

## IT-Kompetenz und Gender Mainstreaming in der Aus- und Weiterbildung – ein Modellversuch

SIGRID BEDNARZ, ANGELIKA LIPPE-HEINRICH, EVELYN  
SCHMIDT

► Im Rahmen der BIBB-Modellversuchsreihe „Prozessorientierung in der beruflichen Bildung“ werden Modellvorhaben gefördert, die eine Integration von Prozessorientierung in die Strukturen der betrieblichen Bildung zum Gegenstand haben.

Der Modellversuch „IT-Kompetenz und Gender Mainstreaming in der Aus- und Weiterbildung“ verfolgt das Ziel einer nachhaltigen Verbesserung der Ausbildungssituation insbesondere in IT ausbildenden Betrieben. Dabei stehen zwei Schwerpunkte im Mittelpunkt des Interesses: Zum einen geht es – ähnlich wie in allen anderen Modellversuchen dieses Förderschwerpunktes – um die *Erhöhung der Methodenkompetenz* von Ausbilderinnen und Ausbildern für eine ganzheitliche und arbeitsprozessorientierte IT-Ausbildung. Die Abkehr von der fachsystematischen Lehre hin zu einer arbeitsprozessorientierten Ausbildung impliziert einen Wechsel in den methodisch-didaktischen Konzepten und damit einen Rollenwandel betrieblicher Ausbilderinnen und Ausbilder zu Lernberaterinnen und Lernberatern. Zum anderen – und das ist der besondere Fokus dieses Modellversuches – stehen Fragen der Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes in beruflichen Bildungsprozessen und damit die *Erhöhung der Genderkompetenzen* betrieblicher Ausbilderinnen und Ausbilder im Mittelpunkt. Denn Ausbilderinnen und Ausbilder haben eine wichtige Multiplikatorenfunktion für eine gendergerechte

Gestaltung von Ausbildungs- und damit Arbeitsstrukturen. Gendergerecht ist die Ausbildung dann einzustufen, wenn die Belange beider Geschlechter im Hinblick auf Gestaltung von Lerneinheiten und Ausbildungsstrukturen (Themenauswahl, Methodik, unterschiedliches Verhalten in Grupsituationen, Bewerber/-innenauswahl etc.) berücksichtigt werden.

Aufgaben des Modellversuchs sind deshalb

- die Sensibilisierung des Ausbildungspersonals
- das Qualifizieren für eine arbeitsprozessorientierte und gendergerechte Ausbildung
- die Erarbeitung von Handreichungen, Umsetzungshilfen und aufbereiteten Qualifizierungsmodulen.

Gender Mainstreaming ist in Betrieben und Organisationen nicht allein durch Gendertraining umsetzbar. Vielmehr geht es darum, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – in unserem Fall Ausbilderinnen und Ausbilder – zu befähigen, Genderaspekte in der täglichen Arbeit – hier die betriebliche Ausbildung – zu berücksichtigen. Um diese Erweiterung der Genderkompetenzen in Verknüpfung mit Methodenkompetenzen erreichen zu können, wurden zwei unterschiedliche Herangehensweisen gewählt: (1.) In Kooperation mit der IHK und der Handwerkskammer Berlin wurde ein regionales Netzwerk in Form eines „IT-Arbeitskreises“ institutionalisiert; (2.) in drei Unternehmen werden betriebliche Demonstrationsvorhaben durchgeführt.

### IT-ARBEITSKREIS

Durch einen intensiven Erfahrungsaustausch dient der IT-Arbeitskreis der kollektiven Selbstqualifikation der Ausbilderinnen und Ausbilder. In drei Arbeitsgruppen werden Unterrichtsmaterialien und Lernarrangements sowie Qualifizierungsmodule für die Zielgruppe des Ausbildungspersonals entwickelt und erprobt. Dabei erfolgt

- eine exemplarische Umsetzung von betrieblichen Lehrplänen unter Berücksichtigung der Prozessorientierung und des geschlechtsspezifischen Lernverhaltens;
- die Entwicklung und Erprobung von Kriterien und Methoden zur gendergerechten Auswahl und Leistungsbeurteilung der Auszubildenden;
- die Entwicklung von Qualifizierungsmodulen zum Gendern und zur Arbeitsprozessorientierung.

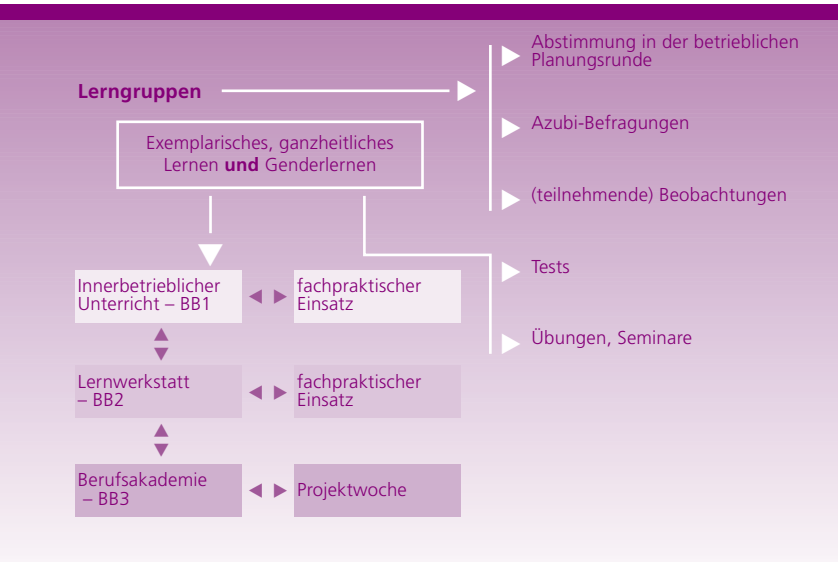
Ergänzend zu den Sitzungen im Plenum und den Arbeitsgruppen-Beratungen haben die Arbeitskreismitglieder die Möglichkeit, über den nicht öffentlichen Bereich der Internetpräsenz des Modellversuches Arbeitsmaterialien, Literaturhinweise etc. auszutauschen.

