

Fachaustausch und Auftaktveranstaltung IMPULS REGIO



IMPULS REGIO

8. Dezember 2010

Internationales Begegnungszentrum St. Marienthal

Celsa-Pia-Haus

Inhalt

| | |
|--|----|
| Programmablauf..... | 3 |
| Projektbeschreibung..... | 4 |
| IMPULS REGIO..... | 4 |
| Ausgangssituation..... | 4 |
| Projektziel..... | 4 |
| Projektumsetzung..... | 4 |
| ProjektpartnerInnen..... | 4 |
| Projektlaufzeit..... | 5 |
| Grußworte..... | 6 |
| Dr. Regina Gellrich..... | 6 |
| Susanne Meves..... | 7 |
| Einführung in die Thematik..... | 9 |
| Warum setzt der Landkreis Görlitz auf geschlechtssensible Berufsorientierung?..... | 9 |
| Warum wirkt das Geschlecht auf die spätere Berufswahl?..... | 11 |
| Was will das Modellprojekt IMPULS REGIO leisten?..... | 16 |
| Fachimpulse aus der Praxis..... | 18 |
| Das Mentoring-Programm der TU-Dresden..... | 18 |
| Erfahrungen aus dem Landesmodellprojekt Jungenarbeit..... | 21 |
| Erfahrungen aus der Mädchenarbeit..... | 23 |
| Zusammenfassung der Arbeitsphase..... | 25 |
| Ziele des Projektes..... | 25 |
| Was muss/darf das Projekt nicht abdecken?..... | 26 |
| Nutzen von Mentoring für Schülerinnen und Schüler..... | 26 |
| Welche Schülerinnen und Schüler könnten die Zielgruppe bilden?..... | 26 |
| Wer könnte Mentorin/Mentor sein und welche Aufgaben hat sie oder er?..... | 26 |
| Ideen/Hinweise..... | 27 |
| Rechtliche Aspekte..... | 28 |
| Fazit/Zusammenfassung..... | 28 |
| Teilnehmerinnen und Teilnehmer..... | 31 |
| Impressum..... | 32 |

Programmablauf

Einführung in die Thematik

- 10.00 Uhr – 11:15 Uhr
- Grußwort vom Sächsischen Staatsministerium für Soziales**
Susanne Meves
Leiterin der Leitstelle für Gleichstellung von Mann und Frau, Familie und Gesellschaft
-
- Warum setzt der Landkreis Görlitz auf geschlechtssensible Berufsorientierung?**
Berufsorientierung im Kontext einer zukunftsorientierten Landkreisentwicklung
Ines Fabisch
Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Görlitz
-
- Warum wirkt das Geschlecht auf die spätere Berufswahl?**
Geschlechtssensible Berufsorientierung aus dem Fokus der Geschlechterforschung
Prof. Dr. phil. Ulrike Gräßel
Professorin für Soziologie und Sozialpolitik an der Hochschule Zittau/Görlitz
-
- Welchen Beitrag will das Modell-Projekt IMPULS REGIO leisten?**
Ziele und Vorhaben im Projekt
Sebastian Thiele M.A.
Projektbearbeiter IMPULS REGIO in der PONTES-Agentur

Fachimpulse aus der Praxis

- 11.15 Uhr – 12.30 Uhr
- Mentoring – ein geeigneter Ansatz zur erfolgreichen Gestaltung des Berufsorientierungsprozesses**
Das Mentoring-Programm der TU-Dresden – Ein Beispiel guter Praxis
Dipl.-Psych. Sina Keller
Technische Universität Dresden
-
- Geschlechtssensible Arbeit - Voraussetzung erfolgreicher Berufsorientierung**
Erfahrungen aus dem Landesmodellprojekt Jungenarbeit
Dipl.-Soz. Christian Schwarzbach
Deutscher Kinderschutzbund OV Zittau e.V.
Erfahrungen aus der Mädchenarbeit
Katrin Schröter-Hüttich M.A.
Landesarbeitsgemeinschaft Mädchen und junge Frauen in Sachsen e.V.

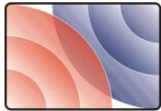
Mittagspause

Umsetzung des Modell-Projektes IMPULS REGIO

- 13.00 Uhr – 16.00 Uhr
- Zusammenführung der unterschiedlichen Fachpositionen - Entwicklung gemeinsamer Ansätze für ein geschlechtssensibles Mentoring-Programm zur Berufsorientierung im Landkreis Görlitz
 - Vereinbarungen zur weiteren Zusammenarbeit
- Moderation:** Robert Viertel (Hochschule Zittau/Görlitz)

Projektbeschreibung

IMPULS REGIO



IMPULS REGIO

Entwicklung eines innovativen Konzeptes für ein geschlechtsdifferenziertes Mentoring-Programm zur Unterstützung einer geschlechtssensiblen Berufsorientierung für Mädchen und Jungen im Landkreis Görlitz

Ausgangssituation

Der Landkreis Görlitz sieht sich der Abwanderung von hoch qualifizierten Fachkräften gegenüber, erschwerend kommt die Überalterung und Schrumpfung der Bevölkerung hinzu. Neben den demografischen Verschiebungen steht die Öffnung des grenzüberschreitenden Wirtschafts- und Arbeitsmarktes an, damit ist mit weiteren Impulsen für den Arbeitsmarkt zu rechnen, die mit einem erhöhten Fachkräftebedarf einher gehen. Es ist deshalb notwendig, dass alle vorhandenen Potenziale des Arbeitskräfteangebotes ausgeschöpft werden. Vor allem Jugendliche sollten deshalb in den Mittelpunkt rücken, um für sie berufliche Perspektiven im Landkreis Görlitz zu entwickeln.

Projektziel

Das Modell-Projekt IMPULS REGIO befasst sich mit der Entwicklung von methodischen Ansätzen der geschlechtssensiblen Berufsorientierung für Mädchen und Jungen in den für den Landkreis bedeutsamen Zukunftsbranchen Gesundheits- und Sozialwirtschaft und Energiewirtschaft.

Ziel ist es, ein Konzept für ein Mentoring-Programm zu entwickeln, um Mädchen und Jungen bei der Berufswahl durch Mentorinnen und Mentoren zu unterstützen und ihnen damit mögliche Entwicklungswege in eher „frauen- bzw. männeruntypischen“ Berufen aufzuzeigen.

Projektumsetzung

- Aufbau und Qualifizierung eines Teams von Mentorinnen und Mentoren aus regionalen Unternehmen der Energiewirtschaft sowie der Gesundheits- und Sozialwirtschaft des Landkreises Görlitz, um die Berufswahlkompetenz von Jugendlichen aktiv zu befördern
- Erarbeitung einer konkreten Umsetzungsstrategie für die Arbeit der Mentorinnen und Mentoren mit den Mädchen und Jungen
- Öffentlichkeitsarbeit

ProjektpartnerInnen

- KooperationspartnerInnen des Bildungsnetzwerkes *PONTES*, die bereits durch langjährige Partnerschaft und bewährte Kooperationen für die besonderen Rahmenbedingungen des Landkreises Görlitz sensibilisiert sind

- regionale Unternehmen der Energiewirtschaft sowie der Gesundheits- und Sozialwirtschaft des Landkreises Görlitz
- etablierte Netzwerke, die insbesondere die Methoden der geschlechtssensiblen Jugendarbeit in das Projekt „IMPULS REGIO“ einbringen
- u. a.

Projektlaufzeit

01.08.2010 bis 31.07.2011

Das Vorhaben knüpft unmittelbar an die Ergebnisse der Projekte „IMPULS FEMININ“ und „Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern in der Euroregion Neisse-Nisa-Nysa“ an, für deren Realisierung sich die *PONTES*-Agentur in den zurückliegenden Jahren verantwortlich zeichnete. Es wurde in enger Abstimmung mit dem Landkreis Görlitz und dem Sächsischen Staatsministerium für Soziales konzipiert. Die Finanzierung erfolgt über den Europäischen Sozialfonds.

Grußworte

Dr. Regina Gellrich

Leiterin der **PONTES-Agentur/Servicestelle Bildung des Landkreises Görlitz**

Dr. Regina Gellrich eröffnete den Fachaustausch und begrüßte die Anwesenden im Internationalen Begegnungszentrum St. Marienthal.

In ihren einführenden Worten verwies sie auf die enormen Herausforderungen, die sich im Landkreis Görlitz aus der überdurchschnittlichen Abwanderung junger qualifizierter Menschen, vor allem junger Frauen, und aus der speziellen Situation des heimischen Arbeitsmarktes im Dreiländereck ergeben. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, müssen wirksame Wege gefunden werden, um jungen Frauen und Männern Berufs- und Lebensperspektiven in der Region aufzuzeigen. Das Projekt IMPULS REGIO will hierzu einen Beitrag leisten und dabei insbesondere geschlechtssensible Methoden in den Prozess der Berufsorientierung im Landkreis Görlitz integrieren. Ziel des Fachaustausches, der gleichzeitig die Auftaktveranstaltung für das Projekt IMPULS REGIO war, sei es deshalb, Akteure verschiedener Professionen - aus den Bereichen Wirtschaft, Arbeitsmarkt, Soziales, Bildung und Wissenschaft - zusammenzuführen, um gemeinsam über neue Wege der Berufsorientierung von Mädchen und Jungen im Landkreis Görlitz nachzudenken. In den Fokus sollen dabei vor allem die geschlechtsspezifischen Potenziale der Mädchen und Jungen rücken, um ihren Fähigkeiten, Interessen und Fertigkeiten am Besten zu entsprechen.



Dass dabei die bewusste Schwerpunktsetzung auf geschlechtssensible Berufsorientierung in der Öffentlichkeit nicht unumstritten ist, zeige nicht zuletzt der über zwei Jahre währende Beantragungsmarathon zur Förderung des Vorhabens über den Europäischen Sozialfonds.

