



## Lifelong Learning Programme

### IGIV – Anleitung

### Pedagogische Method

<b>Name</b>	<b>Aspekt-Modell - zur Balance von Anforderungen in geschlechtlichen Feldern</b>
<b>Zeit</b>	3 Stunden
<b>Zielgruppe</b>	Lehrer_innen/Pädagog_innen; Sozial- und Jugendarbeiter_innen; Multiplikator_innen; Vertreter_innen von Organisationen
<b>Material, Raum, Anzahl der Räume etc.</b>	Material: Laptop + Beamer, Flipchart Platz für Plenum, kleinere Räume oder verschiedene Ecken eines Raumes für Kleingruppenarbeit
<b>Arbeitsfeld</b>	<b>Organisation/ Projekt/ Programm</b>
<b>Lernergebnisse</b>	
» <i>Wissen</i>	Analyse-Instrument zu geschlechtlichen Anforderungen in pädagogischen Feldern (Kultur der Zweigeschlechtlichkeit, Doing Gender etc.)
» <i>Fertigkeiten</i>	Selbstreflexion; Analyse der Zielgruppe und des institutionellen Kontextes (geschlechterreflektierende und intersektional erweiterte Perspektive); Theorie-Praxis-Transfer; Anwendung eines pädagogischen Modells auf konkrete Settings/ Gruppen
» <i>Kompetenzen</i>	Identifizieren von geschlechtsbezogenen Problemen und Herausforderungen; Fähigkeit, Mechanismen zu erkennen, die sowohl auf der individuellen als auch der institutionellen Ebene zu Ausschlüssen führen: Wer ist in der Lage, eine Balance der Aspekte zu erreichen? Wer nicht? Wer bleibt zurück? Wo liegen die Geschlechter-Barrieren? Kompetenz, das jeweils Komplementäre/ Ausgeschlossene/ Verworfenen zu fördern bzw. zu ermöglichen anstatt (zu) stark entwickelte Aspekte zu kappen; Achtsamkeit gegenüber widersprüchlichen (institutionellen) Anforderungen; Entwicklung von Zielen für individuelle/ organisationale



## Lifelong Learning Programme

	Veränderungen
<b>Anleitung</b>	
» <i>Einführung/ Hintergrundin- formationen</i>	Die Methode ist ein konkretes pädagogisches Modell für geschlechterreflektierende Jugendarbeit, basierend auf dem "Variablen-Modell balanciertes Junge- und Mannsein" (Winter/Neubauer 2002). Das Balancemodell von Winter/Neubauer gründet auf deren Forschungen zu ressourcenorientierter Jungenarbeit, die einen defizitorientierten und problembezogenen Zugang zu vermeiden versucht. Das Modell unterscheidet 8 Aspekt-Paare entlang dichotomer Kategorien. Im Zuge des IGIV-Projekts wurde der Versuch unternommen, das Modell intersektional zu erweitern und stärker zu kontextualisieren (für alle Geschlechter!).
» <i>Schritt für Schritt Anleitung</i>	<p>1.) Das Aspekt-Modell wird kurz vorgestellt</p> <p>2.) Die Teilnehmer_innen werden eingeladen, das Modell auf eine spezifische Jugendgruppe/einen spezifischen institutionellen Kontext anzuwenden um ihre pädagogischen Interventionen/ Angebote kritisch zu reflektieren</p> <p>3.) Zu diesem Zweck werden Kleingruppen gebildet (gleiche oder ähnliche Organisationen), die zu folgenden Fragen arbeiten:</p> <p>ICH als Pädagog_in/Betreuer_in:</p> <p>Mit welchen Aspekten in meiner alltäglichen Arbeit mit Mädchen_Jungen kann ich gut/ nicht so gut umgehen? Welche geschlechtlichen Anforderungen an Mädchen_Burschen ergeben sich daraus in der Praxis? Haben diese Geschlechterbarrieren/ -Dichotomien bzw. geschlechterdifferente Praktiken zur Folge? (Re)Produziere ich Ungleichheiten? Was kann ICH Mädchen_Jungen anbieten; wo kann ich mich noch entwickeln?</p> <p>Meine Gruppe:</p> <p>Welche Aspekte zeigen sich in meiner Gruppe gut ausgeprägt? Welche Aspekte werden ausgeschlossen/ verworfen? Welche Rollenmodelle werden gezeigt bzw. sind sichtbar? Entlang welcher sozialen Kategorien (Gender, Migration, soziale Lage, Körper/Fähigkeit etc.) erfolgen Ein- und Ausschlussprozesse? Was braucht die Gruppe noch, um sich weiterentwickeln zu können?</p> <p>Meine Einrichtung:</p> <p>Was bietet meine Institution Mädchen_Jungen - was nicht? Welche Aspekte hat die Institution gut entwickelt - welche nicht? Gibt es blinde Flecken? Welche sozialen Gruppen/ Jugendlichen werden dadurch angesprochen, welche ausgeschlossen (z. B. stille Jungen_ - lebhaftes Mädchen_)?</p>



