout mit den Diskussionsfragen sollte vorbereitet werden.

Zeit

60 Minuten

Räume

1 Raum. Der Raum sollte groß genug sein, damit die Gruppen in Teams arbeiten und die Aufgabe ohne zu viel Interaktion zwischen den Gruppen erledigen können.

Anleitung

Es sollten sich Gruppen von 4-5 Personen bilden.

2 Gruppen sollen sich mit Fragen zu weiblichen Stereotypen und 2 Gruppen mit den Fragen zu männlichen Stereotypen beschäftigen.

Jede Gruppe sollte sich eine Reihe von Magazinen nehmen, diese durchsehen und die ausgewählten Bilder und/oder Sätze ausschneiden, die Stereotypen von Frauen und Männern in der Gesellschaft entsprechen. Die Teilnehmer_innen sollten eine Box dekorieren, die der Gruppe gegeben wird (oder es könnte ein Plakat gestaltet werden). Die Gruppe, die sich mit weiblichen Stereotypen beschäftigt, sollte die Überschrift FRAU auf dem Karton/Plakat haben. Die Gruppe, die sich mit männlichen Stereotypen beschäftigt, sollte die Überschrift MANN auf dem Karton haben. Wenn die Boxen/Plakate fertig sind, wird jede Gruppe die Stereotypen, die sie identifiziert hat, präsentieren und vergleichen, wie ähnlich oder unterschiedlich die Ergebnisse der Gruppen sind.

Anschließend werden alle Teilnehmer_innen gefragt, wie sich die geschlechtsbezogenen Stereotype auf das Verständnis geschlechtsspezifischer Normen, Rollen und Erwartungen für Mädchen* und Jungen* auswirken (Geschlechterkisten).

Fragen für Diskussionen:

- Wie sollte eine junge Frau aussehen und sich verhalten, um in der Gesellschaft beliebt zu sein?

- Wie sollte ein junger Mann aussehen und sich verhalten, um in der Gesellschaft beliebt zu sein?
- Wie lernen wir in unserer Kultur die Erwartungen und Rollen von Frauen und Männern in der Gesellschaft kennen? Wie baut unsere Kultur die "Geschlechterkiste" für Mädchen* und Jungen* auf?
- Was passiert, wenn ein Mädchen* oder Junge nicht in die "Geschlechterkiste/Gender-Box" passt?
- Wie verhalten sich bspw. Gleichaltrige, Lehrer_innen oder Eltern/Bezugspersonen gegenüber denjenigen, die nicht in die "Geschlechterkiste/Gender-Box" passen?
- Fazit: Was sind Vor- und Nachteile davon, in eine "Gender-Box" zu passen?

Ziele der Methode

Diese Methode ist für die Sensibilisierung von stereotype Darstellungen von Geschlechterrollen geeignet, die von der Populärkultur konstruiert werden. Zugleich sensibilisiert sie für deren negative Auswirkungen auf die Entscheidungen, Erwartungen und das Leben von Mädchen* und Jungen*.

Welche Bedeutung hat die Kategorie Geschlecht bei dieser Methode?

Durch die Anwendung dieser Methode werden Geschlechterstereotype und ihre negativen Auswirkungen auf das Alltagsleben, die Rollen und Entscheidungen von Mädchen* und Jungen* angesprochen. Die Methode gibt auch Einblicke in den Zusammenhang zwischen Geschlechtersozialisation und Geschlechterungleichheiten und regt dazu an, den akzeptierten und Glauben an festgefahrene Vorstellungen von Weiblichkeit und Männlichkeit zu überwinden.

Inwiefern erweitert die Methode die Vorstellungen über die beruflichen Möglichkeiten von Jungen*?

Der_die Moderator_in kann während der Übung Diskussionen über die Auswirkungen von Geschlechterstereotypen auf die Berufswahl von Jungen* und Mädchen* anregen. Es kann erläutert werden, wie Geschlechterrollen in der Sozialisation erlernt werden. Beispiele dazu, was eine "echte" Frau oder ein "echter" Mann ist, die man in der Werbung oder in Jugendzeitschriften findet, findet man auch in vielen anderen Lebensbereichen. Die Schlussfolgerung könnte dazu führen, dass die Schülerinnen und Schüler anerkennen, dass sie und ihre Altersgenossen_innen das Recht haben, "außerhalb der Box" zu leben, unabhängig davon, wie sehr sie unter Anpassungsdruck stehen.

Variationen

Die Methode kann durch etwas andere Schritte bei der Zusammenstellung der "Gender-Boxen" variiert werden. Bereiten Sie vorher eine leere „Dartscheibe“ auf einem Flipchart vor. Dies wird verwendet, um "Teilnehmer_innen-Partituren“ zu zeichnen:

Bitten Sie die Teilnehmer_innen, auf einer Skala den Grad zu markieren, in dem sie sich selbst in der Box platzieren (0 = außerhalb der Box, 100 = komplett in der Box).

Bitten Sie die Klasse, über die Ergebnisse nachzudenken. Diskutieren Sie, wie sie über das Anpassen oder Nichtanpassen an die Geschlechtsbox denken.

Was halten ihr davon, nicht in die Box zu passen?

Wie fühlst du dich, wenn du dich manchmal anpassen musst, damit du in die Box passt?

Was halten ihr von anderen, die nicht in die Box passen?

Erwartete Ergebnisse:

Die überwiegende Mehrheit der Schüler_innen wird sich wahrscheinlich als „außerhalb der Box“, d.h. weit weg vom Zentrum, erleben.

Schließen Sie die Aktivität ab, indem Sie sagen, dass wir für das, was wir sind, geschätzt und respektiert zu werden, und wir die Verantwortung haben, andere zu schätzen und zu respektieren.

Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken

Diese Methode

- bietet Raum für die Reflexion darüber, in Geschlechternormen zu leben,
- zeigt Hintergründe für die Segregation von Berufen nach Geschlechtern und Grenzen der Berufswahl aufgrund der negativen Auswirkungen von Stereotypen auf,
- kann helfen zu erkennen, wie Sozialisation und Institutionen Normen der Weiblichkeit und Männlichkeit konstruieren – und wie man sie verändern kann.

Quellen der Methode

Mediterranean Institute of Gender Studies (2012). Youth4Youth: A manual for Empowering young people in preventing gender-based violence through peer education.

www.medinstgenderstudies.org/wp-content/uploads/Y4Y-Manual_digital_v12.pdf

Van der Veur, D., Vrethem, K., Titley, G., Tóth, G. (2007). Gender Matters. A manual on addressing gender-based violence affecting young people. Council of Europe. <http://eycb.coe.int/gendermatters>

Methode

GESCHLECHTSSPEZIFISCHE VORSTELLUNGEN UND BERUFE

Gegenstand der Methode

Sozialisation und ihre Auswirkungen auf die Konstruktion von "weiblichen" und "männlichen" Merkmalen; Diskussion, wie Tätigkeits-Hierarchien mit Geschlechterstereotypen verknüpft sind; Reflexion über Stereotype und Segregation in Berufen.

Zielgruppe

Lehrer_innen und Berufsberater_innen in der Arbeit mit Jugendlichen.

Umsetzung und Rahmenbedingungen

Anzahl der Teilnehmer_innen: bis zu 18.

Material

3 Kartenpakete: Jede Karte enthält ein Merkmal (die Liste ist unten aufgeführt). Ein Paket sollte 20 Karten enthalten. 3 Umschläge mit je 20 Karten; Flipcharts; Kurzbeschreibung für Gruppe A, B und C, die jede Gruppe anweist, die Übung zu beenden (insgesamt 3 Beschreibungen).

Vorbereitung

Kartenpakete

abhängig	unabhängig
emotional	rational
objektiv	subjektiv
untergeordnet	dominant
passiv	aktiv
führungskompetent	gehorsam
ehrgeizig	nicht ehrgeizig
zögerlich	entscheidungsfreudig
kompetent	inkompetent
zurückhaltend	direkt

Gruppe A. Anleitung zur Durchführung der Übung:

Teilen Sie das Flipchart in zwei Abschnitte: Überschrift „weiblich“ und „männlich“.

Einige Eigenschaften in der Verpackung werden wahrscheinlich mit Weiblichkeit in Verbindung gebracht, andere mit Männlichkeit. Bitte verteilen Sie die angegebenen Karten nach Geschlechtern. Führen Sie dies schnell und ohne lange Debatten durch.

Gruppe B. Anleitung zur Durchführung der Übung:

Teilen Sie das Flipchart in zwei Abschnitte: Überschrift „positiv“ (wünschenswert) und „negativ“ (unerwünscht).

Einige Merkmale im Paket werden wahrscheinlich eher als positiv (wünschenswert), andere als negativ (unerwünscht) bezeichnet. Bitte verteilen Sie die angegebenen Karten entlang der positiven/negativen Linie. Führen Sie dies schnell und ohne lange Debatten durch.

Gruppe C. Anleitung zur Durchführung der Übung

Teilen Sie das Flipchart in zwei Abschnitte: Überschrift „Care-Berufe“ und „Technische Berufe“.

Einige Merkmale des Pakets werden wahrscheinlich mit Care-Berufen in Verbindung gebracht, andere mit technischen Berufen. Bitte verteilen Sie die angegebenen Karten entlang der Linie Care-Arbeit/Technische Berufe. Führen Sie dies schnell und ohne lange Debatten durch.

Zeit

60 Minuten

Anleitung

Teilen Sie die gesamte Gruppe in drei kleinere Gruppen (A, B, C) auf;

Jede Gruppe erhält...

- einen Umschlag mit 20 Karten;
- das vorbereitete Flipchart (in zwei Teile geteilt)
- die Anleitung, wie die Aufgabe zu erledigen ist;
- genügend Platz, um die Aufgabe ohne möglichen Kontakt oder Beobachtung durch die anderen Gruppen zu erledigen;

Die Aufgabe sollte schnell und ohne lange Diskussionen in der Gruppe erledigt werden (bis zu 10 Minuten).

Wenn die Aufgabe in den Gruppen erledigt ist, versammeln sich alle Gruppen;

Bitte teilen Sie die Tafel in zwei Teile und schreiben Sie auf den einen Teil "weiblich" und auf den anderen "männlich".

- Bitten Sie zunächst die Gruppe A, vorzulesen, wie sie die gegebenen Eigenschaften aufgeteilt haben, bzw. sie auf die Tafel zu schreiben;
- Dann bitten Sie die Gruppe B, jedem geschriebenen Merkmal auf der Karte eine "positive" oder "negative" Bewertung zuzuweisen;
- Bitten Sie schließlich die Gruppe C, ihre Ergebnisse darüber zu teilen, wie sie bestimmte Eigenschaften entlang von Care- und technischen Berufen verteilt haben;

Wenn alles fertig ist, fassen Sie die Ergebnisse zusammen: Wie viel "Positives" und "Negatives" wurden den Care-Berufen/Technischen Berufen zugeordnet? Wie sind die Bewertungen mit

„männlich“ und „weiblich“ verknüpft?

Reflexionen

- Welche Ergebnisse waren unerwartet, überraschend? Warum?
- Was denken die Teilnehmer_innen über die verschiedenen Aspekte, die Care-Berufen/Technischen Berufen, die „weiblich“/„männlich“ zugeordnet wurden?
- Woher kommen diese Unterschiede?
- Was denken Sie über die Verteilung von Merkmalen nach Geschlechtern: ob diese Verteilung die Realität reflektiert oder zeigt, wie Stereotype die Vorstellungen von Weiblichkeit und Männlichkeit prägen?
- Woher kennen wir Geschlechterstereotype? Wie wirken sie sich auf unsere Vorstellungen von Männern* und Frauen* aus? Wie wirken sie sich auf die Berufswahl aus?
- Was können wir tun, um negative Folgen von Geschlechterstereotypen zu vermeiden?

