

Arbeitskreise für männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten

- >> Bestandsaufnahme, Strategien
und Impulse

K (d a e e M e(^ K a (Hg.)

A (be (è e f a c e Fac (^ f e K de (^ age e
Be a d a f a e, S (^ e g e d l e
Ha d (è c g f d e P (à

I (è

He (à gebel ^ :

Koordinationsstelle „Männer in Kitas“
Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin
Köpenicker Allee 39-57 / D – 10318 Berlin

E-Mail: office@koordination-maennerinkitas.de
<http://www.koordination-maennerinkitas.de>

Tea de (K (d a e e M e(^ K a :

Projektleitung: Prof. Dr. phil. Stephan Höyng
Koordination und fachliche Leitung: Michael Cremers, Dr. Anette Dietrich, Jens Krabel, Sandra Schulte
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit: Sandra Schulte, Dana Unkart
Projektassistent: Nicola Schmidt, Dana Unkart

Be e g e E (^ c e , A (^ e d A (è :

siehe Verzeichnis der Autorinnen und Autoren am Ende dieser Handreichung.

Redaktion: Tim Rohrmann
Endredaktion: Michael Cremers, Dr. Anette Dietrich, Jens Krabel, Sandra Schulte (V. i. S. d. P.)
Lektorat: Dr. Petra Schilling
Organisation: Nicola Schmidt, Sandra Schulte, Dana Unkart
Grafische Gestaltung: Stefan Kleber, Zone 35
Produktion: hinkelsteindruck soz. GmbH, Berlin
Vertrieb: Koordinationsstelle „Männer in Kitas“
Download unter <http://www.koordination-maennerinkitas.de>

Ve (^ e f g g unter Angabe der Quelle erwünscht.
Alle weiteren Rechte vorbehalten.

Dezember 2013 © Koordinationsstelle „Männer in Kitas“

K (d a e e M e(^ K a

Die Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert und ist an die Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin angegliedert. Ihre zentralen Aufgaben sind Information, Vernetzung, Öffentlichkeitsarbeit und strategische Beratung von Interessensvertreterinnen und -vertretern aus Politik und Praxis.

ESF-M de (^ g (à MEHR M e(^ K a

Das ESF-Modellprogramm ‚MEHR Männer in Kitas‘ wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert und ist Teil des gleichstellungspolitischen Bundesprogramms ‚MEHR Männer in Kitas‘. Das Programm soll dazu beitragen, den Anteil männlicher Fachkräfte in Kitas mittelfristig auf 20 Prozent zu erhöhen.

<http://www.koordination-maennerinkitas.de/modellprojekte>

Die Maßnahme wird aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union (ESF) kofinanziert. Der Europäische Sozialfonds ist das zentrale arbeitsmarktpolitische Förderinstrument der Europäischen Union. Er leistet einen Beitrag zur Entwicklung der Beschäftigung durch Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, des Unternehmerinnen- und Unternehmergeistes, der Anpassungsfähigkeit sowie der Chancengleichheit und der Investition in die Humanressourcen.

1. Einleitung	4
2. Arbeitliche und berufliche Perspektiven der Männer in Kitas	6
2.1 Eine Bestandsaufnahme.....	6
2.2 Männerarbeitskreise aus Trägerperspektive.....	16
3. Beispiele der Praxis Männerarbeit	25
3.1 Einige Schlaglichter aus der Onlinebefragung im Jahr 2013.....	25
3.2 Es braucht einen langen Atem.....	25
3.3 Die Überwindung der Vereinzelung mittels Austausch und Vernetzung.....	28
3.4 Erzieherstammtische – eine alternative Form für Arbeitskreise männlicher Fachkräfte in Kitas.....	32
3.5 Arbeitskreise für Männer in der Ausbildung zum Erzieher.....	35
3.6 Vernetzung auf vrwi1.1 (elicit6.656 -dg)3.2.usp.....	37



1. Einleitung

T R A

„Die AG war genau der Kick, den ich brauchte, damit mir meine Arbeit noch mehr Spaß macht.“

Ein Erzieher über den Männerarbeitskreis

„Es tut gut, einmal nur unter Männern miteinander zu reden“ – das sagen viele Männer, die sich an Arbeitskreisen für männliche Erzieher an Kindertagesstätten beteiligen und sich in diesem Rahmen u. a. mit Männlichkeit, männlicher Identität und der eigenen männlichen Biografie beschäftigen oder die Bearbeitung vielfältiger inhaltlicher Themen aus einer ‚Männerperspektive‘ angehen.

Bereits seit den 1990er-Jahren gibt es an verschiedenen Orten in Deutschland Arbeitskreise für männliche Erzieher. Teils durch engagierte Fachberaterinnen, Fachberater oder Fachschullehrende durchgeführt, teils selbst organisiert, bieten sie seitdem männlichen Fachkräften Möglichkeiten zum Austausch, zur Reflexion ihrer besonderen Situation als Mann in ihrem Berufsfeld und zur Bearbeitung von spezifischen Fachthemen. Zudem waren und sind sie hier und dort an Initiativen beteiligt, mit denen Jungen und Männer für den Beruf des Erziehers und/oder das Arbeitsfeld Kindertagesstätte gewonnen werden sollen.

Vor allem Erfahrungen aus Norwegen haben gezeigt, dass Arbeitskreise für Männer in Kitas einen wichtigen Beitrag dazu leisten können, Männer für Kindertagesstätten zu gewinnen und sie in diesem Arbeitsfeld zu halten. Derartige Arbeitskreise waren daher wichtiger Bestandteil der staatlichen Initiativen in Norwegen zur Gewinnung von mehr männlichen Beschäftigten.

Mit dem Beginn der Gesamtinitiative ‚Mehr Männer in Kitas‘ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) im Jahre 2010 hat sich die Möglichkeit ergeben, regionale Arbeitskreise für Männer in Kindertagesstätten auch in Deutschland zu unterstützen und bundesweit zu vernetzen. Ab 2011 hat das ESF-Modellprogramm ‚MEHR Männer in Kitas‘ die organisatorische Absicherung bestehender und die Neugründung zahlreicher weiterer Arbeitskreise in ganz Deutschland ermöglicht. Das wachsende Interesse der Fachöffentlichkeit am Thema hat darüber hinaus an anderen Orten zur Neugründung oder Reaktivierung von Männerarbeitskreisen geführt.

Seit September 2011 veranstaltet die bundesweite Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ jährliche Vernetzungstreffen für die Leitungen, Koordinatoren und Koordinatorinnen von Arbeitskreisen für männliche Kitafachkräfte, an denen auch mehrere Frauen teilgenommen haben, die als Trägervertreterinnen oder Koordinatorinnen für solche Arbeitskreise verantwortlich waren und sind.

Bei der Begleitung der ESF-Modellprojekte sowie bei den Vernetzungstreffen ist deutlich geworden, dass sowohl ein Interesse an der Reflexion der Aktivitäten der Arbeitskreise als auch ein Bedarf nach Impulsen für die praktische Arbeit besteht. Dem trägt die Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ mit Herausgabe dieser Handreichung Rechnung.

Sie umfasst:

- » eine Bestandsaufnahme
- » Berichte aus der Praxis von Arbeitskreisen sowie
- » Anstöße sowohl für die Ausbildung zur pädagogischen Fachkraft als auch für die Organisations- und Personalentwicklung in Kindertagesstätten.

Im Praxisteil werden 12 inhaltliche und methodische Impulse für die Bearbeitung konkreter Themen in Arbeitskreisen zur Verfügung gestellt, die in verschiedenen Arbeitskreisen erarbeitet und erprobt wurden.

Die Vielfalt der Themen und Herangehensweisen spiegelt nicht nur die Vielfalt der Männer im Arbeitsfeld Kindertagesstätte wieder, sondern zeigt auch die inhaltliche Breite auf, in der Männerarbeitskreise sowohl zur persönlichen Entwicklung von männlichen Mitarbeitern als auch zur Qualitätsentwicklung von KITAS insgesamt beitragen können.

Das Team der Koordinationsstelle „Männer in KITAS“ möchte mit dieser Handreichung männliche Fachkräfte und regionale Träger ermutigen, Arbeitskreise für Männer in KITAS zu gründen, sie zu unterstützen und organisatorisch abzusichern. Damit können sie einen wichtigen Beitrag zur Unterstützung männlicher Fachkräfte in Kindertagesstätten leisten, zu geschlechterbewusster Reflexion anregen und zur Weiterentwicklung der pädagogischen Qualität insgesamt beitragen.



2. Arbeitskreise männlicher Erzieher – ein Beitrag zur Personal- und Qualitätsentwicklung in Kitas

2.1 Ebene der Arbeitskreise

TR (a)

„Ich finde es total spannend, dass man so hochwertige pädagogische Arbeit im Kindergarten machen kann!“

Erzieher, 34 Jahre, der kürzlich aus dem Heimbereich in eine Kita gewechselt ist, in der Abschlussrunde zu seiner ersten Arbeitskreissitzung

Lange bevor Männer in Kindertagesstätten öffentlich zum Thema wurden, gab es an verschiedenen Orten Arbeitskreise für Männer in Kitas. Aus Fortbildungsveranstaltungen und Supervisionsgruppen heraus oder auf Initiative einzelner engagierter pädagogischer Fachkräfte, Fachberater und Fachberaterinnen sind seit den 1990ern Stammtische und regionale Arbeitskreise entstanden. Einige dieser Initiativen haben entscheidend dazu beigetragen, dass das Thema ‚Männer in Kitas‘ bundesweite Aufmerksamkeit erhalten hat. So wurden die drei bundesweiten Fachtagungen zu diesem Thema in Dresden (2007), Hannover (2009) und Köln (2011) von regionalen Arbeitskreisen männlicher Erzieher mit vorbereitet und durchgeführt. Die vierte Tagung (2013) wird in Kooperation mit dem Frankfurter Arbeitskreis für Männer in Kitas veranstaltet.

An diesen und einigen wenigen anderen Orten Deutschlands hatten und haben Arbeitskreise für Kitamänner über längere Zeit Bestand. Andernorts hatten entsprechende Initiativen oft nur eine kurze Lebensdauer. Nicht selten hing der Fortbestand eines Arbeitskreises vom persönlichen Engagement Einzelner ab, da Träger oder andere Einrichtungen nur selten personelle Ressourcen und Unterstützung boten. Dies hängt auch mit der insgesamt geringen Anzahl männlicher Fachkräfte zusammen, die es nur an wenigen Orten ermöglichte, trägerinterne Männerarbeitskreise zu installieren. Für trägerübergreifende Arbeitskreise wiederum, an denen nur einzelne oder wenige ihrer Mitarbeiter teilnehmen, wollten Träger oft keine Verantwortung übernehmen.

Mit dem Beginn des ESF-Modellprogramms ‚MEHR Männer in Kitas‘ im Jahre 2011 ergab sich die Möglichkeit, Arbeitskreise für Männer in Kindertagesstätten institutionell zu unterstützen. Z. T. wurden bereits bestehende Arbeitskreise weitergeführt, oft aber auch neue Arbeitskreise ins Leben gerufen. Darüber hinaus wurden im Zuge der öffentlichen Diskussion über das Thema auch an anderen Orten Arbeitskreise initiiert. Im September 2011 veranstaltete die bundesweite Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ ein erstes Vernetzungstreffen für Leitungen, Koordinatoren und Koordinatorinnen von Arbeitskreisen für männliche Kitafachkräfte. Ein zweites Vernetzungstreffen fand im September 2012 statt.

Vorbereitend für diese Vernetzungstreffen wurde im Sommer 2011 und 2012 jeweils eine bundesweite Fragebogenerhebung durchgeführt, in denen Rahmenbedingungen und Themenschwerpunkte von Arbeitskreisen für männliche Erzieher in Kindertagesstätten erhoben wurden. 2011 beteiligten sich 18, 2012 sogar 26 Arbeitskreise an der Befragung. Im Frühjahr 2013 wurde zudem eine

Onlineumfrage durchgeführt, um Stimmen aus der Praxis von Männerarbeitskreisen einzufangen. Hier liegen Antworten von 20 Arbeitskreisen vor.

In die nachfolgende Darstellung finden Ergebnisse dieser Befragungen, Diskussionen auf den genannten Vernetzungstreffen sowie Erfahrungen des Autors aus der Moderation von Workshops und Arbeitskreisen für männliche Erzieher Eingang. Im Anschluss an die Bestandsaufnahme und eine Zusammenfassung von in den Arbeitskreisen behandelten Themen und Inhalten wird darauf eingegangen, welche Bedeutung die Männerarbeitskreise für Initiativen zur Gewinnung von mehr männlichen Fachkräften haben. Abschließend werden Überlegungen zur Leitung von Arbeitskreisen diskutiert.

Rahmenbedingungen und Beispiele

Nachfolgend werden in einer Bestandsaufnahme die Ergebnisse der zweiten Befragung aus dem Sommer 2012 präsentiert. An der Befragung beteiligten sich 26 Leitungskräfte bzw. Koordinatorinnen und Koordinatoren von Männerarbeitskreisen. Darüber hinaus gehen Daten der ersten Befragung aus dem Jahr 2011 in die Darstellung ein.

Während es im Jahr 2007 in Deutschland nur 7 Arbeitskreise männlicher Erzieher in Kindertagesstätten gegeben hatte, waren es im Jahr 2012 über 30 Arbeitskreise in fast allen Bundesländern, Mitte 2013 sogar ca. 35. (Genaue Angaben sind allerdings schwierig, weil immer wieder Arbeitskreise eingestellt oder neu gegründet werden.)

Einige Arbeitskreise bestanden schon sehr lange oder konnten auf Erfahrungen früherer Zusammenhänge aufbauen, die z. T. seit den 1990er-Jahren aktiv gewesen waren. Viele andere Arbeitskreise wurden erst im Zuge der ESF-Modellprojekte begonnen. Manche Arbeitskreise haben sich im hier dargestellten Zeitraum deutlich vergrößert und z. T. sogar Untergruppen gebildet (z. B. für trägerinterne und trägerübergreifende Treffen).

Rahmenbedingungen und Trägerschaft

Von den 26 Arbeitskreisen, von denen in der Befragung Angaben vorlagen, wurden 14 trägerübergreifend angeboten (53,8 Prozent), 12 trägerintern (46,2 Prozent). In Sachsen-Anhalt gibt es zudem seit 2011 einen Landesarbeitskreis, der sich regelmäßig trifft.

Über zwei Drittel der Arbeitskreise fanden in der Arbeitszeit statt (69,6 Prozent), nur ein kleinerer Teil teilweise oder gänzlich außerhalb der Arbeitszeit. In etwas mehr als der Hälfte der Arbeitskreise wurden die Fachkräfte von ihrer Institution für die Teilnahme am Arbeitskreis freigestellt; dies gilt in erster Linie für die trägerinternen Arbeitskreise. In vielen trägerübergreifenden Arbeitskreisen wurden dagegen zumindest einige Teilnehmende von ihrem Träger für die Beteiligung am Arbeitskreis nicht freigestellt und mussten dafür freinehmen.

Die Praxis zeigt zudem, dass selbst bei grundsätzlicher Unterstützung der Teilnahme durch Träger und Einrichtungsleitung Männer oft nicht zum Arbeitskreis kommen, wenn es zu personellen Engpässen in ihren Einrichtungen kommt. Die Entscheidung, ob der Teilnahme am Arbeitskreis oder der Entlastung einer prekären Personalsituation – die ja in vielen Kindertagesstätten Alltag ist – Vorrang gewährt wird, ist dabei nicht strukturell geregelt, sondern bleibt in der Regel der individuellen Entscheidung der Einrichtungsleitung und der damit verbundenen Teamdynamik überlassen. Gibt es im Team Skepsis bzgl. der Teilnahme eines Kollegen am Arbeitskreis und sind Ergebnisse für die anderen Fachkräfte nicht nachvollziehbar, dann ist eher damit zu rechnen, dass eine knappe Personalsituation zum Anlass genommen wird, die Teilnahme am Arbeitskreis nicht zu genehmigen.

Teilnehmendenzahl und Fluktuation

Nicht zuletzt dies ist ein Grund dafür, dass es eine starke Fluktuation unter den Teilnehmern gibt. Die durchschnittliche Anzahl der Anwesenden lag bei ca. 13 Teilnehmern pro Treffen. Bei vielen Arbeitskreisen schwankte sie zwischen 5 und 15. Einige Arbeitskreise konnten dagegen deutlich höhere Teilnehmerzahlen von durchschnittlich 20 bis hin zu 40 (!) Teilnehmern pro Treffen verzeichnen. Auf der anderen Seite ist bemerkenswert, dass mehrere Arbeitskreisangebote im Be-

und Eim dr RV5.1en vkr zelea34{eff}19{en. Bei}äfte {eJ0 -1.455 TD[(T)76(ur)3vr}10{sonalschieag bg1(o T)53βatua

Stunden, je nach Träger und Region. Arbeitskreise mit größerem Einzugsbereich und längerer Anfahrt trafen sich eher seltener und länger, städtische Arbeitskreise eher häufiger und dafür kürzer. Vereinzelt wurden mit den Männerarbeitskreisen auch ganztägige Fortbildungen durchgeführt.

In der Gesamtschau scheint – bei regelmäßiger Teilnahme – eine Gesamtarbeitszeit von ca. 12 Stunden im Jahr (4 mal 3 oder 6 mal 2 Stunden) für viele Teilnehmer ein realistisch veranschlagter Zeitaufwand zu sein, der auch im Team und gegenüber dem Träger vertreten werden kann.

Leitung

Ein wichtiger Aspekt für das Gelingen ist die Leitung bzw. Moderation von Arbeitskreisen. Hier gibt es ein breites Spektrum, das von der selbst organisierten Leitung von Arbeitskreisen bis hin zur Nutzung professioneller Anleitungsangebote reicht. Die bundesweite Erhebung zeigt, dass selbst organisierte Arbeitskreise mit einem Anteil von etwa einem Drittel in der Minderheit sind. Die Mehrzahl der Arbeitskreise wird von einer externen Fachperson begleitet, wobei die Rolle dieser Fachperson sehr unterschiedlich ausgestaltet wird und von eher organisatorischen Aufgaben über die Moderation bis hin zur inhaltlichen Impulsgebung, Beratung und Supervision reichen kann¹. Hier auf wird weiter unten ausführlicher eingegangen.

Causes der Probleme

In der Onlinebefragung im Frühjahr 2013 wurde nach den größten Hindernissen, nach motivierenden Faktoren und nach dem größten Gewinn bei der Arbeit in den Arbeitskreisen gefragt. Die Aussagen aus den Arbeitskreisen bestätigen die Ergebnisse der quantitativen Erhebungen aus den Vorjahren.

Als größtes Hindernis wurde auch 2013 immer wieder die große Fluktuation benannt sowie Schwierigkeiten, angesichts voller Dienstpläne und Personalengpässe gemeinsame Termine zu finden und eine regelmäßige Teilnahme zu ermöglichen. Mehrfach wurde mangelnde Unterstützung durch den Träger bemängelt, in einigen Fällen auch die Skepsis von Leitungen und Teams dazu, „ob Männer wirklich einen AK ‚brauchen‘“.

Umgekehrt wurde von vielen Arbeitskreisen die Anerkennung und organisatorische Unterstützung durch den Träger als besonders positiv hervorgehoben. Die wichtigste Unterstützung, so ein Arbeitskreis, „erfolgte durch die Projektleitung in unserem Träger, welche uns stets ermutigt und

¹ Da die konkrete Leitung der Männerarbeitskreise in den allermeisten Fällen durch Männer erfolgt, wird in diesem Zusammenhang im Folgenden nur die männliche Form verwendet. Es soll aber nicht unerwähnt bleiben, dass in Einzelfällen Arbeitskreise auch von Frauen initiiert und geleitet wurden und werden. So hat bspw. Melitta Walter, langjährige Fachberaterin für geschlechtergerechte Pädagogik in München, bei der Stadt München einen Arbeitskreis für männliche Erzieher initiiert und viele Jahre lang erfolgreich geleitet.



gelobt hat“. Wichtig für die Koordinationskräfte waren aber auch die Rückmeldungen der Teilnehmer, „die gleich beim ersten Treffen gekommen sind, die immer wieder die Rückmeldung geben, dass ihnen die Treffen guttun und wichtig sind“. Benannt wurden weiter die Leitung durch eine kompetente Moderation, aber auch positive Rückmeldungen aus der Kooperation mit anderen Institutionen.

Als „größter Gewinn“ wurde von den meisten Arbeitskreisen der Austausch untereinander hervorgehoben: „Austausch und kollegiale Beratung schaffen ein gutes Arbeitsklima und eine Atmosphäre der Unterstützung und Solidarität“. In diesem Zusammenhang wurde mehrfach die Bedeutung der geschlechtshomogenen Gruppe betont, „sich als Mann unter Männern zu fühlen und auszutauschen“. Auch der Austausch von Ideen und Praxisanregungen für den Alltag in der Kindertagesstätte wurde hervorgehoben. Und schließlich wurde als Gewinn der Arbeitskreisarbeit eine „Weiterentwicklung der eigenen Professionalität“ gesehen.

Zee, l a e, dT e, e

Eine Diskussion über Ziele von Männerarbeitskreisen auf dem zweiten bundesweiten Vernetzungstreffen im September 2012 zeigte, wie vielfältig und z. T. auch gegensätzlich Ziele und Interessen der Beteiligten – Teilnehmer, Koordinatoren und Leiter, Träger sowie Kolleginnen und Kollegen der Teilnehmer – sind. Es wurde deutlich, dass die Ziele von Männerarbeitskreisen oft nicht klar sind. Dies gilt auch für die Teilnehmer selbst, die oft „erst im Arbeitskreis merken, was ihre Themen/Anliegen sind“, wie es ein Arbeitskreisleiter formulierte.

Diese Unklarheiten sind ein Grund dafür, warum es manchmal schwer ist, Trägern und Kollegium zu vermitteln, worum es in den Arbeitskreisen geht und wofür sie wichtig sind. Dies wird insbesondere dort relevant, wo von Widerstand und Skepsis vonseiten eines Trägers berichtet wird. Vor diesem Hintergrund werden nachfolgend Inhalte und Themen von Männerarbeitskreisen zusammenfassend dargestellt.

Arbeitskreise männlicher Kitafachkräfte stellen zum einen ein Angebot für den Austausch nur unter Männern dar, der in einem zahlenmäßig von Frauen dominierten Umfeld schon als solcher sinnvoll sein kann – analog zu spezifischen Angeboten für Frauen in von Männern dominierten Bereichen. Zum anderen befassen sich Arbeitskreise mit einem vielfältigen Themenspektrum, das von einer Reflexion der eigenen Rolle über den Praxisaustausch bis hin zur Bearbeitung konkreter pädagogischer Themen reicht.