Sie bedankte sich deshalb noch einmal ausdrücklich bei Susanne Meves (Leiterin der Leitstelle für Gleichstellung von Mann und Frau, Familie und Gesellschaft beim Sächsischen Staatsministerium für Soziales), bei Martina Weber (zweite Beigeordnete und Sozialdezernentin des Landkreises Görlitz) und Ines Fabisch (Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Görlitz), bei Katja Tyfa (*PONTES-Agentur*) sowie bei Stephan Meyer (MdL) für die große Unterstützung, damit IMPULS REGIO nun endlich als Modellvorhaben im Landkreis Görlitz umgesetzt werden kann.

Susanne Meves

Leiterin der Leitstelle für Gleichstellung von Mann und Frau, Familie und Gesellschaft beim Sächsischen Staatsministerium für Soziales

Sehr geehrter Herr Meyer, sehr geehrte Frau Professor Grässel, sehr geehrte Frau Dr. Gellrich, sehr geehrter Herr Thiele, liebe Frau Fabisch, sehr geehrte Damen und Herren, herzlich danke ich Ihnen für die Einladung in das Begegnungszentrum St. Marienthal.

Wie man auch heute wettertechnisch sehen konnte: Einige Umstände der Natur setzen sich fort, nach dem Hochwasser nun der Schnee. Desto mehr freue ich mich, dass Ostritz und St. Marienthal auf einem guten Weg sind, seinen baulichen Glanz und seine Funktionalität durch das enorme Engagement der Bürgerinnen und Bürger, aber auch durch die finanzielle Unterstützung von Bund und Land zurück zu gewinnen. So wird auch die Begegnungsstätte ihrem Namen wieder vollends gerecht. Doch nicht nur die Beschwerden der Natur gilt es zuweilen zu überwinden.

Auch für das Projekt IMPULS REGIO, das uns heute hier zusammengeführt hat, waren Steine aus dem Weg zu räumen, die mich an Felsbrocken erinnern! Dem großen Engagement der Beteiligten ist es zu verdanken, dass das Projekt dennoch Priorität erlangen konnte. Ihnen Herr Abgeordneter, Ihnen Frau Dr. Gellrich und Frau Fabisch, dafür herzlichen Dank.

Qualität setzt sich letztlich durch und so können wir uns heute zum Fachaustausch und damit zur Auftaktveranstaltung IMPULS REGIO zusammen finden. Worüber tauschen wir uns heute aus.

Das Modell-Projekt IMPULS REGIO befasst sich mit der Entwicklung von methodischen Ansätzen der geschlechtssensiblen Berufsorientierung für Mädchen und Jungen im Landkreis Görlitz in den für den Landkreis bedeutsamen Zukunftsbranchen Gesundheits- und Sozialwirtschaft sowie Energiewirtschaft. Ziel ist es, ein Konzept für ein Mentoring-Programm zu entwickeln, um Mädchen und Jungen bei der Berufswahl durch MentorInnen zu unterstützen und ihnen damit mögliche Entwicklungswege in eher „frauen- bzw. männeruntypischen“ Berufen aufzuzeigen.



Aus gleichstellungspolitischem Anliegen heraus unterstützt unser Haus dieses Projekt, das ca. ein Jahr laufen wird und das über den ESF gefördert wird. Insbesondere bewährte Kooperationspartner des Bildungsnetzwerkes PONTES, weitere etablierte Netzwerke arbeiten mit – und was ich als besonders wichtig einschätze – auch und vor allem die regionalen Unternehmen

der Energiewirtschaft und der Gesundheits- und Sozialwirtschaft sind als Kooperationspartner vorgesehen. Diese branchenspezifischen Unternehmen sind vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung wichtige Partner, die auch in Zukunft weiterer Fachkräfte bedürfen und einer geschlechtersensiblen Berufsorientierung damit „in die Hände spielen“.

Bei der Berufs- und Studienorientierung bewegen sich die Beteiligten in einem Spannungsfeld zwischen Orientierung an den Bedingungen des Arbeitsmarktes bzw. Forderungen der Wirtschaft und den Wünschen, Interessen, Stärken, Potentialen des Einzelnen. Dabei müs-

sen die althergebrachten Geschlechterrollen in den Hintergrund treten, durch neue ergänzt werden und den Jugendlichen neue berufliche Perspektiven in der Region geboten werden.

Berufsplanung ist gleichzeitig auch Lebensplanung.

Vielfach muss man feststellen, dass Jugendliche – und das gilt auch für den Landkreis Görlitz – Berufe erlernen, die sie für die Ausbildungszeit in andere Bundesländer führt. Nach erfolgreichem Abschluss der Lehre kehrt nur ein geringer Anteil wieder in die Heimat zurück. Seit 1990 hat der Landkreis Görlitz 24 % seiner Einwohner verloren, der Durchschnitt im gesamten Freistaat Sachsen liegt bei 13 %. Gleichzeitig sanken die Schülerzahlen auf 44 % des Ausgangsniveaus ab. Eine andauernde Abwanderung seiner Jugendlichen verstärkt aber die bereits vorhandenen demographischen Probleme im Landkreis noch. Görlitz ist zudem ein relativ strukturschwacher Landkreis. Andererseits bietet seine Lage im Dreiländereck Deutschland- Polen-Tschechien aber auch besondere Möglichkeiten. Die Region muss sich beispielsweise auf den ab 2012 vollständig geöffneten grenzüberschreitenden Wirtschafts- und Arbeitsmarkt einstellen.

Was wird das Modellprojekt IMPULS REGIO zur Verbesserung der Situation im Landkreis Görlitz beitragen? Für Jugendliche werden berufliche Perspektiven im Landkreis entwickelt – wie bereits erwähnt – in den Zukunftsbranchen Gesundheits- und Sozialwirtschaft und Energiewirtschaft. Die Jugendlichen sollen durch Mentorinnen-Teams in ihrer Berufswahlkompetenz unterstützt und gestärkt werden. Bei den Mädchen liegt das Augenmerk auf den eher „frauenuntypischen“, bisher von Männern dominierten Berufen. Dies hilft nicht nur, dem Fachkräftemangel zu begegnen. Es unterstützt vor allem gleichzeitig aktiv die weitere Abwanderung junger Frauen, denn gerade die Mädchen sind in der Vergangenheit gegenüber den Jungen verstärkt abgewandert. Für die Jungen wird dabei eine vermehrte Ausbildung in Gesundheits- und Sozialberufen angestrebt. Die Zielsetzung ist also sehr anspruchsvoll.

Der heutige Fachaustausch von zahlreichen Expertinnen und Experten, die von ihren Erfahrungen zur Berufsorientierung aus ihren jeweiligen Fachgebieten berichten, die ihre Positionen und Vorschläge einbringen werden, wird letztlich die Projektarbeit entscheidend profitieren.

Ich wünsche allen Beteiligten der heutigen Veranstaltung einen konstruktiven Austausch, dem Projekt einen guten Verlauf sowie ein nachhaltiges Ergebnis für den Landkreis Görlitz.

Wir wissen – und jetzt komme ich auf den Felsbrocken zurück, den wir schon abgearbeitet hatten: Wir wissen nicht erst seit diesem Projekt, dass „steter Tropfen den Stein höhlt“.

Einführung in die Thematik

Warum setzt der Landkreis Görlitz auf geschlechtssensible Berufsorientierung?

Berufsorientierung im Kontext einer zukunftsorientierten Landkreisentwicklung

Ines Fabisch

Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Görlitz



Sehr geehrte Damen und Herren,

zuerst möchte ich Sie ganz herzlich von Frau Weber grüßen, die sehr gern heute dabei gewesen wäre. Sie hat aber einen dringenden Termin in Berlin und bedauert es sehr, hat sie doch das Projekt IMPULS REGIO von Anfang an mit begleitet und befördert.

Und da sind hier im Raum noch so einige Unterstützerinnen und Unterstützer, ohne deren Engagement dieses Projekt nicht zustande gekommen wäre.

Frau Weber hat mich gebeten ihren Redebeitrag zu übernehmen und das mache ich natürlich gern. Wenn ich jetzt zu Beginn etwas zur Situation im Landkreis Görlitz sage, erzähle ich Ihnen mit Sicherheit nicht viel Neues, denn Sie kommen zum größten Teil aus der Region und kennen sich aus. Dennoch möchte ich einige Fakten, in Bezug auf die demographische Entwicklung, kurz benennen.

Im Landkreis Görlitz hält die Abwanderung kontinuierlich an. Ca. 3.500 Menschen verlassen pro Jahr den Landkreis. Die größten Wanderungsverluste sind in der Altersgruppe zwischen 18 und 25 Jahren zu verzeichnen, 2009 waren es 1290 Menschen, davon 56% Frauen. Unser Sozialplaner spricht von einem normalen Bevölkerungsverlust in dieser Altersgruppe durch Studium und Berufsausbildung, aber die Menschen kommen selten wieder in die Region, in den Landkreis zurück. Bei Frauen gibt es durchgehend Wanderungsverluste, insbesondere in der Altersgruppe zwischen 30 und 50 Jahren und es sind insbesondere die gut ausgebildeten Frauen, die den Landkreis verlassen.

Es gibt aber im Landkreis Ausbildungsplätze, die zum Teil nicht besetzt werden können.

Die für die Berufsausbildung zuständige Mitarbeiterin von der Arbeitsagentur bestätigt, dass es Ausbildungsplätze gerade im verarbeitenden Gewerbe hier in der Region gibt, diese werden aber von Mädchen überhaupt nicht nachgefragt, weil sie eben nicht unter den Top 10 der gewünschten Berufe liegen.

Wie reagiert der Landkreis aus Sicht der integrierten Sozialplanung darauf?

Ziel ist: Der Landkreis will sich als familienfreundlicher Landkreis etablieren, es sollen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geschaffen werden, frühkindliche Bildung und Familienbildung werden als Handlungsschwerpunkte festgelegt.

Er soll auch für Rückkehrerinnen und Rückkehrer attraktiv sein, dass Frauen und Männer nach abgeschlossener Ausbildung oder Studium in ihrer Heimat eine Chance sehen. Denn Fachkräftebedarf besteht schon jetzt im Gesundheits- und Sozialwesen, Männer in Pflegeberufen sind gefragt, aber rar. Die Gründe dafür sind vielfältig (Bezahlung, Arbeits- und gesundheitliche Belastungen). Der Fachkräftebedarf im mittleren Pflegemanagement ist schon jetzt prekär (z.B. bei Pflegedienstleistungen).