Ziele der Methode

Mithilfe dieser Methode lässt sich darüber reflektieren, wie sich die Sozialisation auf unsere Vorstellungen von Frauen* und Männern* auswirkt. Es zeigt auch, wie Stereotype die Berufswahl von Mädchen* und Jungen* einschränken können.

Welche Bedeutung hat die Kategorie Geschlecht bei dieser Methode?

Diese Methode befasst sich mit Geschlechterstereotypen und ihren negativen Auswirkungen auf den Alltag und die Berufswahl von Mädchen* und Jungen*. Sie gibt Einblicke in den Zusammenhang von Geschlechtersozialisation und Geschlechterungleichheiten in der Gesellschaft und wirft Fragen zur Überwindung traditioneller Vorstellungen von Weiblichkeit und Männlichkeit auf.

Inwiefern erweitert die Methode die Vorstellungen über die beruflichen Möglichkeiten von Jungen*?

Mit dieser Methode lassen sich Fragen über die Auswirkungen von Geschlechterstereotypen auf die Berufswahl von Jungen* diskutieren; sie kann Wege aufzeigen, wie diese Normen und Überzeugungen in Frage gestellt werden können, um günstige Bedingungen für die Wahl von Jungen* für untypische Berufe zu fördern.

Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken

Diese Übung öffnet die Diskussion für und über Jungen* und Mädchen* in den gesellschaftlichen Kontexten, Normen und (stereotypen) Zuschreibungen; ebenso führt sie ein in die Debatte über die Segregation von Berufen sowie über Einschränkungen der Berufswahl aufgrund von Geschlechterrollenerwartungen und Stereotypen; sie kann helfen zu erkennen, wie Sozialisation und Institutionen Normen der Weiblichkeit und Männlichkeit konstruieren und Impulse geben, dies zu verändern.

Quellen der Methode

Mediterranean Institute of Gender Studies (2012). Youth4Youth: A manual for Empowering young people in preventing gender-based violence through peer education.

www.medinstgenderstudies.org/wp-content/uploads/Y4Y-Manual_digital_v12.pdf

Van der Veur, D., Vrethem, K., Titley, G., Tóth, G. (2007). Gender Matters. A manual on addressing gender-based violence affecting young people. Council of Europe. <http://eycb.coe.int/gendermatters/>

Methode

LISTE DER BERUFE

Gegenstand der Methode

Geschlechtersegregation in Berufen; geschlechtsspezifische Normen und Stereotype in der Wahrnehmung von Berufen und deren Aufteilung in "weiblich" und "männlich".

Zielgruppe

Jungen* und Mädchen* im Alter von 12 Jahren (2. Klasse der unteren Sekundarschule).

Material

Eine Tabelle mit der Liste der Berufe (siehe Anhang 1); eine Tabelle mit Motivationen zur Berufswahl (siehe Anhang 2); ein Flipchart und Papier; Stifte in verschiedenen Farben.

Vorbereitung

Vorbereitung und Kopien der Tabellen.

Zeit

120 Minuten; wiederkehrend.

Umsetzung und Rahmenbedingungen

Anzahl der Teilnehmer_innen: 6 – 30.

1 Raum

Situation: Die Übung erfordert eine gewisse Konzentration, ist aber relativ einfach zu verstehen.

Anleitung

Leiten Sie die erste Übung ein, indem Sie die Tabelle der Berufe zeigen (Anhang 1). Die Liste der Berufe kann je nach Bedarf der Gruppe und der zur Verfügung stehenden Zeit verkürzt oder verlängert werden. Die Tabelle sollte zunächst von den Teilnehmer_innen individuell ausgefüllt werden. Für jeden Beruf auf der Liste sollte der_die Teilnehmer_in angeben, ob dieser Beruf...

- Teil der eigenen möglichen Berufswahl sein könnte,
- dem eigenen Berufswunsch entspricht,
- nicht dem eigenen Berufswunsch entspricht.

Es ist wichtig, dass die Motivation der Antwort immer deutlich wird. Fordern Sie die Jugendlichen auf, nicht beim einfachen "Ich mag nicht", "Mir ist es egal" zu verharren, sondern fragen sie nach Gründen (z.B. "Ich mag es nicht, weil es manuell und schwer ist", "unmöglich, weil es eine zu lange Ausbildung erfordert").

Erste Übung: Berufe und Stereotypen im Zusammenhang mit dem Geschlecht.

Teilen Sie die Teilnehmer_innen in kleine Gruppen (5-6 Personen) ein und lassen Sie sie die Ergebnisse der Übung präsentieren. Bitten Sie sie, auch die Gründe für ihre Wahl zu erläutern.

(Um die Diskussion im Plenum nicht zu erschweren, kann ein engeres Spektrum von Arbeitsplätzen identifiziert werden, an denen die Gruppen gearbeitet haben.

Diskussion im Plenum: fordern Sie Mädchen* und Jungen* auf, die Faktoren zu benennen, die die Wahl eines Arbeitsplatzes behindern oder erleichtern – bzw. ihnen helfen, über den Wert nachzudenken, den die Geschlechterdimension in diesem Zusammenhang annimmt.

Zweite Übung: Berufe, die mich interessieren. Diese zweite Übung sollte einige Tage nach der ersten Übung durchgeführt werden.

Bitte Sie die Teilnehmer_innen, sich die erste Tabelle anzusehen, die sie einige Tage zuvor ausgefüllt haben (Repositionierungen sind möglich) und wiederkehrende Begriffe und Adjektive in den gegebenen Antworten zu identifizieren. Dann laden Sie sie ein, sie in den drei identifizierten Bereichen aufzulisten (siehe Anhang 2) und eine Liste von drei bis fünf Berufen zu erstellen, die den identifizierten Kriterien entsprechen.

(Diese Übung kann zu Beginn des dritten Jahres für die Wahl des schulischen Bildungsweges wieder aufgenommen werden).

Ziele der Methode

Die Methode zielt darauf ab, die Gründe für Vorlieben oder Abneigungen gegen eine Reihe von Berufen zu diskutieren und wie diese mit den Geschlechternormen zusammenhängen. Die Methode kann genutzt werden, um das Thema einer geschlechtssensiblen Berufsausbildung einzuführen und gezielt mit Jungen* in Bezug auf Care-Berufe zu arbeiten.

Welche Bedeutung hat die Kategorie Geschlecht bei dieser Methode?

Diese Methode zielt darauf ab, zu verstehen, wie Geschlechternormen die Wahl der Jungen*/Mädchen* bei der Berufswahl beeinflussen.

Inwiefern erweitert die Methode die Vorstellungen über die beruflichen Möglichkeiten von Jungen*?

Die Methode kann verwendet werden, um die Frage der beruflichen Möglichkeiten von Jungen* anzugehen und ihre Perspektiven zu erweitern, indem man über die von ihnen gegebenen Motivationen nachdenkt und ein größeres Spektrum möglicher Berufe vorschlägt.

Inwiefern erweitert die Methode Handlungsspielräume?

Die Methode zielt darauf ab, über die Möglichkeit nachzudenken, dass Jungen* und Mädchen* auch nicht-traditionelle Wege in ihren zukünftigen Berufen gehen können.

Variationen

Die Übung kann mit geschlechtshomogenen und –gemischten Gruppen durchgeführt werden.

Nachbereitung

Auf diese Übung können spezifischere Sitzungen zur beruflichen Orientierung folgen.

Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken

Mögliche Risiken: Die Diskussion könnte Vorurteile verstärken, die Jungen* und Mädchen* über einen für ihr Geschlecht geeigneten Arbeitsplatz haben.

Es ist wichtig, dass der_die Moderator_in in der Lage ist, die Diskussion in einer Weise zu führen, die die geschlechtsbezogenen Annahmen über die berufliche Segregation fokussieren und den Schüler_innen mehr Möglichkeiten bietet, als sie ursprünglich gewählt haben.

Quellen der Methode

Schulprojekt "Oltre il genere", Provinz Varese, Italien

<http://www.provincia.va.it/ProxyVFS.axd/null/r45857/Percorso-Oltre-il-genere-doc?ext=.doc>
(Website auf Italienisch).

Anhang1

Liste der Berufe			
Berufe	Motivation für die Berufswahl		
	Auf keinen Fall!!	Vielleicht?!	Unbedingt!
Sozialarbeiter_innen			
Pfleger_in			
Rechtsanwalt_Rechtsanwältin			
Ingenieu_in/Techniker_in			
Ärztin_Arzt			
Lehrer_in			
Kindergärtner_in			
Psycholog_e_in			
Erzieher_in			
Journalist_in			
Übersetzer_in			
Chemie- oder Biologie-Laborant_in			
Pilot_in			
Chef_in			
Elektriker_in			
Kosmetiker_in			
Zahntechniker_in			
Geburtshelfer_in			
Polizist_in			
Buchhalter_in			
IT-Techniker_in			
Stylist_in			
Dienst bei der Feuerwehr			
Zahnarzt_Zahnärztin			
Grafiker_in			

Anhang 2

Motivation der Berufswahl		
Gib die häufigsten Begründungen und Motive an		
Auf keinen Fall!!	Vielleicht?!	Unbedingt!
Versuche, die Berufe zu identifizieren, die den identifizierten Kriterien entsprechen		
Und nun suche nach Informationen über die gewählten Berufe		

Methode

MÄNNER IN BEZAHLTER CARE-ARBEIT – „WIE IM RICHTIGEN LEBEN“

Gegenstand der Methode

Caring Masculinity; Genderkompetenz; Kenntnisse über Care-Berufe sowie deren Relevanz und Vorteile

Zielgruppe

Ab 12 Jahren

Umsetzung und Rahmenbedingungen

Teilnehmer_innen-Zahl: 10 -16.

Situation

Diese Methode passt in jede Situation und zu jeder Tageszeit. Es braucht nur Raum und Zeit zum Nachdenken.

Material

Blätter mit Fragen und Persönlichkeitsmerkmalen; Pfeife, Trommel, alles, was einen einladenden Sound macht (optional).

Vorbereitung

Trainer_innen sollten Informationen über Care-Berufe haben. Bringen Sie das Handout mit den Fragen & Aussagen (siehe unten, A) mit. Schneiden Sie die Rollenkarten (Beschreibung jedes Charakters, siehe unten, B) auf einem einzigen Blatt aus und bringen Sie es mit.

Zeit

Mindestens 50 Minuten

Räume

Ein Raum, groß genug, damit sich jeder Teilnehmer_innen vorwärts bewegen kann (maximal ca. 15 Schritte).

Anleitung

Geben Sie jeder_jedem Teilnehmer_in eine Rollenkarte (siehe unten: Anhang 1A), deren Inhalt nur der jeweiligen Person bekannt ist!

Geben Sie den Teilnehmer_innen Zeit, in die Rolle zu schlüpfen.

Die Gruppe soll sich so aufstellen, als ob sie einen Marathon laufen würde.

Jede_r sollte bei sich bleiben, ohne mit anderen zu plaudern. Es ist wichtig, dass die Teilnehmer_innen nebeneinander stehen.

Teilen Sie der Gruppe mit, dass Sie Fragen stellen und Aussagen tätigen werden (siehe unten: Anhang 1B).

Wenn der Charakter (nicht die reale Person) die Frage mit "ja" beantworten würde, geht der_die Teilnehmer_in einen Schritt vor.

Machen Sie deutlich, dass die Teilnehmer_innen faire, gleich große Schritte machen sollten (keine Riesenschritte – Raumgröße!)

Wenn sich die Teilnehmer_innen unsicher sind oder die Fragen mit "Nein" beantworten müssen, bleiben sie stehen.

Machen Sie deutlich, dass sich jede_r in der Lage fühlt, sich für einen Schritt nach vorne zu

entscheiden, so wie es sein_ihr Charakter tun würde.