Viele Arbeitskreise beginnen mit einer Einstiegsrunde und eröffnen darüber hinaus die Möglichkeit, aktuelle Themen aufzugreifen (siehe hierzu auch Kapitel 4: Impulse für die Praxis von Männerarbeitskreisen). Für viele Teilnehmer ist das angekündigte Thema nur ein ‚Aufhänger‘, weil der Austausch mit anderen Kollegen für sie im Vordergrund steht. Dies wird durch die Ergebnisse der

Onlineerhebung 2013 bestätigt, nach denen ganz überwiegend der Austausch untereinander als größter Gewinn der Arbeit gesehen wird.

Auf der anderen Seite wird eine thematische Ausrichtung oft als sinnvoll angesehen, weil sie den Klischeebildern des Männerarbeitskreises als ‚Männerstammtisch‘ oder sogar ‚Selbsterfahrungsgruppe‘ vorbeugt. Manchen Männern, die einer geschlechtshomogenen Gruppenarbeit nur unter Männern zunächst skeptisch gegenüberstehen, erleichtert ein konkretes, für die pädagogische Arbeit relevantes Thema den Zugang zum Angebot.

Arbeitskreise männlicher Erzieher an Kindertagesstätten sind oft ein prozessorientiertes Angebot, das nicht auf den Aspekt der thematischen Fortbildung reduziert werden kann. Dies ist insbesondere relevant, wenn Träger von Arbeitskreisen eine Ergebnisorientierung erwarten, die nicht im Interesse der Teilnehmer liegt. Die Aufgabe der Koordinatorinnen und Koordinatoren besteht hier einerseits darin, dem Träger zu vermitteln, welche Bedeutung das prozessorientierte Eingehen auf aktuelle Themen für die Teilnehmer hat. Andererseits kann es erforderlich sein, dass vonseiten des Arbeitskreises transparent gemacht wird, welche inhaltlichen Themen bearbeitet wurden und welche Relevanz dies für die pädagogische Arbeit und Qualität der Kindertagesstätten des Trägers haben kann.

Nachfolgend wird auf der Grundlage der weiter oben genannten bundesweiten Erhebung eine Übersicht über die behandelten Themen gegeben.

Ein erster Themenbereich ist die grundlegende Auseinandersetzung mit der Rolle und den Perspektiven von Männern in Kindertagesstätten. Mindestens die Hälfte der befragten Arbeitskreise befasste sich im Erhebungszeitraum mit der besonderen Situation als ‚Mann im Frauenteam‘, der ‚Rolle als Mann in der Einrichtung‘ oder auch mit der Frage von ‚Unterschieden zwischen Männern und Frauen‘. 7 Arbeitskreise gingen mit Themen wie ‚Reflexion von Männlichkeit‘, ‚männliche Identität‘ und ‚Biografiearbeit‘ hier noch weiter in die Tiefe. Weitere Arbeitskreise gaben an, sich mit Fragen der Berufsmotivation, mit Zukunftsperspektiven und dem Thema ‚Alt werden im Beruf‘ befasst zu haben.

Als zweiter Themenbereich ebenfalls sehr häufig genannt wurde der Praxisaustausch und die Befassung mit allgemeinen oder konkreten pädagogischen Themen. Für den Praxisaustausch verwendeten mehrere Arbeitskreise die Methode der ‚Kollegialen Beratung‘. Bei den pädagogischen Themen stand zunächst die Beschäftigung mit geschlechterbewusster Pädagogik, z. T. auch mit Gender Mainstreaming im Vordergrund. 3 Arbeitskreise nannten im Jahre 2012 darüber hinaus das Thema ‚Jungenarbeit‘, ein weiterer auch das Thema ‚cross work‘, d. h. die Arbeit von Männern mit Mädchen. Als weitere im engeren Sinne pädagogische Themen wurden z. B. die ‚Auseinandersetzung mit dem Bildungsprogramm des Bundeslands‘, die ‚Raumgestaltung‘, der ‚Umgang mit Konflikten‘, ‚Nähe und Distanz‘ oder ‚Erlebnispädagogik‘ genannt.



Mit dem ‚Generalverdacht²‘ gegen männliche Erzieher beschäftigten sich allein im Jahr 2012 8 Arbeitskreise. Hier wurde z. T. auf externe Expertise zurückgegriffen. U. a. hat die bundesweite Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ hierzu ein Workshopkonzept entwickelt.

7 Arbeitskreise gaben an, sich mit den Themen ‚Berufsorientierung‘, ‚Boys‘Day‘ und ‚Öffentlichkeitsarbeit‘ befasst zu haben, mit dem Ziel, mehr Männer für das Berufsfeld zu interessieren. Einige Arbeitskreise waren dabei stark in die Aktivitäten eines Modellprojekts eingebunden, indem z. B. die Teilnehmer als ‚Werbeerzieher‘ auf Schul- und Messe-Veranstaltungen des Projekts tätig waren. Aber auch Arbeitskreise, die nicht im Rahmen eines Modellprojekts arbeiteten, machten Aktivitäten zur Berufsorientierung zu einem ihrer Schwerpunkte. Hier zeigte sich jedoch im Einzelfall, dass die Organisation und Durchführung entsprechender Angebote die zeitlichen und inhaltlichen Ressourcen eines Männerarbeitskreises überforderten (s. u.).

Einige Arbeitskreise befassten sich zudem mit ‚Väterarbeit‘ und/oder der ‚Zusammenarbeit mit Eltern‘ im Allgemeinen.

Vereinzelt wurden schließlich weitere Themen genannt, wie ‚Männer und Leitung‘, ‚Männer in der Krippe‘, ‚die Rolle von männlichen Fachkräften in sozialen Brennpunkten‘, ‚Fragen der Qualitätsentwicklung‘ und ‚Möglichkeiten zum Quereinstieg‘.

Insgesamt standen im Befragungszeitraum bei vielen Arbeitskreisen die Reflexion der Situation der Teilnehmer als männliche Fachkräfte sowie eher allgemeine pädagogische Themen im Vordergrund. Dies lag vermutlich nicht zuletzt daran, dass viele Arbeitskreise ihre Tätigkeit erst kurz zuvor aufgenommen hatten. Bei längerer kontinuierlicher Arbeit und entsprechender fachlicher Begleitung wird eher zu erwarten sein, dass auch spezifischere Themen in den Blick genommen werden.

Unabhängig davon macht die Übersicht deutlich, dass die Arbeitskreise zum einen eine wichtige Rolle für die Entwicklung personaler Kompetenz haben können, die einen wesentlichen Aspekt von Professionalität darstellt. Insbesondere wird die Reflexion der eigenen Rolle als Mann als wesentliche Grundlage von Genderkompetenz angesehen. Zum anderen ermöglichen die Arbeitskreise die Bearbeitung vielfältiger inhaltlicher Themen aus Männerperspektive und können damit zur Qualitätsentwicklung in Kindertagesstätten beitragen. Eine Einordnung von Männerarbeitskreisen als pädagogisches Fortbildungsangebot ist vor diesem Hintergrund in der Regel gerechtfertigt.

² Der Begriff ‚Generalverdacht‘ hat sich in der Fachdebatte mittlerweile etabliert. Er bezeichnet den Umstand, dass männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten (zumindest gedanklich) häufig pauschal mit sexuellem Missbrauch in Zusammenhang gebracht werden (vgl. hierzu die Handreichung „Sicherheit gewinnen“). Die (häufige) Verwendung des Begriffs ist jedoch nicht unproblematisch, da der Begriff möglicherweise dazu beiträgt, den Verdacht gegenüber männlichen Fachkräften, bei denjenigen, die diesen Verdacht nicht haben, überhaupt erst entstehen zu lassen.
(Anm. der Redaktion)

Die Bedeutung von Männerarbeitskreisen für die Fachkräfte, die die Zeitspende der Männer in KITAS unterstützen

Auf dem Vernetzungstreffen von Leitungs- und Koordinationskräften im September 2012 wurde die Bedeutung von Männerarbeitskreisen für Projekte und Initiativen diskutiert, mit denen mehr Männer für KITAS gewonnen werden sollen. Im Überblick zeigte sich, dass sich Arbeitskreise bzw. deren Teilnehmer in vielfältiger Weise an entsprechenden Maßnahmen beteiligten.

Zunächst wird Fachschülern, Freiwilligen im Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ) und Praktikanten die Möglichkeit gegeben, am Arbeitskreis teilzunehmen. Darüber hinaus sind Arbeitskreise oft an Aktionen zur Berufsorientierung beteiligt: Sie stehen für Berufsbasare und -börsen zur Verfügung, ihre Teilnehmer wirken als ‚Werbeerzieher‘ und beteiligen sich am ‚Boys‘Day‘ und z. T. sogar an der Organisation derartiger Vorhaben. Männerarbeitskreise wirken zudem an Fachtagen zum Thema mit, teilweise auch als Mitveranstalter. Schließlich sind männliche Fachkräfte als Mentoren für Berufsanfänger tätig. Teils ging die Initiative zu solchen Maßnahmen von den beteiligten Männern in den Arbeitskreisen selbst aus, teils wurden entsprechende Erwartungen von außen an die Arbeitskreise herangetragen, insbesondere in einigen Projekten des ESF-Modellprogramms. Darüber hinaus sind Männerarbeitskreise in verschiedene Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit involviert.

In der Diskussion wurde nicht infrage gestellt, wie wichtig es insbesondere für männliche Jugendliche und junge Männer ist, männliche Erzieher zu erleben, die (gern) in Kindertagesstätten arbeiten. Welche Rolle Männerarbeitskreise in diesem Zusammenhang spielen können, wurde jedoch kontrovers erörtert. Deutlich wurde die Position vertreten, dass Arbeitskreise nicht (!) die Aufgabe haben, Angebote zur Berufsorientierung zu machen. Dies überfordere die Männer und die Arbeitskreise, zumal dafür oft keine oder nur geringe Ressourcen zur Verfügung stünden. Ziel des Arbeitskreises sei vielmehr eine Stärkung der Männer sowie eine fachliche Auseinandersetzung mit der eigenen Praxis.

Auf der anderen Seite wurde Verständnis für Träger und Ämter geäußert, die für Aktionen der Berufsorientierung für Jungen oft wenig Ansprechpartnerinnen und -partner finden. Mit der Ansprache der Arbeitskreise wird den männlichen Fachkräften Feldkompetenz zuerkannt, was auch als Aufwertung zu verstehen ist. Der Arbeitskreis wird (nicht zu Unrecht) als ‚Pool‘ für ‚authentische‘ Erzieher gesehen. Mehrfach wurde zudem berichtet, dass die inhaltliche Auseinandersetzung mit den damit verbundenen Fragen für die Arbeitskreisteilnehmer durchaus fruchtbar gewesen sei. So hatte sich ein Arbeitskreis für die Erstellung eines Flyers zum ‚Boys‘Day‘ intensiv mit der Frage befasst: ‚Was ist eigentlich das Schöne an unserem Beruf?‘

Die mit den Aktivitäten verbundenen Arbeitsaufträge übersteigen jedoch oft das, was pädagogische Fachkräfte neben ihrer Alltagsarbeit leisten können. Dies gilt insbesondere, wenn die Beteiligten auch organisatorische Aufgaben übernehmen (sollen). Mehrere Arbeitskreise stießen trotz anfänglichem großem Engagement dabei deutlich an ihre Grenzen. Kommen geplante Aktivitäten nicht



zustande, führt das zu Frustration und wirkt sich mittelfristig auch negativ auf die Beteiligung am Arbeitskreis aus.

Es lässt sich zusammenfassen, dass die Beteiligung von männlichen Fachkräften an Initiativen und Aktivitäten, mit denen mehr Männer für Kitas geworben werden sollen, durchaus wichtig ist. Männerarbeitskreise sollten dafür aber nicht instrumentalisiert werden, da sie andere Kernaufgaben haben. Vor diesem Hintergrund sollten Maßnahmen zur Berufsorientierung und Männerarbeitskreise tendenziell unabhängig voneinander geplant werden. So könnten z. B. gesonderte Veranstaltungen durchgeführt werden, um männliche Fachkräfte für Aktionen zur Berufsorientierung zu gewinnen. Für entsprechende Maßnahmen müssten dann eigene Ressourcen bereitgestellt werden. Zeitausgleich, Honorare oder auch Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote könnten als Ausgleich für eine Beteiligung männlicher Fachkräfte an entsprechenden Aktivitäten angeboten werden.

Zufolge der Leitung Male (Arbeit) (e)

Die Qualifikation der externen Fachpersonen wurde in der Befragung nicht erhoben, ist aber aus den Vernetzungstreffen und weiteren Kontakten des Autors zu diesen Fachkräften in vielen Fällen bekannt. Das Spektrum reicht von besonders engagierten Kräften aus der Praxis, oft Sozial- oder Heilpädagogen, über Fachberater bis hin zu Weiterbildungsreferenten und ausgebildete Supervisorinnen.

Grundsätzlich ist anzumerken, dass eine professionelle Gestaltung von Männerarbeitskreisen erhebliche Anforderungen an die Kompetenzen der Leitungen stellen kann. Dies gilt sowohl für die Auseinandersetzung mit fachlichen Inhalten und die methodischen Formen der Bearbeitung, noch mehr aber für den Umgang mit schwierigen Themen und konflikthaften Gruppenprozessen.

Beispiel 1: Ein Mann berichtet in der Anfangsrunde, dass ihm vorgeworfen wurde, einem Mädchen in seiner Einrichtung zu nahe gekommen zu sein. Er hatte mit dem Mädchen auf dem Schoß auf der Schaukel gesessen, als die Mutter zum Abholen kam. Die Mutter war irritiert und beschwerte sich bei der Leitung. Der implizite Vorwurf des sexuellen Übergriffs empört den Erzieher sehr. Im Gespräch wird deutlich, dass der Kollege etwas naiv mit körperlicher Nähe zu Kindern umgeht und wenig Gespür für mögliche Irritationen von Eltern hat. Die Situation rührt an Erfahrungen und Empfindlichkeiten der anderen Teilnehmer und führt zu einer angespannten Atmosphäre in der Gruppe, mit der die Gruppenleitung umgehen (können) muss.

Beispiel 2: In einer Reflexionsübung zum Thema ‚Männerbilder‘ wählen die Teilnehmer aus einer großen Postkartenauswahl jeweils ein Bild aus, das sie besonders anspricht, sowie eines, das sie irritiert oder abstößt. Eine Kontroverse ergibt sich daraus, dass einige Bilder mit Fotos von betont muskulösen jungen Männern von einigen Teilnehmern als attraktiv und im positiven Sinne körper-

betont gesehen werden, von anderen dagegen als unangenehmer Ausdruck traditioneller Männlichkeit („Viele Muskeln, wenig Hirn!“).

Aufgabe der Moderation ist es, einen geschützten Raum für die teils entgegengesetzten Wahrnehmungen und Empfindungen zu schaffen und dabei möglichen Abwertungen entgegenzutreten. Diskussionen auf den bundesweiten Vernetzungstreffen haben gezeigt, dass nur wenige Moderatoren insbesondere von neu entstandenen Arbeitskreisen über Qualifikationen verfügen, die für eine fachliche Leitung und Begleitung von Männerarbeitskreisen zumindest wünschenswert wären. Sie verfügen oft kaum über Qualifikationen für die Erwachsenenbildung und die Begleitung von Gruppenprozessen oder sozio- und psychotherapeutische Beratungskompetenzen. Daher wurde auf den Vernetzungstreffen ein großer Bedarf an Methoden für die Arbeitskreisleitung deutlich.

Dies gilt noch mehr für selbst organisierte Arbeitskreise. Diese haben nicht zuletzt oft deshalb keinen langfristigen Bestand, weil den Beteiligten noch viel weniger über Kompetenzen in der Organisation und Leitung solcher Arbeitsgruppen verfügen. Sowohl bei eher organisatorischen Aufgaben (z. B. bei der Klärung von Rahmenbedingungen mit den Trägern, Erstellung und Kommunikation von Protokollen) als auch bei der inhaltlichen Gestaltung (fachliche Inputs, Umgang mit schwierigen Situationen und Konflikten im Gruppenprozess) stoßen Fachkräfte ohne entsprechende Qualifikationen an ihre Grenzen. Dies gilt umso mehr, je weniger Unterstützung sie von ihrem Träger erfahren.

Neben der Frage dieser grundlegenden Qualifikationen ist der spezifische Kontext von Männerarbeitskreisen in Kindertagesstätten zu erwähnen. Auch hier gibt es eine große Bandbreite an spezifischen Themen. Da es kaum Fachleute gibt, die ihren Hintergrund im Bereich der Elementarpädagogik haben und sich im Bereich der geschlechtsbezogenen Bildung und/oder Beratung spezialisiert haben, gibt es unterschiedliche Formen der Professionalität:

- » Die Leitung wird von einer Fachperson aus dem Bereich der geschlechtsbezogenen Pädagogik oder Beratung übernommen, die aber keinen oder nur wenig Hintergrundwissen über das Arbeitsfeld hat.
- » Die Leitung wird von einer einschlägig qualifizierten Fachperson aus dem elementarpädagogischen Bereich übernommen, die aber keinen professionellen Hintergrund im Bereich der geschlechterbezogenen Pädagogik bzw. Beratung hat.

Nicht selten wird die Leitung auch Personen übertragen, die weder über die eine noch über die andere Qualifikation verfügen. Dass diese Kräfte dann Unterstützung durch berufliche Weiterqualifikation und Supervision benötigen, wird von den Trägern in der Regel nicht bedacht (und daher oft auch nicht finanziert).



Sc

Es lässt sich zusammenfassen, dass Arbeitskreise für Männer in Kindertagesstätten einen wichtigen Beitrag zur Qualitätsentwicklung leisten können, sowohl im Bereich der persönlichen Weiterentwicklung als auch in Bezug auf konkrete praktische Kompetenzen. Gute Rahmenbedingungen sowie eine kompetente Moderation bzw. Leitung sind dafür allerdings wichtig.

Insgesamt wurden von 21 Arbeitskreisen, von denen entsprechende Angaben vorlagen, im Zeitraum von 2011 bis 2012 ca. 600 Männer erreicht. Dies ist zwar keine geringe Zahl, zumal nicht von allen bestehenden Arbeitskreisen Daten vorliegen. Gemessen an der Gesamtzahl von fast 20.000 männlichen Beschäftigten in deutschen Kindertagesstätten ist es dennoch nur ein geringer Anteil. Dies bedeutet, dass über 90 Prozent der männlichen Beschäftigten bislang nicht von einem solchen Angebot erreicht werden konnten – nicht zuletzt, weil es in den meisten Regionen bzw. bei den meisten Trägern ein solches Angebot nicht gibt oder es nicht für bedeutsam gehalten wird.

2.2 M e(a)be (è ea T(ge(e) e e

Ma a K(è c , e(

„Meine Leitung hat die Wichtigkeit von Männern im Kitabereich erkannt und misst dem AK eine hohe Bedeutung zu.“

Männerarbeitskreisteilnehmer

Im Rahmen der ESF-Modellprojekte ‚MEHR Männer in Kitas‘ sind Arbeitskreise für männliche Erzieher ein zentrales Thema. Es werden landesweit Initiativen gestartet und männliche pädagogische Fachkräfte zu Vernetzung und Fachaustausch eingeladen. Dabei geht es um die Förderung der Qualität der pädagogischen Arbeit in Kindertagesstätten und um die Erhöhung der Arbeitszufriedenheit – und damit auch um eine Maßnahme zur Steigerung der Verweildauer von männlichen Fachkräften in Kitas.

Arbeitskreise für Männer in Kitas als ein ‚Lernsetting im Arbeitskontext‘ (training on the job) bieten für Kindertagesstätten und ihre Träger einen guten Rahmen zur nachhaltigen Strukturentwicklung in den Bereichen der Personalentwicklung sowie der Fort- und Weiterbildung auf Fachkräfteebene. Lernen im Arbeitskontext wird dabei verstanden als „arbeitsbegleitendes Lernen, das durch arbeitsnahe Kontexte und lernförderliche Arbeitsformen zu einer tätigkeitsbezogenen Erweiterung, Neustrukturierung oder Löschung vorhandener Kompetenzen eines individuellen oder kollektiven Subjekts in der Erwerbsarbeit führt“ (Kirchhöfer 2004, S. 76).

Begründung für Angebote für Männer in Kitas

Es gibt mehrere Gründe, die für Angebote nur für Männer in Kitas sprechen. Aus der Minderheitenposition von Männern in überwiegend mit Frauen besetzten Teams können sich unterschiedliche Dynamiken im Team, in der pädagogischen Arbeit oder in der Arbeit mit Eltern entwickeln, die einer spezifischen Reflexion und Auseinandersetzung bedürfen. So können männliche ‚Einkämpfer‘ im traditionell von Frauen geprägten System von Kindertagesstätten in eine Dynamik der positiven oder negativen ‚Besonderheit und Besonderung‘ geraten. Auch pädagogische Aspekte rechtfertigen die Auseinandersetzung in einem geschlechtshomogenen Raum, z. B. die Rolle von männlichen Pädagogen beim Windeln und Wickeln oder bei der Gestaltung (sexual-)pädagogischer Angebote. Nicht zuletzt in diesem Zusammenhang ist ein grundsätzliches Misstrauen gegenüber Männern als möglicherweise pädophil und/oder übergriffig („Generalverdacht“³) ein wiederkehrendes Thema, das auch einen geschlechtshomogenen Reflexionsraum erforderlich macht.

Die Erfahrungen aus der Frauenberatung (z. B. zum Thema Gesundheit) oder der Frauenförderung in Unternehmen (z. B. Mentorinnennetzwerke) oder die Erprobung monoedukativer Studiengänge (z. B. Frauen in Ingenieurberufen) zeigen, dass phasenweise geschlechtshomogene Arbeitsräume sinnvoll und erfolgreich sein können. „Das ursprüngliche Motiv für eine frauenspezifische Arbeit entstand aus der (erlebten) Erkenntnis, dass Frauenbelange und -themen in geschlechtergemischten, ambulanten wie stationären Einrichtungen, oft oder immer ‚unter den Tisch‘ fielen. Dies geschah nicht nur aufgrund der höheren Anzahl der Männer in den Einrichtungen, sondern weil Frauenthemen den Beteiligten (Männern wie Frauen, KlientInnen wie BeraterInnen) als nicht so wichtig erschienen. Oder weil sich die Frauen für ihre frauenspezifischen Erfahrungen/Probleme schämten, sich schuldig fühlten, Angst hatten, sich dem erwarteten Gespött der Männer auszusetzen. Sie fürchteten, dass die Männer auf ihre ‚Offenbarungen‘ negativ reagieren würden“ (Frauenperspektiven e. V. 2011, S. 12).