## Lifelong Learning Programme

	<p><b>Vergleich:</b>          Unterscheiden sich die persönlichen geschlechtlichen Anforderungen an Mädchen/Jungen von denen der Gruppe/Klasse sowie meiner Institution?          4.) Plenum: Relevante Ergebnisse der Kleingruppen werden vorgestellt und diskutiert</p>
<p><b>Anwendung und Grenzen</b>           Folgende Punkte sollten beachtet werden:</p>	
» Optimale Gruppengröße	Zwischen 8 und 16 Teilnehmer_innen
» Zeitpunkt zum Einsatz der Methode	Die Methode sollte nicht am Beginn des Arbeitsprozesses stehen. Eine Sensibilisierung hinsichtlich der Konstruktion von Geschlecht im Alltag sowie der sozialen/ kulturellen Konstruktion von Normen/ Werten sollte vorangegangen sein.
» Voraussetzungen auf Seiten der Trainer_innen	Die Trainer_innen sollten damit vertraut sein, Lernprozesse in Gruppen und mit Einzelnen zu planen, auszuführen und zu evaluieren. Detaillierte Kenntnisse des Inhaltes/Gegenstandes sind ebenso notwendig wie die Fähigkeit, Prozesse der Stereotypisierung zu erkennen und sichtbar zu machen.
» Voraussetzungen auf Seiten der Gruppe	Basiskonntnisse über Doing Gender, Intersektionalität und <i>theory of difference</i> werden vorausgesetzt. Die Teilnehmer_innen sollten darauf vorbereitet sein, die eigene Position im konkreten Arbeitsfeld kritisch zu reflektieren.
<b>Vorschläge zur Weiterarbeit</b>	Entwicklung von Zielen und geeigneten Maßnahmen zur Zielerreichung für den spezifischen Kontext, basierend auf den Resultaten des Reflexionsprozesses
<b>Kommentare, Erfahrungen, Risiken</b>	<p>Unserer Erfahrung nach wird das Modell von Multiplikator_innen (z. B. Lehrer_innen) sehr gut angenommen, da es beispielsweise eine kritische Reflexion des Systems Schule ermöglicht: Welche Aspekte werden von der Institution Schule/ meiner Schule gefördert, welche nicht? Was ist mir als Lehrer_in wichtig? Widersprüche in den (geschlechtlichen) Anforderungen werden dadurch sicht- und besprechbar. Alternative Zugänge können entwickelt werden.</p> <p>Achten Sie in der Anwendung des Modells darauf, keine Geschlechter-Stereotypen zu (re)produzieren und festzuschreiben (Die Methode ist problematisch als ein dichotomes Differenz-</p>



## Lifelong Learning Programme

	<p>Modell!). Von zentraler Bedeutung sind die Fragen, die Sie zur kritischen Reflexion anhand des Modells stellen. Diese sollen Prozesse der Stereotypisierung und Vorurteile sichtbar machen und in Frage stellen.</p> <p>Machen Sie deutlich bzw. erlebbar, dass die Anforderungen in geschlechtlichen Feldern stark von der konkreten Situation, dem spezifischen Kontext und den jeweils relevanten sozialen Kategorien abhängig und somit variabel sind.</p>
<b>Quelle</b>	<p>IGIV-Projekt</p> <p>WINTER, Reinhard (2004). Balancierte Männergesundheit. Männergesundheitsförderung jenseits von Medizin? In: ALTGELD, Thomas (Hg.) (2004). Männergesundheit. Neue Herausforderungen für Gesundheitsförderung und Prävention (S. 243-255). Weinheim und München: Juventa Verlag</p> <p>WINTER, Reinhard/NEUBAUER, Gunter (2002). Dies und Das. Das Variablenmodell „balanciertes Jungesein“ und die Praxis der Jungenarbeit. In: STURZENHECKER, Benedikt/WINTER, Reinhard (Hg.) (2002). Praxis der Jungenarbeit. Modelle, Methoden und Erfahrungen aus pädagogischen Arbeitsfeldern (S. 27-35). Weinheim und München: Juventa Verlag</p> <p>BISSUTI, Romeo (2008). Jungen in Balance – Reinhard Winters Modell für ressourcenorientierte Burschenarbeit. In: Jugend inside. Zeitschrift des Steirischen Dachverbands der offenen Jugendarbeit Nr. 3/2008 (S. 3ff)</p>

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.  
Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der/die Verfasser\_in; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.