Der Landkreis ist in diesem Bereich auch überregional vernetzt. Es besteht eine Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur Bautzen und dem Landkreis Bautzen. Und dass der Fachkräftebedarf im Gesundheits- und Sozialwesen ein Thema ist, zeigte die große Resonanz beim vor kurzen stattgefundenen Branchengespräch für Unternehmen der Gesundheits- und Pflegebranche Ost Sachsens.

Welche Chancen bietet die geschlechtergerechte Berufsorientierung für den Landkreis?

Der Landkreis Görlitz stellt sich den Herausforderungen, die die demographische Veränderung mit sich bringt. Ein Ziel ist es, den Landkreis für junge Menschen attraktiv zu gestalten und damit der Abwanderung entgegenzuwirken.

Gerade im Bereich der Berufsorientierung gibt es jetzt doch einige Programme und Initiativen, die in der Landkreisverwaltung umgesetzt werden und einen geschlechtersensiblen Ansatz in der Umsetzung beschrieben haben. Hier sei beispielhaft das neue Projekt Regionales Übergangsmanagement genannt, was die Vernetzung der Aktivitäten zum Übergang von Schule und Beruf zur Aufgabe hat, aber auch konkrete Projekte, wie Jugend stärken oder STÄRKEN vor Ort und nicht zu vergessen sei natürlich auch der Girls'- und Boys'Day und nicht zu vergessen das große Bundesprojekt Lernen vor Ort.

Verschiedene Träger im Landkreis haben sich auch am Programmaufruf des Bundesministeriums „Mehr Männer in Kitas“ beteiligt. Leider haben sie keinen Zuschlag bekommen, aber einen Diskussionsprozess dazu hat es gegeben und die Träger und auch die Verwaltung werden weiter daran arbeiten.

Also es gibt es, ein erstes Beginnen einer geschlechtersensiblen Berufsorientierung im Landkreis.

Ich denke, das Projekt IMPULS REGIO ist ein weiterer Baustein, der sich in die bestehenden Angebote und Maßnahmen integriert. Für die Umsetzung aller Projekte ist eine gute Zusammenarbeit und ein Austausch von Erfahrungen von Bedeutung.

Geschlechtersensible Berufsorientierung bietet auch die Gelegenheit traditionelle Einstellungen und Vorurteile im Hinblick auf Berufs- und Bildungswege zu überprüfen. Genau das sehe ich als eine Maßnahme für unseren Landkreis die Chancen zu erhöhen, dass sich Mädchen und Jungen entscheiden hier zu bleiben und im Landkreis ihren zukünftigen Lebensmittelpunkt sehen.

Warum wirkt das Geschlecht auf die spätere Berufswahl?

Geschlechtssensible Berufsorientierung aus dem Fokus der Geschlechterforschung

Prof. Dr. phil. Ulrike Gräbel

Professorin für Soziologie und Sozialpolitik an der Hochschule Zittau/Görlitz

Im ersten Teil meines Vortrags soll ich ja die vorgegebene Frage beantworten, warum das Geschlecht auf die spätere Berufswahl wirkt. Diese Frage kann ich ganz schnell und ganz kurz beantworten: Das Geschlecht wirkt auf die spätere Berufswahl, weil sich Geschlecht auf alles auswirkt. Das Geschlecht ist eine der zentralen Strukturkategorien unserer Gesellschaft. Es bestimmt unsere Position in der Gesellschaft wie auch all das, was wir denken, tun und lassen, und zusammengeführt: welche Position wir in der Gesellschaft anstreben – Stichwort hier u.a.: Berufswahl! – und wie wir diese Position dann erreichen oder aber auch nicht!

So viel dazu! Nun zur geschlechtssensiblen Berufsorientierung im Fokus der Geschlechterforschung. In diesem Teil wird uns dann allerdings die Frage beschäftigen, nicht warum das Geschlecht auf die spätere Berufswahl wirkt, sondern wie, wie das Geschlecht auf die spätere Berufswahl wirkt und was die Konsequenzen daraus sind.

Das Modellprojekt IMPULS REGIO geht ja von zwei Grundannahmen aus, zum einen, dass Mentoring ein geeigneter Ansatz ist zur Unterstützung des Berufsorientierungsprozesses und dass zum anderen eine gelingende Gestaltung des Berufsorientierungsprozesses geschlechtsspezifische Ansätze in der Arbeit mit Jungen und Mädchen erfordert.

Obwohl mir Mentoring heute NICHT als Vortragsthema zugeteilt wurde, gestatten Sie mir dazu doch zwei Anmerkungen: Ich selbst hatte im Alter von 22 Jahren eine damals Mitte 50jährige Mentorin, Frau Dr. Ingeborg Aumüller, Apothekerin aus Profession, Soziologin aus Berufung, Feministin aus Hingabe und jahrelang Vorsitzende des DAB, des Deutschen Akademikerinnen Bundes. Wir hatten eine informelle Mentoring-Beziehung im Gegensatz zu einer formellen, derjenigen, die Sie in Ihrem Projekt sicherlich planen. Meine Mentorin erfüllt alle klassischen Ansprüche AN eine Mentorin: Sie war eine berufserfahrene Persönlichkeit, die in gesellschaftlich relevanten Bereichen tätig war, sie konnte verschiedene Rollen einnehmen, wie die der Beraterin, der Wissens- und Kontaktvermittlerin, aber keinesfalls die Rolle einer Mutter – und ich habe diese Frau bewundert! Ich als Mentee erfüllte, denke ich, auch alle klassischen Voraussetzungen, die für eine gelingende Mentoring-Beziehung - eine Tandem-Beziehung, in der die Mentee VORNE sitzt und den Weg vorgibt, die Mentorin HINTEN und unterstützt! – und zwar hatte ich klare Ziele, ich kannte meine Interessen und Möglichkeiten, um mir im Laufe unserer Beziehung berufliche und politische Perspektiven zu erschließen, ich war die Aktive in unserer Kooperation, ich war offen für Neues, für Kritik und für Selbstkritik¹! Was will ich damit sagen: Sie stehen nicht nur hinsichtlich geschlechtssensibler Methoden vor einer gewaltigen Herausforderung, sondern ebenso bei der Gestaltung gelingender Mentoring-Beziehungen gerade hinsichtlich ihrer Klientinnen und Klienten!

¹ Vgl. Mentoringnetzwerk, Mentoring erfolgreich gestalten. Leitfaden für Mentoren und Mentee, www.mentoringnetzwerk-lausitz.de, S. 7ff

Meine zweite Anmerkung: Es gibt ja unterschiedliche Formen des Mentorin von Einzel- über Gruppenmentorin bis hin zum E-Mentoring oder Cross-Gender-Mentoring². Und nun sind wir wieder bei der Gendersensibilität angelangt: Unter Gender-Gesichtspunkten empfehle ich Ihnen für ihre jugendlichen Klienten durchaus auch ein Cross-Gender-Mentoring: Jungen sollen durchaus auch eine weibliche Führungspersönlichkeit kennen lernen, wobei aber gerade in der Jugendphase, in der als eine der wichtigsten Aufgaben die Verfestigung und vor allem die Ausgestaltung der Geschlechtsidentität gilt, Jungen natürlich auch positive männliche Vorbilder brauchen. Kurz und gut: Für ihre jugendlichen Klienten sind sowohl Mentoren als auch Mentorinnen geeignet! Für ihre jugendlichen Klientinnen allerdings empfehle ich Ihnen dringend ausschließlich Mentorinnen zu rekrutieren – ausgenommen natürlich, eine Jugendliche möchte dringend einen Mentor haben! Warum sollten Sie Mädchen bzw. junge Frauen unbedingt mit weiblichen Führungskräften bzw. potentiellen Vorbildern zusammenbringen?



Niels van Quaquebeke und Anja Schmeling beschäftigten sich in einer jüngsten empirischen Untersuchung mit der Erkenntnis von Arbeiten zu impliziten Führungstheorien, „dass bei den meisten Personen die Konzepte ‚Frau‘ und ‚Führung‘ schlechter kognitiv miteinander assoziiert sind als die Konzepte ‚Mann‘ und ‚Führung‘.“³ Sie konnten nun in ganz simplen Experimenten zeigen, dass Probanden und vor allem Probandinnen „nach Vorlage von Bildern bekannter weiblicher Führungskräfte Frauen ähnlich schnell mit Führung assoziieren können wie Männer.“⁴ Ihre daraus abgeleitete Empfehlung: Unternehmen, die an einer Förderung ihrer Mitarbeiterinnen interessiert sind, sollten „Frauen vermehrt in ihrer Unternehmenskommunikation in der Rolle der Führungskraft darstellen“⁵. Das hätte zum einen Effekte auf Führungskräfte, die dadurch auch Frauen als potentielle Führungskräfte wahrnehmen würden, zum anderen aber auch auf Frauen in Unternehmen selbst. Weibliche Vorbilder könnten den empirischen Fakten entgegenwirken, dass Frauen sich häufig selbst Führungspositionen nicht zutrauen und dazu neigen, die eigene Leistung zu unterschätzen, sie könnten Stereotypen von Weiblichkeit entgegenwirken, die Frauen davon abhalten, sich um Führungspositionen zu bewerben. Wenn das bei erwachsenen Frauen bereits allein durch Bilder wirkt, wie Quaquebeke und Schmerling zeigen konnten, dann ist davon auszugehen, dass bei jungen Frauen ein reales Vorbild in Form einer Mentorin erst recht Wirkung zeigen sollte.

Soviel zur ersten Grundannahme des Modellprojektes IMPULS REGIO, dass Mentoring ein geeigneter Ansatz ist zur Unterstützung des Berufsorientierungsprozesses, nun zu der anderen, dass eine gelingende Gestaltung des Berufsorientierungsprozesses geschlechtsspezifische Ansätze in der Arbeit mit Jungen und Mädchen erfordert.