Ähnliches berichten mit umgekehrtem Vorzeichen männliche Fachkräfte aus überwiegend mit Frauen besetzten Teams. Obwohl Männer grundsätzlich sehr positiv gesehen und nicht selten idealisiert werden, sind subtile Diskriminierungen im Arbeitsalltag durchaus nicht ungewöhnlich. Sie werden nicht zuletzt deshalb oft wenig wahrgenommen, weil sie der gesellschaftlichen Geschlechterhierarchie widersprechen. Auch die Männer selbst scheuen sich, Unsicherheiten und Irritationen anzusprechen, weil dies ihrem Selbstbild als kompetentem und souveränem Mann widersprechen könnte (vgl. Cremers/Krabel 2012, S. 145ff.; Rohrmann 2012, S. 296f.).

³ Der Begriff ‚Generalverdacht‘ hat sich in der Fachdebatte mittlerweile etabliert. Er bezeichnet den Umstand, dass männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten (zumindest gedanklich) häufig pauschal mit sexuellem Missbrauch in Zusammenhang gebracht werden (vgl. hierzu die Handreichung „Sicherheit gewinnen“). Die (häufige) Verwendung des Begriffs ist jedoch nicht unproblematisch, da der Begriff möglicherweise dazu beiträgt, den Verdacht gegenüber männlichen Fachkräften, bei denjenigen, die diesen Verdacht nicht haben, überhaupt erst entstehen zu lassen. (Anm. der Redaktion)



Das umfangreiche Vorwissen aus der frauenspezifischen Bildungsarbeit kann genutzt werden, um solche Prozesse aufzudecken und Männer in Kindertagesstätten zielgerichtet zu fördern.

Geschlechterhomogene Fortbildungs- und Beratungsumgebungen ermöglichen andere Formen der Bearbeitung inhaltlicher Themen und Dynamiken in der Gruppe als gemischtgeschlechtliche settings. Die Bearbeitung von für Männer relevanten Themen in einer geschlechtshomogenen Gruppe ist ein Beitrag zur Stabilisierung der beruflichen Identität von Männern in Kindertagesstätten. Ein reflektiertes Professionsverständnis als männliche Fachkraft in der Kita bildet eine wichtige Basis für Arbeitszufriedenheit und Gratifikationserleben.

Ge a , g f (^ e A (b e (è e , K e P e (^ a e c , g

Arbeitskreise sind ein Instrument der bedarfs- und situationsbezogenen Personalentwicklung und erfordern für den nachhaltigen Erfolg die strukturelle Einbindung in die Personalentwicklungsstrategien und in die Fort- und Weiterbildungskultur eines Trägers. Die Implementierung und Steuerungsverantwortung liegt in den Händen des Trägers, konkret: der Personalverantwortlichen und/oder der Fachberatung für Kindertagesstätten. Trägerübergreifende Angebote erfordern Kooperationen auf Trägerebene und/oder eine Anbindung an kommunale Strukturen (Jugendämter in ihrer Zuständigkeit für die gesamte Kinder- und Jugendhilfe in der Kommune, Gleichstellungsbeauftragte). Die Steuerung umfasst die Auftragsklärung, die Bestimmung von Ansprechpersonen, die Vereinbarung von Arbeitsformen, zeitlichem Umfang und Inhalten sowie die Ergebnissicherung. Arbeitskreise sind als ein Teil der praktizierten Fort- und Weiterbildungskultur eines Trägers zu entwickeln und in diesem Sinne ein Teil der (mittelbaren) Arbeitszeit. Für den Aufbau und die Verstetigung von Strukturen für Männerarbeitskreise in Kindertagesstätten kann auf bereits bestehende Formen der arbeitsplatzbegleitenden Fort- und Weiterbildung zurückgegriffen werden.

Se g e e e (^ e M d e (à

Se g ohne externe Moderation ermöglichen einen kontinuierlichen fachlichen Austausch von pädagogischen Fachkräften auch ohne Anleitung. Allerdings muss im Vorfeld geklärt werden, wer die Organisation (Einladung, Raum, Material) übernimmt und wie von Teilnehmern übernommene Vorbereitungs- und Nachbereitungszeiten (Vorbereitung eines Themas, Protokoll der Sitzung) als Arbeitszeit angerechnet werden.

E g e e (à (^ c d (è g e f , (^ e A (b e (è e , d L e (^ e (^ e . Ausgangspunkte zur Einrichtung von Arbeitskreisen und Lernwerkstätten bilden immer konkrete und relevante Entwicklungs- und Anpassungsaufgaben im Geschäftsbetrieb (hier ‚Männer in Kitas‘). Die Kleingruppen treffen sich regelmäßig für kürzere Zeit (1 bis 2 Stunden), um konkrete Themen zu reflektieren und Lösungs- bzw. Gestaltungsansätze zu entwickeln. Einen Schwerpunkt von Lernwerkstätten bildet die Struktur- und Angebotsentwicklung unter direkter Einbeziehung der Mitarbeitenden. Von

Fachkräften in Eigenverantwortung durchgeführte Arbeitskreise und Lernwerkstätten erfordern im Vorfeld eine Ziel- und Auftragsklärung und den Aufbau von Kommunikationswegen für die Rückkopplung der Ergebnisse. Hierzu ist eine (angestellte) Fachkraft zu benennen, die für den Prozessverlauf verantwortlich ist.

Kollegiale Beratung (Fa -)Be(a) g. Die ‚Kollegiale Beratung‘ ist als pädagogisch-psychologische Beratung entstanden, abgeleitet aus den Methoden der Supervision. Das Kollegium reflektiert, stützt und stärkt sich untereinander und erweitert so seinen professionellen Handlungsspielraum. Im setting der Kollegialen Beratung sind die Rollenverteilungen und Reflexionsschritte zeitlich und formal klar strukturiert und können ohne Anleitung von außen durchgeführt werden. Notwendige Voraussetzungen sind ähnliche berufliche Problemstellungen und Erfahrungshintergründe innerhalb der Gruppe (hier Männer in Kitas).

Setting externe Moderation

Settings mit externer Moderation ermöglichen zusätzlich zum fachlichen Austausch auch die Vermittlung von Wissen und thematischen Impulsen. Sie erfordern die Auftragsklärung und vertragliche Bindung mit einer spezialisierten Fachkraft.

Moderation von Männerarbeitskreisen (e) e. Eine externe Moderation von Männerarbeitskreisen kann aus verschiedenen Gründen sinnvoll sein. Zum einen haben Erzieher in der Regel keine oder nur wenig Vorkenntnisse in der Moderation von Gesprächsgruppen. Zum anderen kann es gerade bei thematisch offenen Gesprächskreisen zu Geschlechterthemen immer dazu kommen, dass ‚heikle‘ Themen angesprochen (z. B. ein akuter Missbrauchsverdacht) oder Konflikte in der Gruppe aktualisiert werden, deren Bearbeitung Kompetenzen im Bereich Gesprächsführung und im Umgang mit Gruppenprozessen erfordern.

Moderierte Arbeitskreise können trägerintern oder trägerübergreifend organisiert werden. Eine trägerübergreifende Durchführung ist zwar inhaltlich sehr sinnvoll, organisatorisch oft aber deutlich aufwendiger.

Teamfortbildung (b) d) g (e) e. Eine bewährte Strategie für die Verankerung von Arbeitskreisen für Männer in Kindertagesstätten ist es, diese im Bereich der Fortbildung anzusiedeln. So können im Laufe eines Jahres 4 bis 6 thematische Veranstaltungen durchgeführt werden. Ausgehend von einem Jahresthema können relevante Fachthemen vertieft und gleichzeitig der methodische strukturierte Fachaustausch unter den Teilnehmenden sichergestellt werden. Die organisatorische Grundlage bilden die Ausschreibung, die Anmeldung und die verbindliche Teilnahme. Fortbildungsveranstaltungen können trägerintern oder trägerübergreifend organisiert werden.

Gruppensupervision (e) e. Neben der Einzel- oder Teamsupervision eignet sich die Gruppensupervision für Fachkräfte aus verschiedenen Einrichtungen oder von unterschiedlichen Trägern. Die notwendigen ähnlichen beruflichen Problemstellungen und Erfahrungshintergründe innerhalb der Gruppe



sind bei einem Arbeitskreis für Männer in Kitas gegeben. (Gruppen-)Supervision als ein ‚Nachdenken unter Anleitung‘ hat die Professionalisierung des beruflichen Handelns und die Bewältigung von Belastungen im Zusammenhang mit dem beruflichen Alltag zum Ziel. Als ein Instrument der arbeitsplatzbegleitenden Fortbildung dient das Angebot der Findung und Akzeptanz der eigenen Rolle oder der Bearbeitung von ‚überhöhten‘ Ansprüchen. Supervisionsangebote können als regelmäßige ‚offene‘ Angebote oder als ‚geschlossene‘ Fortbildungsangebote für feste Gruppen organisiert werden.

Regelmäßige Fachforen

Als Tagesveranstaltungen organisierte jährliche regionale Fachforen wurden als innovativer Ansatz im sächsischen Modellprojekt ‚MEHR Männer in Kitas‘ in einer eher ländlichen Region entwickelt. Ausgehend von der Erfahrung, dass regelmäßige Treffen (meist als Abendveranstaltung nach Dienstschluss) einen hohen persönlichen Aufwand und insbesondere lange Fahrzeiten bedeuten, wurde dieses alternative setting in der Praxis erprobt. Anders als bei klassischen Fortbildungsveranstaltungen liegt der inhaltliche und methodische Schwerpunkt eines Fachforums nicht auf der Wissensvermittlung in Vorträgen, sondern auf dem moderierten kollegialen Fachaustausch. Fachforen sind geeignet, Fachkräfte (erstmalig) zusammen und miteinander in Dialog zu bringen und Vernetzung untereinander zu fördern. Fachforen erfordern einen gewissen organisatorischen Aufwand mit entsprechenden Kosten und eine verantwortliche Gesamtorganisation.

Geschlechtliche Angebote (AG) bzw. -AK für beide Geschlechter

Neben den oben beschriebenen geschlechtshomogenen settings können auch gemischtgeschlechtliche Fortbildungsangebote mit Genderbezug konzipiert werden. Diese unterstützen die Dialoge zu Genderthemen zwischen weiblichen und männlichen Fachkräften in Kindertagesstätten und fördern die Wahrnehmung gegengeschlechtlicher Zuschreibungen. Darüber hinaus eignen sich gemischtgeschlechtliche Fortbildungsangebote zur Weiterentwicklung genderreflektierter pädagogischer Konzepte und Angebote sowie der Elternarbeit in Kitas.

Bisherige Versuche, derartige Angebote durchzuführen oder sogar über längere Zeit zu etablieren, hatten unterschiedlichen Erfolg. Eine entscheidende Rolle spielt dabei die unterschiedliche Ausgangslage von männlichen und weiblichen Fachkräften. Die Motivation von Männern für eine Auseinandersetzung mit Geschlechterthemen resultiert schon aus ihrer Minderheitenposition in den Einrichtungen. Für die Mehrheit der Frauen gilt dies nicht. Es ist bislang keineswegs selbstverständlich und für viele weibliche Fachkräfte noch nicht einmal naheliegend, dass sie sich mit ihrer Situation und Rolle als Frau im Team auseinandersetzen sollten. Ein Ausweg kann darin bestehen, gemischtgeschlechtliche Angebote grundsätzlich für Frau-Mann-Tandems aus den beteiligten Einrichtungen anzubieten.

Frequently Asked Questions (FAQ) – Practical Information for Facilitators

Frage: In unserer Einrichtung arbeitet nur ein Mann. Gibt es auch trägerübergreifende Arbeitskreisangebote?

A: Es ist eine geeignete Möglichkeit, trägerübergreifende Angebote (auf kommunaler, lokaler, regionaler Ebene) zu entwickeln. Entscheidend ist die Entwicklungs- und Steuerungsverantwortung durch Einrichtungsleitungen bzw. beauftragte Fachberaterinnen oder -berater.

Frage: Wie viel Arbeitszeit muss ich für die Beteiligung an einem Arbeitskreis für Männer in KITAS kalkulieren?

A: Mitarbeitende auf Fachkräfebene in KITAS haben kein oder nur ein sehr geringes Stundenkontingent (mittelbare Arbeitszeit), das zur Fortbildung, persönlichen Reflexion oder zur Teilnahme an Arbeitskreisen genutzt werden kann. Aus diesem Grund sind Lösungen zu entwickeln, die dem bestehenden Bedarf Rechnung tragen. Erfahrungen aus bisherigen Arbeitskreisen zeigen, dass 4 bis 6 Treffen im Jahr mit jeweils 2 bis 3 Zeitstunden eine realistische Arbeitsbasis sind. Das entspricht einem Umfang von 1 bis 2 Arbeitstagen.

Bei nachgewiesener regelmäßiger Teilnahme kann diese Zeit als Fortbildungszeit angerechnet werden. Dieses Verfahren stiftet Verbindlichkeit, Anreiz und Anerkennung und überträgt der Fachkraft die Verantwortung (Nachweispflicht) zur regelmäßigen Teilnahme. Bei Settings ohne externe Moderation ist ein zusätzlicher Arbeits- und Zeitaufwand von ca. 3 Stunden pro Sitzung für den vorher bestimmten Prozessverantwortlichen zu kalkulieren (Vor- und Nachbereitung der einzelnen Treffen, Terminkoordination, fortlaufende Ergebnissicherung und Berichtswesen sowie Abstimmung mit den Verantwortlichen der Institutionen).

Frage: Ist eine spezielle Ausbildung zur Moderation eines Arbeitskreises für Männer in KITAS erforderlich?

A: Zunächst kommt es auf Interesse und Engagement der Beteiligten an, nicht auf spezifische Fähigkeiten. Das zeigen nicht zuletzt die Erfahrungen aus selbst organisierten Arbeitskreisen, die aus der Praxis heraus entstanden sind. Oft ist es auch naheliegend, eine engagierte pädagogische Fachkraft mit der Organisation und Durchführung eines Arbeitskreises zu betrauen, auch wenn diese keine besonderen Vorerfahrungen dafür mitbringt.

Grundsätzlich erfordert die Begleitung von Arbeitskreisen für Männer in KITAS jedoch Kompetenzen im Bereich der Gesprächsführung und der Moderation von Gruppenprozessen. Inhaltlich sind insbesondere Vorkenntnisse zu den Themen geschlechtstypische Kommunikation und geschlechterbewusste Pädagogik wünschenswert. Soll der Prozessverantwortliche zudem Abstimmungsprozesse mit Trägerverantwortlichen und Einrichtungsleitungen übernehmen, sind entsprechende Vorerfahrungen hilfreich.

Wird die Moderation eines Arbeitskreises von einer Fachkraft übernommen, die noch nicht über derartige Kompetenzen verfügt, muss der Träger helfen, diese durch Qualifizierungsangebote zu entwickeln. Dies kann im Rahmen einer beruflichen Spezialisierung ein attraktives Angebot an Mitarbeitende sein.

Frage: Wie erfahre ich als Verantwortliche bzw. Verantwortlicher, was in dem Arbeitskreis läuft?

A: Je nach gewähltem setting (Auftrag) ist das Ausmaß der Informationen für die Ergebnissicherung verschieden. Bei Arbeitskreisen mit einem eher reflexionsorientierten Schwerpunkt (Kollegiale Beratung, Supervision) bezieht sich die Ergebnissicherung stärker auf die Strukturqualität und weniger auf die Inhalte. Arbeitskreise mit einem vorab definierten Bearbeitungsauftrag (Lernwerkstätten, thematische Fortbildungsreihen) erfordern eine vorher vereinbarte Zielformulierung. Sie setzen eine Planungsphase voraus, in der die Dokumentation und themenfeldbezogene Ergebnissicherung organisiert wird.

Frage: Wie begegne ich dem Verdacht einer ‚Bevorzugung‘ der männlichen Kollegen durch meine weiblichen Mitarbeiterinnen?

A: Zur Etablierung und Anerkennung von Männerarbeitskreisen in Kindertagesstätten ist eine professionelle und transparente Darstellung des Angebots für die Kolleginnen in den Teams wichtig. In der Praxis erzeugen derartige Angebote immer auch Fragen und evtl. Verunsicherungen bei Kolleginnen: ‚Was machen die denn da? Warum dürfen die das und dann noch in der Arbeitszeit?‘ Im Idealfall sind Arbeitskreise für Männer in Kitas ein strukturell abgesicherter Erprobungsraum für weitere, auch gemischtgeschlechtliche arbeitsplatzbezogene ‚Qualifizierungssettings‘ für Mitarbeitende auf Fachkräfteebene. Männerarbeitskreise in Kindertagesstätten können zur Formulierung neuer Fortbildungsthemen im Gesamtteam und zur Weiterentwicklung der Strukturen der Fort- und Weiterbildung beitragen.

Frage: Wie lange läuft ein Arbeitskreis? Muss ich ihn – einmal angefangen – immer weiter aufrechterhalten?

A: Generell ist der kontinuierliche Zugang zu Reflexions- und Supervisionsräumen für pädagogische Fachkräfte in Kindertagesstätten notwendig und erstrebenswert. Weiterhin ist ein geschlechterreflektierter und -sensibler Reflexionsansatz ein generell wichtiger Qualitätsstandard. In Bezug auf Arbeitskreise für Männer in Kitas bedeutet ‚Verstetigung‘ jedoch nicht automatisch ein unbefristetes Angebot. Insbesondere für Berufseinsteiger ist ein regelmäßig bestehendes Arbeitskreisangebot sinnvoll; die einzelnen Fachkräfte werden jedoch oft nur für einen begrenzten Zeitraum daran teilnehmen. Die langfristige Etablierung eines Arbeitskreises erfordert einen langen Atem, kontinuierliches Engagement der Beteiligten und eine strukturelle Einbindung der

Frage: Müssen alle Männer unserer Einrichtung zum Arbeitskreis gehen?

A (A): Nein. Grundsätzlich setzen Fortbildungsangebote ein persönliches Interesse und Freiwilligkeit voraus. Wenn Arbeitskreise für Männer in Kindertagesstätten Teil einer Gesamtstrategie des Trägers zur Implementierung von Geschlechtergerechtigkeit und geschlechterbewusster Pädagogik sind, ist es jedoch sinnvoll, möglichst viele Einrichtungen daran zu beteiligen. Es kann dann auch vom Delegationsprinzip Gebrauch gemacht werden. Um Engagement und Nachhaltigkeit sicherzustellen, ist jedoch auch dann das individuelle Interesse und Freiwilligkeit der Teilnehmenden eine wichtige Voraussetzung.

Frage: Einzelne Männer haben Vorbehalte gegenüber Arbeitskreisen für Männer in Kitas und wollen das Angebot nicht nutzen. Was hat das für Ursachen?

A (A): Mögliche Gründe können sein:

- » Männer wollen im weiblich geprägten Team nicht noch zusätzlich auffallen, noch weniger wollen sie belächelt werden („Na, gehst du wieder zu deiner Männergruppe?“). Die Teilnahme an einem Arbeitskreis für Männer kann die Selbst- und Fremdwahrnehmung als Minderheit im Team verstärken. Reagieren Kollegium oder gar Leitung mit Vorbehalten oder abwertend auf derartige Angebote, wirkt sich dies negativ aus.
- » Andererseits gibt es auch männliche Fachkräfte, die bereits männliche Kollegen haben, mit denen sie sich im Alltag austauschen können. Je mehr dies der Fall ist, umso weniger halten sie ein spezifisches Angebot nur für Männer für notwendig.
- » Männliche pädagogische Fachkräfte haben oft eine ambivalente Einstellung zu ‚Männlichkeit‘. Zudem haben sie in ihrer Lebensgeschichte nicht unbedingt gute Erfahrungen in geschlechts-homogenen Männergruppen gemacht. Möglicherweise assoziieren sie mit einer Männergruppe ‚Männerbündelei‘ und lehnen diese daher für sich ab.
- » Das Klischeebild der ‚gefühlsduseligen Männerselbsterfahrungsgruppe‘ wirkt sich auch auf männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten aus. Manche Männer befürchten ‚Psychogelaber‘ und reagieren darauf mit Ablehnung – ‚Das habe ich nicht nötig!‘
- » Fehlende strukturelle Einbindung und methodische Unklarheit des Angebots können das Interesse behindern. Ein klar formulierter Inhalt, fachlicher Bezug und angebotener Mehrwert auf persönlicher und fachlicher Ebene kann das Interesse verstärken. Eine strukturelle Einbindung des Angebots erhöht die Akzeptanz und ist gerade bei der Einführung des Angebots wichtig.

Individuelle Beweggründe für eine Nichtteilnahme müssen nicht benannt und analysiert werden. Manchmal kann es aber sinnvoll sein, männliche Fachkräfte zu einer Teilnahme an einem



Arbeitskreis aufzufordern, denn nur durch konkrete Erfahrungen können die oft diffusen Vorbehalte geklärt und ausgeräumt werden.

Sc

Die Förderung von Arbeitskreisen für Männer in Kindertagesstätten oder auch von gemischtgeschlechtlichen arbeitsplatzbegleitenden Fortbildungsangeboten ist ein Gewinn für Einrichtungen und Träger. Diese Angebote sind eine direkte Unterstützung für die Erweiterung des professionellen Handlungsspielraums für Männer in einem (derzeit noch) geschlechtsuntypischen Beruf. Sie sind darüber hinaus ein Kennzeichen innovativer und angestelltenfreundlicher Träger und leisten so einen Beitrag zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden und zur Fachkraftbindung einer Einrichtung. Die Implementierung von Arbeitskreisen für Männer in Kitas ist zudem Bestandteil einer praktischen Umsetzung von Gender-Mainstreaming, das von manchen Trägern als verbindliche Strategie verankert worden ist. Arbeitskreise können außerdem Teilaspekte des trägerinternen Diversitymanagements und der betrieblichen Gesundheitsförderung aus männlicher Sicht weiterentwickeln. Schließlich ist die Beteiligung von Männerarbeitskreisen wichtig für die Erarbeitung von Konzepten zum Umgang mit dem ‚Generalverdacht‘ und von Schutzkonzepten für Kinder und Mitarbeitende.

