

Konzept für eine genderbewusste Koedukation in der «WG-Guggisberg 77B» in Guggisberg

„Die Tatsache, dass das Geschlecht neben der biologischen auch eine soziale, eine gesellschaftliche und eine kulturelle Dimension hat, macht den Begriff Gender zu einem Begriff mit Zukunft. Wer sich Genderwissen aneignet, erwirbt eine Schlüsselqualifikation, die im Berufsalltag zunehmend gefragt ist. Genderkompetenz ist eine Frage von Wissen, Haltung und Handlung. Die Schulung der eigenen Wahrnehmung ist eine Voraussetzung zur Entwicklung dieser Kompetenz. Das setzt Offenheit, Lernbereitschaft und Reflexionsvermögen voraus.“

Aus dem Leitbild der Arbeitsgemeinschaft Gender

Ausgangslage

Erziehung richtet sich scheinbar neutral an Kinder. Dabei wird meist vergessen, dass Mädchen und Knaben auf Grund ihres Geschlechts unterschiedliche Zugangsbedingungen zur Welt haben. Trotz Koedukation werden Mädchen und Knaben im Kindergarten und in der Schule nur oberflächlich gleich behandelt. Nach wie vor wirken die meisten pädagogischen Einrichtungen zementierend in Bezug auf das traditionelle Rollenverhalten, da sie einen unreflektierten Umgang mit den herrschenden Geschlechterrollen praktizieren.

Vision

Die «WG-Guggisberg 77B» zeichnet sich durch einen bewussten und reflektierten Umgang mit der Geschlechterthematik aus. Dies ist ein Qualitätsmerkmal, welches auf drei Ebenen sichtbar wird.

1. Genderkompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter / Team

Die «WG-Guggisberg 77B» geht in Bezug auf die Geschlechterthematik einen neuen Weg, indem sie eine genderbewusste Koedukation praktiziert: die beteiligten Erziehungspersonen haben ihre eigene Geschlechtsidentität reflektiert, sie kennen die Chancen und Grenzen der pädagogischen Arbeit mit dem anderen Geschlecht und sind bereit sich Genderkompetenz anzueignen und diese umzusetzen. Das heisst, dass sie sich individuell Zeit für Experimente und Erprobungen im Umgang mit dem eigenen Geschlecht zugestehen und zugestanden bekommen und sich dazu Rückmeldungen geben und erhalten.

Ziel ist das Gewinnen von Handlungsspielraum und Wirkungsvielfalt im eigenen erzieherischen Verhalten. Dadurch entwickelt sich eine Grundhaltung für geschlechterbewusstes Arbeiten, welche die pädagogische Einflussnahme weniger als Anleitung zu etwas, sondern als Begleitung im Wachsen versteht.

2. Nutzen für die Jugendlichen, durch Erweiterung der Geschlechterrollen und gewinnen von Handlungsspielraum

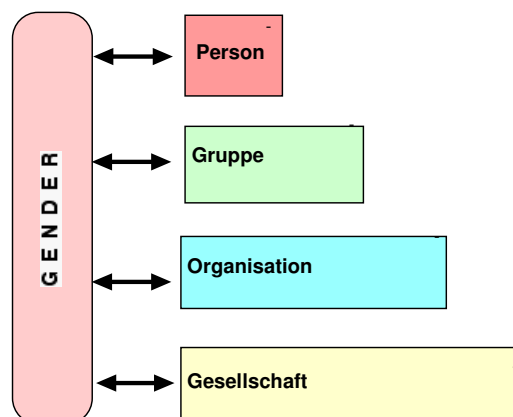
Zwei Beispiele:

- Mädchen werden gefördert, eigene Wege zur Identitätsfindung zu gehen, unabhängig von herrschenden männlichen Massstäben und Wertschätzungen. Die Wahrnehmung von Grenzverletzungen und Übergriffen wird trainiert, ebenso wie adäquate Verhaltensweisen.
- Knaben machen Erfahrungen mit einer auf sie selber gerichteten Fürsorge und Zuwendung sowie mit dem Bezogen sein auf sich selber. Sie erleben Mädchenräume als eigenständige und gleichwertige Welten und erlernen den Umgang mit deren Grenzen.

