

**Angelika Schmidtman-Ehnert,
Christel Bartel, Dorothea Schemme**

ECHNIKBERUFE IN ZUKUNFT MIT RAUEN

Ein praktischer Leitfadens für den
Ausbildungsalltag

BiBB.

Herausgeber:
Bundesinstitut für Berufsbildung
Der Generalsekretär

Inhalt

I. Die Bereitschaft, Frauen auszubilden, muß sich aktiv äußern	9
1. 'Untypische' Berufe für Frauen: noch nicht selbstverständlich	11
2. Was haben Berufswünsche, Ausbildungsplatzangebote und Geschlechtszugehörigkeit miteinander zu tun?	12
3. Der Betrieb als einflußreichster Werbeträger	14
3.1 Informationsarbeit in Kooperation mit anderen Stellen und Institutionen	15
3.2 Betriebsbesichtigungen eröffnen Einblicke	16
3.3 Betriebspraktikum ermöglicht erste Erfahrungen	19
3.4 Öffentlichkeitsarbeit wirkt imagefördernd	21
3.5 Innerbetriebliche Transparenz, gezielte Werbung	22
Literatur	24
n. Vorüberlegungen zur Gruppenzusammensetzung	27
1. Am Anfang nur 1 Frau, dann sehen wir weiter...	29
2. Vereinzelt wirkt belastend	30
3. Gemischte oder rein weibliche Ausbildungsgruppen	31

III. Didaktisch-methodische Gesichtspunkte	35
1. Einstiegssituation entlastend gestalten	37
2. Persönliche Umbruchsituation kann zusätzlich belasten	38
3. Gute Vorbereitung entlastet	39
3.1 Gestaltung zum Ausbildungsbeginn	40
4. Lernen in der beruflichen Grundbildung	45
5. Unterschiede im Ausbildungsverhalten	46
6. Individuelle Entwicklungsfähigkeit berücksichtigen und fördern	49
7. Individuelle Förderung in der betrieblichen Theorievermittlung	52
7.1 Individuelle Gestaltung der Lernprozesse in der betrieblichen Praxisvermittlung	55
7.2 Technisches Verständnis fördern bzw. erleichtern:	58
8. Gezielte Förderung zur selbständigen und selbstbewußten Facharbeiterin/Gesellin	63
9. Neue Lehr-Lernkonzepte zur Förderung selbständigen Arbeitens	64
10. Projektleittexte berücksichtigen individuelle Lernbedürfnisse	66
11. Betriebliche Fachausbildung als „Nagelprobe“	75
Literatur	77

IV Das Geschlecht gibt keine Auskunft über Leistung und Verhalten	81
1. Beweisdruck und Erfolgszwang im Alltags- prozeß	83
2. Geschlechtsunterschiede werden produziert und sind veränderbar	84
3. Ausbilder gestalten die Ausbildung maßgeblich	87
4. Rollenerwartungen können soziale Konflikte verursachen	89
5. Rollenkonflikte als Chance zur Erneuerung	91
6. Geschlechtsspezifischer Einstellungswandel	92
Literatur	96
V Berufsidentität von Frauen in Technik- berufen	99
1. Trotz beruflicher Qualifikation unsicherer Berufsverlauf	101
2. Bedingungen für die Entstehung von Berufs- identität von Frauen in „Männerberufen“	103
3. Vorschläge zur Förderung der Berufsidentität	106
3.1 Ausbildungsqualität verbessern	106
3.2 Vermittlungschancen verbessern	109
Literatur	114
Anhang: 3 Leittexte im Original	117