Le

Cremers, Michael/Krabel Jens (2012). Männer in Kitas. Aktueller Forschungsstand in Deutschland. In: Cremers, Michael/Höyng, Stephan/Krabel, Jens/Rohrmann, Tim (Hg.). Männer in Kitas. Opladen, S. 131-150.

Frauenperspektiven e. V. (2011). Sachbericht der Beratungsstelle Frauenperspektiven Suchtberatung und Ambulante Suchttherapie für Frauen. Hamburg.

Kirchhöfer, Dieter (2004). Lernkultur Kompetenzentwicklung – Begriffliche Grundlagen. Hg. von der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V. Berlin.

Rohrmann, Tim (2012). Männer in der Elementarpädagogik: Ein aktueller internationaler Überblick. In: Cremers, Michael/Höyng, Stephan/Krabel, Jens/Rohrmann, Tim (Hg.). Männer in Kitas. Opladen, S. 289-306.

3. Berichte aus der Praxis von Männerarbeitskreisen

3.1 Ein Gespräch mit dem Leiter der Arbeitsgruppe, Januar 2013

„Eine herrliche Abwechslung, mal über Kitathemen in einer reinen Männergruppe zu sprechen.“

„Die AG Männer macht sehr viel Spaß, bietet Abwechslung – in sich, aber auch in Bezug auf die tägliche Arbeit in der Kita – und ist sehr produktiv.“

„Im Arbeitskreis kann ich Probleme im Kindergartenalltag mit Kollegen reflektieren und weiß, dass ich nicht der Einzige bin der auf Widerstände stößt.“

„Ich hätte nicht gedacht, dass Männlichkeitsbilder einen so großen Einfluss darauf haben, wie ich als Erzieher gesehen werde!“

„Schön wär' es, wenn ‚Mehr Männer in Kitas‘ auch bedeutet: Männer bringen neben ihren Fähigkeiten und ihrer Fachlichkeit unterschiedliche Erfahrungen mit männlichen Identitäten mit und ermöglichen den Kindern die Auseinandersetzung damit.“

„Aus 7-jähriger Erfahrung mit mehr und wenig Teilnehmern, Höhen und Tiefen: Jedes Treffen ist ein Gewinn!“

3.2 Ein Bericht über die Arbeit

Uwe Seidel

Die Geburtsstunde des hannoverschen Arbeitskreises für Männer in den Kindertagesstätten war am 17. Mai 2005. Der Anlass war ein extremer Vorfall in der Kindertagesstätte eines freien Trägers: Es hatte einen schwerwiegenden Fall von sexuellem Missbrauch durch einen Erzieher gegeben. Das Thema ‚Männer in Kitas‘ wurde damit öffentlich und aufgrund des Vorfalles auch negativ diskutiert.

Wir, die männlichen pädagogischen Fachkräfte bei der Stadt Hannover, wurden zu themenbezogenen Dienstbesprechungen (DB) in den Fachbereich Jugend und Familie, Bereich Kindertagesstätten, eingeladen. Durch die zahlreiche Teilnahme seitens der männlichen Fachkräfte wurde das Interesse an einem gemeinsamen Austausch sehr deutlich, ebenso wie unsere damalige Verunsicherung im Umgang mit den Kindern bezogen auf die Themen ‚Nähe‘ und ‚Distanz‘. Der Begriff vom ‚Generalverdacht‘⁴ gegen Männer stand im Raum und wurde erstmals bei uns offensiv

⁴ Der Begriff ‚Generalverdacht‘ hat sich in der Fachdebatte mittlerweile etabliert. Er bezeichnet den Umstand, dass männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten (zumindest gedanklich) häufig pauschal mit sexuellem Missbrauch in Zusammenhang gebracht werden (vgl. hierzu die Handreichung „Sicherheit gewinnen“). Die (häufige) Verwendung des Begriffs ist jedoch nicht unproblematisch, da der Begriff möglicherweise dazu beiträgt, den Verdacht gegenüber männlichen Fachkräften, bei denjenigen, die diesen Verdacht nicht haben, überhaupt erst entstehen zu lassen. (Anm. der Redaktion)

diskutiert. Unser Interesse war, den Austausch und die Reflexion unter den männlichen pädagogischen Fachkräften zu einer regelmäßigen Institution werden zu lassen.

Der damalige männliche Fachberater für Kindertagesstätten in städtischer Trägerschaft hatte ein ähnliches Anliegen. Wir kamen dazu ins Gespräch und ins Planen. Die Männer-DB war damit geboren. Im ersten Quartal 2006 fand ein erstes Treffen statt. Dort wurden, unter Beteiligung aller Anwesenden, Form und Inhalte zukünftiger Männer-DBs festgelegt. Diese basisdemokratische Vorgehensweise hat bis heute Bestand.

Am 30. Mai 2006 trafen sich 11 Kollegen zur ersten regulären Männer-DB. Es herrschte Aufbruchsstimmung. Zukünftig sollte die DB viermal im Jahr stattfinden. Schon damals wurde deutlich, dass diese Arbeit nicht nebenbei zu organisieren ist. Also kam Mehrarbeit auf uns zu. Wir hatten aber ‚Feuer gefangen‘ und engagierten uns, indem wir Themen ermittelten, Absprachen trafen und Einladungen versendeten. Es entstand ein regelmäßiger Kreis aus bis zu 8 Männern, die leidenschaftlich zu den unterschiedlichsten Themen miteinander diskutierten. Einstimmig war immer der Wunsch nach einer Institutionalisierung der Männer-DB.

Heute, im Jahr 2013, kann ich sagen: ‚Unser Ziel ist erreicht!‘ Aktuelle Kitathemen wie ‚Älter werden im Beruf‘ und ‚Gender-Mainstreaming‘ hatten wir 2006 bereits auf der Tagesordnung. Den Titel

nicht mehr zur Verfügung stehen würde. Nun war die Stimmung bei uns im Arbeitskreis endgültig ‚im Keller‘. Aber auch der Wille zum ‚Jetzt erst recht!‘ war bei mir und einigen langjährigen Mitakteuren geweckt.

Ab 2008 konnte ich durch die Einverständniserklärung des städtischen Trägers und die inhaltliche sowie organisatorische Unterstützung meiner zuständigen Fachberatung den Arbeitskreis weiterführen. Es ging wieder bergauf. Bald nahte die zweite bundesweite Fachtagung ‚Männer in KITAS‘ in Hannover im April 2009. Die Teilnahme daran schien einfach und selbstverständlich. Umso verwunderlicher war, dass nur wenige städtische Kollegen bei der Tagung dabei waren. Viele der Absagen wurden mit Personalmangel in den Einrichtungen begründet.

Im Arbeitskreis trafen sich weiterhin 4 bis 8 Kollegen sowohl aus den städtischen Kindertagesstätten als auch geladene ‚Gäste‘ aus den KITAS im Umland. Es festigte sich der ‚Geist‘ des Arbeitskreises, vorrangig aktuelle Themen der Männer aufzugreifen und Kollegiale Beratung anzubieten. Dabei galt es auch, junge Kollegen in ihrer Arbeit zu unterstützen und zu stärken. Ältere pädagogische Fachkräfte konnten ihre Erfahrungen an die Jüngeren weitergeben. Auch das Thema ‚Generalverdacht‘ blieb ein immer wiederkehrendes Thema. Erstmals kam zudem – angeregt durch meine eigenen Arbeitserfahrungen – das Thema der Väterarbeit mit auf die Tagesordnung. Mein persönlicher Lernprozess lag in der Moderation und der Steuerung des Arbeitskreises. Die Steuerungsaufgabe besteht meiner Erfahrung nach in der Schaffung einer vertrauensvollen Atmosphäre, die es Männern ermöglicht, sich offen und kritisch den vielfältigen Themen und Anforderungen zu stellen.

Ab 2011 trat das ESF-Modellprogramm ‚MEHR Männer in KITAS‘ in das Arbeitskreisleben. Das Programm wird durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und den Europäischen Sozialfond (ESF) gefördert und ist Teil der gleichstellungspolitischen Gesamtinitiative ‚Mehr Männer in KITAS‘. Die Kila-Ini Hannover hatte sich erfolgreich um das Projekt beworben. Nachdem ich diese Information bekommen hatte, entstand die Idee der Zusammenarbeit. Mit der Kila-Ini und der Verankerung im Projekt hätte ich einen Kooperationspartner, um den Arbeitskreis weiter zu verstetigen – so der Gedanke. Mein Anliegen wurde positiv aufgenommen und ein erstes, erfolgreiches Treffen mit dem lokalen Projektverantwortlichen fand statt. Am 23. Juni 2011 fand der erste trägerübergreifende Männerarbeitskreis statt. Die Organisation und Leitung des Arbeitskreises wurde nun offiziell durch die Kila-Ini Hannover wahrgenommen. Die Planung und Vorbereitung fand weiterhin in Zusammenarbeit mit mir statt. Erneute Aufbruchsstimmung und Optimismus spiegeln sich auch in der Anzahl und dem Engagement der Teilnehmer wider.

Aber – nichts ist so verlässlich wie der Wechsel! Nur ein Jahr später schied mein bisheriger Ansprechpartner aus dem Projekt aus. Im November 2012 verabschiedete er sich aus dem Arbeitskreis und gab damit seine Rolle als Moderator wieder an mich zurück. Beide Ereignisse trafen



mich unerwartet, aber nicht unvorbereitet. Ich war es inzwischen gewohnt, schnell und spontan Verantwortung für die Fortsetzung des Arbeitskreises zu übernehmen. Für mich war klar: Wir machen weiter! Bestätigt durch das Einverständnis meiner Fachabteilung hatte ich auch das Einverständnis, trägerübergreifend einzuladen und den Arbeitskreis verantwortlich weiter zu leiten. Ein sehr gutes Gefühl!

Seit Januar 2013 moderiere und leite ich den Männerarbeitskreis verantwortlich für die Kila-Ini unter dem Dach des ESF-Programms. Mit dem Nachfolger im Projekt der Kila-Ini gibt es eine gute Zusammenarbeit. Das ESF-Modellprojekt endet 2013. Meine Motivation und Freude, den AK weiter zu moderieren und zu begleiten, endet 2013 nicht!

3.3 Die Bedeutung der geschlechtlichen Arbeit und der Geschlechtergerechtigkeit

3.3.1 Geschlechtergerechtigkeit

In der öffentlichen Diskussion ist die Aufgabe und Rolle von männlichen Fachkräften in der Erziehung von Kindern bedeutender geworden. Vor dem Hintergrund eines zunehmenden Fachkräftemangels und verstärkten Qualitätsanforderungen in den Kindertagesstätten werden gut ausgebildete Fachkräfte, Männer wie Frauen, verstärkt gesucht und nachgefragt.

In der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (EKHN) führte die öffentliche Diskussion über ‚Aufgabe und Rolle von männlichen Fachkräften in der Erziehung von Kindern‘ dazu, dass das männliche Personal verstärkt in den Blick rückte. Der Alltag in evangelischen Kindertagesstätten wird hauptsächlich von weiblichem Personal gestaltet. Männliche Fachkräfte sind oft ‚Alibi- oder Quotenmänner‘. So lag in den letzten Jahren der Anteil des männlichen pädagogischen Fachpersonals in evangelischen Kindertagesstätten der EKHN bei 3 Prozent, unterschiedlich verteilt in Stadt- und Landregionen. In den städtischen Regionen betrug der Anteil ca. 10 Prozent, in den ländlichen Regionen dagegen lag er bei unter 1 Prozent.

Diesen Anteil zu erhöhen, war Ziel des Fachbereichs Kindertagesstätten, um damit einen Beitrag zur Qualifizierung, Begleitung und Fortbildung des Fachpersonals für geschlechtergemischte Teams zu leisten. In einer zu gründenden AG ‚Männliche Erzieher‘ sollten männliche Fachkräfte die Möglichkeit erhalten, sich über ihre Erfahrungen am Arbeitsplatz und über inhaltliche Fragestellungen der geschlechterbewussten Erziehung auszutauschen.

3.3.2 Aufgabenstellung

Ausgangspunkt für dieses Vorhaben war die im Frühjahr 2007 durchgeführte erste bundesweite Fachtagung für männliche Erzieher „Männer in Kitas“ in Dresden. Zum damaligen Zeitpunkt war

ich der einzige männliche pädagogische Fachberater und wurde deshalb, wie selbstverständlich, mit dem Bereich männliche Erzieher beauftragt. Nach dieser Fachtagung wurde erstmals probiert, männliche Fachkräfte aus evangelischen Kindertagesstätten in der EKHN miteinander zu vernetzen. Nach 2 Einladungsterminen scheiterte dieser Versuch aber mangels Interesse der Erzieher. Als Reaktion auf diese Initiativen gab es nur telefonische Absagen. Ein halbes Jahr später gab es einen erneuten Versuch in Form einer Weiterbildungsmaßnahme für männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Gemeinsam mit dem Fortbildungsinstitut Elisabethenstift in Darmstadt wurde ein Seminar angeboten, das den Raum bieten sollte, sich mit den Erfahrungen als Mann in einem von Frauen geprägten Team auseinanderzusetzen. Auch diese Veranstaltung fiel mangels Interesse aus. Fortbildungsangebote nur für Männer waren wohl zu diesem Zeitpunkt noch zu ungewohnt!?

Ein weiterer Versuch wurde 2 Jahre später gestartet. Die damaligen männlichen regionalen Gleichstellungsbeauftragten in der EKHN beschäftigten sich mit dem Thema der Unterrepräsentanz des männlichen Geschlechts im Bereich evangelischer Kindertagesstätten und suchten Kooperationspartnerinnen und -partner zur Ansprache von männlichen Erziehern in ihren Regionen. Dabei erfuhren sie von meinen ersten Bemühungen der Vernetzung und sprachen mich ‚als einzigen Mann der Fachberatung‘ an. Beim gegenseitigen Kennenlernen und einem Informationsaustausch formulierten die damaligen Gleichstellungsbeauftragten Interesse an Weiterbildungsveranstaltungen zu den Themen ‚Kita und Männerbild‘ und ‚Das Fehlen männlicher Bezugspersonen und die Auswirkungen auf die Entwicklung von Kindern‘. So entstand dann eine gemeinsame Fachtagung für den südhessischen Bereich der EKHN zum Thema ‚Neue Männer braucht das Kitaland‘, an der 11 Personen teilnahmen.

Die an dieser Veranstaltung teilnehmenden Männer und weiblichen Kitaleitungen beschäftigten sich u. a. mit den Themen ‚Was bringen Männer in die Erziehung mit Kindern ein?‘ und ‚Geschlechtergerechtigkeit im Kitaalltag‘. Am Ende dieser Veranstaltung formulierten die Teilnehmenden ein Interesse an einem Vernetzungstreffen von männlichen Erziehern. So startete der Fachbereich Kindertagesstätten einen weiteren Versuch, den bereits im Beruf stehenden männlichen Fachkräften ein Austausch- und Vernetzungsforum anzubieten. Dieser Versuch startete wiederum schleppend, denn es kamen zu den Treffen erst 2, danach 3 und dann 5 Personen. Dann aber stieg das Interesse und es kam zu einem kontinuierlichen Treffen einer AG ‚Männliche Erzieher in der EKHN‘.

Platz für MEHR Männer in Kitas

Während der Entwicklung der AG ‚Männliche Erzieher‘ bewarb sich die EKHN erfolgreich um eine Beteiligung am ESF-Programm ‚MEHR Männer in Kitas‘ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.



Dies zog ein verstärktes öffentliches Interesse nach sich, denn bei der öffentlichen Darstellung des Projekts wurde in der Presse oft erwähnt, dass

- » männliche Erzieher in einem vorwiegend von Frauen geprägten Berufsfeld einen wichtigen Beitrag zur Erziehung leisten
- » in evangelischen Kindertagesstätten männliches Fachpersonal vorzufinden ist
- » Erzieher fast nur vereinzelt in vorwiegend weiblichen Teams arbeiten
- » Männer deshalb verstärkt für die Arbeit in Kindertagesstätten geworben werden sollten.

Im Zuge dieses Projekts wuchs bei dem kirchlich beschäftigten Fachpersonal das Interesse an einem Vernetzungstreffen männlicher Fachkräfte. Zu den folgenden AG-Treffen kamen immer mehr Interessenten – bis zum Herbst 2012 waren es ca. 50 männliche Erzieher. Die momentane Teilnehmerzahl pro Veranstaltung liegt bei 15 bis 30 Männern.

AG M c e E l e e l e

Auf Einladung des männlichen Fachberaters findet die AG ‚Männliche Erzieher‘ viermal im Jahr statt, davon zweimal halb- und zweimal ganztags. Die Moderation und Leitung des Treffens liegt bei der Fachberatung. Für die beteiligten Erzieher sind diese Treffen Fortbildungstage. Beide Veranstaltungstypen haben die gleiche Grobstruktur. Die immer wiederkehrenden Tagungsordnungspunkte sind:

1. Erfahrungsaustausch untereinander
2. Thematische Beschäftigung
3. Neues aus dem Projekt ‚MEHR Männer in Kitas‘
4. Absprachen von Terminen und Themen.

Diese 4 Tagesordnungspunkte haben folgende Schwerpunkte:

Zu 1: Die Einstiegsphase ist ein wichtiger Ausgangspunkt des Treffens. Hier ist genügend Zeit vorgesehen für einen Erfahrungsaustausch der männlichen Fachkräfte untereinander. Umgang mit Alltagssituationen in ihren evangelischen Kindertagesstätten und Erlebnisse mit Kindern, in Teams oder mit Eltern sind Themen in dieser ‚Austauschrunde der Männer unter sich‘. Diese Form der Einstiegsphase wird von den beteiligten Männern als grundlegend und wichtig beschrieben und enthält dabei auch immer wieder Elemente einer Vorstellungsrunde. Da sich nicht alle Teilnehmer untereinander kennen, immer wieder neue Teilnehmer zur AG erscheinen, gibt es hier die Möglichkeit, mehr über die Einzelnen zu erfahren.

Zu 2: Die Themen werden in Form von Vorträgen, Arbeit mit Text- oder Bildvorlagen, individuellen Zugängen, Gesprächen und Befragungen bearbeitet. Bisher wurden u. a. Themen wie ‚die Rolle als Mann in einem von Frauen geprägten Arbeitsfeld‘, ‚geschlechterspezifisches Erziehungsverhalten‘, ‚Zusammenarbeit mit Vätern‘, der ‚Generalverdacht⁵‘ gegenüber männlichen Erziehern sowie Werbung für den Erzieherberuf bearbeitet. Für die zukünftige Arbeit stehen zahlreiche weitere Themen auf der Wunschliste.

Zu 3: Die Mitarbeiter des Projekts ‚MEHR Männer in Kitas‘ berichten regelmäßig von aktuellen Aktionen, an denen auch Mitglieder der AG ‚Männliche Erzieher‘ beteiligt sind. In den letzten beiden Jahren wurden hier Aktionen zur Gewinnung von mehr Männern für den Erzieherberuf (z. B. über ‚Werbeerzieher‘ in Schulen und auf Berufsmessen, Werbefilme) geplant. Aber auch die Entwicklung von unterschiedlichen Angeboten der Beratung, Fortbildung und Berufsbegleitung (z. B. Onlinementoring) wurde thematisiert und es wurde hierfür Unterstützung gesucht. Näheres zu diesen Projekten unter <http://www.mikitas.de>.

Zu 4: Schließlich wurden immer wieder berufspolitische Themen und Interessen besprochen. So war bei den letzten Treffen ein in Hessen geplantes neues Kinderförderungsgesetz (Kifög) Gesprächsthema. Weitere Themen waren Aktionen zur Anerkennung des Erzieherberufs, Ausbildungswege zum Erzieher, Qualifizierungsmöglichkeiten sowie auch rechtliche und formale Fragen.

Bei diesen Themen wird immer wieder deutlich, dass es in Bezug auf berufspolitische Interessen viel Übereinstimmung zwischen männlichen und weiblichen Fachkräften gibt. Den männlichen Fachkräften ist allerdings eine Aufhebung der Vereinzelungssituation in den Kindertagesstätten und der damit verbundene Wunsch nach Vernetzung und Austausch besonders wichtig.

S e e e

Die bisherigen Erfahrungen der AG ‚Männliche Erzieher‘ haben gezeigt, dass einige Rahmenbedingungen die Teilnahme der Interessenten beeinflussen. Da ist einmal die Größe des Einzugsgebiets der EKHN mit weiten Reisewegen von bis zu 150 Kilometern zu nennen. Auch ist die Teilnahme an den AG-Treffen abhängig von der jeweiligen Personalsituation in der Kindertagesstätte, der Dienstplangestaltung, dem aktuellen Krankheitsstand des Personals und der davon abhängigen Bereitschaft von Kitaleitungen zur Freistellung von Mitarbeitenden.

⁵ Der Begriff ‚Generalverdacht‘ hat sich in der Fachdebatte mittlerweile etabliert. Er bezeichnet den Umstand, dass männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten (zumindest gedanklich) häufig pauschal mit sexuellem Missbrauch in Zusammenhang gebracht werden (vgl. hierzu die Handreichung „Sicherheit gewinnen“). Die (häufige) Verwendung des Begriffs ist jedoch nicht unproblematisch, da der Begriff möglicherweise dazu beiträgt, den Verdacht gegenüber männlichen Fachkräften, bei denjenigen, die diesen Verdacht nicht haben, überhaupt erst entstehen zu lassen. (Anm. der Redaktion)



Um den Fahrweg zu verkürzen, hat sich im letzten Jahr eine eigene AG im rheinhessischen Teil von Rheinland-Pfalz, der zum Gebiet der EKHN gehört, gebildet. Diese Rheinhessen-AG kooperiert mit der Fachschule/Fachhochschule in Worms und thematisiert zurzeit die Ausbildungssituation für Erzieher, neue Zusammenarbeitsformen von männlichen Fachkräften in Rheinland-Pfalz sowie Werbungsaktionen für den Erzieherberuf. Einige Mitglieder dieser Gruppe sind nach wie vor Mitglieder der AG ‚Männliche Erzieher‘ in der EKHN und halten Kontakt mit der Fachberatung in Darmstadt.