Exemplarisch für die bisher geleistete Arbeit des IT-Arbeitskreises sollen Erfahrungen bei der Erstellung von Lern- und Arbeitsaufgaben dargestellt werden. Bei der gemeinsamen Erarbeitung diverser Aufgaben zeigte sich, dass sich eine Zusammenarbeit von kaufmännischen und tech-

Abbildung 1 Integrierte Verknüpfung von Methoden und Genderkompetenzen



Abbildung 2 Betriebliche Lernorte und Instrumente exemplarischer Begleitung



nischen Ausbilderinnen und Ausbildern bewährt, da jede/r mit ihrer bzw. seiner Schwerpunktsetzung den Arbeitsprozess beleuchtete. So wurde der Blick geschärft, sämtliche Arbeitsschritte – und nicht nur die den eigenen Schwerpunkt betreffenden – zu berücksichtigen.

Die Einbeziehung von Genderaspekten bei der Entwicklung von Lern- und Arbeitsaufgaben gelang auch bei sensibilisierten Ausbildern und Ausbilderinnen zunächst nur in geringem Maße. Die Aufgaben wurden zwar sprachlich angepasst, so dass beide Ge-

schlechter angesprochen wurden, es fehlten jedoch Arbeitshilfen für die inhaltliche Berücksichtigung von Genderaspekten. Entsprechende Handreichungen zur gendergerechten Gestaltung von Lern- und Arbeitsaufgaben befinden sich derzeit in der Erarbeitung.

**BETRIEBLICHE BEGLEITPROJEKTE (BB)**

Das Fehlen betrieblicher Vorbilder für eine gendersensible, ganzheitliche IT- und Medienausbildung im Land Berlin gab den Ausschlag dafür, betriebliche Begleitprojekte aufzubauen, deren Ziel es ist, gendergerechte Ausbildungsarrangements zu entwickeln und zu reflektieren. Dabei sollen sowohl Ausbildungspersonen als auch Auszubildende in die Erarbeitung der Modellversuchsprodukte aktiv einbezogen werden. Für die Teilnahme wurden drei namhafte Berliner Ausbildungsbetriebe gewonnen. Die Begleitprojekte unterscheiden sich u. a. hinsichtlich der angestrebten Berufsabschlüsse, des Frauenanteils in den Lerngruppen, der Auswahl betrieblicher Lernorte. Instrumente der wissenschaftlichen Begleitforschung sind Beratungen im Rahmen der betrieblichen Planungsrunden, Interviews, teilnehmende Beobachtungen, Übungen bzw. Seminare.

Die empirischen Befunde der wissenschaftlichen Begleitung zeigen, dass es eine pädagogische Herausforderung darstellt, die am Geschäftsprozess orientierten Aufgabenstellungen und gendersensible Lernarrangements in der IT- und Medienausbildung miteinander zu verbinden. Aus dem Vergleich der Interviewbefunde mit den Beobachtungen der geschlechtergemischten Gruppenarbeit während der betrieblichen Umsetzung der Begleitprojekte ergibt sich folgendes Zwischenfazit: es besteht ein großer Bedarf an ganzheitlichen und gendergerechten Aufgabenstellungen.

Die ganzheitlichen Lehr- und Lernarrangements sind zu formulieren als genderrelevante Aufgaben des regulären betrieblichen Ausbildungsplans. Die vorliegenden Erprobungen in Form der Begleitprojekte wurden in zwei Fällen abgeschlossen. Sie werden derzeit für den Transfer aufbereitet. Die betrieblichen Begleitprojekte wurden von den Azubis beiderlei Geschlechts als prüfungsrelevant empfunden und als äußerst positiv bewertet. Die folgende Ausgangshypothese kann als bestätigt gelten: Die fachverantwortliche Ausbildungsperson ist die zentrale Mittlerin dieses Lernprozesses. Hieraus ergibt sich ein nachhaltiger Schulungs- und Beratungsbedarf für das Ausbildungspersonal. ■

Für Interessierte sei auf eine gemeinsame Konferenz der Siemens Technikakademie und des Berufsbildungswerks des DGB hingewiesen, die am 28. 10. 2004 in Berlin unter dem Schwerpunkt „Geschäfts- und Arbeitsprozessorientierte Ausbildung in Berliner Betrieben“ stattfindet. Infos: [www.bfw.vcat.de](http://www.bfw.vcat.de) bzw. Projektteam unter Tel.: 030-55 49 48 81 (vgl. BWPplus, S. 6).

Weiterführende Hinweise:

- [www.bfw.vcat.de](http://www.bfw.vcat.de)
- bfw (Hrsg.): Reader zum Workshop Gender Mainstreaming in der beruflichen Bildung ([www.bfw.vcat.de](http://www.bfw.vcat.de))
- 2. Zwischenbericht des Modellversuchs, ([www.bfw.vcat.de](http://www.bfw.vcat.de))
- Bednarz, S.; Lippe-Heinrich, A.; Schmidt, E.: Arbeitsprozessorientierte und gendergerechte Ausbildung im IT-Bereich – Erfahrungen aus dem Modellversuch „IT-Kompetenz und Gender Mainstreaming in der Aus- und Weiterbildung“ (in Veröff.)