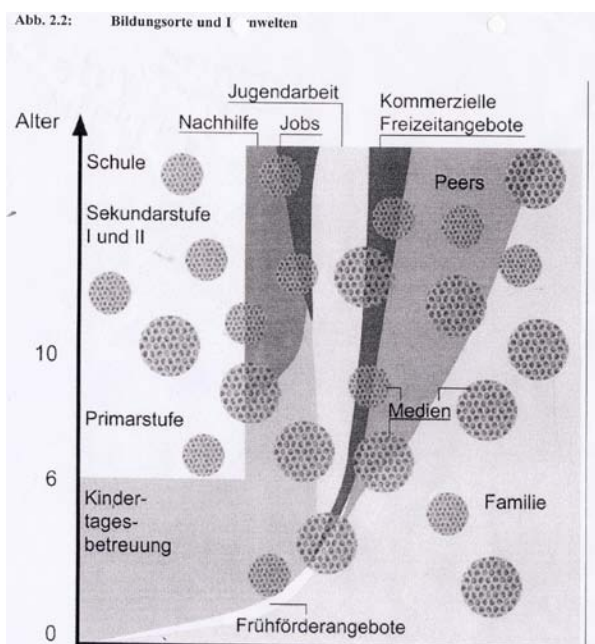
² Vgl. Mentoringnetzwerk, Mentoring erfolgreich gestalten. Leitfaden für Mentoren und Mentee, www.mentoringnetzwerk-lausitz.de, S. 7

³ Niels van Quaquebeke, Anja Schmerling, Kognitive Gleichstellung. Wie dir bloße Abbildung bekannter weiblicher und männlicher Führungskräfte unser implizites Denken zu Führung beeinflusst, in: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 2010, 54 (N.F. 28) 3, 91 – 104; S. 91

⁴ Ebd.

⁵ Ebd., S. 101

Auch diese Annahme unterstütze ich voll und ganz, aber auch sie hat ein Problem: Das Berufswahlverhalten von Jungen und Mädchen wird ganz offensichtlich überwiegend von anderen Faktoren beeinflusst als von formalisierten Angeboten wie es z.B. ein solches Mentoringprojekt ist. Dass ich nicht falsch verstanden werde: Diese Erkenntnis, dass das Berufswahlverhalten von Jungen und Mädchen von anderen Faktoren als von formalisierten Angeboten beeinflusst wird, bedeutet für mich nicht, dass auf formalisierte Angebote verzichtet werden soll, sondern, dass sie tatsächlich kreativ, innovativ, ganz einfach „besonders“ sein müssen, damit sie bei den Jungen und Mädchen auch tatsächlich etwas bewirken! Und ich denke durch diesen Fachaustausch ist der Weg dazu bestens vorbereitet!



Eine brandneue Untersuchung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung aus diesem Jahr, in der 2457 Jugendliche verschiedener Bildungszweige ein bis zwei Jahre vor dem Schulabschluss gefragt wurden, welche Faktoren bei ihrer Berufswahl für eine Rolle gespielt haben, gaben 13 % der befragten Mädchen den Unterricht in der

Schule an, 17 % Berufsberatung, 20 % Infosendungen, die meisten Mädchen, 23 % wurden durch Spielfilme und TV-Serien auf ihren späteren Wunschberuf aufmerksam! Gelegentlich bis sehr häufig gaben knapp zwei Drittel der Mädchen an, Interessantes über Berufe in Serien erfahren zu haben. „Frauen sind in vielen fiktionalen Formen zwar inzwischen selbstverständlich berufstätig. Sie werden aber nur selten über ihre Berufsrolle definiert: Bei 56 Prozent der männlichen, aber nur bei 40 Prozent der weiblichen Haupt- und Nebenrollen steht der Beruf im Zentrum des Handelns. Und: Nur 0,7 Prozent aller Protagonistinnen arbeiten in Forschung und Naturwissenschaft und sogar nur 0,5 Prozent in einem technischen Beruf.“⁶

Und WAS arbeiten die jungen oder auch älteren Frauen nachmittags in den Daily Soaps von 14 bis 19.30 Uhr? Sie bewerben sich als Zimmermädchen, arbeiten als Models, Modedesignerin, Chefredakteurin oder Architektin und können das auch ohne Probleme von einem Tag auf den anderen werden – so die Aussage einer regelmäßigen GZSZ-Seherin. Sie haben eine Kneipe, sind Musikproduzentinnen, Krankenschwester, Schlagersängerin, Kellnerin, DJane oder - endlich einmal weg von unrealistischen oder rollenkonformen Berufen – sind Bäckereifachverkäuferinnen.

Damit haben wir einen Einflussfaktor auf das Berufswahlverhalten von Mädchen und Jungen angesprochen, nämlich die Medien.

Natürlich sind Medien nicht der einzige Grund, warum Mädchen immer noch am häufigsten - auch in Sachsen - Einzelhandelskauffrau werden wollen. Oder wollen sie das tatsächlich auch am liebsten? In einem Selbstversuch habe ich z.B. eine Bäckereifachverkäuferin in der Serie Marienhof im Ersten gefunden bzw. ein Elternpaar, das eine Bäcker hatte in der RTL-Serie „Unter uns“. Maurer und Zimmerer, zwei Berufe von männlichen Hauptdarstellern in

⁶ Bundesministerium für Forschung und Bildung, Pressemitteilung 147/2010 vom 6.09.2010, www.bmbf.de

der Serie GZSZ auf RTL, finden sich dagegen nicht auf der Hitliste der männlichen Auszubildenden, die immer noch vom KFZ-Mechatroniker angeführt wird.

Medien sind nicht der einzige Grund für dieses Berufswahlverhalten von jungen Männern und Frauen, betrachten wir also weitere „Bildungsorte und Lernwelten“⁷ von kids und Jugendlichen:

Wenn wir das, was wir hier sehen, einfach nur einmal abzählen, dann kommen wir auf zehn Bildungsorte und Lernwelten, die die Berufswahl von Jungen und Mädchen beeinflussen: Männer und Frauen in der Kindertagesbetreuung und aus der Frühförderung, Lehrerinnen und Lehrer, die Familie natürlich in einem nicht unerheblichen Ausmaß, Peers, Erfahrungen im Bereich der Nachhilfe, Ferienjobs, Einflüsse aus der Jugendarbeit und natürlich auch aus kommerziellen Freizeitangeboten, und natürlich Medien. „Medien sind eine Lernwelt eigener Art. Sie sind weder räumlich noch zeitlich begrenzt, sind nicht von anderen Bildungsorten und Lernwelten abgrenzbar, sind immer auch Bestandteil anderer Bildungsorte und Lernwelten. Insofern bieten ihre Rezeption und ihre Produktion wichtige Bildungsgelegenheiten. Sie eröffnen Möglichkeiten der Aneignung, der Auseinandersetzung, der Geschmacksbildung und der Kommunikation zwischen Gleichaltrigen und zwischen den Generationen.“⁸ Und sind deshalb auch als Punkte in allen anderen Bildungsorten und Lernwelten eingezeichnet.

All diese Sozialisationsinstanzen bilden und lehren uns, all dieses Bildungsorte und Lernwelten beeinflussen unsere Vorstellungen von dem, was unser Leben ist oder sein könnte und wie wir das, was einmal sein könnte, hinbekommen. Und das, was wir uns vorstellen, wie unser Leben einmal sein sollte, ist nicht immer nur von einem Berufswunsch dominiert!

Hier stellt sich die Frage, was wollen Mädchen und Jungen heute, wie stellen sie sich ihre Zukunft vor, wie wollen sie einmal arbeiten und LEBEN, Stichwort Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Bleiben wir zunächst bei dem vorher bereits genannten Kraftfahrzeugmechatroniker und warum diesen Beruf Jungen wählen und warum Mädchen dem so ablehnend gegenüberstehen.

Mittlerweile kann von einer „Technikdistanz“ bei Mädchen wohl nicht mehr gesprochen werden, was das Interesse, die Einstellung und das Selbstvertrauen im Bezug auf den Umgang mit Computern angeht: all das hängt immer von Erfahrung und Kontext der Computernutzung ab⁹.

WAS sich allerdings mit den oben genannten Bildungsorten und Lernwelten verschränkt, sind Geschlechtsstereotype, mangelnde Vorbilder und Bezugspersonen und geschlechterdifferenzierte Lebenspläne und Wertorientierungen!

Fangen wir mit den Geschlechterstereotypen an: Hier geht es um Selbst- und Fremdeinschätzungen, also darum, was traue ich mir zu und was wird mir zugetraut und letztendlich: was traue ich mir zu, WEIL mir etwas zugetraut wird – oder auch nicht! Hier geht es aber auch um die Frage, was meine ich, was zu mir passt (Selbstkonzept!) und was meinen ande-

⁷ 12. Kinder- und Jugendbericht der Bundesregierung, 2006, S. 95

⁸ 12. Kinder- und Jugendbericht der Bundesregierung, 2006, S. 94

⁹ Elisabeth Sander/Sylvia Neuhäuser-Metternich, Technikdistanz bei Frauen Kritische Anmerkungen zu einem umstrittenen Begriff, www.uni.koblenz.de

re, was zu mir passt (Fremdkonzept!) und letztendlich: was tue ich, wenn mir was passt, was andere unpassend finden:

Sie wissen, dass Geschlechtsstereotype vor allem in der Pubertät wirksam werden. In einer neueren deutschen Studie wurden stereotype Vorstellungen über computerbegeisterte Mädchen in zwei Altersklassen verglichen. Während zehn- und elfjährige Schülerinnen und Schüler das als Stereotyp vorgegebene computerbegeisterte Mädchen relativ positiv einschätzten, wurde diese Einschätzung durch vierzehn- und fünfzehnjährige Jungen und Mädchen deutlich negativer¹⁰!

Zu mangelnden Vorbildern und Bezugspersonen nur so viel: Aufgrund geschlechtsstereotypen Berufswahlverhaltens ist eben die Verteilung von Frauen und Männern auf Frauenberufe und Männerberufe ganz einfach so, wie sie ist! Deshalb gibt es eben so wenig Krafffahrzeugmechatronikerinnen und bei uns an der Hochschule nur zwei Professorinnen im Fachbereich Informatik, eine im Fachbereich Maschinenwesen und keine im Fachbereich Elektrotechnik.

Ein weiteres wichtiges Problem sind offensichtlich immer noch die Lebenspläne und Wertorientierungen von Jungen und Mädchen. Zwar kann man mittlerweile davon ausgehen, dass sich junge Frauen und junge Männer im Streben nach einer Berufskarriere und nach Selbstverwirklichung im Beruf kaum mehr unterscheiden. Allerdings problematisieren Mädchen und junge Frauen aber die Vereinbarkeit von Beruf und Familie viel stärker als Jungen und junge Männer. Nach Elisabeth Sander und Sylvia Neuhäuser-Metternich führt das Image der naturwissenschaftlich-technischen Berufe als Männerberufe und die Antizipation eines Vollzeitjobs mit wenig sozialen Kontaktmöglichkeiten bei Mädchen dazu, „dass sie die Ambivalenzen zwischen Beruf und Familie besonders stark antizipieren und auch wenig Möglichkeiten sehen, ihrem Bedürfnis nach sozialen Kontakten innerhalb des Berufs nachzukommen“¹¹ und somit einen „passenden“, eventuell auch bereits „erlebten/vorgelebten“ Frauenberuf ergreifen, der eine – eventuell allerdings nur vermeintliche - umfassende work-life-balance erlaubt.

Fazit: Eine Hauptaufgabe in Ihrem Projekt wird sein, Geschlechtsstereotype zum Thema zu machen. Insofern relativiere ich an dieser Stelle meine eventuell leicht angeklungene Skeptis gegenüber einem klassischen Mentoring-Modell, denn: Positive, nicht-stereotype Vorbilder und Bezugspersonen könnten DER Dreh- und Angelpunkt eines – Ihres! - kreativen, innovativen Projektes werden. Gemeinsam mit den Mentorinnen und Mentoren werden Sie die Lebenspläne und Wertorientierungen Ihrer Klientinnen und Klienten thematisieren müssen, empathisch, einzelfallbezogen und geschlechtersensibel, um junge Männer und Frauen bei einer Berufswahl zu unterstützen, die ihnen ein Leben ermöglicht in einer Balance von Erwerbsarbeit und persönlicher Lebensführung – egal wie diese aussieht!

¹⁰ Elisabeth Sander/Sylvia Neuhäuser-Metternich, Technikdistanz bei Frauen Kritische Anmerkungen zu einem umstrittenen Begriff, www.uni.koblenz.de

¹¹ Ebd.













Was will das Modellprojekt IMPULS REGIO leisten?

Ziele und Vorhaben im Projekt

Sebastian Thiele M.A.

Projektbearbeiter IMPULS REGIO in der PONTES-Agentur/Servicestelle Bildung des Landkreises Görlitz

| | |
|---|--|
| <p>IMPULS REGIO</p> | <p>IMPULS REGIO</p> <p>Entwicklung eines innovativen Konzeptes für ein geschlechtsdifferenziertes Mentoring-Programm zur Unterstützung einer geschlechtssensiblen Berufsorientierung von Mädchen und Jungen im Landkreis Görlitz</p> |
| <p>Folie 1</p> | <p>Folie 2</p> |
| <p>Projektrahmen</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ sächsisches Modellvorhaben für den Landkreis Görlitz ◆ ESF-Richtlinie SMS/SMUL ◆ Projektträger: IBZ St. Marienthal / PONTES-Agentur ◆ Laufzeit: 01.08.2010 – 31.07.2011 ◆ Projektbearbeitung: Heike Schöbel, Sebastian Thiele | <p>Strukturelle Tatsachen</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ demografische Verschiebungen ◆ tradierte Rollenvorstellungen ◆ eingeeengte Berufsorientierung ◆ Brüche/Diskontinuitäten in Lebensläufen ◆ grenzüberschreitender Wirtschafts- und Arbeitsmarkt ◆ u. a. m. |
| <p>Folie 3</p> | <p>Folie 4</p> |
| <p>Bedarf</p> <p>Für eine erfolgreiche Entwicklung des Landkreises Görlitz bedarf es wirkungsvoller Strategien der Berufsorientierung, um jungen Menschen Perspektiven in der Region aufzuzeigen.</p> | <p>Ansatz</p> <p>Mentoring ↔ geschlechtssensible Berufsorientierung</p> <p>Verknüpfung</p> <p>Baustein in der Gesamtstrategie des Landkreises Görlitz als Modellregion für Berufs- und Studienorientierung</p> |
| <p>Folie 5</p> | <p>Folie 6</p> |

| | |
|--|---|
|  <p>Welchen Beitrag will das Projekt IMPULS REGIO leisten?</p>  <ul style="list-style-type: none"> ◆ Orientierungs- und Lotsenfunktion ◆ Berufswahlkompetenz von Jugendlichen stärken ◆ nahtloser und unproblematischer Übergang von der Schule in den Beruf ◆ Blickwinkel auf eine größere Anzahl von möglichen beruflichen Wegen erweitern ◆ Baustein in der Gesamtstrategie des LK Görlitz ◆ Öffentlichkeit und regionale Unternehmen für die Thematik sensibilisieren  |  <p>Umsetzungsbausteine</p>  <ul style="list-style-type: none"> ◆ Aufbau eines Teams von Mentorinnen und Mentoren (exemplarisch aus der Energiewirtschaft und der Gesundheits- und Sozialwirtschaft) ◆ Entwicklung eines Qualifizierungskonzeptes ◆ Qualifizierung der Mentoren und Mentorinnen ◆ Finanzierungs- und Marketingkonzept  |
| <p>Folie 7</p> | <p>Folie 8</p> |
|  <p>Zielgruppen</p>  <ul style="list-style-type: none"> ◆ Mädchen und Jungen ab 12 Jahren ◆ Frauen/Männer aus regionalen Unternehmen ◆ regionale Unternehmen der Energiewirtschaft sowie der Gesundheits- und Sozialwirtschaft ◆ breite Öffentlichkeit  |  <p>Perspektiven</p>  <ul style="list-style-type: none"> ◆ das entwickelte Mentoring-Programm soll in einem Folgeprojekt erprobt und evaluiert werden ◆ nach Möglichkeit: Transfer des Konzeptes in andere Regionen ◆ Veröffentlichung der Projektergebnisse ◆ Informations- und Kommunikationsplattform  |
| <p>Folie 9</p> | <p>Folie 10</p> |




Fachimpulse aus der Praxis

Das Mentoring-Programm der TU Dresden

Mentoring – ein geeigneter Ansatz zur erfolgreichen Gestaltung des Berufsorientierungsprozesses

Dipl.-Psych. Sina Keller

Koordinatorin des Mentoring-Netzwerkes der Technischen Universität Dresden

| | |
|--|---|
|  <p>TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN</p> <p>www.tu-dresden.de/mentoring</p>  <p>Mentoring Programm der TU Dresden Berufseinstieg leicht gemacht!</p>  <p>Mentoring Programm der TU Dresden Berufseinstieg leicht gemacht !</p> |  <p>TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN</p> <p>GLIEDERUNG</p>  <p>Mentoring Programm der TU Dresden Berufseinstieg leicht gemacht!</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Was ist Mentoring 2. Mentoring-Programm der TU Dresden <p>Dipl.-Psych. Sina Keller Programmkoordinatorin</p> |
| <p>Folie 1</p> | <p>Folie 2</p> |
|  <p>TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN</p> <p>1. WAS IST MENTORING</p>  <p>Mentoring Programm der TU Dresden Berufseinstieg leicht gemacht!</p> <p>Mentoring (Blickle, 2007)</p> <p>= individuelle Förderbeziehung zwischen einer (berufs-)erfahrenen und einer weniger erfahrenen Person.</p> <p>Dipl.-Psych. Sina Keller Programmkoordinatorin</p> |  <p>TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN</p> <p>1. WAS IST MENTORING</p>  <p>Mentoring Programm der TU Dresden Berufseinstieg leicht gemacht!</p> <p>Entwicklung (Miller, 2004)</p> <p>Ursprung in den USA, drei große Wellen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ende 19. Jh. – Wohltätigkeitsorganisationen („Friendly visitors“), „Big Brothers/Big Sisters“ 2. 1970er Jahre: Frauenförderung 3. 1980-1990er Jahre: soziale Probleme auf Freiwilligenbasis lösen <p>Dipl.-Psych. Sina Keller Programmkoordinatorin</p> |
| <p>Folie 3</p> | <p>Folie 4</p> |

| | |
|---|--|
| <p>TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN</p> <p>1. WAS IST MENTORING</p> <p>Mentoring Prüfung der TU Dresden Beurteilung nicht gemittelt</p> <p>Funktionen (Blickle, 2007)</p> <p>Dipl.-Psych. Sina Keller Programmkordination</p> | <p>TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN</p> <p>2. Mentoring-Programm der TU Dresden</p> <p>Mentoring Prüfung der TU Dresden Beurteilung nicht gemittelt</p> <p>Mentoring-Programm für Studierende der TU Dresden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung an Schnittstelle Studium – Beruf • Zielgruppe: alle Studierenden • gleichstellungspolitische Maßnahme • Finanzierung: ESF und SMWK • angelagert: Arbeits- und Organisationspsychologie <p>Dipl.-Psych. Sina Keller Programmkordination</p> |
| <p>Folie 5</p> | <p>Folie 7</p> |
| <p>TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN</p> <p>2. Mentoring-Programm der TU Dresden</p> <p>Mentoring Prüfung der TU Dresden Beurteilung nicht gemittelt</p> <p>Mentoring-Programm für Studierende der TU Dresden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung an Schnittstelle Studium – Beruf • Zielgruppe: alle Studierenden • gleichstellungspolitische Maßnahme • Finanzierung: ESF und SMWK • angelagert: Arbeits- und Organisationspsychologie <p>Dipl.-Psych. Sina Keller Programmkordination</p> | <p>TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN</p> <p>2. Mentoring-Programm der TU Dresden</p> <p>Mentoring Prüfung der TU Dresden Beurteilung nicht gemittelt</p> <p>Qualitätsstandards (nach Forum Mentoring e.V.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schriftliches Konzept mit Zielsetzung und Ablaufplan • Kriterien geleitete Bewerber/-innenauswahl • Durchführung des Moduls one-to-one Mentoring • Vermittlung und Begleitung von Mentoring-Partnerschaften • Auf- und Ausbau des beruflichen Netzwerkes • Programm-Evaluation und Dokumentation nach Außen • Ausreichende personelle und finanzielle Programmausstattung <p>Dipl.-Psych. Sina Keller Programmkordination</p> |
| <p>Folie 8</p> | <p>Folie 9</p> |
| <p>TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN</p> <p>2. Mentoring-Programm der TU Dresden</p> <p>Mentoring Prüfung der TU Dresden Beurteilung nicht gemittelt</p> <p>Programm-Ziele</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personen mit gleichen beruflichen Interessen verknüpfen • Brücke zwischen Universität und der Arbeitswelt schlagen. • AkademikerInnen auf den Einstieg ins Berufsleben vorbereiten. • Fähigkeiten und Kompetenzen vermitteln. • qualifizierte Nachwuchskräfte sichtbar machen. <p>Dipl.-Psych. Sina Keller Programmkordination</p> | <p>TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN</p> <p>2. Mentoring-Programm der TU Dresden</p> <p>Mentoring Prüfung der TU Dresden Beurteilung nicht gemittelt</p> <p>Ziele für Mentees</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weiterentwicklung der persönlichen und sozialen Fähigkeiten und beruflichen Interessen. • praxisnahe Vorbereitung der StudentInnen auf die Anforderungen im Berufsleben • individuelle Unterstützung. • Vermittlung beruflich relevanter Kontakte • Einblicke in „Spielregeln“. • mehr Klarheit bzgl. der eigenen beruflichen Ziele. <p>Dipl.-Psych. Sina Keller Programmkordination</p> |
| <p>Folie 10</p> | <p>Folie 14</p> |

| | |
|--|---|
| <p>TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN 2. Mentoring-Programm der TU Dresden </p> <p>Ziele für Mentoren/-innen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kennen lernen von Nachwuchs vor Berufseinstieg • Erfahrungsaustausch sowie kontinuierlicher fachlicher Austausch • Reflektion des eigenen Werdeganges, der persönlichen Stärken und beruflich erzielten Erfolge • Steigerung der eigenen Arbeitsmotivation • hilfreiche Anregungen zur fachlichen und methodischen Arbeitsweise <p style="text-align: right; font-size: small;">Dipl.-Psych. Sina Keller Programmkoordinatorin</p> | <p>TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN 2. MENTORING </p> <div style="text-align: center;"> <p>Mentoring – Inhalte</p> <p>praktische Einblicke, fachliche und persönliche Themen, Karriereplanung, Bewerbung, Karriere des Mentors / der Mentorin, etc.</p> </div> <p style="text-align: right; font-size: small;">Dipl.-Psych. Sina Keller Programmkoordinatorin</p> |
| Folie 15 | Folie 17 |
| <p>TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN 3. ABLAUF </p> <p>Zeitaufwand</p> <p>Empfehlung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • einmal monatlich • für ein ein- bis zweistündiges Gespräch • über einen Zeitraum vom einem Jahr <p>Individuell:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sehr unterschiedlich • abhängig von den vereinbarten Zielen und Inhalten <p style="text-align: right; font-size: small;">Dipl.-Psych. Sina Keller Programmkoordinatorin</p> | <p>TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN 4. TEILNAHME </p> <p>Tipps für die Mentees</p> <ul style="list-style-type: none"> • AKTIV sein!!! • vorbereitet sein • ehrlich sein <p style="text-align: right; font-size: small;">Dipl.-Psych. Sina Keller Programmkoordinatorin</p> |
| Folie 20 | Folie 21 |
| <p>TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN 7. QUELLEN </p> <p>Allen, T.D. (Hrsg.) (2007). <i>The Blackwell handbook of mentoring: a multiple perspectives approach</i>. Malden: Blackwell.</p> <p>Blickle, G. & Schneider, P. B. (2007). Mentoring. In H. Schuler & Kh. Sonntag (Hrsg.), <i>Handbuch der Psychologie, Band Arbeits- und Organisationspsychologie</i>. Göttingen: Hogrefe.</p> <p>Clutterbuck, D & Megginson, D. (2008). <i>Coaching und Mentoring: Individuelle Beratung für individuelle Berufskarrieren</i>. Heidelberg: Spektrum, Akademischer Verlag.</p> <p>Garvey, B., Stokes, P. & Megginson, D. (2009). <i>Coaching and Mentoring: Theory and Practice</i>. London: Sage.</p> <p>Miller, A. (2002). <i>Mentoring Students and Young People: a Handbook of Effective Practice</i>. London: Kogan Page.</p> <p>Forum Mentoring e.V.: Qualitätsstandards. http://forum-mentoring.de/standards. (Abrufdatum: 24.11.2010)</p> <p>The Coaching and Mentoring Network: Coach and Mentor Definitions. http://www.coachingnetwork.org.uk/ResourceCentre/WhatAreCoachingAndMentoring.htm. (Abrufdatum: 24.11.2010)</p> <p style="text-align: right; font-size: small;">Dipl.-Psych. Sina Keller Programmkoordinatorin</p> | |
| Folie 23 | |





Erfahrungen aus dem Landesmodellprojekt Jungenarbeit

Geschlechtssensible Arbeit – Voraussetzung erfolgreicher Berufsorientierung

Dipl.-Soz. Christian Schwarzbach

Jungenarbeiter; Deutscher Kinderschutzbund OV Zittau e.V.

| | |
|--|---|
| <p>Jungenarbeit - Berufsorientierung - Lebensplanung</p> <p>Christian Schwarzbach Deutscher Kinderschutzbund OV Zittau e.V.</p>  | <p>Offener Treff „Fair Play“</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mädchen und Jungen im Alter von 6 – 16 Jahren • Geschlechtsbewusste Arbeit <ul style="list-style-type: none"> – Mädchenarbeit – Jungenarbeit   |
| <p>Folie 1</p> | <p>Folie 3</p> |
| <p>Modellprojekt Jungenarbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2007 – 2009 • Vier Standorte in Sachsen • Ziel: Jungenarbeit erproben und professionalisieren  | <p>Ergebnisse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jungenarbeit ist Beziehungsarbeit → Keine „Event – Pädagogik“ • Ressourcenorientierung • Geschlechtshomoge Settings • Jungen wahrnehmen und Verhalten umdeuten können  |
| <p>Folie 4</p> | <p>Folie 5</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • Jungen hinterfragen Tätigkeiten nach ihrer Passung – was nicht männlich ist, ist schwul! <p>„Passt dieser Beruf zu mir? Kann ich mich damit als Junge bzw. Mann definieren?“</p>  | <ul style="list-style-type: none"> • Daher: <p>Erfolgreiche Berufsorientierung muss die männliche Identitätsbildung der Jungen mit einbeziehen!</p>  |
| <p>Folie 6</p> | <p>Folie 7</p> |

| | |
|--|---|
| <h3 style="text-align: center;">Jungen in ihrer Lebenswelt</h3> <ul style="list-style-type: none"> • Bekommen so einseitige Orientierung → geschlechtsbewusste Männer und Frauen sind hier gefragt, um Jungen bei der Entwicklung einer eigenen männlichen Identität zu unterstützen!  | <h3 style="text-align: center;">Unsere Praxis</h3> <ul style="list-style-type: none"> • Beziehungsarbeit <ul style="list-style-type: none"> – Haltung: <ul style="list-style-type: none"> • Parteilichkeit für Jungen • Akzeptanz der Themen und Zugänge der Jungen • Stärken sehen und fördern – Die Jungen kennen lernen – Gespräche, Bezugnahme, Fragen  |
| Folie 12 | Folie 13 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Lebensorientierung <ul style="list-style-type: none"> – „Im Hier und Jetzt“ bestehen, nicht in zwei, drei Jahren Wollen können, nicht lernen! – Konsequenzen von Verhalten aufzeigen: Welche Optionen gibt es? – Was ist Dir wichtig? Ziele und Wünsche im Leben  | <h3 style="text-align: center;">Frage !</h3> <ul style="list-style-type: none"> • „Warum soll ich überhaupt arbeiten gehen?“ <p>Was wäre <u>Ihre</u> Antwort auf diese Frage eines Jungen?</p>  |
| Folie 14 | Folie 15 |













Erfahrungen aus der Mädchenarbeit

Geschlechtssensible Arbeit – Voraussetzung erfolgreicher Berufsorientierung

Katrin Schröter-Hüttich M.A.

Bildungsreferentin der LAG Mädchen und junge Frauen in Sachsen e.V.

| | |
|---|---|
| <p>Geschlechtssensible Arbeit - Voraussetzung erfolgreicher Berufsorientierung</p> <p>Erfahrungen aus der Mädchenarbeit</p> <hr/> <p>Fachaustausch IMPULS REGIO 8. Dezember 2010 Internationales Begegnungszentrum St. Marienthal</p>  <p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: right;"><small>Katja Demnitz Katrin Schröter-Hüttich</small></p> | <p>Gliederung</p> <p>Lebenslagen und (berufliche) Anforderungen an Mädchen – modernes Mädchenbild</p> <p>.....</p> <p>Die Bedeutung von Berufsorientierung in der Mädchenarbeit</p> <p>.....</p> <p>Berufsorientierung kann von der Mädchenarbeit lernen!</p> <p>Arbeitsansätze der Mädchenarbeit als Grundlage einer geschlechtssensiblen Berufsorientierung</p> <p>.....</p> <p>Beispiele gelungener Berufsorientierung in der Mädchenarbeit</p>  <p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: right;"><small>Katja Demnitz Katrin Schröter-Hüttich</small></p> |
| <p>Folie 1</p> | <p>Folie 2</p> |
| <p>Mädchenbild</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mädchen greifen schon frühzeitig auf kulturell verankerte und auf medial weitergegebene Bilder zurück • Aktuelles Mädchenbild transportiert 2 Anforderungen: <ul style="list-style-type: none"> - „sexy und cool“ zu sein, dahinter steht: <ul style="list-style-type: none"> - sexy: verführerisch, „schön“ zu sein, auf den Mann bezogen (Ausdruck von Hierarchie) - cool: durchsetzungsstark zu sein, an der Leistungsgesellschaft / Arbeitsmarkt orientiert (Kind und Job), „alles im Griff haben“  <p style="text-align: center;">4</p> <p style="text-align: right;"><small>Katja Demnitz Katrin Schröter-Hüttich</small></p> | <p>Mädchenbild</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modernes Mädchenbild suggeriert „sexy Powerfrau“ • Identitätsentwicklung wird erschwert, Mädchenbild enthält 2 nicht zu vereinbarende Botschaften • Widersprüche werden im Umfeld/Medien kaum thematisiert • Mädchen erfahren dadurch weniger Bestätigung von Individualität, Stärke, Ausdruck eigener Wünsche und Bedürfnisse  <p style="text-align: center;">5</p> <p style="text-align: right;"><small>Katja Demnitz Katrin Schröter-Hüttich</small></p> |
| <p>Folie 4</p> | <p>Folie 5</p> |
| <p>BO in der Mädchenarbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berufsorientierung wir an die Bedingungen und Ziele der Lebensplanung von Mädchen angebunden • Berufsorientierung fordert und befähigt zur kritischen Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Rollenerwartungen und Arbeitsmarktstrukturen • Berufsorientierung befördert die Kompetenzentwicklung und Beschäftigung von jungen Frauen in „untypischen“Bereichen  <p style="text-align: center;">7</p> <p style="text-align: right;"><small>Katja Demnitz Katrin Schröter-Hüttich</small></p> | <p>Berufsorientierung kann von der Mädchenarbeit lernen!</p> <p>Arbeitsansätze der Mädchenarbeit als Grundlage einer geschlechtssensiblen Berufsorientierung</p> <hr/>  <p style="text-align: center;">8</p> <p style="text-align: right;"><small>Katja Demnitz Katrin Schröter-Hüttich</small></p> |
| <p>Folie 7</p> | <p>Folie 8</p> |

| | |
|--|---|
| <p>Berufsorientierung kann von der Mädchenarbeit lernen! Arbeitsansätze der Mädchenarbeit als Grundlage einer geschlechtssensiblen Berufsorientierung</p> <hr/> <p style="text-align: center;">Frauen als Identifikationsmodelle</p> <p> 9 </p> | <p>Berufsorientierung kann von der Mädchenarbeit lernen! Arbeitsansätze der Mädchenarbeit als Grundlage einer geschlechtssensiblen Berufsorientierung</p> <hr/> <p style="text-align: center;">Parteilichkeit / Autonomie</p> <p> 12 </p> |
| Folie 9 | Folie 12 |
| <p>Berufsorientierung kann von der Mädchenarbeit lernen! Arbeitsansätze der Mädchenarbeit als Grundlage einer geschlechtssensiblen Berufsorientierung</p> <hr/> <p style="text-align: center;">Kritische Reflexion tradierter Geschlechterrollen und Geschlechterverhältnisse</p> <p> 13 </p> | <p>Berufsorientierung kann von der Mädchenarbeit lernen! Arbeitsansätze der Mädchenarbeit als Grundlage einer geschlechtssensiblen Berufsorientierung</p> <hr/> <p style="text-align: center;">Ganzheitlichkeit Nachhaltigkeit</p> <p> 14 </p> |
| Folie 13 | Folie 14 |
| <p>Berufsorientierung kann von der Mädchenarbeit lernen! Arbeitsansätze der Mädchenarbeit als Grundlage einer geschlechtssensiblen Berufsorientierung</p> <hr/> <p style="text-align: center;">Schaffung von Chancengleichheit</p> <p> 15 </p> | <p>Beispiele gelingender BO</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • GirlsDay • LizzyNet • Futureboxx <p> 17 </p> |
| Folie 15 | Folie 17 |

Zusammenfassung der Arbeitsphase

| | |
|-----------|--|
| Zeit/Ort | 08.12.2010 13:00 Uhr/ Tagungssaal des Celsa-Pia-Hauses |
| anwesend: | Anny Matthes (Hochschule Zittau/Görlitz) Bernd Klose (Agentur für Arbeit Bautzen) Dr. Regina Gellrich (PONTES-Agentur, Lernen vor Ort) Heike Schöbel (PONTES-Agentur, IMPULS REGIO) Ines Fabisch (Landkreis Görlitz, Gleichstellungsbeauftragte) Ines Töpler (FAW gGmbH Bautzen) Isolde Schlöffel-Eisenhut (Agentur für Arbeit Bautzen) Katja Tyfa (PONTES-Agentur, Lernen vor Ort) Maren Bernhardt (Landkreis Görlitz, Schul- und Sportamt, Lernen vor Ort) Matthias Voigt (Berufsschule für Gesundheit und Pflege des Caritasverbandes der Diözese Görlitz e.V.) Regina Andrä (Jugend-Beruf-Start e.V.) Robert Viertel (Hochschule Zittau/Görlitz) Sabine Scholz (Landkreis Görlitz, Schul- und Sportamt, RÜM) Sebastian Thiele (PONTES-Agentur, IMPULS REGIO) Sina Keller (TU Dresden, Mentoring-Programm) Sylvia Bookhold (FAW gGmbH Bautzen) Tilo Schmidt (Klinikum Oberlausitzer Bergland gGmbH) Uwe Liskowsky (Männernetzwerk Dresden) |

Ziele des Projektes

- Entwicklung eines Konzeptes für ein geschlechtsdifferenziertes Mentoring-Programm zur Unterstützung einer geschlechtssensiblen Berufsorientierung („Konzept mit gelebten Genderaspekten“)
- Berufswahlkompetenz von Jugendlichen stärken
- Aufbau eines Teams von Mentorinnen und Mentoren
- Entwicklung eines Qualifizierungskonzeptes für die Mentorinnen und Mentoren
- zweitägige Qualifizierung (Erprobung des Qualifizierungskonzeptes)
- Erarbeitung eines Finanzierung- und Marketingkonzeptes
- Integration in die Gesamtstrategie des Landkreises Görlitz als Modellregion „Berufs- und Studienorientierung“
- Folgefinanzierung sicherstellen, um die Konzeption in die Praxis zu überführen

Was muss/darf das Projekt nicht abdecken?

- Berufsberatung
- Bewerbertraining
- Praktikum
- Mentoring-Programm kann kein Ersatz für die Pflichtangebote der Schule bzw. der Agentur für Arbeit sein, sondern nur eine Ergänzung/Vertiefung

Nutzen von Mentoring für Schülerinnen und Schüler

- Verständnis bei Schülerinnen/Schülern schaffen, dass ein Beruf gelernt werden muss
- Unterstützung der Schülerin oder des Schülers bei Lebensplanung und Berufswahlentscheidung
- das standardisierte Angebot der Berufsorientierung durch Schule, Agentur für Arbeit etc. kann durch ein Mentoring-Programm erweitert werden

Welche Schülerinnen und Schüler könnten die Zielgruppe bilden?

- Vorschlag: Beginn des Mentoring mit Schülern und Schülerinnen der 5. Klassenstufe
 - allgemeine Berufsorientierung ab Klasse 5
 - Einwand: den aktiven Anteil in einer Mentoring-Beziehung sollte immer der Mentee inne haben, das ist bei Kindern diesen Alters schwer vorstellbar
 - Projektantrag sieht Schüler und Schülerinnen ab der 7. Klasse als Zielgruppe
- Jugendliche in den Vorabgangsklassen, konkreterer Bezug zur Berufswahlentscheidung

Wer könnte Mentorin/Mentor sein und welche Aufgaben hat sie oder er?

- Aufgabe muss es unter anderem sein, dass klar wird, welche Voraussetzungen eine Mentorin bzw. ein Mentor erfüllen muss
- er muss mit dem Mentee in der Praxis arbeiten und ihm das jeweilige Berufsfeld „näher bringen“
 - idealtypischer Weise sollte er sich im bevorzugten Berufsfeld/Wirtschaftssektor des Jugendlichen auskennen
 - dadurch könnten Unternehmen auf geschlechtssensible Ansätze aufmerksam gemacht werden
 - so könnten auch Auszubildende oder Studierende als Mentorin/Mentor in Frage kommen

- die Mentorin/der Mentor muss die Schülerin oder den Schüler auf einer psychosozialen Ebene unterstützen
- er muss sein eigenes geschlechtsspezifisches Rollenverständnis aktiv reflektieren
 - die Wirkung der Geschlechtlichkeit muss ihm/ihr bewusst sein
- potentielle Mentorinnen und Mentoren könnten aus der Elternschaft akquiriert werden
 - Gefahr: könnte als Elternersatz verstanden werden bzw. dass die Eltern ihren Erziehungsaufgaben nicht nachkommen
- Mentorinnen und Mentoren müssen alternative Lebenskonzepte akzeptieren (eventuell ungewöhnliche Lebenswege durchlebt haben)



Ideen/Hinweise

- Qualitätsstandards vom Forum-Mentoring e.V. beachten bzw. ähnliche Projekte recherchieren
- eventuell sollte in Betracht gezogen werden, dass Mentorinnen und Mentoren aus Wirtschaftszweigen gefunden werden, die schwer zu besetzen sind, um Jugendliche für diese Bereiche zu begeistern/Interesse zu wecken
- Berufsberater der Agentur für Arbeit könnten in Frage kommende Schülerinnen und Schüler in das Mentoring-Programm vermitteln
- es könnte eine Datenbank mit Mentorinnen und Mentoren entstehen, die die Vermittlung bzw. das Matching erleichtert
- es könnten um das eigentliche Mentoring-Programm herum flankierende geschlechtssensible Maßnahmen oder Zusatzangebote geschaffen werden
 - auch als Gruppenmentoring denkbar

- Unternehmen könnten um ihre Meinung zum geplanten Mentoring gebeten werden, damit Akteure der Wirtschaft in das Vorhaben integriert werden

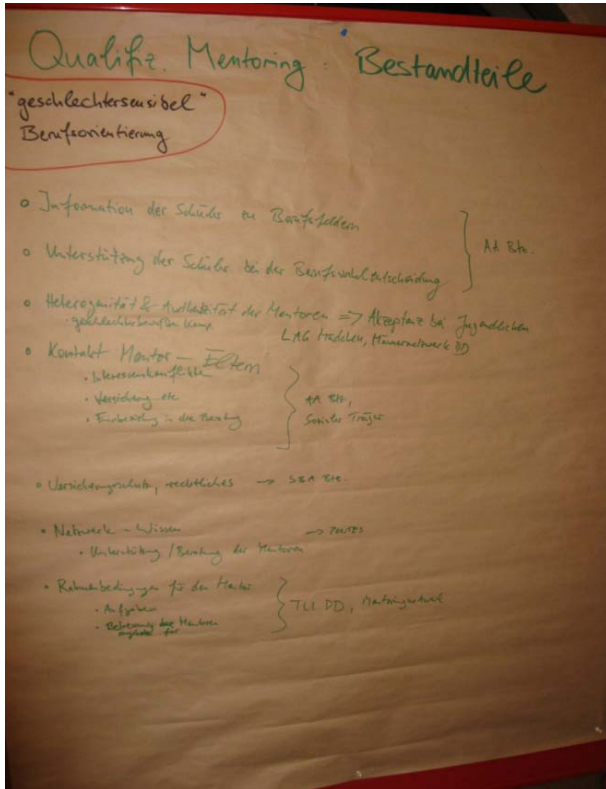
Rechtliche Aspekte

- es muss eine Vereinbarung zwischen Mentorin/Mentor und Mentee geben
- Versicherungsfragen für die Schülerinnen und Schüler müssen abgeklärt werden
- Einverständnis der Eltern muss eingeholt werden

Fazit/Zusammenfassung

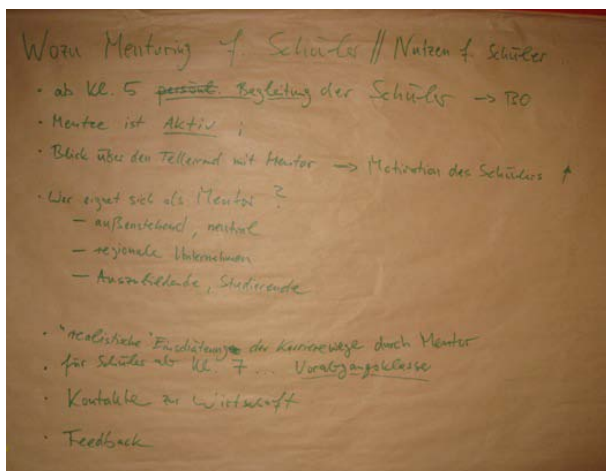
- nächstes Treffen wird am 2. Februar 2011 um 13 Uhr stattfinden
- Planung und Erarbeitung eines Entwurfs für das Qualifizierungskonzept bis zum nächsten Treffen
- die Übernahme bzw. Begleitung der verschiedenen Qualifizierungsmodule wurde unter den Anwesenden aufgeteilt
- die Bereitschaft als Mentorin oder Mentor aufzutreten wurde von einigen Anwesenden signalisiert

Qualifizierung Mentoring: Bestandteile „geschlechtersensibel“ – Berufsorientierung



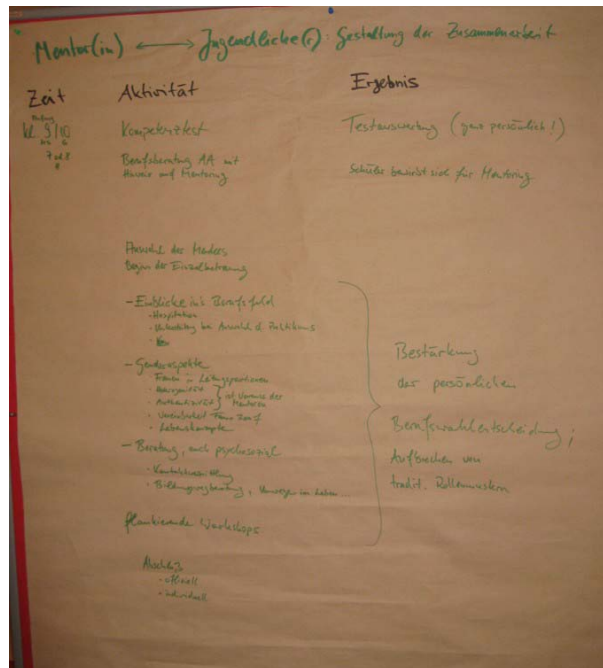
- Information der Schülerinnen und Schüler zu Berufsfeldern
- Unterstützung der Schülerinnen und Schüler in der Berufswahlentscheidung
- Heterogenität und Authentizität der Mentoren (Akzeptanz bei Jugendlichen) – geschlechtsbewusste Kompetenz
- Kontakt Mentorin/Mentor – Eltern
 - Interessenkonflikte
 - Einbeziehung in die Beratung
- Versicherung, Rechtliches
- Netzwerk-Wissen
 - Unterstützung/Beratung der Mentorinnen und Mentoren
- Rahmenbedingungen für die/den Mentorin/Mentor
 - Aufgaben
 - Betreuungsangebote für Mentorinnen und Mentoren

Wozu Mentoring für Schüler/-innen / Nutzen für Schüler/-innen



- ab Klasse 5 Begleitung der Jugendlichen -> Berufsorientierung
- Mentee ist aktiv
- Blick über den Tellerrand mit Mentor -> Motivation des Schülers
- Wer eignet sich als Mentor?
 - außenstehend, neutral
 - regionale Unternehmen
 - Auszubildende, Studierende
- „realistische“ Einschätzung der Karrierewege durch Mentor
- für Schüler der 7. Klasse bis Vorabgangsklasse
- Kontakte zur Wirtschaft
- Feedback

Mentor(in) ↔ Jugendliche(r) Gestaltung der Zusammenarbeit



Zeit

Aktivität

Ergebnis

Kompetenztest

Testauswertung
(ganz persönlich!)

Berufsberatung AA mit Hinweis auf Mentoring

Schüler bewirbt sich
für Mentoring

Anfang Klasse 7
bis Vorabgangsklasse (9./10.)

Auswahl der Mentees, Beginn der Einzelberatung

- Einblicke ins Berufsfeld
 - Hospitation
 - Unterstützung bei Auswahl des Praktikums
- Genderaspekte
 - Frauen in Leitungspositionen
 - Heterogenität
 - Authentizität
 - Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - Lebenskonzepte
- Beratung, auch psychosozial
 - Kontaktvermittlung
 - Bildungsberatung, Umwege im Leben

Bestärkung
der per-
sönlichen
Berufs-
wahlent-
scheidung;
Aufbre-
chen von
traditionel-
len Rol-
lenmustern

flankierende Workshops

Abschluss → offiziell, individuell

Teilnehmerinnen und Teilnehmer

| Einrichtung | Name |
|--|---------------------------|
| Agentur für Arbeit Bautzen | Bernd Klose |
| Agentur für Arbeit Bautzen | Isolde Schlöffel-Eisenhut |
| Berufsschule für Gesundheit und Pflege des Caritasverbandes der Diözese Görlitz e.V. | Matthias Voigt |
| Deutscher Kinderschutzbund OV Zittau e.V. | Christian Schwarzbach |
| Dienstleistungszentrum für Arbeit Görlitz | Stefan Schmidt |
| FAW gGmbH Bautzen | Ines Töppler |
| FAW gGmbH Bautzen | Sylvia Bookhold |
| Hochschule Zittau/Görlitz | Anny Matthes |
| Hochschule Zittau/Görlitz | Robert Viertel |
| Hochschule Zittau/Görlitz | Prof. Dr. Ulrike Gräßel |
| IBZ St. Marienthal, Dienst am Menschen auch in Zukunft | Dr. Mathias Piwko |
| IBZ St. Marienthal, LÖBESTEIN | Kristin Lüttich |
| Industrie- und Handelskammer Dresden | Martina Klose |
| Jugend-Beruf-Start e.V. | Regina Andrä |
| Klinikum Oberlausitzer Bergland gGmbH | Tilo Schmidt |
| Landesarbeitsgemeinschaft Mädchen und junge Frauen in Sachsen e.V. | Katrin Schröter-Hüttich |
| Landkreis Görlitz, Fachdienst für Beschäftigung und Arbeit | Gernot Kaus |
| Landkreis Görlitz, Gleichstellungsbeauftragte | Ines Fabisch |
| Landkreis Görlitz, Schul- und Sportamt, Lernen vor Ort | Maren Bernhardt |
| Landkreis Görlitz, Schul- und Sportamt, RÜM | Sabine Scholz |
| Männernetzwerk Dresden | Uwe Liskowsky |
| PONTES-Agentur, IMPULS REGIO | Sebastian Thiele |
| PONTES-Agentur, IMPULS REGIO | Heike Schöbel |
| PONTES-Agentur, Lernen vor Ort | Dr. Regina Gellrich |
| PONTES-Agentur, Lernen vor Ort | Katja Tyfa |
| Sächsischer Landtag | Stephan Meyer |
| TU Dresden, Mentoring-Programm | Sina Keller |

Impressum

Herausgeber: Internationales Begegnungszentrum St. Marienthal
PONTES-Agentur
St. Marienthal 10
02899 Ostritz

Erstellung: *PONTES*-Agentur
St. Marienthal 10
02899 Ostritz
Telefon +49(0)35823 77 252
Fax +49(0)35823 77 250
E-Mail pontes@ibz-marienthal.de
Internet www.pontes-pontes.de

Projekt IMPULS REGIO Heike Schöbel (*PONTES*-Agentur)
Telefon +49(0)35823 77 253
E-Mail schoebel@ibz-marienthal.de

Sebastian Thiele (*PONTES*-Agentur)
Telefon +49(0)35823 77 256
E-Mail thiele@ibz-marienthal.de