Zusammenfassung

Die bisher gemachten Erfahrungen mit der AG ‚Männliche Erzieher‘ zeigen, dass in der EKHN der Bedarf nach einem berufsbegleitenden Vernetzungs- und Qualifizierungsangebot für Männer besteht. In den letzten drei Jahren stieg der Anteil männlicher Fachkräfte in den evangelischen Einrichtungen auf inzwischen 4,2 Prozent (Stand: Frühjahr 2013). Die oft noch vereinzelt arbeitenden männlichen Erzieher suchen einen Kommunikationsort, an dem sie ihre Erfahrungen thematisieren und sich ‚unter Männern‘ austauschen können. Diese Möglichkeit stellt die AG ‚Männliche Erzieher‘ bereit. Daneben bietet die AG Berufs- und Quereinsteigern die Chance sich auszutauschen. Der Fachberatung der EKHN ermöglicht dies ein weiteres Handlungsfeld mit dem Ziel der Qualitätsentwicklung und Professionalisierung. Bei der Gründung von regionalen Initiativen und Verbänden wie z. B. in Rheinland-Pfalz kann die Fachberatung hilfreich und unterstützend mitwirken, bspw. bei Themenfindung, Durchführungs- und Koordinationsaufgaben.

Dazu gehört sicherlich auch die Fortentwicklung der Zusammenarbeit mit den beiden verbliebenen kirchlichen Gleichstellungsbeauftragten. Deren Anzahl wurde in den letzten Jahren reduziert. Es gibt keinen männlichen Gleichstellungsbeauftragten mehr. Themen des Geschlechterverhältnisses, der Geschlechtergerechtigkeit und die Gestaltung geschlechtsspezifischer Arbeit in evangelischen Kindertagesstätten bilden wichtige Gemeinsamkeiten mit den verbliebenen Kräften in diesem Bereich.

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass es einen reichhaltigen Themenkatalog für eine AG ‚Männliche Erzieher‘ gibt. Die Weiterführung der Arbeitskreise zur Unterstützung von männlichen Fachkräften ist auch zukünftig für die Arbeit in Kindertagesstätten wichtig. Also: Packen wir es an! – Fortsetzung folgt!

3.4 Elemente der Arbeitskreise für männliche Fachkräfte

In Stendal und in Erfurt entstanden Arbeitskreise für Männer in Kitas in Form von Stammtischen. Während in Stendal die Initiative vom Modellprojekt ‚MEHR Männer in Kitas‘ ausging, entstand der

Erfurter Stammtisch auf Initiative von Männern, die in Kindertagesstätten arbeiten, also direkt aus der Praxis. Die beiden nachfolgenden Berichte beschreiben die Arbeit der Stammtische und möchten damit männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten zur Gründung eigener Initiativen ermutigen.

Beispiel 1

Dieser Stammtisch

Einen Stammtisch für Erzieher gab es in der Thüringer Landeshauptstadt Erfurt schon vor dem Beginn des ESF-Modellprojekts ‚juniorExperten‘. Dieser Stammtisch wurde im Februar 2011 auf Initiative von Männern, die in Kindertagesstätten arbeiten, gegründet. Es bestand der Wunsch nach Austausch untereinander.

Dieser Erfurter Stammtisch unterscheidet sich in seiner Form vom klassischen Männerarbeitskreis, denn die Treffen finden v. a. in Kneipen statt. Diese Lokale bieten vielerlei Vorteile.

- » Primär besteht ein Kontrast zum eigentlichen Arbeitsort, dem *setting* Kindertagesstätte. Das schafft eine reflexive Distanz.
- » In diesem gemütlichen Rahmen wird schneller über brisante Themen geredet, weil sich die Teilnehmer bereitwilliger öffnen und einbringen.
- » Die Stammtische, die in den Lokalen stattfinden, werden von den Teilnehmern als gemütliche Gesprächsrunde angesehen, die nicht als zusätzliche verpflichtende Belastung wahrgenommen wird.

Diese Rahmenbedingungen begünstigen ein langfristiges Bestehen der Stammtische und ermöglichen so eine nachhaltige Kultur des Austauschs zwischen den Erziehern.

Das Projekt ‚juniorExperten‘ hat sich an diesem Modell orientiert und im Thüringer Raum an drei verschiedenen Orten weitere Stammtische initiiert. Diese Stammtische werden zunächst in der Gründungsphase unterstützt. Vor der ersten gemeinsamen Zusammenkunft werden Kontakte geknüpft und es wird per ‚Doodle‘-Umfrage ein Termin vereinbart, um möglichst viele Interessierte zu erreichen. Danach erfolgt die offizielle Einladung der Teilnehmer per E-Mail, die auch an Netzwerkstellen (Jugendamt, Fachberaterinnen und Fachberater etc.) mit der Bitte um Weiterleitung gesendet wird.

Beim ersten Treffen konstituiert sich die Gruppe; die Themen und Bedarfe werden abgesprochen. In der zweiten Sitzung wird geklärt, wer von den Teilnehmern zukünftig für die Organisation und Terminabsprache zuständig sein wird. In der dritten Sitzung wird die Leitung offiziell übergeben, anschließend organisieren sich die Stammtische in der Regel selbsttätig. Die Projektmitarbeitenden stehen dann zwar für Fragen und thematische Inputs weiterhin zur Verfügung, übergeben jedoch die Koordination in die Verantwortung der Akteure selbst.

Daraus ergibt sich ein weiterer Vorteil: Die Stammtische organisieren sich selbst und bleiben dadurch auch über die Projektdauer hinaus aktiv.

Einladung zum Stammtisch: Beispiel Stendal

Beispiel Stendal

Obwohl zu Beginn des ESF-Modellprojekts ‚MEHR Männer in Kitas‘ in Stendal weniger als 10 männliche Erzieher in den Kindertagesstätten des Landkreises Stendal arbeiteten, veranlassten uns Anfragen interessierter Männer, früher als geplant einen regionalen ‚Männer in Kitas‘-Stammtisch zu starten. Eine Einladung war schnell verfasst und konnte über das Jugendamt an Einrichtungen mit männlichen Fachkräften verschickt werden. Weiterhin gaben wir Einladungen an Schüler und Studenten der Fach- und der Hochschule sowie an Träger von Maßnahmen des Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ) und des Bundesfreiwilligendienstes (BFD). -1.455 as TD[Daus ertn Trfrfenrfund An ch Anften uns

geschrieben wird. Mit kurzen Nachfragen lassen sich die Teilnehmer gut in Diskussionen einbinden: ‚Wie behandelt ihr das eigentlich in der Ausbildung/im Studium?‘, ‚Wie gehst du als Praktikant an diese Sache heran?‘, ‚Was würdest du als Fachkraft dazu sagen?‘.

Die Teilnehmer werden so gut wie möglich in die Planung der Treffen einbezogen. Themen, Ort, Wochentag und Dauer der Treffen werden gemeinsam festgelegt. Alle bringen Kleinigkeiten zu Essen und Trinken mit. Wenn statt eines lockeren Austauschs ein konkretes Thema bearbeitet wird, dann werden Inputs häufig von den Teilnehmern selber eingebracht und angeleitet. Beim Austausch über Methoden können mehrere Teilnehmer Ideen einbringen.

Der Stammtisch existiert jetzt seit 2 Jahren. Es fanden bisher 13 Treffen zu unterschiedlichen Themen statt. Es gibt Männer, die keinen Stammtisch verpassen, Männer, die sporadisch teilnehmen, Männer, die wegbleiben, und welche, die neu dazukommen. Man kann sagen, es hat sich eine kleine eingeschworene Gemeinschaft entwickelt, die es genießt, sich kollegial auszutauschen. Auf die Frage, warum ‚man(n)‘ denn teilnehme, einigten sich alle auf das Statement eines Teilnehmers: ‚Es ist nicht wie zu Hause und es ist nicht wie auf Arbeit – es ist etwas anderes.‘

3.5 Arbeit der Männerarbeit in der Evangelischen Kirche

Wann und wo? Arbeit der Männerarbeit

Männerarbeitskreise sind nicht voraussetzungslos – sie beginnen bereits in der Ausbildung! Im Kontext der Erzieherausbildung ist es nicht besonders schwierig, junge Männer für selbstreflexive, methodengestützte Männergesprächsgruppen zu motivieren. Sie sind in den Seminaren oder Klassen mit überwiegend weiblichen Studierenden meist die ‚männlichen Exoten‘. Wenn sie im ‚zweiten Lernort Praxis‘ als Praktikanten unterwegs sind, treffen sie in Kindertagesstätten meist auf Anleiterinnen und Praxisbetreuerinnen – ebenfalls mehrheitlich Frauen. Mit Beginn der Ausbildung haben sich diese jungen Männer nicht selten von ihrem früheren männlichen Freundeskreis entfernt; sie sind beruflich bewusst einen anderen Weg gegangen und finden sich dann häufig auf einem wenig vertrauten Terrain wieder.

Bedürfnisse der Männerarbeit in der Evangelischen Kirche

Für den Prozess der Professionalisierung besteht daher eine der wesentlichen Aufgaben der Ausbildungsstätten darin, für die besonderen Anliegen und Bedürfnislagen männlicher Studierender ‚ein Ohr‘ zu haben. Wir können an unserer evangelischen Fachakademie für Sozialpädagogik in Nürnberg beobachten, dass Studenten in der Ausbildung ‚bewährte und lieb gewonnene‘ Angebote wie Origamifalten, Mosaikarbeiten, Kinderlieder im Jahreslauf, Kreistänze, Fenstergestaltung u. ä. zu umgehen versuchen oder klar verweigern. Dies sollte dann gerade nicht als Problematik



gedeutet werden oder als mangelnde Bereitschaft, sich auf Ausbildungsinhalte einzulassen. Vielmehr sollte die Reaktion der Männer als Chance gesehen werden, das Lehrangebot aus Genderperspektive zu reflektieren und gegebenenfalls zu verändern. Originalton aus einer internen Konferenz: „Seit Jahren wurde das angeboten und erst mit den Männern wird das problematisiert!“

Gleichzeitig wird daran deutlich, dass das Angebot der Ausbildungseinrichtungen junge Männer in der Ausbildung oft kaum dabei unterstützt, sich auf einen Entwicklungsweg hin zu einer professionellen Identität als Mann im sozialen Beruf zu begeben. Dies gilt im Übrigen auch für weibliche Studierende: Werden diese für ungewöhnliche Angebote motiviert oder werden eher ‚weiblich-mütterliche‘ Klischees bedient? Dass die Förderung der Persönlichkeitsentwicklung eine wichtige Aufgabe der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern ist, steht außer Frage und ist auch Bestandteil von Rahmencurricula und Lehrplänen. Geschlechterfragen kommen dabei jedoch zu kurz. Analysen des Arbeitsfelds Kindertagesstätte aus Genderperspektive betonen daher seit langem die Notwendigkeit einer Reflexion der Zusammenhänge von weiblicher Sozialisation und Professionalität auch und gerade in der Ausbildung (vgl. Rabe-Kleberg 2003). Die besondere Situation von Männern in der Ausbildung wird zwar in der Praxis durchaus wahrgenommen, aber kaum systematisch im Lehrangebot berücksichtigt.

Dabei sind Männer vor dem Hintergrund ihrer Minderheitenposition an den Ausbildungseinrichtungen für derartige Angebote besonders zugänglich. Während der Ausbildungszeit befinden sich junge Männer in einer Art ‚sensiblen Phase‘, in der sie bereit und empfänglich für Impulse und Auseinandersetzungsprozesse zu Geschlechterfragen und besonders für eigene ‚Männerthemen‘ sind. Dabei kann beobachtet werden, dass sie sich innerhalb der Ausbildungsstätte auf die Suche nach männlichen Dozenten als Orientierungspersonen und nach solchen Lehrformen machen, die sie als Personen herausfordern und auch unmittelbare Begegnungen ermöglichen – Stichwort: ‚Männer brauchen Männer‘ (vgl. Verlinden 2006)!

Solche Situationen erinnern hinsichtlich der Dynamik und der Suchprozesse an Angebote in Kindertagesstätten in Bezug auf Vater-Kind-Aktionen (z. B. Vater-Kind-Kochen, Bastelaktionen, Vater-Kind-Zelten u. a. m.). Fällt ein Vater aus oder ist im Leben des Kindes grundsätzlich nicht präsent, dann machen sich Kinder, Jungen und Mädchen gleichermaßen, häufig auf die Suche nach ‚Ersatzmännern‘, und dabei sind sie sehr findig: der Vater des Kitafreunds, der sie mitnimmt; der große Bruder; der Großvater; der neue Partner der Mutter; der Nachbar, der am Wochenende immer am Motorrad ‚schraubt‘ und auch mal einen Fahrradreifen flickt. Bei einem vergleichbaren Angebot im Schulkinderbereich hatten 4 Kinder mit dem Slogan ‚No father: rent a man‘ den Jahrespraktikanten der Kirchengemeinde gewinnen können.

Auch junge Männer in der Ausbildung benötigen Männer, die ihre individuellen und gemeinsamen Suchprozesse kompetent begleiten. Mit der Forderung nach entsprechenden Angeboten betreten wir allerdings schwankenden Boden innerhalb der Ausbildungsstätten: ‚Die Ausbildung der Aus-

bilder'. Betrachten wir Veröffentlichungen für die Ausbildung im Bereich Sozialpädagogik, dann stellen wir fest, dass eher theoretische und personenferne Themen (Fachdidaktik, Fachtheorie, Unterrichtsgestaltung in den verschiedensten Facetten usw.) deutlich überwiegen gegenüber dem Bereich, der die personennahen Themen und die Entwicklung einer professionellen Lehrendenpersönlichkeit zum Gegenstand macht. So führt die Betonung der abstrakten Wissensanteile in den schriftlichen oder mündlichen Prüfungen und besonders verschärft bei Beurteilungskriterien und Auswertungsgesprächen in sogenannten Lehrproben zu einer Schiefelage zugunsten einer Prototypisierung – und wirkt einer individuellen Ausformung von Lehrinhalten entgegen. Reflexionsorientierte Angebote für männliche Studierende fallen aus diesem Rahmen heraus. Sie erfordern Qualifikationen im Bereich der Gruppendynamik und Prozessbegleitung, die angehende Lehrkräfte in der Ausbildung oft nicht erworben haben. Und sie erfordern die Bereitschaft der Ausbildungseinrichtungen, Ressourcen für derartige Angebote bereitzustellen.

M e (à) b e (è e f. S. de e N. b e l g

An der Evangelischen Fachakademie für Sozialpädagogik in Nürnberg konnten die männlichen Studierenden seit dem Jahr 1993 an einem besonderen Angebot nur für Männer im Rahmen der Praxis- und Methodenlehre teilnehmen. Begonnen hatte die Reihe mit der Forderung von männlichen Studierenden, meist von jenen mit Berufsausbildung, nach speziellen Angeboten für ihre Gruppe, mit dem Tenor: ‚Wir sind in der Ausbildung das benachteiligte Geschlecht!‘ Zunächst lief die Veranstaltung unter dem Titel ‚Jungenarbeit – geschlechtsspezifische Sozialisation und Konsequenzen für die Praxis‘, später ‚Männer in Frauenberufen‘ bis zur gegenwärtigen Bezeichnung ‚Männer und geschlechterbezogene Arbeit in der Kindertagesstätte‘. Allein schon an den unterschiedlichen Titeln sind die Veränderungen in der inhaltlichen Orientierung in der Diskussion um mehr Männer in Kitas der letzten 20 Jahre abzulesen.

Schwerpunkt der inhaltlichen Arbeit war zunächst die inhaltliche, eher theoretische Beschäftigung mit geschlechtsspezifischer Sozialisation sowie mit emanzipatorischer Mädchen- und Jungenarbeit. Im damaligen Ausschreibungstext war formuliert worden: „Ziel dieses Angebots soll vor dem Hintergrund der eigenen Männersozialisation eine Annäherung an neue Positionen einer Jungenarbeit sein“. Der selbstreflexive Anteil im Seminar trat erst mit der in der Fachöffentlichkeit vollzogenen Hinwendung zu einer ‚Genderperspektive‘ in den Vordergrund. In der Ausschreibung 2013 für das Angebot ‚Männer in Kindertagesstätten‘ standen nun „Reflexion der eigenen Erziehungsgeschichte“ und „geschlechtersensible Sozialpädagogik“ im Vordergrund.

Eine größere Schwierigkeit für die kontinuierliche Etablierung des Angebots lag lange Zeit darin, die Durchführung auch bei geringen Teilnehmendenzahlen sicherzustellen. Das Angebot wurde zunächst im Kanon der Wahlpflichtfächer angesiedelt, wofür eine Mindestanzahl von zunächst 10 Personen erreicht werden musste. Dies konnte in Jahrgängen mit weniger Männern nur durch



eine jahrgangsübergreifende Ausschreibung realisiert werden. Eine Konsequenz daraus war die Platzierung außerhalb des Stundenplans (an Wochenenden oder Ferientagen). Dies wirkte sich durchaus positiv auf den Prozess in der Seminargruppe aus: Die jungen Männer konnten sich ohne schulorganisatorische ‚Störgeräusche‘ auf den gemeinsamen Prozess einlassen. Zwischenzeitlich hat sich der Anteil der Studenten deutlich erhöht und die Frage nach der Notwendigkeit solcher Angebote wird auch wegen der breiteren Akzeptanz der Genderthematik nicht mehr gestellt.

In einer 2013 durchgeführten Nachbefragung von Absolventen der Fachakademie wurde das Angebot eines Seminars exklusiv für Männer sehr positiv bewertet. Aus der Sicht einiger Befragter war es sogar das einzige Angebot, das ihre Bedürfnisse und Interessen berücksichtigte.

Fachschulen und Fachakademien sollten daher geschlechtshomogene Seminare für männliche Studierende fest in ihr Lehrangebot aufnehmen. Diese sollen der Förderung der persönlichen Entwicklung und der Professionalität dienen und erfordern eine kompetente Leitung. Darüber hinaus ist bei einer geringen Anzahl männlicher Studierender bzw. Fachschüler ein flexibler Umgang mit Rahmenrichtlinien unabdingbar. Auch und gerade, wenn es nur wenige Studenten bzw. Schüler gibt, ist ein Austausch nur unter Männern wichtig.

Fazit: Male Role Models!

Wenn ein junger Erzieher einige dieser positiven Erfahrungen und Erlebnisse aus seiner Ausbildung mit in die Praxis transportieren kann, dann wird er eine Männergruppe zur Kollegialen Beratung als wichtigen, integralen Bestandteil seines professionellen Handelns betrachten und diese gegebenenfalls für sich einfordern. Gezielte Ansprache von Männern im Kontext der Ausbildung kann also die Grundlage legen für eine selbstbewusste und geschlechterreflektierte Arbeit von männlichen Fachkräften in Kindertagesstätten.

Wesentlich häufiger ist allerdings zu beobachten, dass ein männlicher Schüler oder Student nicht die Möglichkeit hatte, sich in einem besonderen Lehrangebot seiner professionellen Identität als zukünftige männliche Bezugsperson im pädagogischen Kontext zu vergewissern. Vielleicht hat er sich trotzdem nicht von seinem Vorhaben abbringen lassen, in der Kita mit kleinen Kindern arbeiten zu wollen. Manchmal hat er gewiss seine Kritik für sich behalten oder sich auch strategisch auf wenig fesselnde Angebote in der Ausbildung eingelassen. Denkbar ist auch, dass er hier und dort die ‚Augen zugemacht‘ hat und ‚durchmarschiert‘ ist, um dann schließlich in der Kitapraxis anzukommen. Nicht wenige seiner Mitstudenten und -schüler sind unterwegs schon in Richtung Stationäre Jugendhilfe, offene Jugendarbeit oder Hochschulstudium weitergezogen, er aber will mehr über sich selbst wissen. Er erfährt – häufig wenig klar und greifbar, meist diffus und unbewusst –, dass er selbst sein wichtigstes Werkzeug darstellt. Die skizzierten Entwicklungsaufgaben sind noch nicht gelöst, sondern lediglich irgendwo ein Stück unterhalb der Bewusstheitgrenze abgelegt.

Und hier sollte unsere Gruppenarbeit mit Männern aus Kindertagesstätten ansetzen. Es kann unsere Aufgabe als Männer in der Arbeit mit Männern sein, sie bei den Schürfarbeiten hin zu den abgelagerten Erfahrungen und Erinnerungen zu unterstützen und zu begleiten; es geht also quasi darum, „Männer zur Sprache [zu] bringen“ (Neumann/Süfke 2004). Und darum, sie dabei zu unterstützen, sich in der unübersichtlichen und ungewohnten Landschaften der Kindertagesstätten zu orientieren und eigene Wege zu suchen – da geht es um Navigation in unwegsamem Gelände. Nicht zuletzt geht es dabei auch um die Überwindung der Vereinzelung, die Männer häufig in der Kitalandschaft erfahren, um das Erleben und Erarbeiten von Solidarität und das Knüpfen von Netzen: Männer als Männerfischer!

L e (ä) \ (:

Engelhardt, Walter Josef (2001). Frauencoaching, Gender-Coaching und nun auch Männer-Coaching, oder: „Ein Freund, ein guter Freund, das ist das Beste, was es gibt auf der Welt!“. Ein Zwischenruf. In: OSC Organisationsberatung – Supervision – Coaching 4/2001, S. 381-390.

Neumann, Wolfgang/Süfke, Björn (2004). Den Mann zur Sprache bringen. Tübingen.

Rabe-Kleberg, Ursula (2003). Gender Mainstreaming und Kindergarten. Reihe Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe. Weinheim.

Verlinden, Martin (2006). Kinder und KiTas brauchen Männer. Das Männliche bewusst in den Blick nehmen. In: Kindergarten heute 9/2006, S. 6-12.

3.6 Ve (ä) e \ g a f La de ebe e He (ä) f (de (ä) ge \ d Pe (ä) e e

C (ä) Da \

Seit 2011 organisiert das Kompetenzzentrum geschlechtergerechte Kinder- und Jugendhilfe Sachsen-Anhalt e. V. (KgKJH) den Landesarbeitskreis für Männer in Kitas Sachsen-Anhalt mit dem Ziel, Männer in diesem Berufsfeld zu stärken und ihnen eine Plattform für fachlichen Erfahrungsaustausch zu geben. Das KgKJH versteht sich als fachpolitische Servicestelle für Genderkompetenz, Mädchen- sowie Jungenarbeit in Sachsen-Anhalt. Es ist landesweit tätig und dient der Vernetzung und Etablierung geschlechtergerechter Ansätze in der Kinder- und Jugendhilfe. Der Landesarbeitskreis wird durch die Landeskoordination für den ‚Boys‘Day‘ und ‚Girls‘Day‘ in Trägerschaft des KgKJH organisiert.