In der Pubertät, einer entscheidenden Phase der Identitätsentwicklung, lernen und erproben die Jugendlichen in ihrem Alltag den Umgang mit der eigenen Geschlechtlichkeit so, dass sie eine positive Selbsteinschätzung vornehmen und ihr Selbstbewusstsein stärken können. In einem geschützten und geregelten Rahmen entwickeln die jungen Frauen und Männer das Gefühl für ihre eigene Körperlichkeit, für ihr Geschlecht und für den Umgang mit Anderen. Gesundheitsfürsorge und weitere Massnahmen wie z.B. therapeutische Betreuung begleiten diese Entwicklung.

3. Entwicklung von geschlechtergerechte Strukturen

In den Lebens- und Bedeutungswelten von Menschen ist das soziokulturelle Geschlecht (englisch = Gender) ein zentraler Faktor mit ordnender, impliziter und expliziter Wirkungskraft auf allen Ebenen (siehe Abbildung).



Die Tatsache, dass Geschlecht neben der biologischen (= Sex) auch eine soziale, eine gesellschaftliche und eine kulturelle Dimension hat, macht den Begriff Gender zu einem Begriff mit Zukunft: Genderkompetenz ist eine Frage von Wissen, Haltung und Handlung. Gruppen, Organisationen und Gesellschaft sind auf diese Kompetenz angewiesen.

Das Systemdenken scheint besonders geeignet zu sein, um die Wirkungsrealität von Gender sichtbar werden zu lassen. Systemische Vorgehensweisen zeichnen sich durch prozessorientierten und partizipativen Stil aus. Damit sollen brauchbare „Landkarten“ geschaffen werden, die der Entwicklung dienen oder zur Lösung von kritischen Situationen und von Hemmnissen beitragen. Werden dabei die Wirkungsrealitäten von Gender in Theorie und Praxis erkannt, findet eine Spielraumerweiterung für das Individuum und die Organisation mit hohem Potential statt. Aus diesem Grund setzt die «WG-Guggisberg 77B» das Konzept von Gender Mainstreaming um.

Umsetzung

Februar 2003	<p>Engagement und Entscheid</p> <p>Die «WG-Guggisberg 77B» hat sich für eine genderbewusste Koedukation entschieden und verpflichtet sich für deren Umsetzung. Dieser Entscheid wird nach aussen kommuniziert, z. B. an den Informationsveranstaltungen, in Publikationen, etc. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bei der Anstellung darüber orientiert. Die Arbeitsgemeinschaft Gender wird beauftragt, die Entwicklung der «WG-Guggisberg 77B» unter dem Aspekt der genderbewussten Koedukation zu begleiten.</p>
Juli 2003	<p>Bestandesaufnahme und Analyse</p> <p>Die Fragen nach der Repräsentation (Wer ist wo?) und dem Geschlechterverhältnis werden laufend geklärt. Vorhandene Ressourcen (Geld, Zeit, Know-How, Bildung, Werte, Pflichten, Rechte, etc.) sind erfasst und deren Verteilung geschieht entsprechend der aktuellen Situation. Vorgehen und Beteiligte noch offen.</p>
August 2003	<p>Massnahmen und Umsetzung</p> <p>Angemessene Ziele werden entwickelt und entsprechende Massnahmen mit Zeitplan vereinbart. Der Zugang zu Gender-Fachwissen ist sichergestellt, ebenso wie die Formen der Reflexion. Für das Entwickeln der Genderkompetenz bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind geplant:</p> <ul style="list-style-type: none">- Einführungstag des Teams im August 2003 mit externen Fachpersonen der Arbeitsgemeinschaft Gender- Supervision- Erfahrungsaustausch- Weiterbildungsmöglichkeiten intern und extern
Juli 2004 und darüber hinaus	<p>Evaluation und Qualität</p> <p>Ein geeignetes Controlling wird realisiert. Die Wirkung der beschlossenen Massnahmen wird laufend überprüft und wenn nötig angepasst. Das Erreichte wird abgeschlossen oder durch Rückkoppelung werden Massnahmen, Strukturen und Prozesse weiterentwickelt. Regelmässig wird über den Stand der Entwicklung und die Erfahrungen nach innen und aussen kommuniziert.</p>

14. Februar 2003

Erstellt von Ursula E. Brunner
Gender-Trainerin, Supervisorin und Organisationsberaterin BSO
Mitbegründerin der Arbeitsgemeinschaft Gender