Fragen Sie bzw. lesen Sie die Aussagen vor, solange sich die Gruppe damit wohl fühlt.

Hinweis: Wenn Sie möchten, können Sie eine Pfeife, Trommel, Gong usw. verwenden, bevor Sie die nächste Frage stellen.

Ziele der Methode

Die Methode vermittelt Kenntnisse über positive Auswirkungen von Caring Masculinities, eine größere Vielfalt an Berufsmöglichkeiten, ein differenzierter Blick auf Karriereziele und auf Vorzüge der bezahlten Care-Arbeit.

Welche Bedeutung hat die Kategorie Geschlecht bei dieser Methode?

Genderaspekte und Gender-Gaps sind zentrale Aspekte dieser Methode. Die Teilnehmer_innen können positive und negative Aspekte aus verschiedenen Berufen erfahren. Die Methode kann helfen, die Vorstellung von „Frauenberufen“ und „Männerberufe“ zu überwinden. Es hilft den Teilnehmer_innen, geschlechtsspezifische Aspekte zu verstehen.

Inwiefern erweitert die Methode die Vorstellungen über die beruflichen Möglichkeiten von Jungen*?

Während sie der Charakter sind, können Jungen* verschiedene Aspekte der Care-Arbeit erleben. Wenn die Jungen* nach der Methode gemeinsam nachdenken, können sie von den anderen hören, wie sie sich gefühlt haben, und mehr Ideen bekommen, wie verschiedene Berufe erlebt werden können.

Inwiefern erweitert die Methode Handlungsspielräume?

Die Methode unterstützt Einzelpersonen bei der Entscheidungsfindung über Berufe und gibt Anregungen für unterschiedliche Familienlebensweisen.

Variationen

Es ist möglich, die Charaktere und Berufe zu erweitern. Außerdem ist es immer möglich, einen anderen Fokus zu setzen und andere Fragen zu stellen.

Nachbereitung

Diese Übung sollte immer mit einer Reflexion darüber enden, was die Teilnehmer_innen erlebt haben und wie sie sich dabei gefühlt haben. Beenden Sie die Methode indem sie die Teilnehmer_innen bitten, ihre Rolle zu verlassen (Rolle abschütteln) und fragen Sie danach, wie sie sich fühlen.

Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken

Wenn Sie das Gefühl haben, dass der Raum, die Zeit oder die Gruppe für die Methode nicht geeignet ist, wenden Sie sie nicht an. Das Durchsetzen der Methode könnte die Motivation/Moral der Gruppe verschlechtern. Behalten Sie immer im Auge, wie sich die Teilnehmer_innen in ihrer Rolle fühlen. Stellen Sie sicher, dass Sie klare Anweisungen geben und nach Abschluss der Methode, ein „Ausrollen“ stattfindet. Das hilft beim Nachdenken über die Erfahrungen.

Quellen der Methode

<https://www.dissens.de/isgp/docs/isgp-wie-im-richtigen-leben.pdf>

Anhang

1A) Rollenkarten Männer*:	
26 Jahre alt, Krankenpfleger, Ehefrau und 2 Kinder, Flüchtling, arbeitet zweimal im Monat am Wochenende, flexible Arbeitszeiten, Arbeit im Team.	30 Jahre alt, Krankenpfleger auf der Intensivstation, Teamleiter, Single und ein Kind, arbeitet zweimal im Monat am Wochenende, flexible Arbeitszeiten.
42 Jahre alt, Streetworker, drei Kinder, alleinerziehender Vater, flexible Arbeitszeiten.	23 Jahre alt, Physiotherapeut, ledig, arbeitet Mo-Fr, Teilzeit.
50 Jahre alt, Grundschullehrer, homosexuell, ledig, keine Kinder, arbeitet meist montags bis freitags.	28 Jahre alt, Betreuer für Behinderte, Ehefrau, vier Kinder, arbeitet zweimal im Monat am Wochenende, flexible Arbeitszeiten.
38 Jahre alt, Bauer, Ehefrau, drei Kinder. Arbeitet jeden Tag in der Woche, verschiedene Schichten.	47 Jahre alt, Bankdirektor, Migrant, Ehefrau, drei Kinder. Flexible Arbeitszeiten, muss jederzeit erreichbar sein.
56 Jahre alt, Verkäufer, Ehefrau, zwei Kinder. Arbeitet Montag-Samstag. Verschiedene Schichten, Vollzeit.	54 Jahre alt, Selbstständiger Kfz-Mechaniker, ledig. Flexible Arbeitszeiten im Schichtbetrieb.
47 Jahre alt, Schulsozialarbeiter, Migrant, ledig. Arbeitet Montag-Freitag meistens morgens, Teilzeit.	36 Jahre alt, Kindergärtner, Migrant, Ehefrau, 4 Kinder. Arbeitet Montag-Freitag meistens morgens.
27 Jahre alt, Selbstständiger Psychotherapeut, ledig. Flexible Arbeitszeiten.	26 Jahre alt, Geburtshelfer, Ehefrau, zwei Kinder. Arbeitet zweimal im Monat an Wochenenden, flexible Arbeitszeiten.
23 Jahre alt, Beschäftigungstherapeut, ledig. Werke Mo-Fr, 9 bis 5.	19 Jahre alt, Sozialassistent, ledig, ein Kind. Arbeitet zweimal im Monat an Wochenenden, flexible Arbeitszeiten.
55 Jahre alt, Arzt im Krankenhaus, alleinerziehender Vater, 3 Kinder, arbeitet zweimal im Monat am Wochenende, flexible Arbeitszeiten.	...
Frauen* (teilidentisch mit oben)	
26 Jahre alt, Krankenpflegerin, Ehemann und 2 Kinder, Flüchtling, arbeitet zweimal im Monat am Wochenende, flexible Arbeitszeiten, Arbeit im Team.	23 Jahre alt, Beschäftigungstherapeutin, ledig. Werke Mo-Fr, 9 bis 5.
42 Jahre alt, Streetworkerin, drei Kinder, alleinerziehend, flexible Arbeitszeiten.	23 Jahre alt, Physiotherapeutin, ledig, arbeitet Mo-Fr, Teilzeit.
50 Jahre alt, Grundschullehrerin, homosexuell, ledig, keine Kinder, arbeitet meist montags bis freitags.	28 Jahre alt, Betreuerin für Behinderte, Ehemann, vier Kinder, arbeitet zweimal im Monat am Wochenende, flexible Arbeitszeiten.
56 Jahre alt, Verkäuferin, Ehemann, zwei Kinder. Arbeitet Montag-Samstag. Verschiedene Schichten, Vollzeit.	55 Jahre alt, Ärztin im Krankenhaus, alleinerziehend, 3 Kinder, arbeitet zweimal im Monat am Wochenende, flexible Arbeitszeiten.
47 Jahre alt, Schulsozialarbeiterin, Migrantin, ledig. Arbeitet Montag-Freitag meistens morgens, Teilzeit.	36 Jahre alt, Kindergärtnerin, Migrantin, Ehemann, 4 Kinder. Arbeitet Montag-Freitag meistens morgens.
	19 Jahre alt, Sozialassistentin, ledig, ein Kind. Arbeitet zweimal im Monat an Wochenenden, flexible Arbeitszeiten.

1B) Fragen und Statements:

1. Ich kann genug Zeit mit meiner Familie verbringen.
 2. Ich arbeite mit Menschen zusammen.
 3. Ich kann Elternzeit machen – kein Problem in meinem Job.
 4. Ich arbeite im Team.
 5. Ich arbeite mit meinen Kollegen zusammen.
 6. Ich habe die Möglichkeit für eine gute Karriere.
 7. Ich arbeite in einem sicheren Job.
 8. Ich habe genug Freizeit.
 9. Ich bin flexibel in der Planung meines Tages.
 10. Ich kann meinen Job leicht wechseln.
 11. Ich kann leicht in einem fremden Land arbeiten.
 12. Ich kann leicht in einer anderen Stadt arbeiten.
 13. Ich kann den Leuten Dinge beibringen.
 14. Ich kann anderen Menschen helfen.
 15. Ich kann meinen Job mit Sport verbinden.
 16. Ich verlasse mich nicht auf mich selbst.
 17. Ich kann Pläne für die Zukunft machen, weil ich einen sicheren Job habe.
 18. Es ist kein Problem für meine Arbeit, wenn meine Frau oder meine Kinder krank sind.
 19. Ich kann bei der Arbeit kreativ sein.
 20. Ich kann auf der Arbeit Spiele spielen.
 21. Ich kann Menschen helfen.
 22. Menschen sind mit hoher Wahrscheinlichkeit dankbar für meine Hilfe.
 23. Ich kann genug Zeit mit Freunden verbringen.
 24. Ich kann leicht in den Urlaub fahren.
 25. Ich kann bei der Arbeit neue Dinge lernen.
 26. Ich kann neue Ideen bei der Arbeit einbringen.
 27. Ich erhalte Anerkennung für meine Arbeit.
 28. Spott oder Abwertung aufgrund meiner Arbeit ist sehr unwahrscheinlich.
 29. Ich habe noch nie gehört, dass mein Job nicht zu meinem Geschlecht passen würde.
 30. Armut im Alter ist mit meinem Job kein Thema.
-
- XX. Ein Gedankenexperiment: Sie befinden sich im Jahr 2030. Maschinen machen die meiste Arbeit, aber meine Arbeit wird immer noch benötigt.

Methode

MAMA ODER/UND PAPA

Gegenstand der Methode

Das Verständnis über die Aufteilung von Betreuungsaufgaben in der Familie erweitern, Geschlechterstereotype über Rollen in der Familie kritisch hinterfragen.

Zielgruppe

11-13 Jahre

Umsetzung und Rahmenbedingungen:

Anzahl der Teilnehmer_innen: 20-25.

Situation

Es ist am besten für die Klassen des Tutors/der Tutorin (der Klassenleiterin) geeignet.

Material:

Papierbögen 150/50 cm;
Marker in verschiedenen Farben.

Vorbereitung

Es ist notwendig, im Voraus eine Reihe von Erklärungen in separaten Blättern vorzubereiten. Die Aussagen lauten wie folgt:

- Geschirrspülen ist kein Job für Männer, sondern ein Job nur für Frauen.
- Das Auto zu reparieren ist eine Männerarbeit und junge Frau sollte das nicht tun.
- Der gute Elternteil erfüllt alle Wünsche seiner Kinder.
- Kinder sollten bei ihrer Mutter und ihrem Vater leben - sonst lernen sie nicht, wie sich Männer und Frauen verhalten sollen.
- Nur der Vater ist der "Versorger" - er verdient das Geld.
- Der Vater ist das wichtigste Mitglied der Familie - er verdient das Geld und sollte deshalb die wichtigen Entscheidungen treffen.
- Die Mutter ist das wichtigste Mitglied der Familie, weil sie die Kinder besser erziehen kann.

Zeit

45 Minuten

Räume

1 Klassenzimmer

Anleitung

Der_die Trainer_in gibt eine Einführung über die Familie. Er_sie erklärt, dass es verschiedene Arten von Familien gibt - zwei Eltern, die sich um die Kinder kümmern, ein Elternteil, der sich allein um die Kinder kümmert, Großeltern, die im selben Haushalt leben usw.

Wichtig ist nicht, wie viele Mitglieder es hat, sondern die Beziehungen zwischen ihnen (Menschen in Familie kümmern sich um einander, sie lieben und respektieren einander). Die Care-Arbeit in der Familie ist mit einigen Pflichten verbunden, die manchmal fair, manchmal nicht so sehr fair verteilt sind. Ziel der Einführung ist es, durch eine Diskussion über die Verteilung von Hausarbeit und Betreuungsaufgaben und die am weitesten verbreiteten Stereotypen über die Rolle von

Männern und Frauen in Familien mehr über ihre Familien zu erfahren.

Nach der Einführung erklärt der_die Trainer_in das Spiel, das die Klasse spielen wird.
Hauptregel des Spiels: „Hört einander zu und seid geduldig und respektvoll gegenüber den Meinungen aller anderen.“

Anweisungen für das Spiel: Der_die Trainer_in liest Aussagen vor. Nachdem die Schüler_innen die Aussagen gehört haben, können sie sich entscheiden, nach links oder rechts zu gehen, wenn sie damit einverstanden oder nicht einverstanden sind, oder eine Position in der Mitte einzunehmen, falls sie zögern.

Nach jeder Aussage sollte der_die Trainer_in die Schüler_innen bitten, ihre Entscheidungen zu begründen, um eine Diskussion zwischen ihnen anzuregen. Die Rolle der_die Trainer_in ist die eines_einer Moderator_in, der_die nicht die eigene Meinung durchsetzt oder Beispiele aus der eigenen Lebenserfahrungen gibt. Die Idee ist es, einen sicheren Raum zu schaffen, in dem die Schüler_innen ihre Meinung offen und ohne Vorwürfe äußern können.

Zusammenfassung des Spiels und Gratulation an die Schüler_innen für ihre Toleranz und Offenheit. Schlussfolgerung: Die Aufgaben in Familien sollten so verteilt werden, dass alle Familienmitglieder auch Freizeit haben, die sie zusammen verbringen können. Männer* und Frauen*, Jungen* und Mädchen* sind gleichberechtigt, und die Gleichberechtigung sollte auch in der Familie gelebt werden. Das bedeutet, dass alle Familienmitglieder die gleiche Verantwortung für die Kinder und die Hausarbeit haben sollten. Das hat Einfluss auf die Erwerbsarbeit. Heutzutage sind fast alle Bezugspersonen auch in Erwerbsarbeit eingebunden und eine strikte Trennung zwischen männlichen und weiblichen Berufen erübrigt sich zunehmend. Alle Jobs können gut, wichtig und interessant sein – für alle Geschlechter.

Ziele der Methode

Die Teilnehmer_innen haben die Möglichkeit, in einem sicheren Raum zu diskutieren, was sie über die Geschlechterrollen in den Familien denken. Sie erhalten ein Werkzeug, um die Verteilung der Haushalts- und Betreuungsaufgaben in ihren eigenen Familien zu erforschen und Zeugnisse über die Nutzung in Echtzeit zu sammeln.

Welche Bedeutung hat die Kategorie Geschlecht bei dieser Methode?

Diese Methode behandelt Stereotypen über Geschlechterrollen in der Care-Arbeit und in der Familie.

Inwiefern erweitert die Methode die Vorstellungen über die beruflichen Möglichkeiten von Jungen*?

In der Übung lässt sich lernen, dass die Care-Arbeit kein per se weiblicher Bereich ist. Die gerechte Aufteilung der Verantwortung für die häusliche Care-Arbeit ist ein guter Anfang, um schon in jungen Jahren Hindernisse überwinden und das Berufswahlspektrum erweitern zu können.

Inwiefern erweitert die Methode Handlungsspielräume?

Die Methode ist ganz darauf ausgerichtet, Aussagen kritisch zu diskutieren, die auf traditionellem Verhalten in der Familie beruhen. Eine offene Diskussion über das Thema kann Raum für Überlegungen darüber eröffnen, was im heutigen Leben der Familien fair ist und dass Respekt und Liebe in der Familie weitaus wichtiger ist als stereotype Rollen.

Variationen

Je nach Größe der Gruppe können mehr oder weniger als sieben Aussagen zur Diskussion stehen.

Nachbereitung

Die Teilnehmenden könnten gebeten werden, ihre Familie eine Woche lang zu beobachten und eine kleine Recherche durchzuführen - eine Zeitbudgeterhebung. Sie sollten nur die nachstehende Tabelle ausfüllen, die ihnen ein klares Bild über die Verteilung der familiären Aufgaben in ihren eigenen Familien vermittelt, das im nächsten Workshop besprochen wird. Die Aufgabe besteht darin, die Familie eine Woche lang genau zu beobachten und zu berechnen, wie die Erwachsenen und die Kinder, die in der Familie (in einem Haushalt) zusammenleben, ihre Zeit verteilen. Die Teilnehmenden müssen für jeden Tag eine einfache Tabelle erstellen und die Ergebnisse für die ganze Woche berechnen:

	Personen						
Montag (variieren): Stunden verwendet auf	_____	_____	_____	_____	_____	_____	ich
Arbeit/Lernen							
Reinigen, Waschen, Kochen							
Kleine Reparaturarbeiten im Haus und/oder im Auto.							
Spielen							
Erholung - Fernsehen, Bücher, Kino, Hobby, Treffen mit Freund_innen							
Schlafen							

Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken

Das einzige Risiko ist die Diskussion, das Thema zu verlassen. Die Rolle des_der Trainer_in sollte es sein, sie zurückzubringen. Es ist sehr wichtig, dass die Regeln über den gemeinsamen Respekt eingehalten werden. Manchmal wollen die Schüler_innen keine familiären Situationen beschreiben (v.a. bei schwierige Beziehungen). Kein Outingzwang! Die Konzentration der Übung sollte auf der Aufteilung der Familienarbeit liegen.

Quellen der Methode

Die Methode wurde von Magdanela Delinesheva, Roza Dimova und Tatyana Kmetova (Centre of Women's Studies and Policies, Sofia/Bulgarien) im Rahmen des Projekts "Equal at School - Equal in Life" entwickelt, das von der Europäischen Jugendstiftung an den Europarat im Rahmen der "All Different, All Equal" European Youth Campaign for Diversity, Human Rights and Participation 2007 gefördert wurde. Weitere Informationen:

<http://www.cwsp.bg/en/htmls/page.php?category=500&id=910>

Methode

NORMEN & ERWARTUNGEN

Gegenstand der Methode

Sensibilisierung für die Themen Wahrnehmung, Erwartungen und Einschränkungen, denen junge Menschen aufgrund geschlechtsbezogener Normen ausgesetzt sind; Verbesserung des Verständnisses dafür, wie geschlechtsspezifische Normen mit den gelebten Erfahrungen junger Menschen mit Ungleichheit und Diskriminierung verknüpft sind.

Zielgruppe

Junge Leute

Umsetzung und Rahmenbedingungen

Anzahl der Teilnehmenden: bis zu 20

Material

Stifte für jede_n Teilnehmende_n; 5 große Flipcharts; Handouts mit den Fragen zur Diskussion.

Vorbereitung

Ein Handout mit den Diskussionsfragen sollte vorbereitet werden.

Zeit

60 Minuten

Räume

Der Raum sollte eine Wand haben, an die 5 Flipcharts mit einem Klebeband geklebt werden können.

Anleitung

5 Flipcharts an die Wand hängen; jedes Flipchart sollte einen Titel haben, der die Umwelt/Struktur symbolisiert, die Einfluss auf die Sozialisation von Mädchen* und Jungen* hat, und "akzeptierte" oder "normale" Überzeugungen über Männlichkeit und Weiblichkeit hervorbringt: SCHULE, FAMILIE, GESELLSCHAFT, FREUNDSCHAFT, PARTNERSCHAFT.

Jedes Flipchart sollte durch eine senkrechte Linie in zwei Teile geteilt werden: der eine Teil sollte mit "Mädchen", der andere mit "Jungen" gekennzeichnet sein.

Bitten Sie alle Teilnehmenden, über die wichtigsten Faktoren nachzudenken, die die Erwartungen von Mädchen* und Jungen* in jeder Umgebung (Struktur) beschreiben, und diese Erwartungen auf jedes Flipchart an einer entsprechenden Stelle einzutragen.

Während die Teilnehmer_innen ihre Gedanken notieren, teilt der _die Moderator_in die Teilnehmer_innen in 5 Gruppen ein.

Jede Gruppe sollte den Inhalt einer zugewiesenen Umgebung auf dem Flipchart diskutieren. Der Handzettel mit den Fragen sollte auf einem Bildschirm angezeigt werden, um die Diskussion besser steuern zu können:

- Welchen Unterschied sehen Sie zwischen den Erwartungen/ Normen an Mädchen* und Jungen* in einem konkreten Umfeld?
- Wie können sich diese Erwartungen und Normen auf die Berufswahl von Mädchen* und Jungen* auswirken?
- Was sollte getan werden, um den Druck zu überwinden, unter dem junge Menschen stehen, die Erwartungen an Weiblichkeit und Männlichkeit zu erfüllen?

Jede Gruppe sollte eine Zusammenfassung der Gruppendiskussionen vorbereiten.
Reflexion der Ergebnisse über Erwartungen/Normen und deren Auswirkungen auf die Berufswahl.
Die folgenden Punkte bieten einige Anregungen zur Reflexion der Ergebnisse der Arbeitsgruppe:

- Vergleichen Sie, wie sich Geschlechternormen und -erwartungen unterscheiden, je nach Kontext.
- Welche Herausforderungen ergeben sich für Mädchen* und Jungen*, wenn sie sich an diese Normen orientieren?

Ziele der Methode

Diese Methode ist geeignet, um Geschlechternormen und gesellschaftliche Erwartungen kritisch zu erforschen. Was bedeutet es, ein Junge* oder ein Mädchen* in der Gesellschaft zu sein, in der sie leben? Diese Reflexion hilft zu erkennen, wie sich diese Überzeugungen auf die Berufswahl auswirken.

Welche Bedeutung hat die Kategorie Geschlecht bei dieser Methode?

Durch die Anwendung der beschriebenen Methode geht der_die Moderator_in auf Geschlechterstereotype und deren negative Auswirkungen auf den Alltag und die Berufswahl von Mädchen* und Jungen* ein.

Inwiefern erweitert die Methode die Vorstellungen über die beruflichen Möglichkeiten von Jungen*?

Diese Methode kann Diskussionen über die Auswirkungen von Geschlechterstereotypen auf die Berufswahl von Jungen* erleichtern und Wege aufzeigen, wie die Normen und Überzeugungen in Frage gestellt werden können, um die Wahl von Jungen* für untypische Berufe zu fördern.

Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken

Diese Methode bietet die Möglichkeit zu erforschen, was es bedeutet, ein Junge* oder ein Mädchen* zu sein – u.a. mit Blick auf Berufswahl, Geschlechtersegregation von Berufen und Auswirkungen von Stereotypen. Diese Übung hilft zu verstehen, wie Geschlechternormen über Institutionen vermittelt werden und was wir dagegen tun können.

Quellen der Methode

Van der Veur, D., Vrethem, K., Titley, G., Tóth, G. (2007). Gender Matters. A manual on addressing gender-based violence affecting young people. Council of Europe
<http://eycb.coe.int/gendermatters>

Mediterranean Institute of Gender Studies (2012). Youth4Youth: A manual for Empowering young people in preventing gender-based violence through peer education.
www.medinstgenderstudies.org/wp-content/uploads/Y4Y-Manual_digital_v12.pdf

Methode

BERUFE DURCH DIE GENDER-BRILLE

Gegenstand der Methode

Gender-sensitiver Ansatz bei der Analyse der Darstellungen von Berufen und Reflexion über eigene stereotype Einstellungen und Wahrnehmungen zu Berufen.

Zielgruppe

Diese Methode wurde für Lehrer_innen, Berufsberater_innen und Mitarbeiter_innen von arbeitsmarktpolitischen Institutionen entwickelt.

Material

Flipchart, Marker, Computer und Projektor, Handouts, Kopien von Analysematerial

Vorbereitung

Handout mit folgenden Fragen:

- Was ist die Hauptbotschaft des Audio- und Bildmaterials?
- An wen richtet sich das Material? Inwiefern?
- Wie wird das Geschlecht in diesen Materialien dargestellt?
- Wie soll das Material Jungen* ansprechen, um Jungen* für Care-Berufe zu fördern? (z.B. Kindergärtnerin, Krankenschwester).

Zeit

90 Minuten

Umsetzung und Rahmenbedingungen

Anzahl Teilnehmer_innen: 5-20.

Räume: 1 geräumiger Raum, sodass die Teilnehmenden in kleineren Gruppen arbeiten können.

Situation: Die Methode sollte vorzugsweise im ersten Teil des Workshops durchgeführt werden. Da die Methode Raum für eine vertiefte Diskussion über geschlechtsbezogene Wahrnehmungen von Berufen, soziale Einflüssen und die Rolle von Schule, Eltern, Freund_innen bei der Berufsorientierung bzw. -wahl der Schüler_innen eröffnet, ist ein vergleichsweise hohes Maß an Konzentration erforderlich.

Die Methode basiert auf der Analyse von Materialien zur Berufsorientierung, die für das Projekt Boys in Care gesammelt wurden. Die Teilnehmenden haben zunächst die Möglichkeit, einen Teil des Materials (Audio- und anderes Material aus Schulbüchern/Handbüchern für Lehrer_innen) anzuschauen und dann das Material in kleineren Gruppen und dann gemeinsam in einer Plenarsitzung zu analysieren.

Anleitung

Einführung und Präsentation der Methode: Die Methode ermutigt die Teilnehmer_innen, über Berufe nachzudenken und sich mit Geschlechterstereotypen und geschlechtsbezogenen Wahrnehmungen in Bezug auf Berufe auseinanderzusetzen.

Anschauen des Materials (Videos, Lehrmaterialien, etc.).

Individuelle Arbeit: Die Teilnehmenden erhalten Handouts mit Fragen:

- Was ist die Hauptbotschaft des Audio- und Bildmaterials?
- An wen richtet sich das Material? Inwiefern?
- Wie wird das Geschlecht in diesen Materialien dargestellt?

- Wie soll das Material Jungen* ansprechen, um Jungen* für Care-Berufe zu fördern? (z.B. Kindergärtnerin, häusliche Betreuerin)

Notizen machen und Antworten schreiben.

In kleineren Gruppen arbeiten: Die Teilnehmenden tauschen ihre Antworten aus und entscheiden, wer der gesamten Gruppe in der Plenarsitzung Bericht erstattet.

Plenarsitzung: Sammeln Sie die Antworten aus allen Gruppen und schreiben Sie sie auf ein Flipchart. Diskutieren Sie die wichtigsten Schlussfolgerungen und innovativen Wege zur Förderung von Jungen* in Care-Berufen. Im letzten Teil der Plenarsitzung sehen und diskutieren die Teilnehmenden auch einige Materialien aus anderen Ländern.

Ziele der Methode

Ziel der Methode ist es, über Berufe aus der geschlechtssensiblen Perspektive nachzudenken und für Gruppen von Lehrer_innen und Berufsberater_innen geeignete Wege zu finden, wie sie durch ihre berufliche Tätigkeit Jungen* für Care-Berufe (und Mädchen* für Berufe in der Wissenschaft, IKT) fördern können.

Welche Bedeutung hat die Kategorie Geschlecht bei dieser Methode?

Die Methode ermöglicht es den Teilnehmer_innen, über geschlechtsspezifische Normen und Stereotypen im Zusammenhang mit der Darstellung von Berufen nachzudenken. Darüber hinaus adressiert die Methode auch eigene Wahrnehmungen, Stereotypen über Geschlechter. Ziel ist es, zu reflektieren, wie die eigene Arbeit mit Jugendlichen zur Berufsorientierung geschlechtssensibler gestaltet werden kann.

Inwiefern erweitert die Methode die Vorstellungen über die beruflichen Möglichkeiten von Jungen*?

Die Analyse des Materials verweist direkt auf die geschlechtsbezogenen Darstellungen von Berufen und mit einer Diskussion können neue Ideen und Wege zur Förderung von Jungen* für Care-Berufe entwickelt werden.

Inwiefern erweitert die Methode Handlungsspielräume?

Mit einem geschlechtssensiblen Ansatz bei der Analyse von Material über Darstellungen von Berufen werden Teilnehmer_innen dazu ermutigt, über Berufe durch eine geschlechtssensible Brille nachzudenken.

Variationen

Das zu analysierende Material hängt von der Wahl des_der Workshop-Moderator_in ab.

Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken

Das Risiko der Stärkung von Geschlechterstereotypen in Bezug auf Care-Arbeit. Es stellt sich die Frage, warum wir Männer in Care-Berufen brauchen. Dazu ist eine kritische Reflexion zu Beginn der Methode wichtig.

Quellen der Methode

Die Methode wurde von Živa Humer (Peace Institute, Ljubljana) für Jungen* in Care-Berufen entwickelt.

Methode

THESENBAROMETER ZU GESCHLECHT & BERUF

Gegenstand der Methode

Einführung in das Thema, Austausch von Positionen, Kennenlernen von Positionen innerhalb der Gruppe, Einstieg zum Nachdenken.

Zielgruppe

14 Jahre und älter.

Umsetzung und Rahmenbedingungen

Teilnehmende: 10 - 16.

Situation

Starter für ein Seminar

Material

Thesen (siehe unten); Papierbögen: eines sagt "JA" ("einverstanden"), das andere sagt "NEIN" ("nicht einverstanden"), Tonband.

Zeit

Flexibel zwischen 15 und 60 Minuten (je nach Anzahl der Thesen, mit und ohne Reflexion etc.)

Räume

Ein Raum. Groß genug, dass sich alle Teilnehmenden vorwärts bewegen können (maximal ca. 15 Schritte).

Anleitung

Platzieren Sie die "JA"/"NEIN" an den gegenüberliegenden Seiten des Raumes und räumen Sie den Zwischenraum auf. Am besten ist ein relativ langer Spaziergang dazwischen (z.B. mindestens 5m für 10 Teilnehmer_innen).

Bitten Sie die Gruppe aufzustehen, während Sie es erklären: "Die folgende Aktivität dient dazu, Ihre persönliche Sicht auf das Thema kennenzulernen, zu Ihrer Meinung Position zu beziehen und diese zu begründen, die Meinungen der anderen kennenzulernen und darüber nachzudenken. Ich werde einige Sätze vorlesen, und Sie werden gefragt, ob Sie zustimmen oder nicht. Nach jedem Satz (oder jeder Arbeit) müssen Sie entscheiden, ob Sie zustimmen (dann gehen Sie auf das "JA" zu) oder nicht (dann gehen Sie auf das "NEIN" zu). Je stärker Sie zustimmen, desto näher kommen Sie dem "JA" und umgekehrt. Es gibt eine unsichtbare Linie in der Mitte, was bedeutet, dass Sie neutral sind, weder ja noch nein. Stellen Sie sich dort auf, wo Sie sich am wohlsten fühlen. Wenn alle in Position sind, werde ich einige von ihnen um ihre Meinung bitten: "Warum stehen Sie da?" Bitte geben Sie Ihre in maximal 2-3 Sätzen an, bevor wir zur nächsten These übergehen."

Die Trainer_innen sollten mindestens 3 Thesen vorbereiten, besser 5-6. Die Anzahl hängt sehr stark von der Gruppenatmosphäre ab. Lesen Sie die 1. These, bitten Sie die Teilnehmer_innen, "ihre" Position einzunehmen. Fragen Sie einige Teilnehmer_innen (ca. 3) wieso sie dort stehen. Achten Sie darauf, dass sie nicht aufeinander reagieren und eine kontroverse Dynamik auslösen. Nach 3 bis 5 Antworten beginnt eine weitere Runde. Beginnen Sie von vorne, indem Sie eine andere These lesen. Befragen Sie jetzt verschiedene Leute.

Nach der letzten These bitten Sie die Gruppe, sich wieder hinzusetzen. Thesen (Beispiele):

- Männer wählen ihren Beruf nach dem Gehalt.
- Frauen wählen ihren Beruf nach den sozialen Auswirkungen.

- Care-Arbeit ist für Frauen natürlicher als für Männer.
- Männer als Pädagogen haben keinen grundsätzlich anderen Arbeitsstil als Frauen.
- Jungen* brauchen mehr männliche Erzieher.
- Viele männliche Krankenschwestern sind von dem Vorurteil, schwul zu sein, betroffen.
- Care-Berufe bieten sichere Bedingungen
- Männer in Care-Berufen haben bessere Chancen auf Work-Life-Balance als Männer, die keine Care-Berufe ausüben.
- Männer profitieren davon, wenn sie Care-Berufe ausüben
- Männer profitieren davon, in Väterkarenz zu gehen

Ziele der Methode

Einstieg in das Thema, Austausch von Positionen über Geschlechterrollen, kritische Reflexion von geschlechtsbezogenen Arbeitsplätzen, Nutzen von Care Jobs.

Welche Bedeutung hat die Kategorie Geschlecht bei dieser Methode?

Genderaspekte und Gender-Gefälle sind zentrale Aspekte dieser Methode. Die Teilnehmer_innen können positive und negative Aspekte aus verschiedenen Berufen erfahren. Die Methode kann helfen, mit der Idee der sogenannten „Frauenberufe„ und „Männerberufe“ zu brechen. Es hilft den Teilnehmer_innen, geschlechtsspezifische Aspekte zu verstehen.

Inwiefern erweitert die Methode die Vorstellungen über die beruflichen Möglichkeiten von Jungen*?

Jungen* können verschiedene Aspekte der Care-Arbeit erleben. Die Vorteile des Pflegeberufs werden sichtbar. Das traditionelle Modell der Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern wird kritisch reflektiert.

Inwiefern erweitert die Methode Handlungsspielräume?

Die Methode unterstützt Einzelpersonen bei der Entscheidungsfindung über Berufe

Variationen

Die Methode eignet sich für vielfältige Themen und wird auch vielseitig eingesetzt (politische Bildung, Jugendarbeit, Organisationsentwicklung etc.). Zum jeweiligen Thema lassen sich passende Thesen finden oder entwickeln.

Nachbereitung

Sie können direkt nach dem Thesenbarometer zur nächsten Aktivität übergehen. Es gibt keine Verpflichtung, die Methode zu reflektieren, obwohl es besser ist, sich etwas Zeit zum Nachdenken zu nehmen. Sie können die Reflexion mit der offenen Frage "Wie hat Ihnen diese Methode gefallen" oder "Was war neu/überraschend für Sie?" öffnen. Stellen Sie möglichst sicher, dass Informationen zu den Themen jeder These gegeben werden können..

Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken

Der_die Trainer_in sollte eine moderate, neutrale Haltung einnehmen. Niemand ist verpflichtet, seine_ihre Position zu begründen (sollte aber dazu ermutigt werden). Die Aktivitätsstruktur ist offen für viele übergreifende (potentiell kontroverse) Themen, abhängig von Ihren Thesen, von der Organisationsentwicklung bis hin zu politischen Themen.

Quellen der Methode

Blum, H., Knittel, G.: Training zum gewaltfreien Eingreifen gegen Rassismus und rechtsextreme Gewalt. Köln 1994.

Methode

DIE JUNGEN*/MÄDCHEN* IN MEINER KLASSE/GRUPPE

Gegenstand der Methode

Diversität von Jungen* und Mädchen*; Unterschiede werden sichtbar

Zielgruppe

Lehrer_innen, Pädagog_innen, Multiplikator_innen

Material

Arbeitsblatt (s. Anhang)

Vorbereitung

Erstellen Sie genügend Kopien des Arbeitsblattes entsprechend der Gruppengröße.

Zeit

30 – 120 Minuten

Umsetzung und Rahmenbedingungen

Teilnehmendenzahl: bis zu 20

Räume: Ggf. Platz für Kleingruppenarbeit

Situation: Projektarbeit mit (Jungen*- und Mädchen*-) Gruppen

Anleitung

Die Teilnehmer_innen einer Fortbildung/eines Trainings erhalten für die Einzelarbeit das Arbeitsblatt „Die Jungen*/Mädchen* meiner Gruppe“. Ihre Aufgabe ist es, die Jungen*/Mädchen* einer konkreten Gruppe, mit der sie arbeiten auf dem Blatt einzutragen und die in der Mitte stehenden Fragen zu beantworten. Machen Sie in der Anleitung stark, dass es in der Übung darum geht, den Blick auf individuelle Unterschiede zwischen Jungen* oder Mädchen* innerhalb der Gruppe der Jungen* oder Mädchen* zu lenken und die Verhältnisse innerhalb der Gruppen sichtbar zu machen.

Weisen Sie in der Anleitung auch darauf hin, dass Erklärungen die auf unterschiedliche soziale Positionierungen der Jungen*/Mädchen* verweisen durchaus erwünscht sind der Blick aber auch zunächst auch ganz beschreibend auf die einzelnen Jungen*/Mädchen* gerichtet sein kann. Geben Sie genügend Zeit für die Analyse – mindestens 30 Minuten. Lassen sie die Arbeitsblätter entweder anschließend in der Gesamtgruppe vorstellen und fragen Sie dabei nach neuen Erkenntnissen oder Gedanken über einzelne Jungen* oder Mädchen* bzw. auch in Bezug auf Gruppendynamiken oder lassen Sie Kleingruppen bilden, in denen die Einzelarbeiten ausgetauscht und besprochen werden. Die Gesamtgruppe wäre im Anschluss wiederum der Ort, an dem besondere Ergebnisse der Kleingruppen zusammengetragen werden.

Die auf dem Arbeitsblatt angegebenen Fragen lauten:

1. Wer sind diese Jungen*? Was macht sie aus?

Hier sind die einzelnen Jungen* in ihrer Individualität gemeint.

2. Was verbindet die Jungen*? Was unterscheidet, was trennt sie?

Hier sind die Verhältnisse zwischen den Jungen* Eurer Gruppen gemeint.

Zusätzlich können eventuell folgende Fragen hilfreich sein (die nicht alle einzeln beantwortet werden müssen):

Welche Erfahrungen bringen die Jungen* oder Mädchen* mit? (Wo und wie aufgewachsen, Geschwister, Ausgrenzungs- und Gewalterfahrungen)
Wie präsentieren sich die Jungen* oder Mädchen* mir gegenüber?
Was haben die Jungen* oder Mädchen* miteinander zu tun? Haben sie was miteinander zu tun?
Wie stabil sind die Freundschaften in der Gruppe?
Sehe ich Hierarchien zwischen den Jungen* oder Mädchen*?
Habe ich Vermutungen bezüglich des Systems hegemonialer Männlichkeit (wer ist eher Träger "hegemonialer" Männlichkeit, wer eher von "untergeordneter" Männlichkeit) oder normativer Weiblichkeit (Wer ist Vertreterin einer normativen Weiblichkeit, wer eher von „abweichender“ Weiblichkeit)?
Habe ich einen Blick für die unterschiedlichen Erfahrungen, die die Jungen* oder Mädchen* mitbringen?
Wen nehme ich wahr, wer bekommt wie viel Aufmerksamkeit von mir? Wo gehen meine Sympathien hin?
Welche Jungen* oder Mädchen* fordern mich besonders heraus? Was fordert mich an ihnen heraus?

Fordern Sie die Teilnehmenden auf, sich Zeit und Ruhe zu nehmen, um die Jungen* oder/und Mädchen* der Klassen und/oder Gruppen zu betrachten und genau hinzuschauen, wie es den unterschiedlichen Jungen* oder Mädchen* geht oder wie sich Beziehungen gestalten.

Ziele der Methode

Die Übung hilft, die Dynamik in Gruppen von Jungen*/Mädchen* zu verstehen, insbesondere in geschlechtshomogenen Gruppen. Ebenso kann sie Zusammenhänge zwischen Individualität, Gruppenzugehörigkeit, Homogenisierungen und der daraus resultierenden Dynamik (z.B. Druck zur Normkonformität) vermitteln und die Möglichkeiten erweitern, diese positiv zu beeinflussen.

Welche Bedeutung hat die Kategorie Geschlecht bei dieser Methode?

Die Homogenisierung von Gruppen nach Geschlecht wird durch diese Methode in Frage gestellt und eröffnet einen Raum, um die Vielfalt und den Unterschied zwischen einzelnen Kindern/Jugendlichen zu sehen, der im Alltag vielleicht nicht so leicht zu sehen ist. Auch gibt die Methode Raum, über die eigene Beziehung zu Kindern/Jugendlichen nachzudenken und wie diese durch bestimmte Muster oder Erwartungen modelliert wird.

Inwiefern erweitert die Methode Handlungsspielräume?

Die Methode erhöht die Sensibilität für die unterschiedlichen Verhaltensweisen (auch von Jungen*) und sensibilisiert pädagogische Fachkräfte, dieses Verhalten als Teil der Realität von Jungen* zu sehen und zu akzeptieren.

Variationen

Geben Sie genügend Zeit für die Analyse - mindestens 30 min. Sie lassen dann entweder alle ihr Arbeitsblatt für die ganze Gruppe präsentieren und fragen nach neuen Einsichten oder Gedanken zu bestimmten Jungen*/Mädchen* oder zur Gruppendynamik. Oder Sie teilen die Gruppe in kleinere Gruppen auf, in denen die Arbeit aller geteilt und diskutiert wird. Danach sollen in der gesamten Gruppe spezielle Ergebnisse gesammelt werden. Bitte nehmen Sie sich Zeit und Ruhe, um über die Jungen*/Mädchen* Ihrer Klassen und Gruppen nachzudenken und sich genau anzusehen, wie die verschiedenen Jungen* und Mädchen* sind und wie ihre Beziehungen aufgebaut sind.

Quellen der Methode

Die Jungen meiner Schulklasse oder (sozialen) Gruppe
1. Wer sind sie? Was macht sie aus?
2. Was verbindet sie? Was unterscheidet / trennt sie?

Die Mädchen in meiner Schule / Schulklasse
1. Wer sind sie? Was macht sie aus?
2. Was verbindet sie? Was unterscheidet / trennt sie?

Methode

JOB-MASTER-QUIZ (auch bekannt als Mannopoli bzw. Lebensopoli)

Gegenstand der Methode

Vorteile von Careberufen, Caring Masculinities, Genderaspekte

Zielgruppe

12 Jahre und älter

Umsetzung und Rahmenbedingungen

Anzahl der Teilnehmenden: 4 - 20

Situation

Diese Methode passt in jeder Situation und zu jeder Tageszeit. Sie funktioniert auch als Abschluss.

Material

Tafel, Poster oder Flipchart, etwas zum Schreiben, z.B. Stifte; etwas zum Werfen (z.B. Ball); Handzettel.

Vorbereitung

Blätter mit Fragen; einfache Blätter aus Papier; Stifte, eine Uhr.

Zeit

20 Minuten

Raum

Groß genug, um Teams zu bilden.

Anleitung

Schreiben Sie das Raster der Punkte auf Tafel, Poster oder Flipchart. Beachten Sie, dass die Felder groß genug sein sollten, um mit dem Ball zu punkten.

Aufteilung in kleine Teams (z.B. ‚X‘, ‚Y‘, ‚Z‘).

Bitte Sie jedes Team, einen Namen für das Team zu finden.

Schreiben Sie die Namen der Gruppen auf und lassen Sie etwas Platz zum Zählen der Punkte.

Jede Gruppe erhält ein Blatt mit den Fragen, einen Stift und einige Blätter Papier zum Schreiben.

Auf dem Blatt mit den Fragen sehen die Teilnehmenden, wie viel Punkte jede Frage wert ist.

Ein Mitglied des Teams X wirft den Ball zum Punkt-Raster (das sich auf der Tafel befindet).

Trifft der Ball z.B. das Feld mit der Nummer A20 an, muss ein Mitglied des Teams Y die Frage A20 lesen und das Team X muss sie beantworten. Die anderen Gruppen müssen entscheiden, ob Team X die Punkte bekommt. In solchen Situationen braucht es eine_n Moderator_in. Die Zahl, die getroffen wurde, gibt an, wie viele Punkte die Frage wert ist, z.B. A20 bedeutet 20 Punkte.

Die Gruppe mit den meisten Punkten gewinnt. Nachdem eine Frage beantwortet wurde, kreuzen Sie sie auf dem Brett an.

Notwendig zu erwähnen. Die Rollen im Team ändern sich: Jede Person stellt die Frage, wirft den Ball, etc. mindestens einmal. Die ganze Gruppe muss die Fragen beantworten (außer die Frage sagt etwas anderes).

1. Tipp: Sie können die Reihenfolge der Fragen an die Teams ändern. Sie beginnen z.B. mit Gruppe X, dann Y, dann Z. Die nächste Runde beginnen Sie mit Z oder Y. Das macht das Quiz spontaner.

2. Tipp: Es liegt an Ihnen, ob Sie für jede oder einige Fragen ein Zeitlimit setzen.

Ziele der Methode

Reflektion über Arbeitsplätze, Genderaspekte, neue Ideen für Arbeitsplätze; eine größere Vielfalt an Berufsmöglichkeiten; ein differenzierter Blick auf die Karriereziele und Leistungen der bezahlten Care-Arbeit; Fairness in der Zusammenarbeit in Teams und Punktevergabe an andere Teams.

Welche Bedeutung hat die Kategorie Geschlecht bei dieser Methode?

Genderaspekte und Berufe sind zentrale Aspekte dieser Methode. Die Teilnehmer_innen können positive und negative Aspekte aus verschiedenen Berufen erfahren. Die Methode kann helfen, mit der Idee der so genannten Frauen- und Männerberufe zu brechen. Es hilft den Teilnehmer_innen, geschlechtsbezogene Aspekte zu verstehen.

Inwiefern erweitert die Methode die Vorstellungen über die beruflichen Möglichkeiten von Jungen*?

Die Jungen* bekommen Ideen zu verschiedenen Berufen und reflektieren über Berufe, Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Inwiefern erweitert die Methode Handlungsspielräume?

Die Methode unterstützt Einzelpersonen bei der Entscheidungsfindung über Berufe und gibt Anregungen für unterschiedliche Familienlebensweisen und Arbeitsweisen.

Variationen

Das Quiz kann modifiziert werden, um neue und/oder spezifische Fragen und kreative Spielmöglichkeiten.

Nachbereitung

Passt zu jeder Methode.

Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken

Es kann vorkommen, dass sich die Teilnehmer_innen nur auf das Gewinnen konzentrieren und nicht auf das Thema selbst. Behalten Sie dies im Auge. Es besteht immer die Gefahr, dass (neue) Stereotypen entstehen, also achten Sie auf eine gute Moderation.

Quellen der Methode

Die Methode wurde unter dem Namen „Mannopoli“ in der Heimvolkshochschule Alte Molkerei Frille entwickelt. Es ist auch eine digitale Version erhältlich: <https://neue-wege-fuer-jungs.de/Neue-Wege-fuer-Jungs/Praxis/Didaktische-Medien/Mannopoli>.

Fragen:

A20 Gib vier Jobs an, von denen du denkst, dass sie typisch für Frauen sind! Nenne einen Grund, warum du das denkst!

A40 Du wirst Vater und in Karenz gehen. Wo bekommst du Informationen und Unterstützung?

A60 Nenne sechs Jobs in der Sozialarbeit!

A80 Was bedeutet geschlechtsspezifisches Lohngefälle?

A100 Fordere eine Person deines Teams zu einem Rollenspiel auf: Du bist eine Frau bei einem Vorstellungsgespräch. Frage nachher: Was war einfach? Was war schwer?

B20 Nenne vier Jobs, von denen du denkst, dass sie typisch für Männer sind! Nenne einen Grund, warum du das denkst!

B40 Nenne fünf Beispiele für unbezahlte Arbeit!

B60 Mach ein Interview mit einem Teammitglied: Vor und Nachteile von sozialen Berufen!

Frage nachher: Was war einfach? Was war schwer?

B80 In der Gruppe diskutieren: Vor und Nachteile von Teilzeitarbeit als Mann.

B100 Fordere eine Person deines Teams zu einem Rollenspiel auf: Du bist ein Mann bei einem Vorstellungsgespräch. Frage nachher: Was war einfach? Was war schwer?

C20 Nenne sechs Arbeitsplätze im Gesundheitswesen!

C40 Was bedeutet Care-Berufe? Gib eine Definition und ein Beispiel!

C60 Führe ein Interview mit einem Teammitglied: Vor und Nachteile von Gesundheitsberufen! Frage nachher: Was war einfach? Was war schwer?

C80 In der Gruppe diskutieren: Vor und Nachteile der Arbeitsteilung im Haushalt.

C100 Diskutiere in der Gruppe: Warum gibt es deiner Meinung nach einen Unterschied zwischen typischen Berufen für Männer und Frauen?

D20

D40

D60

D80

D100

A20

B20

C20

D20

A40

B40

C40

D40

A60

B60

C60

D60

A80

B80

C80

D80

A100

B100

C100

D100

Methode

EIN TYPISCHER TAG IM ALTER VON 30

Gegenstand der Methode

Hilft, die eigenen Erwartungen an die Zukunft und die zukünftigen Lebenspläne in Bezug auf Arbeit und Beziehungen zu reflektieren.

Zielgruppe

Jugendliche und Kinder ab 12 Jahren.

Material

Stifte und Papier.

Vorbereitung

Überlegen Sie, welche Fragen Sie der Gruppe, mit der Sie arbeiten, stellen sollen.

Zeit

Ca. 45 Minuten, je nach Gruppengröße.

Rahmenbedingungen

Anzahl der Teilnehmer_innen: 6-10

Ein Raum

Situation: Die Gruppe sollte bereits etwas Vertrauen zueinander aufgebaut haben.

Anleitung

Verteilen Sie Stifte und Papier an alle Teilnehmer_innen.

Die Teilnehmenden sollten in einer entspannten Position sitzen und wenn sie wollen, können sie die Augen schließen.

Die Moderator_innen stellen nun einige Fragen über eine imaginäre Zukunft der Jungen*, wenn sie 30 Jahre alt sind:

Wann stehst du auf?

Wo gehst du hin?

Wer sitzt neben dir?

Bist du allein?

Wo und was isst du zum Frühstück?

Wo arbeitest du?

Wie geht es deinen Mitarbeiter_innen?

Hast du Kinder?

Wie viel Zeit verbringst du täglich mit der Betreuung deiner Kinder?

Etc.

Je mehr Fragen die Moderator_innen stellen, desto detaillierter wird die Zukunftsvision der Teilnehmenden sein.

Nach diesem ersten Schritt erhalten die Teilnehmenden 5-10 Minuten Zeit, um aufzuschreiben, wie sie sich einen typischen Tag in ihrem Leben im Alter von 30 Jahren vorstellen.

Die Ergebnisse können den anderen Teilnehmer_innen vorgestellt werden und eine Diskussion über die Methode kann durch die folgenden Fragen angestoßen werden:

Ist das eine schöne oder nicht so schöne Perspektive für deine Zukunft?

Was war interessant, überraschend oder neu an den Perspektiven der anderen Teilnehmenden?

Glaubest du, dass du erreichen könntest, was du dir vorgestellt hast und was brauchst du dafür?

(Im Sinne von Ausbildung, Berufserfahrung, finanzieller Unterstützung, sozialem Umfeld usw.).

Ziele der Methode

Die Methode zielt darauf ab, Jungen* für eigene Zukunftsperspektiven zu sensibilisieren. Dies kann eine Grundlage sein, um stereotype Vorstellungen über bezahlte und unbezahlte Arbeit zu hinterfragen und den Jungen* zu helfen, sich ein klareres Bild von ihren Ideen und Perspektiven zu machen.

Inwiefern erweitert die Methode Handlungsspielräume?

Die Methode kann Fragen dazu aufwerfen, wie die Care-Arbeit verteilt ist und welche Berufe Jungen* anstreben. Es besteht z.B. die Möglichkeit, das Alleinverdiener-Modell zu hinterfragen und unterschiedliche Rollenerwartungen von Jungen wahrzunehmen und zu reflektieren.

Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken

Bevor man mit der Methode beginnt, kann es sinnvoll sein, klarzustellen, dass die Perspektiven der Jungen* realistisch sein sollten. Also sollten sie nicht so aussehen: Aufwachen um 11 Uhr, um ein Schloss zu kaufen, 12 Uhr Flug nach New York mit privatem Jet, um ein neues Hip-Hop-Album aufzunehmen, und so weiter.

Es ist möglich, dass die Teilnehmenden nach den Methoden Angst um ihre Zukunft äußern (z.B. durch Krankheit, Arbeitslosigkeit, Krieg, etc.).

Quellen der Methode

Miguel Diaz und Rolf Tiemann (2006): Methoden zur Förderung sozialer Kompetenzen und zur Berufs- und Lebensplanung von Jungen*. Ein Reader für die soziale Gruppenarbeit mit Jungen* erstellt vom Bremer Jungen* Büro und dem Projekt Neue Wege für Jungs. Bielefeld, S. 31-32. <https://www.schulentwicklung.nrw.de/q/upload/Gender/Methodenreader.pdf>

Methode

AUFWACHEN IN EINEM ANDEREN GESCHLECHT

Gegenstand der Methode

Sensibilisierung für die Themen Wahrnehmung, Ressourcen und Restriktionen, denen Menschen aufgrund von Geschlecht oder sexueller Orientierung ausgesetzt sind; Verständnis für dichotome und stereotype Zuschreibungen nach Geschlecht sowie geschlechtsbezogene Machtstrukturen; Reflexion des eigenen Verhaltens, aber auch des Verhaltens anderer und der Organisationsstrukturen, in denen wir z.B. in Schulen arbeiten.

Zielgruppe

Erwachsene verschiedener Berufe. Bisher wurde sie bei Lehrer_innen und Sozialarbeiter_innen eingesetzt, kann aber auch für andere Zielgruppen genutzt werden.

Material

Handout, bewegliche Wand, Karten zum Beschriften.

Vorbereitung

Handouts für alle Teilnehmenden:

Du bist eine Person mit...
<input type="radio"/> einem anderen Geschlecht
<input type="radio"/> einer anderen sexuellen Orientierung

Zeit

Insgesamt 120-150 Minuten: Einführung 15', Einzelarbeit 15', Kleingruppen 45', Plenum 60'.

Umsetzung und Rahmenbedingungen

Anzahl der Teilnehmenden: 4-20.

Ein Raum und zusätzliche Räume für Kleingruppenarbeit.

Situation: Die Gruppe sollte bereits etwas Vertrauen zueinander aufgebaut haben.

Anleitung

Einführung und Vorstellen des Ablaufes der Methode. Die Betonung liegt dabei auf dem Imaginieren von Veränderungen in einem anderen Geschlecht bzw. einer anderen sexuellen Orientierung insbesondere im eigenen Arbeitsbereich. Dies kann z.B. auch mit Hilfe einer kleinen Traumreise angeleitet werden. Um einer Dichotomisierung (= Verengung auf ausschließlich zwei Geschlechter) vorzubeugen sollte vom „Aufwachen in einem anderen Geschlecht“ gesprochen werden und nicht von dem anderen Geschlecht.

Einzelarbeit: Anhand der Leitfragen aus dem Handout machen sich die Teilnehmenden Notizen zu ihren Antworten.

Kleingruppen. In möglichst homogenen Gruppen des gewählten Geschlechts und der sexuellen Orientierung von max. 4 Personen tauschen sich die Teilnehmenden über ihre Ergebnisse und Vorstellungen aus.

Plenum. Ergebnisse einsammeln und mit Hilfe von Metaplinkarten an einer Stellwand nach der Struktur ausgewählter Leitfragen sortieren:

Spalte: Gewähltes Geschlecht (männl., weibl., andere)/gewählte sexuelle Orientierung

Zeile: Veränderungen bei den Kolleg_innen, Schüler_innen, bei mir selber; Habe ich mehr/weniger Einfluss? Wo verbessert/verschlechtert sich meine Situation?

Ziele der Methode

Die Methode eignet sich für Gruppen, um über die Handlungsmöglichkeiten der eigenen Situation und der von anderen zu reflektieren. Dabei geht es darum, zu reflektieren, inwieweit die eigene Arbeit abhängig ist von vergeschlechtlichten Strukturen, Bedingungen und Wahrnehmungen von sich und anderen.

Welche Bedeutung hat die Kategorie Geschlecht bei dieser Methode?

Diese Methode befasst sich mit Machtverhältnissen bezüglich Geschlecht und mit der Frage, wie das Geschlecht die alltäglichen Aktivitäten durch unser eigenes Verhalten und unsere Wahrnehmung sowie die anderer beeinflusst. Die Methode eröffnet einen Raum, um über diese Dynamik nachzudenken und einfühlsamer für die Situation anderer Menschen zu werden, sowie über Stereotype, die Menschen über Menschen unterschiedlichen Geschlechts und sexuelle Orientierungen haben, nachzudenken.

Variationen

Auch andere Diversitäts-Kategorien können gewählt werden, wie z.B. Religion oder sozialer Hintergrund.

Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken

In unserem täglichen Leben unterscheiden wir oft nicht zwischen physischen und sozialen Merkmalen von Geschlecht. Die Methode eignet sich, um schnell in Diskussionen darüber einzutauchen, wie sich Menschen in Situationen fühlen und wie sie sich selbst und die Situation und Bedingungen anderer wahrnehmen. Es erfordert einen spielerischen, phantasievollen Blick auf die eigene Situation einschließlich ihrer Möglichkeiten und Zwänge, da wir uns vorstellen, was in der neuen Situation besser oder schlechter sein wird. Oft werden die Einschränkungen im eigenen Leben auf die Freiheiten anderer Gruppen projiziert, z.B. "Endlich muss ich mich einmal nicht darum kümmern, was ich trage". Dadurch gibt es eine Tendenz, wahrgenommenes Verhalten in stereotypere Kategorien einzuordnen, entweder als männliches oder weibliches Verhalten, als Frau bin ich so (und nicht anders), als Mann bin ich so (und nicht anders). Es geht nicht so sehr um die Stereotypen selbst, sondern darum, sie als Stereotypen wahrnehmen und darüber sprechen zu können und nicht als wahrgenommene Realität oder Wahrheit.

Die Methode regt die Diskussion um Körper und Geschlecht an: Die Teilnehmenden wechseln oft zwischen physischen Markern und sozialen Situationen. Dies kann genutzt werden, um ein tieferes Gespräch über die Verkörperung von Geschlecht und geschlechtsbezogenem Verhalten zu beginnen. Es kann helfen, die geschlechtsbezogenen Strukturen von Organisationen aufzudecken und darüber zu sprechen. Die Methode erfordert es, verschiedene Ebenen im Auge zu behalten: Die Organisationsstruktur des Arbeitsplatzes, die Kolleg_innen, die Schüler_innen. Die Methode kann intersektional erweitert werden.

Quellen der Methode

Mündliche Überlieferung. Die Methode wurde weiterentwickelt in den Projekten: Dialogue Between the Genders, GemTrEx – Gender Mainstreaming for Trainers and Expert and Jungen*arbeit und Schule (Boyswork and school).

Methode

REAL MEN – ECHTE MÄNNER

Gegenstand der Methode

Vielfalt der Männlichkeiten und Geschlechterstereotype aufzeigen. Realitätsnahe Vorstellungen von Männlichkeiten (beziehungsorientiert) entwickeln.

Zielgruppe

Jungen* (12 und älter) sowie Lehrer_innen, Ausbilder_innen, Berater_innen - alle, die mit Jungen* arbeiten. Kann (insbesondere bei Erwachsenen) auch in gemischtgeschlechtlichen Settings durchgeführt werden, allerdings sind bei Jugendlichen reine Jungen*gruppen sinnvoll.

Zeit

20-50 Minuten, je nach Intensität der Diskussion und Nachbereitung.

Benötigtes Material

Pro Teilnehmer_in ein A4-Blatt und Stift. Flipchart und Stifte.

Räume

Ein Raum, z.B. Klassenzimmer

Anleitung

Jeder Junge bekommt ein A4-Blatt und einen Stift.

Anleitung: „Bitte schreibt eine ‚1‘ rechts oben auf das Blatt Papier. Wir wollen uns heute mit dem Thema „richtige Männer“ beschäftigen. Ihr alle wisst, dass es eine Menge an Erwartungshaltungen gibt, die nicht nur an Frauen sondern auch an Männer gestellt werden. Ich bitte euch nun ein paar Minuten still zu überlegen, welche Eigenschaften ihr kennt, wie ein „richtiger Mann“ zu sein hat. Anschließend schreibt ihr so viele dieser Eigenschaften wie möglich auf eine Seite des Blattes, die Seite mit der ‚1‘. Ich bitte euch für die gute Lesbarkeit in Blockbuchstaben zu schreiben.“

Wenn dieser Teil erfolgt ist folgt eine zweite Phase, in etwa so moderiert: „Nun bitte ich Euch das Blatt umzudrehen und eine ‚2‘ auf den rechten oberen Rand zu schreiben. Nun bitte ich Euch, an einen Mann* oder Jungen* zu denken, den ihr persönlich kennt und mögt. Überlegt wieder ein paar Minuten welche Eigenschaften dieser hat. Was mögt ihr an ihm? Anschließend schreibt bitte auf diese Seite des Blattes wieder in Blockbuchstaben diese Eigenschaften auf – und auch wieder so viele wie möglich.“

Wenn die Jungen* dies getan haben werden sie gebeten die Blätter zu einem Papierball zusammenzuknüllen und eine „Papierballschlacht“ zu beginnen, wobei sie einander sitzend mit den Bällen werfen dürfen. Nach ein paar Minuten stoppt die Gruppenleitung das Herumwerfen und bittet nun jeden der Jungen*, ein Blatt zu nehmen und es auseinanderzufalten. Nun werden die Jungen* gebeten sich die Blätter auf Seite ‚1‘ und ‚2‘ anzusehen und die beiden Seiten für sich zu lesen. In einer ersten Auswertung werden die Jungen* gebeten, die Worte auf den Seiten ‚1‘ und ‚2‘ laut vorzusagen und die Gruppenleitung notiert diese auf einem Flipchart. Häufig ist es so, dass deutliche Unterschiede zwischen den Kategorien „Richtige Männer“ und „Reale Männer“ bestehen.

Hinterher kann mit einer vertiefenden Auswertung begonnen werden, indem die jeweiligen Begriffe auf der Tafel/dem Flipchart gesammelt werden. Explizit oder implizit können dabei etwa folgende Diskussionsfragen erkenntnisleitend sein:

- Wie kommt es zu diesem Unterschied zwischen erwarteten Eigenschaften und realen Eigenschaften?

- Wem nützen und wem schaden diese erwarteten Bilder?
- Was ist den Jungen* wichtiger, die eigene Person oder das Erfüllen eines Männerbildes?

Ziele der Methode

Thematisieren von Erwartungshaltungen die an „richtige Männer“ gestellt werden; reflektieren worin sich diese Leitbilder von echten und realen Männern unterscheiden.

Welche Bedeutung hat die Kategorie Geschlecht bei dieser Methode?

Stereotypen und Männlichkeitsideale werden diskutiert und reflektiert.

Inwiefern erweitert die Methode die Vorstellungen über die beruflichen Möglichkeiten von Jungen*?

Durch die Reflexion von Hegemonie und Stereotypen wird der geschlechtsbezogene Charakter von Aktivitäten (auch Jobs) sichtbar gemacht. Care-Arbeit kann ein besonderer Teil der Übung sein. Traditionelle und stereotype Männlichkeitsweisen werden reflektiert, sie werden als gegensätzliche Interessen des Einzelnen sichtbar und unterliegen dem Wandel.

Variationen

Nachbereitend kann die Diskussion auch erweitert werden (ca. 25 Minuten): Bitten Sie die Teilnehmende, ihre Erkenntnisse aus dem Schreiben, Lesen und Diskutieren über "Männer im Allgemeinen" und "einen Mann, den ich mag" zu teilen.

Während der Diskussion könnten Sie darüber reden:

- Typische vs. reale Männlichkeit (Verkörperung gesellschaftlicher Konzepte, Kosten für Männer, die versuchen, sich strikt an die vorherrschenden Erwartungen der männlichen Ideologie zu halten)
- Veränderte Vorstellungen von Männlichkeit im Laufe der Zeit und Unterschiede in verschiedenen Gesellschaften
- Hegemoniale Männlichkeit vs. abgewertete Formen der Männlichkeit (Männlichkeit, die zu einem bestimmten Zeitpunkt am dominierende ist, nur wenige Männer können dem "Ideal" gerecht werden)
- Diversität innerhalb der Männlichkeiten (z.B. in Bezug auf soziale Klasse, Alter, Familienstand, ethnische Identität, Einwanderungsstatus)
- Care-orientierte Männlichkeiten (Selbstkonzepte & gesellschaftliche Strukturen, die es Männern ermöglichen/unmöglich machen, Werte der Care-Arbeit in ihrem Privat- und Berufsleben anzunehmen und umzusetzen)
- Männlichkeit und Verletzlichkeit

Kommentare, Erfahrungen, Tipps, Risiken

Da die TN hier gegenseitig die Handschriften lesen können müssen, und die Lesbarkeit auch durch das Zusammenknüllen beeinträchtigt wird, empfiehlt es sich auf die Leserlichkeit (evtl. Blockbuchstaben) klar hinzuweisen und dickere Stifte (Filzstifte) zu verwenden.

Bei der Papierballschlacht gilt es darauf zu achten dass diese wirklich im Sitzen stattfindet und sich in der Gruppe nach Möglichkeit ein ausgewogenes Verhältnis aus bewerfen und beworfen-werden einpendelt.

Quellen der Methode

Variation einer Idee von: Bissuti, Romeo/Wölfl, Georg (2013): Stark aber wie? Methodensammlung und Arbeitsunterlagen zur Jungen*arbeit mit dem Schwerpunkt Gewaltprävention
http://www.give.or.at/material/stark-aber-wie-methodensammlung-und-arbeitsunterlagen-zur-jungen*arbeit-mit-dem-schwerpunkt-gewaltpraevention/

Methode

SORGENDE MÄNNER – CARING MASCULINITIES (STATUEN-ÜBUNG)

Gegenstand der Methode

Burschen und junge Männer werden dazu ermutigt, über ihre potentielle Beteiligung an der Kinderbetreuung nachzudenken sowie über die Frage, wie Männer aktiver in die Vaterrolle eingebunden werden können. Wie stellen sich Burschen ihre Vaterrolle vor? Welche Erfahrungen haben sie mit betreuenden und versorgenden Männern gemacht?

Zielgruppe

Ab 12 Jahren.

Umsetzung und Rahmenbedingungen

Teilnehmer_innen-Zahl: 10 -16.

Situation

Diese Methode passt in jede Situation und zu jeder Tageszeit. Es braucht Raum und Zeit zum Nachdenken.

Material

Keines.

Vorbereitung

Trainer_innen sollten Informationen über Arbeitsteilung (bezahlte, unbezahlte Arbeit) und Geschlechterrollen haben.

Zeit

Durchführung: 15-30 Minuten. Nachbereitung/Diskussion 15-45 Minuten.

Räume

Ein Raum, groß genug, damit sich die Teilnehmer_innen gut bewegen (gehen) können.

Anleitung

1. Bitten Sie die Teilnehmer_innen, durch den Raum zu gehen.
2. Sagen Sie ihnen, dass, wenn sie eine Tageszeit hören, gefolgt von dem Wort "STATUE", sie in einer Position einfrieren sollten, die die Aktivität repräsentiert, die sie ausüben. Zum Beispiel, beim Wort "12 Uhr Mittag, STATUE!" sollten die Teilnehmer_innen in einer Position einfrieren, durch welche sie repräsentieren, was sie typischerweise mittags tun.
3. Sagen wir eine weitere Tageszeit, gefolgt von "STATUE!":
3:00 UHR MORGENS
10:00 UHR VORMITTAG
12:00 UHR MITTAG
15:00 UHR NACHMITTAG
22:00 UHR NACHTS
4. Bitten Sie die Teilnehmer_innen, nun in die Rolle einer 27-jährigen Frau mit einem einjährigen Kind zu schlüpfen und wiederholen Sie die Übung. Die Frau lebt in Partnerschaft mit dem Vater des Kindes.
5. Bitten Sie die Teilnehmer_innen, nun in die Rolle eines 27-jährigen Mannes mit einem einjährigen Kind zu schlüpfen und wiederholen Sie die Übung. Der Mann lebt in Partnerschaft mit

der Mutter des Kindes.

6. Bitten Sie die Teilnehmer_innen, nun in die Rolle eines 27-jährigen Mannes zu schlüpfen. Er lebt in Partnerschaft mit seiner Freundin.

Diskussion: Verwenden Sie die folgenden Diskussionsfragen, um Unterschiede zu untersuchen die sich auf die Situation eines jungen Mannes mit und ohne Kleinkind beziehen bzw. Unterschiede zwischen der Routine eines jungen Vaters und der Routine einer jungen Mutter.

- Ändert sich der Alltag, wenn ein junger Mann ein Kind zu versorgen hat?
- Ändert sich der Alltag, wenn eine junge Frau ein Kind zu versorgen hat?
- Welche Art von Betreuung leisten Frauen und Männer?
- Wer ist besser in der Betreuung von Kindern? Mann oder Frau? Macht das einen Unterschied?
- Warum beteiligen sich Männer an der Kinderbetreuung?
- Was sind die Herausforderungen des Vater-Seins?
- Was ist die positive Seite des Vater-Seins?
- Was sind die Vorteile für einen jungen Mann, der sich um sein Kind kümmert?
- Gibt es positive Vorbilder von Vätern für dich? Was kannst du von ihnen lernen?

Ziele der Methode

Bewusstsein für traditionelle Geschlechterrollen- und Arbeitsteilungsmodell schärfen und das Bewusstsein für die aktive Beteiligung junger Männer in der Pflege, Versorgung und Betreuung von Kindern stärken.

Welche Bedeutung hat die Kategorie Geschlecht bei dieser Methode?

Genderaspekte und Gender-Gaps sind zentrale Aspekte dieser Methode. Die Teilnehmer_innen können Aspekte zum Thema Arbeitsteilung und Vaterrolle erfahren. Die Methode kann helfen, die Vorstellung von aktiver Vaterschaft realitätsnahe zu diskutieren und dabei eigene Erfahrungen abzurufen.

Quellen der Methode

Program M: Young Men's Manual. A Training Manual for Educators and Youth Workers.