Initiiert wurde der Landesarbeitskreis im Rahmen einer landesweiten Fachtagung des KgKJH im März 2011, die sich Fragen von Männlichkeit in Kindertagesstätten widmete. Es wurde ein Workshop ausschließlich für männliche Kitafachkräfte durchgeführt, in dem die inhaltliche und



organisatorische Gestalt des Landesarbeitskreises entwickelt wurde. Der erste Landesarbeitskreis wurde dann im Juni 2011 durchgeführt. Neben den Workshopteilnehmenden sollten möglichst viele weitere angehende und ausgebildete männliche Fachkräfte aus Krippen, Kitas und Horten eingeladen werden. Wichtige und hilfreiche Kontaktstellen für die Verteilung der Einladungen waren dafür die Fachaufsichten der Kindertagesstätten in den Landkreisen und kreisfreien Städten, mit denen telefonisch Kontakt aufgenommen wurde. Die Freude über die Initiative und die Bereitschaft zur Unterstützung aus diesem Kreis ist bis heute groß.

Bisher nahmen 42 Personen an 4 Arbeitskreistreffen à 6 Stunden teil. Ungefähr ein Drittel nahm an allen 4 Treffen teil. Der Erfahrungsaustausch mit Kollegen bildet dabei einen besonderen Schwerpunkt. Die Teilnehmer arbeiten zu wechselnden Themen (bspw. Rollenerwartungen, ‚Generalverdacht‘⁶, Berufsorientierung für Jungen) und geben sich gegenseitig Hinweise und Tipps für die besonderen Herausforderungen und Chancen als männliche Fachkraft in einer Kindertagesstätte. Mit 1,51 Prozent hat Sachsen-Anhalt bundesweit den geringsten Anteil an männlichen Fachkräften. Dies bedeutet für die 188 männlichen Fachkräfte oft, als einziger Mann in einer Kita zu arbeiten und kaum in Kontakt mit anderen Kollegen zu kommen. Der Landesarbeitskreis stellt hier eine wichtige Plattform für den kollegialen Austausch dar. Berichte der Teilnehmer zeigen auf der individuellen Ebene, dass im kollegialen Austausch mit anderen Männern ein wichtiger Haltefaktor zu sehen ist. Zentral ist dabei oft die Frage, welche Rolle das Geschlecht in Problemsituationen in den verschiedensten Arbeitszusammenhängen (Team, Kinder, Eltern) spielt.

Der Austausch unter männlichen Kollegen hat viele gute Ideen und Handlungsalternativen hervor gebracht, die geholfen haben, mögliche Konflikte an der einen oder anderen Stelle zu vermeiden oder zu lösen. Zudem beschreiben Teilnehmer, dass es gut ist zu reflektieren, dass es anderen Kollegen in vergleichbaren Situationen ähnlich geht, welche persönlichen Anteile man an einer bestimmten Situation hat und wie alternative Gestaltungsmöglichkeiten aussehen können. Auch für das Berufsbild an sich und die Werbung junger Kollegen hat ein Landesarbeitskreis Vorteile. So konnten für den sachsen-anhaltischen ‚Boys‘Day‘ Kindertagesstätten als neue Anbieterinnen gewonnen werden. Der Arbeitskreis diente dabei als Informationsplattform und als Raum für die Diskussion inhaltlich wichtiger Fragen: Warum ist es sinnvoll, dass männliche Fachkräfte die Teilnehmer des ‚Boys‘Day‘ begleiten? Wie kann ein ‚Boys‘Day‘ in einer Kita aussehen, in der keine männliche Fachkraft arbeitet? Wie kann die Aktion positiv angeworben werden, ohne stereotype Vorstellungen von Männlichkeit zu bedienen?

⁶ Der Begriff ‚Generalverdacht‘ hat sich in der Fachdebatte mittlerweile etabliert. Er bezeichnet den Umstand, dass männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten (zumindest gedanklich) häufig pauschal mit sexuellem Missbrauch in Zusammenhang gebracht werden (vgl. hierzu die Handreichung „Sicherheit gewinnen“). Die (häufige) Verwendung des Begriffs ist jedoch nicht unproblematisch, da der Begriff möglicherweise dazu beiträgt, den Verdacht gegenüber männlichen Fachkräften, bei denjenigen, die diesen Verdacht nicht haben, überhaupt erst entstehen zu lassen. (Anm. der Redaktion)

Bei allen positiven Effekten sind mit dem Landesarbeitskreis aber auch Herausforderungen verbunden. Auf individueller Ebene zeigen die Diskussionen bei den Treffen, dass es sehr unterschiedliche Wahrnehmungen der Teilnehmer zu ihrer Rollen im Team gibt. Die Spannweite reicht dabei von Teilnehmern, die in keiner Weise Differenzen zwischen ihrer und der Rolle ihrer Kolleginnen wahrnehmen, und Teilnehmern, die mit männlich konnotierten Rollenerwartungen konfrontiert werden und Schwierigkeiten haben, für sich persönlich damit umzugehen. Hier ist bei den Treffen eine sensible Moderation erforderlich, um tatsächlich Haltefaktoren zu schaffen und den Teilnehmern ihre unterschiedlichen individuellen Wahrnehmungen bewusst zu machen.

Auf organisatorischer Ebene sind v. a. logistische und finanzielle Herausforderungen mit einem Landesarbeitskreis in einem Flächenland wie Sachsen-Anhalt verbunden. Seit der ersten Sitzung war es der Wunsch der Teilnehmenden, einen gemeinsamen Arbeitskreis für das gesamte Bundesland durchzuführen. Die Organisation mehrerer paralleler Arbeitskreise wäre mit den derzeitigen personellen und finanziellen Ressourcen im Land nur schwer realisierbar. Gleichzeitig bedeutet das für viele Teilnehmer, lange Fahrtwege in Kauf zu nehmen. Die Unterstützung durch die Kitaträger fällt dabei sehr unterschiedlich aus. Ein Teil der Kollegen wird in seiner Dienstzeit zum Arbeitskreis entsandt und Fahrtkosten werden erstattet, andere Fachkräfte wiederum nehmen auf eigene Kosten in ihrer Freizeit daran teil.

Die oben skizzierten Bedarfe verdeutlichen, dass der Landesarbeitskreis eine wichtige Rolle für die Stärkung von Männern in Kindertagesstätten sowie die Öffnung des Berufsfelds für männliche Fachkräfte hat. Wichtig ist es nun, logistische und finanzielle Herausforderungen zu überwinden, um Kitas zu motivieren, männliche Fachkräfte einzustellen und diesen eine landesweite Plattform zu bieten. Da der Landesarbeitskreis im Rahmen einer Projektförderung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Landes Sachsen-Anhalt initiiert und organisiert wurde, ist mit dem Auslaufen dieser Projektförderung Mitte 2013 die Weiterführung bisher unsicher. Die letzten zwei Jahre dienten v. a. der Arbeit mit den männlichen Fachkräften einschließlich der Werbung neuer Teilnehmer. Dabei ist die Außendarstellung des Landesarbeitskreises im Land Sachsen-Anhalt v. a. mit Blick auf zukünftige Fördermöglichkeiten in den Hintergrund geraten. Inhaltlich ist dies auch sicherlich berechtigt, es bedeutet für die Erschließung von Weiterführungsoptionen nun aber stärkeres Engagement für die Steigerung der Wahrnehmung in der Fachpolitik des Landes.



4. Impulse für die Praxis von Männerarbeitskreisen

„...die Buntheit, die Unterschiedlichkeit der Männer ist super, weil sich immer wieder neue Impulse, neue Gedanken und neue Blicke ergeben!“

(Ein Erzieher über seinen Männer-AK)

4.1 Einmal im Gespräch – Effektiv gestalten

Wann einmal im Gespräch

Ein wesentlicher Faktor für das Gelingen von Männergruppen liegt darin, die Teilnehmer zu Beginn miteinander ins Gespräch zu bringen (vgl. Neumann/Süfke 2004). Die Methodenliteratur bietet hierzu eine Vielzahl von Übungen an („warming ups“). In Gruppen männlicher Erzieher sowie Studierender ist allerdings nicht selten Abwehr gegenüber ausgedehnten Anfangs- und Befindlichkeitsrunden festzustellen, insbesondere wenn sich die Teilnehmer noch nicht kennen.

Dagegen bewähren sich knappe, konkrete und knackige („kknk“) Eröffnungsrunden. Z. B. nach dem Motto: ‚Meine Namen gestern, heute und morgen‘. Mit dieser Art Vorstellungsrunde tauchen bereits zu Beginn bedeutsame Begebenheiten aus dem Leben der Gruppenmitglieder auf, an denen später weitergearbeitet werden kann: ‚Von wem bekam ich meinen Taufnamen?‘, ‚Hatte ich Spitznamen – und wenn ja, welche?‘, ‚Werde ich Papa genannt oder will ich mal so genannt werden?‘, ‚Soll zukünftig bei meinem Namen eine besondere Berufsbezeichnung oder ein akademischer Grad stehen?‘

Literatur:

Neumann, Wolfgang/Süfke, Björn (2004). Den Mann zur Sprache bringen. Tübingen.

4.2 Am Anfang steht die Erfahrung

Mein Weg zum Mann

Für die meisten Erzieher ist es nichts Besonderes, als Mann in einer Kindertagesstätte zu arbeiten. Als Fachkraft haben sie Aufgaben und Anforderungen zu bewältigen – so wie ihre Kolleginnen auch. Sie arbeiten gern mit individuellen Stärken, die nicht zwangsläufig auch ‚männlich‘ konnotiert sein müssen. Und doch ist es – gerade im ländlichen Raum – oft nicht selbstverständlich, als Mann in der Kleinkinderziehung tätig zu sein. Beispiele, die im Männerkreis dazu besprochen wurden, waren:

- » Für Abenteuer, Sport und die ‚wilden Jungen‘ ist der junge neue Erzieher scheinbar ‚naturgegeben‘ zuständig.

- » Hat der Erzieher eine laute Stimme, wird von Eltern problematisiert, ob das die ‚kleinen Kinder‘ nicht einschüchtert, hat er eine leise Stimme, wird ihm von der Leitung Sprachtraining nahegelegt.

Als Mann im Frauenteam – das ist oft eine Gratwanderung zwischen Normalität und ‚Besonderung‘. Dies hat sich an vielen Diskussionen im Männerkreis immer wieder gezeigt. Recht zu Beginn der Männerkreisarbeit gab es dazu eine Einheit, in der die Erzieher ihre Kompetenzen, Erwartungen, Wünsche und auch Ziele für eine künftige gemeinsame Arbeit beschrieben:

Basarübung

20-Minuten-Übung in Kleingruppen, anschließend Vorstellung und Austausch

Es bilden sich Gruppen von je 3 Männern, die sich nach Möglichkeit noch nicht näher kennen. Jede Gruppe

- » Gegenstand, Maskottchen, kleines Helferlein – etwas, das ich nie weggegeben habe, das ich vermisse, wenn ich es nicht bei mir habe, das einen besonderen Platz bei mir hat.

Der Austausch wird dann durch die folgenden Fragen angeregt:

- » Zeige dein wichtiges Spielzeug. Erzähle, wie es in deinen Besitz kam und was dabei noch für dich wichtig ist.

»





Aufbauend darauf eignet sich das folgende Spiel zur Vertiefung:

Bilderale

Die Teilnehmer werden in der Einladung gebeten, 4 Fotos, jeweils eins aus den 4 Lebensabschnitten Kleinkind, Schulkind, Jugendlicher und junger Erwachsener mitzubringen. (Anregung aus Gudjons/Wagener-Gudjons/Pieper 2008, S. 85f.). Diese Fotos dürfen vorher nicht gezeigt werden und werden vor der Übung verdeckt in einem Karton gesammelt und gemischt. Jeder Teilnehmer erhält 4 Bilder.

Nun wird im Kreis entsprechend der Quartettregeln gespielt. Wer glaubt, das komplette Quartett einer Person auf der Hand zu haben, lässt sich dies von der entsprechenden Person bestätigen. Vollständige Quartette werden in der Mitte auf den Boden gelegt. Die Übung ist beendet, wenn alle Quartette zusammengebracht wurden. Die Bilder können auch für die Zeit der Gruppenarbeit sichtbar weiter im Raum platziert werden, um bei Bedarf auf sie zurückgreifen zu können.

Lebenslinie

Gudjons, Herbert/Wagener-Gudjons, Birgit/Pieper, Marianne (2008). Auf meinen Spuren. Übungen zur Biografiearbeit. Bad Heilbrunn.

Rosowski, Martin/Ruffing, Andreas (Hg.) (2002). Ermutigung zum Mannsein. Ein ökumenisches Praxishandbuch für Männerarbeit. Kassel.

4.4 Männerarbeit

Reflexion und (Selbst-)beobachtung

Durch unsere Arbeit in Kindertagesstätten sind wir Vorbilder für die Jungen und Mädchen in unseren Gruppen. Dabei stellt sich die Frage, welches Männerbild wir den Kindern vorleben (Stichwort doing/undoing gender). Bei allem, was wir tun oder nicht tun, ziehen die Kinder unbewusst Rückschlüsse auf das Geschlecht. Wir nehmen also Einfluss darauf, wie die Kinder ihr Geschlecht konstruieren. Deshalb kommen wir, wenn wir professionell arbeiten wollen, nicht darum herum, unsere eigene geschlechtliche Identität zu reflektieren. Kann ich z. B. als männlicher Erzieher alle Gefühle vorleben, bspw. Tränen bei der Verabschiedung eines Kindes aus meiner Gruppe zulassen, sofern es mich traurig macht?

E K abe d

Um mit den Männern thematisch ins Gespräch zu kommen, haben wir sie in ein kleines Kino eingeladen. Nach einer kurzen Begrüßung folgte ein kurzes Referat über „Rolle und Identität von Männern“. Dann wurde die erste Stunde des Films „Fight Club“ gezeigt. Der Film greift das Thema ‚Männlichkeiten‘ auf. Zum Ende des Filmausschnitts wurden Szenen mit aggressivem Inhalt gezeigt.

Nach dem Film entstand ein spontanes Blitzlicht unter den Teilnehmern. Vor dem Hintergrund der Filmszenen, die aggressives Verhalten zeigen, haben wir über die (vermeintlichen) Unterschiede von männlicher und weiblicher Aggression gesprochen sowie über die Aggressionen von Jungen und Mädchen, wie sie uns auch in der Arbeit begegnen.

Dann ließen wir die Männer sich im Saal aufstellen, wobei eine Ecke für ‚stereotype Männlichkeit‘, die gegenüberliegende Ecke für ‚stereotype Weiblichkeit‘ stand. Die Männer sollten sich nun auf der Achse im Raum aufstellen, wo sie sich verorten würden. Hierbei wurde den Männern bewusst, dass sie sich ständig zwischen beiden Polen hin und her bewegen, je nachdem, welche Rolle sie gerade einnahmen.

Abschließend gingen wir mit den Männern ins Gespräch, um die Bedeutung von männlicher Identität für die Arbeit in Kindertagesstätten zu klären. Wir stellten folgende Fragen:

- » Welches Männerbild lebst du den Kindern vor?
 - » Gibt es Unterschiede im Vergleich mit deinen Kolleginnen?
 - » Wie gehst du mit untypischen (leisen, zarten, verträumten) Jungen um? Bekommen sie die gleiche Aufmerksamkeit wie die ‚wilden Kerle‘?
 - » Kannst du als männlicher Erzieher alle Gefühle vorleben, z. B. Tränen zulassen?
 - » Wie sind deine Erfahrungen mit den Jungen aus deiner Gruppe? Sind sie eher ‚wild‘ und ‚störend‘?
 - » Suchen dich eher die Mädchen oder die Jungen auf (kuscheln, spielen etc.)?
-

Fa :

Die teilnehmenden Männer waren dankbar für diese abwechslungsreiche Arbeitskreisveranstaltung durch fachlichen Input, intelligente cineastische Unterhaltung und selbstreflexive biografische Arbeit.



Literatur:

Vogler, Jan-Rüdiger/Prünke, Thomas (2012). Eier zeigen! Hamburg.

4.5 Arbeit und Beruf

Nachdenken und Reflektion

Viele Erzieher können sich kaum vorstellen, bis zur Rente in einer Kindertagesstätte zu arbeiten. Auch für weibliche Fachkräfte sind mit diesem Thema Fragen und Unsicherheiten verbunden. ‚Alt werden im Beruf‘ ist daher ein wiederkehrendes Thema in Fortbildungsprogrammen für Kitaerzieherinnen. Für männliche Kollegen stellt sich die Frage des Älterwerdens im Beruf noch einmal anders dar, u. a. weil nicht selten besondere Erwartungen an ihre Leistungsfähigkeit ‚als Männer‘ gerichtet werden und das Nachlassen ihrer Leistungsfähigkeit auf besondere Weise zum Problem wird (vgl. Röseke 2011).

Wir haben uns dem Thema zunächst auf folgende Weise genähert: Nach einer ausführlichen Anfangsrunde (mit der wir jede Arbeitskreissitzung beginnen) stellen sich die Teilnehmer zunächst nach Alter, dann nach Berufsjahren und schließlich nach Berufsjahren in der Kita auf, sodass die Moderationskräfte einen ersten Eindruck vom berufsbiografischen Hintergrund der Beteiligten erhalten. Es folgt eine im Gehen durchgeführte Besinnungsübung, in deren Verlauf von Moderationsseite mehrere Reflexionsfragen gestellt werden.

Beispiel zur Gestaltung

15-Minuten-Übung, anschließend 30 Minuten Austausch in Kleingruppen.

Im Raum wird ein Zahlenstrang ausgelegt mit den Zahlen 20–30–40–50–60–70.

Die Teilnehmenden stellen sich bei dem Alter auf, in dem sie ihre Ausbildung bzw. Tätigkeit in der Kindertagesstätte begonnen haben. Dann werden folgende Reflexionsfragen gestellt:

- » Was habe ich damals von der Ausbildung und vom Beruf erwartet?
- » Welche berufliche Perspektive habe ich damals gesehen?

Anschließend gehen die Teilnehmer am Zahlenstrang entlang bis hin zu ihrem jetzigen Alter. Es wird gefragt:

- » Wo stehe ich heute?
- » Welche Erwartungen haben sich erfüllt, welche nicht? Was ist Neues dazugekommen?

Von dort aus geht es dann – im individuellen Tempo – nach vorn, in die Zukunft. Es wird gefragt:

- » Wo sehe ich mich beruflich in 5, 10, 20 Jahren?

Schließlich gibt es eine letzte Impulsfrage:

- » Unabhängig davon, wo dein Weg dich hinführt: Stell dir vor, du würdest die letzten Jahre deines Berufslebens in einer Kita verbringen – einer guten Kita:
- » Wie stellst du dir deine Einrichtung vor?
- » In welcher Funktion bist du beschäftigt? Welche Tätigkeiten übst du aus?
- » Was macht dir Spaß, was gibt dir Kraft, was hält dich lebendig?

Anschließend tauschen sich die Teilnehmer in Kleingruppen über ihre Eindrücke und Erfahrungen aus.

Nach einer Pause werden die Ergebnisse im Plenum mit allen Teilnehmern erörtert. Die Moderation richtet dabei die Aufmerksamkeit auf mögliche positive Perspektiven für das Älterwerden von männlichen Erziehern im Arbeitsfeld Kindertagesstätte. Diese lassen sich grob in drei Richtungen einteilen:

- » individuelle Möglichkeiten
- » Veränderungen der Einrichtungen und der Strukturen
- » gesellschaftliches und politisches Engagement.

Bemerkenswert war bei der Durchführung, dass auch jüngere Teilnehmer, die sich zuvor noch nie Gedanken über das eigene Älterwerden und damit verbundene Fragen und Perspektiven gemacht hatten, den Austausch als anregend und gewinnbringend erlebten.

L e (ä) (ä) :

Röseke, Peter-Max (2011). Älterwerden als Erzieher in der Kita. In: KiTa aktuell spezial 2/2011, S. 33-35.



4.6 Kollegiale Fallberatung

Rafalage und Raefze

Die Kollegiale Fallberatung ist ein bewährtes Verfahren des praxisnahen bzw. praxisbegleitenden Lernens, das sich im Kindertagesstättenbereich zunehmend etabliert. Die strukturgebende Vorgehensweise trägt entscheidend dazu bei, dass männliche Kitafachkräfte ihre Erfahrungen und Kompetenzen aus der täglichen Arbeit in einem vertrauensvollen und zugleich professionellen Rahmen aktivieren und zur Problemlösung konkreter Beratungsbedarfe nutzen. Die Methode zielt auf die Weiterentwicklung von Handlungskompetenz und Persönlichkeit im professionellen Kontext und eignet sich vorzüglich für die Praxis von Männerarbeitskreisen.

Demeddelte Kollegiale Fallberatung

Im Mittelpunkt der Kollegialen Fallberatung steht der Wunsch einer Gruppe nach gegenseitiger Unterstützung, nach Gleichberechtigung und wechselseitiger Inspiration. Der ähnliche Erfahrungshintergrund und die professionellen Kompetenzen der Gruppenmitglieder sind die entscheidenden Ressourcen für den Beratungsprozess. Die Beratung erfolgt nicht bewertend, beurteilend und kontrollierend, sondern schöpft aus einer Haltung der gemeinsamen Reflexion und Lösungssuche. Der Übergang zur Supervision ist fließend. Bei Fällen, die einen hohen Anteil an Beziehungsklärung aufweisen, aber auch bei einer engen Verknüpfung mit Prozessen der Teamentwicklung, sind die Grenzen der Methode erreicht. Hier könnten eine professionelle Supervision oder – im Falle eines Konflikts – die Mediation gefragt sein.

Reefelge: Medel, fa gebede, bel e de, d be bac e de Pel. Die Kollegiale Fallberatung muss moderiert werden. Das kann von einem Gruppenmitglied oder von einer externen Moderationsfachkraft übernommen werden. Die Moderation ist für die Einführung in die Methode und für die Struktur der Beratung verantwortlich. Außerdem muss es mindestens eine Person geben, die einen Praxisfall beraten will (die ‚Fallgeberin‘/der ‚Fallgeber‘). Die übrigen Gruppenmitglieder sind entweder beratend oder beobachtend aktiv.

Gege und Zebede. Die Gruppe sollte zwischen 3 und 12 Teilnehmende umfassen. Bei Gruppen ab 10 Personen kann überlegt werden, die Gruppe evtl. zu teilen oder aber im ‚Fishbowl‘ zu arbeiten: 5 oder 6 Personen sitzen im Innenkreis und beraten das Anliegen, die anderen 6 Personen sitzen im Außenkreis und beobachten den Beratungsprozess. Für die Beratung eines Falls bzw. Anliegens sollte man einen Zeitbedarf von mindestens 60 Minuten ansetzen. 90 Minuten sollten nach Möglichkeit nicht überschritten werden. Eine Variante kann auch in wesentlich kürzerer Zeit erfolgen: 3 bis 4 Personen bilden eine Gruppe und legen eine Zeitaufsicht fest. In sehr kurz getakteten Schritten können ‚kleinere‘ Anliegen auf diese Weise auch in ca. 20 bis 30 Minuten beraten werden.

Vorgehen bei der Fallberatung

In der Kollegialen Beratung kann nach einem einfachen Schema vorgegangen werden. In jedem Fall hilfreich ist es, wenn der Verlauf und die Ergebnisse der Beratung visualisiert werden (Flipchart oder Metaplanwand). Das Verfahren kann mit weiteren Methoden und Techniken wie Rollenspiel (Probehandeln) oder Psychodrama methodisch angereichert werden. Das Verfahren gewinnt dadurch an Lebendigkeit und es lässt sich auch mehr Bearbeitungstiefe erreichen. Folgende Schrittfolge hat sich gut bewährt:

- » **Sammelphase:** Erhebung der Anliegen, Auswahl von 1 bis 2 Fällen, Festlegung der Reihenfolge, Rollenklärung: Wer moderiert, visualisiert, berät und beobachtet (ca. 10 Minuten)?
- » **Offenlegung des Falles:** Die fallgebende Person gibt eine knappe Darstellung der Rahmendaten: z. B. Rahmen/Kontext, Organisationseinheit/Abteilung, Teamgröße und -zusammensetzung, Thema/Gegenstand, beteiligte Personen (Alter, Geschlecht, Rollen und Aufgaben, gegebenenfalls Vorbildung usw.). Die fallgebende Person gibt dem Anliegen oder ‚Fall‘ einen griffigen Namen. Sie stellt die Situation konkret dar. Neben dem Erzählen ist es oft möglich, den Sachverhalt als kleine Szene in kurzer Form darzustellen (ca. 15 Minuten).
- » **Verständnisfrage der Gruppe:** Die Gruppe versucht, die Situation zu verstehen. Sie stellt Verständnisfragen, entwickelt aber an dieser Stelle noch keine Lösungsideen (Achtung: Hier muss oft sanft, aber bestimmt eingegriffen werden – zu schnell sind viele mit ihren ‚Ratschlägen‘ bei der Hand!) (ca. 10 Minuten).
- » **Klärungsfrage:** Die fallgebende Person benennt ihre Wünsche und Fragen an die Gruppe, konkretisiert die Klärungsabsicht: ‚Was genau ist meine Frage und womit will ich nach Hause gehen?‘ (ca. 5 Minuten).
- » **Sammelphase der Lösungsvorschläge:** Die Gruppe sucht gemeinsam nach Möglichkeiten, wie in der Situation gehandelt werden könnte. Dabei geht es zunächst um das Sammeln von Vorschlägen, erst später um die Auswahl. Wo möglich und sinnvoll, können Vorschläge auch ‚angespielt‘ werden (ca. 20 Minuten).
- » **Beobachtung der Gruppe:** Was habe ich erkannt und gelernt? Die fallgebende Person fasst die wichtigsten Anregungen für sich und die Gruppe zusammen. Vielleicht benennt die Person erste Schritte, die sie unternehmen will. Anschließend halten auch die anderen (evtl. in ihrem Lerntagebuch) fest, was sie für sich aus der Beratung lernen konnten (ca. 10 Minuten).
- » **Reflexion der Beratung:** Wie bewerten wir den Verlauf und die Ergebnisse der Kollegialen Fallberatung? Was haben wir beobachtet und wahrgenommen?



Was war förderlich – was war gegebenenfalls hinderlich für den Prozess? Bei Bedarf ist auch ein persönliches Feedback an einzelne Gruppenmitglieder hilfreich, um Anerkennung, Kritik und Entwicklungsbedarfe auszudrücken (ca. 10 Minuten).

Literatur:

Franz, Hans-Werner/Kopp, Ralf (2003). Kollegiale Fallberatung. State of the Art und organisationale Praxis. Bergisch-Gladbach.

Tietze, Kim-Oliver (2003). Kollegiale Beratung. Problemlösungen gemeinsam entwickeln. Reinbek.

4.7 Geschlechterbewusste Pädagogik (siehe Band 1)

Thomas Halberstadt/Baer

Genderbewusstsein und geschlechterbewusste Pädagogik sind in vielen Fachveröffentlichungen Thema, in der pädagogischen Praxis dagegen oft immer noch kein Querschnittsthema, sondern ein eher am Rande stehendes ‚auch noch‘ zu bearbeitendes Gebiet. Für Männer und Frauen ist die Auseinandersetzung mit geschlechterbewusster Pädagogik dabei nicht nur ein pädagogisches Handlungsfeld, sondern bietet auch die Chance, auf eigene Erfahrungen und Grundhaltungen zu schauen.

In unserem Arbeitskreis wird das jeweilige Schwerpunktthema einer Sitzung von einer festen Gruppe von 3 bis 6 männlichen Leitungskräften vorbereitet. Dabei lag der Fokus zunächst auf den Befindlichkeiten der teilnehmenden Männer in Bezug auf ihre Tätigkeit, auf die Rollenerwartungen an männliche pädagogische Fachkräfte und auf ihr Rollenselbstverständnis. Ein weiterer, eher von einer Vorbereitungsgruppe gesetzter Schwerpunkt war Jungenarbeit/Jugendpädagogik. Nach teilweise kontroversen Diskussionen verlagerte sich dieser Schwerpunkt hin zu einer als Erweiterung verstandenen geschlechtsbewussten Pädagogik.

Checkliste geschlechterbewusste Pädagogik

Um den eigenen Blick zu schärfen und um das Thema auch im Einrichtungsteam präsenter zu machen, wurden mit einer Checkliste Fragestellungen zur Buchausstattung, zu Spiel- und Bastelmaterialien sowie zur Raumgestaltung bearbeitet (zusammengestellt nach Nitsche 2010, hier nur auszugsweise dargestellt).

- » Gibt es Bilderbücher, in denen sich Mädchen und Jungen mit Themen rund ums Mädchen- und Jungewerden beschäftigen?
- » Gibt es Bilderbücher, in denen unterschiedliche Seiten von Jungen bzw. von Mädchen gezeigt werden?

- » Gibt es jungentypisches Spiel- und Dekorationsmaterial wie Werkzeuge, technikbasierte Bausteine, (laute) Rennautos, Poster von Fußballmannschaften und/oder typisch männliche Verkleidungsutensilien wie Arbeitshandschuhe, Bauhelme?
- » Gibt es mädchentypisches Spiel- und Dekorationsmaterial wie Schmink- und Frisierutensilien, pink- oder rosafarbene Bausteine und/oder Poster von Tieren?
- » Gibt es geschlechtsneutrales Spiel- und Bastelmaterial?
- » Gibt es in allen Spielbereichen/-ecken geschlechtsspezifisches Material für Jungen und Mädchen und zusätzlich geschlechtsneutrales Material?
- » Berücksichtigt die Raumgestaltung die unterschiedlichen Bedürfnisse von Jungen und Mädchen? ...

Im Rücklauf wurden auf der nächsten Sitzung die Ergebnisse und Erfahrungen ausgetauscht und bewertet. Mögliche Handlungsschritte wurden dann gemeinsam diskutiert und entwickelt. Die Teilnehmenden berichteten, dass in ihren Teams das Gespräch mit den Kolleginnen über die Checkliste einen Prozess in Gang gesetzt hätte, der geschlechterbewusstes pädagogisches Handeln zunehmend etabliert und selbstverständlicher werden ließe.

Leistung:

Krabel, Jens/Cremers, Michael (Hg.) (2008). Gender Loops. Praxisbuch für eine geschlechterbewusste und -gerechte Kindertageseinrichtung. Berlin. [online] <http://www.genderloops.eu/> (letzter Zugriff: 07.11.2012).

Nitsche, Kerstin (2010). „Das Geschlecht ist dabei doch egal“. Geschlechtersensible Sprachförderung im Kita-Alltag. Online-Handbuch Kindergartenpädagogik. [online] <http://www.kindergartenpaedagogik.de/2061.html> (letzter Zugriff: 27.05.2013).

4.8 Boy's Day in Kita: Eine Befragung der Gefühle der Kinder

Context: Da...

Im Rahmen der Arbeit des Landesarbeitskreises Männer in Kitas in Sachsen-Anhalt konnten in den vergangenen beiden Jahren Kindertagesstätten intensiv bei der Organisation und Durchführung des ‚Boys‘Day‘ begleitet werden. Die Besonderheit hierbei war die Organisation des Landesarbeitskreises durch die Landeskoordination des ‚Boys‘Day‘ in Sachsen-Anhalt und die damit verbundene enge Verzahnung beider Themenbereiche. Die grundlegende Gestaltung des Themas ‚Boys‘Day‘ durch den Landesarbeitskreis wird im Folgenden kurz dargestellt. Zentral ist dabei die Frage, wie der ‚Boys‘Day‘ in einem Arbeitskreis für Erzieher thematisiert werden kann:



Zu Beginn erklärt die Moderation den Teilnehmenden die Idee des ‚Boys‘Day‘: Dieser findet in der Regel jedes Jahr am 4. Donnerstag im April statt (Ausnahme: 27. März 2014). Jungen können an diesem Aktionstag Berufe kennenlernen, die bisher noch selten von Männern ausgeübt werden, meist in den eher sozial konnotierten Bereichen der Gesundheit, Erziehung, Bildung, Pflege bzw. im Bereich der sozialen Dienstleistung im Allgemeinen. Kindertagesstätten haben gute Möglichkeiten als Anbieterinnen am ‚Boys‘Day‘ teilzunehmen. Zunächst sollte hierfür in der Kita die Zuständigkeit im Team geklärt und im Anschluss eine Planung für den Veranstaltungstag entwickelt werden.

Unter http://www.boys-day.de/Service_Material/Downloadcenter sind hilfreiche Materialien als PDF-Downloads oder Printausgabe zum Bestellen zu finden. Im „Praxisleitfaden für Anbieter – Anregungen für einen erfolgreichen Boys‘Day“ wird z. B. ein Tagesablauf für den ‚Boys‘Day‘ in einer Kita vorgeschlagen. Ergänzend kann dazu sehr gut die „Checkliste für Anbieter am Boys‘Day“ genutzt werden. Es werden dort hilfreiche Tipps für die Anwerbung und Umsetzung der Aktion gegeben.

Im Anschluss werden Erfahrungen der Arbeitskreisteilnehmer mit dem ‚Boys‘Day‘ abgefragt. Aus den Schilderungen ergeben sich erfahrungsgemäß gute Anknüpfungspunkte für inhaltliche und organisatorische Fragestellungen, die für eine Vertiefung genutzt werden können. Das Informations- und Beratungsangebot der Landes- und Bundeskoordination (Aktionsgestaltung, Werbung von Teilnehmenden, rechtliche und Versicherungsfragen etc.) kann in diesem Zusammenhang vorgestellt werden. Nicht alle Fragen sind in einem Arbeitskreis zu klären. Ein Anruf bei den zuständigen Koordinationsstellen oder ein Blick auf die ‚Boys‘Day‘-Website lohnen sich allemal. Wichtige Informationen sind z. B. unter http://www.boys-day.de/Einrichtungen_Unternehmen/Wichtige_Infos zu finden.

Danach kann ein inhaltlicher Schwerpunkt folgen. Besonders gut eignet sich dafür der Film „Eigentlich wollte ich Fußball-Profi werden“ von Neue Wege für Jungs. Dieser steht in Ausschnitten online unter <http://www.neue-wege-fuer-jungs.de/Media/Multimedia/Film-Eigentlich-wollte-ich-Fussballprofi-werden> zur Verfügung und kann als DVD kostenlos bestellt werden. Der Kurzfilm bietet zum einen gute Möglichkeiten für den methodischen Einsatz bei ‚Boys‘Day‘-Aktionen. Zum anderen kann er im Arbeitskreis zur Reflexion der dargestellten Berufs- und Männlichkeitsbilder genutzt werden.

Nicht selten versuchen Kindertagesstätten, Jungen besonders dadurch anzusprechen, dass sie betonen, wie hervorragend die Jobchancen als männliche Fachkraft in einer Kita sind und wie händeringend Männer gesucht werden. Auch wenn dies oft der tatsächlichen Situation entspricht, ist diese Argumentation für die Intention des ‚Boys‘Day‘, ein Nachdenken über klassische Vorstellungen von Männlichkeit anzuregen, kontraproduktiv. Vielmehr sollte betont werden, welche spannenden und abwechslungsreichen Aufgaben die Arbeit in einer Kindertagesstätte mit sich bringt.

Auch mit dieser Anwerbestrategie gelingt es erfahrungsgemäß, die Kitaangebote mit Teilnehmenden zu füllen.

4.9 Bin ich schön? – Mädchen und Jungen in der Kita

1. Bin ich schön? – Mädchen und Jungen in der Kita

„Bin ich schön?“ ist eine alltagssprachliche Wendung, die auf die noch immer vorherrschende Tendenz verweist, dass Mädchen von klein auf lernen, sich über ihr Aussehen zu definieren. Aktuelle Studien zur Selbstbildentwicklung von Mädchen sehen insbesondere Heranwachsende im Grundschulalter einem extremen Druck ausgesetzt, sich über Äußeres zu bewerten. Dazu tragen die Peergroup ebenso bei wie die zunehmende Rezeption von Medienangeboten.

Oft werden männliche Bezugspersonen in erster Linie als wichtig für Jungen angesehen, aber sie sind durchaus auch für Mädchen von Bedeutung. Männer in der Kindertagesstätte können einen positiven Einfluss ausüben, indem sie Mädchen an anderen Qualitäten messen, sie für ihr Tun oder Sein anerkennen und wertschätzende Beziehungen zu ihnen aufbauen.

Einen Einstieg in die Auseinandersetzung mit Mädchenentwicklung ermöglicht die folgende Übung, die sowohl für reine Männer- als auch für gemischte Gruppen geeignet ist.

2. Welche Zeitschriften lesen Mädchen und Jungen?

Verschiedene Jugendzeitschriften werden bereitgestellt, z. B. „Bravo“ (nach wie vor Marktführer), „Bravo Girl“, „Mädchen“ (es gibt insgesamt mehr Zeitschriften mit einer expliziten Adressierung an Mädchen; lediglich Sportzeitschriften richten sich eher an Jungen).

In Kleingruppen werden die Zeitschriften ausgewertet:

- » Welche Themen werden in den Zeitschriften präsentiert?
- » Welche Informationen rund um Körperlichkeit, Liebe und Sexualität enthalten die Beiträge?
- » Welche ‚Botschaften‘ über Mädchen, Jungen und Geschlechterverhältnisse werden vermittelt?

Im Anschluss wird gemeinsam überlegt, wie Mädchen und Jungen bereits im Kindergartenalter auf den Umgang mit diesen Themen und Botschaften vorbereitet werden können. Welche Bedeutung haben dabei männliche Ansprechpartner?



In der Durchführung der Kleingruppengespräche wurde schnell deutlich, wie massiv die Bilder und die oft klischeehaften inhaltlichen Aussagen auf die Teilnehmenden – und auch auf Kinder – einwirken. Aus Sicht pädagogischer Fachkräfte scheinen viele Texte und Themen für die Altersgruppe der Hortkinder (noch) nicht geeignet zu sein. Dennoch werden sie von vielen Kindern – insbesondere Mädchen – bereits zum Ende der Grundschulzeit hin regelmäßig gelesen. Kindertagesstätten haben daher eine wichtige präventive Funktion: Sie müssen die Themen aufgreifen, die in den Medienbildern auf die Kinder ‚einstürmen‘, und müssen den z. T. problematischen Bildern von Körper, Liebe und Sexualität Informationen und alternative Sichtweisen entgegensetzen. Dabei sind auch und gerade Männer als Gegenüber für Mädchen wichtig.

Leistung :

Brock, Inés (2011). Die Bedeutung männlicher Bezugspersonen für die weibliche Identitätsbildung. Magdeburg. Bezug: <http://www.ines-brock.de/>.

Brock, Inés (2012). „Bin ich schön?“ Mädchen brauchen männliche Bezugspersonen als Herausforderer und Korrektiv. Sonderausgabe Kompakt Spezial. Mai 2012, S. 19-20. [online] http://www.katholische-kindergaerten.de/pdf/spezial_maik.pdf (letzter Zugriff: 21.11.2012).

4.10 Körperlichkeit der Männer und der

Peinlichkeit der

Das Thema ‚Umgang mit Körperlichkeit‘ ergab sich im Männerarbeitskreis Nürnberg aus dem Anliegen heraus, über den Umgang mit Konflikten zu sprechen. Gemeinsam wurden die folgenden Fragen zur Vorbereitung der folgenden Arbeitskreissitzung gesammelt:

Frage für Beobachter und Teilnehmer:

- » Wie verhalte ich mich in Konfliktsituationen gegenüber Kindern (und Erwachsenen)?
 - » Was erlebe ich als meine Fähigkeiten, die dabei helfen, einen Konflikt zu lösen?
 - » Wo bin ich unsicher? Was könnte mir Sicherheit geben?
 - » Was beobachte ich bei meinen Kolleginnen und Kollegen?
 - » Welche Beobachtungen/Wahrnehmungen mache ich bei den Kindern, wenn es um Konfliktlösungen geht?
-

Die folgende Arbeitskreissitzung wurde dann vor dem Hintergrund der gemachten Beobachtungen mit folgender Einstiegsfrage begonnen:

.....

„Beschreibe eine Konfliktsituation aus der Praxis, in der du sowohl eigene Fähigkeiten/Fertigkeiten als auch Unsicherheiten wahrgenommen hast.“

.....

Aus den Beobachtungen und der Einstiegsfrage heraus entwickelte sich schnell ein intensiver Austausch, der von allen Teilnehmenden als positiv erlebt wurde. Es stellte sich heraus, dass es bei vielen berichteten Situationen um den körperlichen Umgang mit Kindern ging. Zunächst standen dabei Konfliktsituationen mit Kindern im Vordergrund. Im weiteren Verlauf wurden aber auch Unsicherheiten und Teamkonflikte bzgl. körperlicher Nähe im Allgemeinen angesprochen, wie in folgenden Zitaten deutlich wird:

- » „Als der Junge bei einem Streit mit einem anderen Jungen weglief, war ich zuerst sauer, weil ich ihn fangen musste [...] der sollte doch stehenbleiben!“
- » „Bei den catchenden Mädchen hab ich nicht eingegriffen, weil mein Eindruck war, die regeln das selbst.“
- » „Die Mutter meinte, dass ich ihr Kind ruhig auf den Po hauen darf, wenn es nicht hört – das will ich aber nicht.“
- » „Als meine Leitung meinte, ich solle die Kleinen nicht wickeln, um nicht in Verdacht zu geraten, hab ich in der Teamsitzung gesagt, dass ich alle Arbeiten machen werde, so wie die Kolleginnen auch.“
- » „Wenn sich ein Kind in der Freispielzeit auf meinen Schoß setzt und kuscheln möchte, dann ist das auch ein Auftrag, den ich zu erfüllen habe [...] auch mache ich das genauso gerne wie kochen oder im Garten Beete mit den Kindern bepflanzen.“
- » „Ich überleg mir immer [...], kommt das Kind zu mir, weil es kuscheln möchte [...], oder hole ich mir ein Kind zum kuscheln.“

Insbesondere die letzte Frage wurde als eine wesentliche benannt: Von wem geht die Aktivität aus? Diese Frage ist als Reflexionspunkt zur eigenen Haltung im Umgang mit körperlicher Nähe sehr hilfreich.

Zu Beginn der Sitzung hatte ein Teilnehmer vorgeschlagen, das Thema mit der Methode des Rollenspiels zu bearbeiten. Dies stieß in der Gruppe jedoch nicht auf positive Resonanz. Die Teilnehmenden entschieden sich mehrheitlich dafür, bei der Methode des Gruppengesprächs zu bleiben.



Dies ist verständlich, denn eine erlebnisintensivierende Methodik wie das Rollenspiel kann gerade beim Thema Körperlichkeit verunsichern. Eine vertiefende Bearbeitung der Situationen wäre durchaus sinnvoll, bräuchte aber evtl. einen anderen Rahmen und/oder mehr Zeit als eine zweieinhalbstündige Arbeitskreissitzung (z. B. bei einer Supervision oder Blockfortbildung).

Einen niedrigschwelligen Einstieg in die Auseinandersetzung mit Körperlichkeit ermöglicht die folgende Übung, die auch im begrenzten Rahmen einer Arbeitskreissitzung gut durchgeführt werden kann:

Übung: Distanzgehalte

Die Teilnehmenden stehen sich jeweils paarweise in 2 Reihen im Abstand von einigen Metern gegenüber. Nach dem Startzeichen bewegen sich die Männer in der einen Reihe langsam auf ihre Gegenüber zu. Dieses sagt ‚Stopp!‘, wenn es ihm ‚zu nah‘ wird, d. h. sich unangenehm anfühlt; dann bleibt der andere stehen. – Anschließend Wechsel; dann 1 oder 2 weitere Durchgänge mit anderem Partner.

Auswertung: Ausgehend von den Eindrücken bei der Übung ergibt sich schnell ein Gespräch darüber, was im Umgang mit körperlicher Nähe als angemessen und was als unangemessen erlebt wird. Wesentlich ist dabei der Blick auf Unterschiede – was für den einen angenehm sein kann, ist vielleicht für den anderen bereits zu nah.

Vertiefung: Alternativ kann erprobt werden, das Stoppsignal nonverbal zu geben (nur mit den Augen, mit der gesamten Körperhaltung ...).

Literatur:

Fobian, Clemens/Ulfers, Rainer (2012). Körperlichen Kontakt vermeiden. In: Switchboard 198/2012, S. 21-23.

4.11 Umgang mit dem Generalverdacht⁷

Durch die Arbeit mit den Kindern

Einer der Gründe, die Männern die Entscheidung für das Arbeitsfeld Kindertagesstätte erschwert, ist sicherlich die Furcht vor dem ‚Generalverdacht‘⁷, dass sie Kinder missbrauchen könnten bzw. möglicherweise für pädophil gehalten werden. Beziehungsarbeit hat auch mit körperlicher Nähe zu tun, und frühkindliche Bildung ist Beziehungsarbeit. Diese Beziehungsarbeit kann nicht aus der Entfernung erfolgen. Je kleiner die Kinder sind, desto mehr Nähe benötigen sie. Die Unterstellung, dass jeder männliche Erzieher potenziell übergriffig ist, hat daher Auswirkungen auf die pädagogische Praxis. Aus der Diskussion heraus ergeben sich in manchen Kindertagesstätten Überlegungen, männliche Erzieher nicht mehr wickeln zu lassen – oder wenn, dann nur bei geöffneten Türen. Oder es werden Anweisungen erteilt, die jede Form körperlicher Nähe untersagen.

Im Rahmen des ESF-Modellprojekts ‚MEHR Männer in Kitas‘ der AWO WW-Dortmund führten wir Angebote für Männer in Kindertagesstätten in Form von ‚Ergesprächen‘ durch. Während unseres ‚Ergesprächs‘ zum Thema ‚Generalverdacht‘ berichtete jeder Teilnehmer zunächst über gesammelte Erfahrungen aus der Praxis. Dabei wurde deutlich, dass bei jeder männlichen Fachkraft körperliche Nähe unterschiedlich interpretiert wird und Grenzen nicht einheitlich gesetzt werden.

Sowohl das Thema ‚Körperliche Nähe in der Kita‘ als auch der Umgang mit Missbrauchsvorwürfen sind heikle Themen. Es ist nicht unwahrscheinlich, dass bei Veranstaltungen zu diesem Thema ein Teilnehmer unerwartet von einem aktuellen Missbrauchsvorwurf berichtet. Dies kann eine erhebliche Dynamik in der Gruppe auslösen – Solidarität, wenn ein Vorwurf als ungerechtfertigt erlebt wird, aber auch starke Irritationen und Konflikte, wenn das Verhalten des Betroffenen von anderen Teilnehmern für unangemessen gehalten wird.

Insofern ist eine kompetente Leitung des Arbeitskreises bei diesem Thema besonders wichtig. Es kann sinnvoll sein, hier einen externen Experten am Arbeitskreis zu beteiligen. Die Männer des ‚Ergesprächs‘ wurden bei dieser Veranstaltung durch einen männlichen Referenten von Pro Familia unterstützt.

⁷ Der Begriff ‚Generalverdacht‘ hat sich in der Fachdebatte mittlerweile etabliert. Er bezeichnet den Umstand, dass männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten (zumindest gedanklich) häufig pauschal mit sexuellem Missbrauch in Zusammenhang gebracht werden (vgl. hierzu die Handreichung „Sicherheit gewinnen“). Die (häufige) Verwendung des Begriffs ist jedoch nicht unproblematisch, da der Begriff möglicherweise dazu beiträgt, den Verdacht gegenüber männlichen Fachkräften, bei denjenigen, die diesen Verdacht nicht haben, überhaupt erst entstehen zu lassen. (Anm. der Redaktion)



Der Weg zum ‚Generalverdacht‘

Zunächst verdeutlichte der Referent auf Grundlage einer Statistik, wo Missbrauch von Kindern vermehrt stattfindet. Daraus war zu erkennen, dass es männliche Übergriffe in Kindertagesstätten eher selten gibt.

Danach wurde gemeinsam überlegt, wie männliche Erzieher zum Thema ‚Generalverdacht‘ gestärkt werden können. In einer ‚Wichtigkeitspyramide‘ wurden die einzelnen notwendigen Punkte festgehalten:

Ganz oben standen dabei die Kinder. Gestützt wurde die Pyramide unten durch den Träger, der durch Einstellung männlicher Fachkräfte erst einmal die Grundlage dafür schafft, dass Männer in Kitas arbeiten. Die Öffentlichkeitsarbeit und das Team bilden die mittleren Stufen.

Entscheidend für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Eltern, die die letzte Stufe vor den Kindern bilden, ist der offene Umgang mit dem Thema.

Zusammenfassend wurde festgehalten, dass die Themen Sexualität, Gender und auch ‚Generalverdacht‘ im Rahmen der Erstellung von Konzeptionen und Qualitätsstandards für Kindertagesstätten bearbeitet werden müssen. Im Anschluss an die Veranstaltung wurde ein erster Entwurf dazu über die Fachberatung an die Kitas weitergeleitet und in den Teams zur Diskussion gestellt. Die Teilnehmer des ‚Ergesprächs‘ fühlten sich nach der Veranstaltung dafür gestärkt, offen mit dem Thema ‚Generalverdacht‘ umzugehen und gemeinsam mit den eigenen Teams zu überlegen, wie Elternabende usw. dazu zukünftig gestaltet werden könnten.

Literatur:

Cremers, Michael/Krabel, Jens (2012). Generalverdacht und Sexueller Missbrauch in Kitas. Bestandsanalyse und Bausteine für ein Schutzkonzept. In: Cremers, Michael/Höyng, Stephan/Krabel, Jens/Rohrman, Tim (Hg.). Männer in Kitas. Opladen, Berlin, Toronto, S. 265-285.

Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (Hg.) (2014). Sicherheit gewinnen. Handreichung für die Praxis. Berlin.

4.12 Vaterarbeit beginnt mit Begegnung, Bildung, Beziehung

Heute, Morgen

Väter sind wichtig für die frühkindliche Entwicklung. Gleichzeitig sind Väter im Kindergarten weiterhin unterrepräsentiert, obwohl Vaterschaft im Wandel begriffen ist und immer mehr Väter inten-

siver für Kinder und Familie da sein wollen. Aktive Väterarbeit wird damit zum Qualitätsmerkmal für die Arbeit von Fachkräften im Elementarbereich in der Erziehungspartnerschaft mit Eltern.

Das Thema Väterarbeit ist für Männerarbeitskreise besonders relevant, weil männliche Fachkräfte in besonderer Weise Ansprechpartner für Väter sind bzw. sein können (vgl. Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ 2013).

Wir haben uns dem Thema auf folgende Weise genähert:

↳ **g: V e (à) (be) beg e ! Begeg g, B d g, Be (à) g Sc (à) e f (à) c ba (è) Da g c e**
V e (à) d E (à) e e (à) del (K) del (à) age e

Im ersten Schritt arbeiten die Teilnehmer jeder für sich:

Zunächst geht es darum, sich Klarheit über die Ziele zu verschaffen. Mit welchen Zielen möchtest du als Erzieher Väterarbeit in deiner Einrichtung initiieren? Was sind deine Beweggründe?

Im zweiten Schritt erarbeiten Kleingruppen gemeinsam einen der Unterpunkte zur folgenden Frage:

Inhalte und Formen: Wie würde Väterarbeit bei dir in der Einrichtung aussehen?

- » Inhalte und Formen der Begegnung: Besondere Aktionen für Kinder, für Väter und Kinder, für Väter unter sich.
- » Inhalte und Formen der Bildung und Beratung: Einbindung von Vätern in die Erziehungsarbeit – den Einstieg erleichtern, Kontakt aufnehmen, am Kindergartenalltag beteiligen, Einbindung in die Elternarbeit im Sozialraum.
- » Förderliche Rahmenbedingungen: Welche Rahmenbedingungen sind dafür nötig? Wo findest du Unterstützung, wo Kooperationspartner für dein Vorhaben einer väterfreundlichen Kita?

Nach einer Pause werden die Ergebnisse im Plenum mit allen Teilnehmern erörtert.

Eine Fülle von Ideen wird von den AK-Teilnehmern zusammengetragen. Diese lassen sich durch Anregungen aus der Literatur ergänzen. Spannend ist dann v. a. der Austausch darüber, wie die jeweiligen Angebote im Alltag umsetzbar sind. So ist eine wichtige Frage, ob das Angebot in der Freizeit oder Verfügungszeit vorbereitet und durchgeführt werden soll (sprich Ehrenamt oder Arbeit). Sinnvoll für die Realisierung von klassischen Vater-Kind-Angeboten am Wochenende, aber auch bei Themenabenden ist die Kooperation mit Einrichtungen der Eltern- und Familienbildung, z. B. Familienbildungsstätten (vgl. eaf 2009). Interessant ist auch die Frage, ob und inwiefern es für Väterarbeit männliche Mitarbeiter braucht.



Die Veranstaltung heißt bewusst ‚Väterarbeit beginnen!‘ Es geht dabei darum, Lust zu machen auf die Erfahrung von Väterarbeit. Väterarbeit macht Spaß und ist ein Gewinn für alle. Wichtig ist, klein zu beginnen. Deshalb schließt das Treffen mit der Auswertungsfrage:

Meine nächsten 3 Schritte

Jeder Teilnehmer bekommt am Ende 5 Minuten Zeit, sich seine nächsten 3 (einfachen, kleinen, ersten) Schritte aufzuschreiben.

Literatur:

eaf – Evangelische Aktionsgemeinschaft für Familienfragen Westfalen-Lippe (Hg.) (2005). Tolle Sachen mit den Vätern ... – Impulse und Ideen für Kitas. Münster.

Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (Hg.) (2013). Vielfältige Väterarbeit in Kindertagesstätten. Handreichung für die Praxis. Berlin.

Verlinden, Martin/Külbel, Anke (2005). Väter im Kindergarten. Anregungen für die Zusammenarbeit mit Vätern in Tageseinrichtungen für Kinder. Weinheim.

4.13 Einblicke in die Bundesweite

Publikation

„Von der Bundeswehr zur Krabbeltruppe“ (Kölner Stadt-Anzeiger, 14.10.2012). In einer der ersten Sitzungen unseres Kölner Arbeitskreises für Männer aus Kindertagesstätten beschäftigten wir uns mit der Frage, wie sich der Arbeitskreis aktiv für das Anliegen ‚MEHR Männer in Kitas‘ engagieren kann. So wurde u. a. intensiv darüber diskutiert, warum männliche Studierende nach Abschluss ihrer Ausbildung zum staatlich anerkannten Erzieher vielfach in die Arbeitsfelder Heimerziehung, Ganztagschule und Jugendarbeit wechseln, das Arbeitsfeld Kindertagesstätte aber oftmals ausgeklammert wird. Ein Teilnehmer hatte zu diesem Thema den Zeitungsartikel „Von der Bundeswehr zur Krabbeltruppe“ in die Diskussion eingebracht, der sich mit dem Ausbildungsgang ‚Staatlich anerkannte Erzieherin/Staatlich anerkannter Erzieher‘ an der Bundeswehrfachschule Köln beschäftigt. In diesem legt Schulleiterin Christtraud Holz dar, dass die Absolventen des Ausbildungsgangs das Arbeitsfeld Kindertagesstätte zwar als „erfüllend und bedeutsam“ erlebten, nur wenige Absolventen dort jedoch auch tatsächlich eine Anstellung suchen würden. Dafür seien vielen Absolventen die soziale Anerkennung und die Verdienstmöglichkeiten in diesem Arbeitsfeld

zu gering. Diese Aussagen führten innerhalb des Arbeitskreises zu regen Diskussionen und man beschloss, mit der Bundeswehrfachschule Köln Kontakt aufzunehmen und in einen Austausch mit den männlichen Studierenden zu treten, um eben diese Vorbehalte gemeinsam zu diskutieren.

Auch die Leiterin des Ausbildungsgangs ‚Staatlich anerkannte Erzieherin/Staatlich anerkannter Erzieher‘ der Bundeswehrfachschule Köln war von der Idee, ihre männlichen Studierenden in einen Austausch mit erfahrenen pädagogischen Fachkräften aus Kindertagesstätten treten zu lassen, sehr angetan und so machten wir uns am 13. März 2013 gemeinsam auf den Weg zur Bundeswehrfachschule im Kölner Stadtteil Raderthal.

E ega (a eSc e e U e(c ede . Auf den ersten Blick erinnerte innerhalb des Gebäudes nicht viel daran, dass wir uns in einer Einrichtung der Bundeswehr befanden. Ein Empfang, Informationen über alle angebotenen Ausbildungsgänge und Raumbelungspläne, so wie in jeder anderen Fachschule auch. Erst auf den zweiten Blick wurde uns dies deutlich: Am Zugang zum Flur, von dem die Klassenräume abgingen, prangte in großen Buchstaben „Gefährdungsstufe Alpha“ (auf Nachfrage erfuhren wir, dass es sich dabei um die niedrigste Gefährdungsstufe der Bundeswehr handelt). Auch ein genauerer Blick auf die ausliegenden Flyer war aufschlussreich. Neben den Flyern zu den unterschiedlichsten Ausbildungsgängen konnten wir dort auch Flyer des Militärischen Abschirmdienstes entdecken, auf denen Ansprechpersonen genannt wurden, an die sich die Mitarbeitenden der Bundeswehr im Falle einer Kontaktaufnahme durch ausländische Nachrichtendienste wenden sollten. Kleine, aber feine Unterschiede.

Wir wurden im Eingangsbereich der Bundeswehrfachschule von der Leiterin des Ausbildungsgangs in Empfang genommen. Nach der Begrüßung ging es auch direkt in den Klassenraum, in dem die männlichen Studierenden bereits auf uns warteten. Neben den 14 männlichen Studierenden gehörten auch 7 Frauen zum Klassenverbund. Die Studentinnen waren jedoch für dieses Treffen ‚freigestellt‘ worden, um den männlichen Studierenden und uns einen Austausch allein unter Männern zu ermöglichen.

In einer Vorstellungsrunde wurden insbesondere die Motivation der Studenten, sich in sozialen Arbeitsfeldern betätigen zu wollen, sowie ihre berufliche Zukunftsplanung thematisiert. Dabei wurde deutlich, dass ein Großteil der Studenten sich entweder aufgrund positiver Betreuungserfahrungen mit eigenen Kindern oder aber aufgrund ihrer positiven Erfahrungen als Ausbilder von Rekrutinnen und Rekruten (‚Da habe ich gemerkt, dass ich gerne mit jungen Leuten arbeite‘) für eine Ausbildung zum staatlich anerkannten Erzieher entschieden hatte.

K a a e c ege c f a c a ge c e . – So lässt sich die berufliche Zukunftsplanung der männlichen Studierenden grob zusammenfassen. Die Mehrheit sieht ihre Zukunft eher in den Arbeitsfeldern Heimerziehung, Ganztagschule und Jugendarbeit. Auf Nachfrage nach den Gründen begann eine längere Diskussion über das Image des Berufs, die Verdienstmöglichkeiten, insbesondere aber auch über die richtige Balance von Nähe und Distanz im Umgang mit Kindern



im Vorschulalter. Schnell wurde deutlich, dass bei fast allen Studenten eine Unsicherheit in Bezug auf körpernahe Tätigkeiten mit Kindern vorherrschte. Dabei konnten mit den Teilnehmern einige Befürchtungen insofern besprochen werden, als dass die pädagogischen Fachkräfte unseres Arbeitskreises ihre eigenen Erfahrungen und persönliche Handlungsstrategien darlegten. Diese wurden von den Studenten dankbar angenommen, stand ihnen doch zeitnah ein erstes 6-wöchiges Pflichtpraktikum in einer Kindertagesstätte bevor. Besprochen wurden u. a. die folgenden Themen:

- » Rechte und Pflichten von Praktikantinnen und Praktikanten im Arbeitsfeld Kindertagesstätte
- » Erwartungshaltung an die Praxisanleitung
- » Pflege und weitere körpernahe Tätigkeiten
- » geschlechterstereotype Arbeitsaufteilung.

Im Anschluss an das Gespräch boten die Leitungskräfte unseres Arbeitskreises den Studenten spontan an, das 6-wöchige Praktikum in einer ihrer Einrichtungen abzuleisten. Dieses Angebot wurde gerne aufgenommen und in einem Fall bereits im Anschluss an die Gesprächsrunde verbindlich verabredet. Nach einer sich anschließenden Auswertungsrunde, in der sowohl die Studenten als auch die Männer aus unserem Arbeitskreis den Besuch in der Bundeswehrfachschule als absolut positiv bewerteten, wurden noch rege Gespräche geführt, bevor es dann für uns zurück in die eigenen Einrichtungen ging.

Fazit: Es lässt sich zusammenfassen, dass die meisten männlichen Studierenden das Arbeitsfeld Kindertagesstätte bereits zu Beginn der Ausbildung für sich ausgeschlossen hatten. Durch den offenen Dialog mit bereits erfahrenen männlichen Fachkräften aus diesem Arbeitsfeld konnten einige Vorbehalte und Befürchtungen der Studenten bearbeitet werden. Darüber hinaus waren sie an Praktikumsplätzen in den Einrichtungen unserer Arbeitskreisteilnehmer interessiert, da sie sich sicher sein konnten, dass in diesen Einrichtungen bereits eine männliche pädagogische Fachkraft tätig ist.

Auch für unseren Arbeitskreis besaß die Exkursion einen nicht zu unterschätzenden Mehrwert. So gab es bei An- und Abreise die Möglichkeit, sich über einen längeren Zeitraum informell auszutauschen, was den Zusammenhalt des Arbeitskreises nachhaltig gestärkt hat. Die Beratung der männlichen Studierenden erlebten die Teilnehmer des Arbeitskreises als sehr positiv. Ihnen wurde klar, dass sie sich durch ihre z. T. langjährige Tätigkeit zu Experten in ihrem Arbeitsfeld entwickelt haben und eine wichtige beratende Funktion für männliche Praktikanten, Berufseinsteiger sowie für Studierende in der Berufsorientierungsphase einnehmen können. Ihre Ratschläge wurden von den Studenten dankbar angenommen. Ihnen selbst wurde bewusst: Sie haben sich für ein Arbeitsfeld entschieden, das sich eben nicht jeder Mann ganz selbstverständlich zutraut: als Mann in der Kita.

Die Ausbildung ‚Staatlich anerkannte Erzieherin/Staatlich anerkannter Erzieher‘ wird zurzeit von der Bundeswehr an folgenden Bundeswehrfachschulen angeboten (Stand 1. Juni 2013):

- » Bundeswehrfachschule Köln (<http://www.bundeswehrfachschule-koeln.de>)
 - » Bundeswehrfachschule Berlin (<http://www.bundeswehrfachschule-berlin.de>)
 - » Bundeswehrfachschule Hamburg (Kontakt: BwFachSHamburg@bundeswehr.org)
-



5. Verzeichnis der Autorinnen und Autoren

Dominik Altmann war Mitarbeiter im ESF-Modellprojekt ‚juniorExperten‘ des AWO Bildungswerks Thüringen e. V., Erfurt.

Pablo Andreae ist Referent im ESF-Modellprojekt ‚MAIK – Männer arbeiten in Kitas‘ des Diözesan-Caritasverbandes für das Erzbistum Köln e. V. und begleitet dort die Arbeitskreise für Männer in Kitas.

Carlo Bauer ist Fachberater beim Jugendamt der Stadt Kiel, Abteilung Kindertageseinrichtungen.

Susanne Borkowski ist Leiterin des ESF-Modellprojekts ‚MEHR Männer in Kitas‘, KinderStärken e. V., Stendal.

Dr. Inés Brock ist Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutin, Familientherapeutin und Erziehungswissenschaftlerin im Nathusius-Institut für Psychologie, Bildung und Beratung in Halle/Saale.
<http://www.ines-brock.de>.

Torger Bünemann ist Komoderator des Männerarbeitskreises im ESF-Modellprojekt ‚MEHR Männer in Kitas‘, Lübeck.

Christoph Damm ist Mitarbeiter im Kompetenzzentrum geschlechtergerechte Jugendhilfe Magdeburg und Koordinator des Landesarbeitskreises für Männer in Kitas in Sachsen-Anhalt.

Michael Drogand-Strud ist freiberuflicher Bildungsreferent und Leiter des Männer-AKs Hessisch Oldendorf, Hameln, Rinteln & Auetal im Rahmen des ESF-Modellprojekts ‚MEHR Männer in Kitas‘.

Walter Josef Engelhardt ist stellvertretender Schulleiter der Evangelischen Fachakademie Nürnberg und führt seit über 20 Jahren Workshops und Arbeitskreise für männliche Studierende und Erzieher durch.

Peter Grundler leitet das ESF-Modellprojekt ‚MEHR Männer in Kitas‘ der Stadt Nürnberg sowie den dortigen Arbeitskreis für Männer in Kitas.

Thomas Harder leitet den Arbeitskreis Männer in Kitas beim Jugendamt der Stadt Kiel, Abteilung Kindertageseinrichtungen.

Norbert Herschel leitet die Kita Frech-Daxe der VW Financial Services in Braunschweig und ist Koleiter des Arbeitskreises für Männer in Kitas in Braunschweig-Salzgitter-Wolfsburg.

Robert Hessel ist Erzieher ist Komoderator des Männerarbeitskreises im ESF-Modellprojekt ‚MEHR Männer in Kitas‘, Lübeck.

Dirk Hiby leitet die ‚Ergespräche‘, die Männerarbeitskreise im ESF-Modellprojekt ‚MEHR Männer in Kitas‘ der AWO WW-Dortmund.

Matthias Kretschmer ist Koordinator des ESF-Modellprojekts ‚MEHR Männer in Kitas‘ beim Paritätischen Wohlfahrtsverband, LV Sachsen in Dresden.

Ralf Lange ist Leiter des ESF-Modellprojekts ‚MEHR Männer in Kitas‘ Hamburg.

Denise Mikoleit ist Mitarbeiterin im ESF-Modellprojekt ‚MEHR Männer in Kitas‘, KinderStärken e. V., Stendal.

Helmut Müller leitet die Evangelische Kita Ofenerdiek sowie den AK Männer in Kitas Oldenburg.

Benjamin Ollendorf ist Mitarbeiter im ESF-Modellprojekt ‚MEHR Männer in Kitas‘, KinderStärken e. V., Stendal, und hat den dortigen Männerstammtisch initiiert.

Dr. Tim Rohrmann, Diplom-Psychologe, leitet seit 1996 Fortbildungen und Arbeitskreise für männliche Erzieher in Kindertagesstätten und war von 2010 bis 2013 Mitarbeiter der Koordinationsstelle „Männer in Kitas“. Leiter von Wechselspiel – Institut für Pädagogik und Psychologie, Denkte bei Wolfenbüttel.
<http://www.wechselspiel-online.de>.

Günter Sczeponek ist Kitafachberater bei der EHKN und leitet die Arbeitskreise für Männer in Kitas im Modellprojekt ‚MEHR Männer in Kita‘ der EHKN, Darmstadt.

Uwe Siedentopf leitet die städtische Kindertagesstätte Fischteichweg in Hannover und den Männerarbeitskreis „Hannover und umzu“ (Region Hannover).

Heike Wallis-van der Heide leitet das ESF-Modellprojekt ‚MEHR Männer in Kitas‘ der AWO WW-Dortmund.

Rainer Zimpel ist Mitarbeiter im ESF-Modellprojekt ‚MEHR Männer in Kitas‘ Hamburg.

Eine Initiative von:



Träger:



In Kooperation mit:



Gefördert von:

