

## **Impulsfachtag am 13.12.2018**

### **Handout**

#### **Vielfalt im Team – Chancen, Risiken und Nebenwirkungen**

Vorab:

Männer kommen nicht voraussetzungslos in die Kita! Männer haben oft ungewöhnliche Wege hinter sich: vorherige oder abgebrochene Berufsausbildungen, sind Quereinsteiger oder Umsteiger, aber immer haben sie Jahrhunderte Männersozialisation in ihrem „Rucksack“. Das sollte innerhalb der Ausbildungen (Fachakademien, Fachschulen und Hochschulen) auch berücksichtigt werden. Es ist anzustreben, dass in den Berufsausbildungen auch Raum gegeben wird, in besonderen Lehrangeboten, besser: als Veranstaltungen mit selbstreflexiver Ausrichtung, sich mit der eigenen Biographie auseinanderzusetzen. Ein weiterer Aspekt ist die „Ausbildung der Ausbilder/innen“, auch dort sollte der selbstreflexive Anteil zukünftig stärker betont werden, um später in der Ausbildung kompetent und authentisch wirken zu können.

#### **Vier Schritte einer geschlechterbewussten Pädagogik**

##### **1. Bei sich selbst anfangen**

Die eigene Person als „Handwerkszeug in der Sozialen Arbeit“, individuelle Wahrnehmung von Jungen- und Mädchenverhalten, das Selbstverständnis als professionell handelnde Person, begleitete Selbst- und Teamreflexion, Gendermainstreaming und Team ...

##### **2. Mehr über Jungen und Mädchen wissen**

Kenntnisse über geschlechtsorientierten Sozialisation vertiefen und aktualisieren, Genderthematik im beruflichen Alltag thematisieren ...

##### **3. Den Alltag bewusst gestalten**

Den beruflichen Alltag analysieren, vorhandene Konzeptionen überprüfen, unter den bestehenden Bedingungen alternative Arbeitsformen entwickeln, Möglichkeiten für neue Erfahrungen schaffen ...

##### **4. Neue Wege einschlagen**

Als Ergebnis(se) der Vorarbeiten können im Team und/oder Institution „konkrete neue Wege“ angegangen werden!

(vgl. Rohrman, Tim (2002). In: Binek u.a. Heldenspiele. Leben mit Jungen in Kindertagesstätten. Dokumentation Projekt Fachtagung Bundesarbeitsgemeinschaft der evangelischen Tageseinrichtungen für Kinder. Berlin)

## **Phasen der Entwicklung beruflicher Identität der Männer in der Kita:**

### **1. Die Hausmeisterphase**

Männliche Studierende übernehmen gerne technische Aufgaben und /oder werden damit betraut. Stichworte „Ich und mein Werkzeugkasten“ oder „Endlich ein Mann der das Regal aufhängen kann!“

### **2. Die Kumpel- und Raufphase**

Als Ergänzung zu den mehr emotional begründeten Beziehungen, findet ein männlicher Mitarbeiter häufig eher seinen Ort in der Kindertagesstätte, wenn die Kinder ihn zu ihrem „Freund/Kumpel“ erklären, unmittelbarer Körperkontakt ist dann auch auf der Basis von „wildem Raufspielen“ eher möglich, akzeptiert und auch legitim.

### **3. Die Phase „Geborgenheit geben“ – oder „Männer haben auch mütterliche Anteile“**

Männer haben die Möglichkeit, zum Teil das erste Mal überhaupt, auch ihre versorgenden (Care-)Anteile in die Arbeit einzubringen, wenn dies ihnen im Team „gewährt“ wird. Wenn „die Gleichheit“ im Team zum Prinzip erhoben wird, kann es auch dazu führen, dass Geschlechts- und Kompetenzunterschiede vorläufig in den Hintergrund treten oder gänzlich negiert werden.

### **4. Die Differenzierungs- und Konsolidierungsphase**

Mit dieser Phase geht einher, dass vorhanden Unterschiede als spannendes und belebendes Element betrachtet werden. Die Unterschiedlichkeit der Kolleginnen und Kollegen wird zum Gegenstand der Reflexion und der Teamentwicklung. Die setzt ein hohes Maß an Selbstreflexion, Offenheit und Bereitschaft zur Aushandlung voraus. In geschlechtergemischten Teams kann dies zur Definition von „Geschwisterlichkeit“ in den (Arbeits-) Beziehungen führen.

(vgl. Engelhardt, Walter Josef (2006): Onkel Tante Helmut oder Welche Erzieher brauchen Kinder? In: Jungen – TPS Sonderheft 8/06 S. 36 – 42)

## **Vom geschlechtshomogenen zum geschlechtergemischtem Team**

### **Latenzphase:**

Optimismus, Vermeidung, alles ist wie immer, keine besonderen Vorkommnisse ...

### **Differenzierungsphase:**

Ernüchterung, Reflektieren der (unterschiedlichen) Wahrnehmungen, Aushandlung und Auseinandersetzung, ...

### **Integrationsphase**

Stabilisierung, Vereinbarungen werden getroffen, Verbindlichkeiten, Gewinnung an Arbeitsfähigkeit, ....

(vgl. Neubauer, Gunter (2012): Geschlechterdynamik in gemischten Kita-Teams. Herausforderung für Beratung und Begleitung. In: Koordinationsstelle Männer in Kitas (Hg): Männer in Kitas. Opladen (Budrich) S. 233 ff)

## **Weitere Modelle der Gruppen- bzw. Teamentwicklung,**

Die beiden nachfolgend aufgeführten Modelle werden häufig in sozialpädagogischen Ausbildungen vermittelt. Mit ihnen kann der Phasenverlauf und damit die Entwicklung im Team noch differenzierter analysiert werden:

### **Phasenmodell nach Tuckman (1995)**

1. forming
2. storming
3. norming
4. performing
5. adjourning -> wurde als Ablösungsphase später eingefügt!

(vgl. Stahl, Eberhard (2007) Dynamik in Gruppen – Handbuch der Gruppenleitung. 2. Aufl. Beltz:Basel)

### **Bernstein/Lowy (1999 5. Aufl.): Entwicklungsmodell von Sozialen Gruppen**

1. Voranschluss- und Orientierungsphase
2. Machtkampfphase
3. Intimitätsphase
4. Differenzierungsphase
5. Trennung und Ablösung

(Vgl. Jung, Petra (2005): Modelle der Sozialen Gruppenarbeit nach Bernstein/Lowy. GRIN-Verlag E-Book)

## Männer in Kitas und der Generalverdacht

**Nachdenken über die Gefahr eines möglichen Missbrauchs:**

„Auch wenn man vielen Männern dadurch Unrecht tut, habe ich schon einmal an die Gefahr eines möglichen Missbrauchs durch männliche Erzieher gedacht.“

<b>Eltern stimmen:</b>	<b>18% voll und ganz zu</b>	<b>22% eher zu</b>
<b>Leitungen stimmen:</b>	<b>15% voll und ganz</b>	<b>28% eher zu</b>
<b>Träger stimmen:</b>	<b>17% voll und ganz</b>	<b>31% eher zu</b>

## Konzept zum Umgang mit pauschalen Verdächtigungen gegenüber Männern

- **Kitaspezifische Bestandsanalyse in Bezug auf pauschale Verdächtigungen gegenüber Männern**
- **Informationen und Erfahrungsberichte zum Thema pauschale Verdächtigungen**
- **Körperkontakt und körperliche Nähe thematisieren**
- **Erweiterung stereotyper Geschlechterbilder**
- **Öffentlichkeits- und Elternarbeit**

## Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

- **Massnahmen zur Organisations- und Personalentwicklung**
- **Entwicklung eines sexualpädagogischen Konzepts**
- **Interkulturelle Präventionsarbeit**
- **Entwicklung von Partizipations- und Beteiligungsformen für Kinder, Personal und Eltern**
- **Entwicklung von Verfahrensmodi bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch, bzw. bei konkretem Verdacht**
- **Öffentlichkeits- und Elternarbeit**

(vgl. Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (2014): Sicherheit gewinnen. Handreichungen für die Praxis: Berlin)

## **Tipps zum Weiterlesen:**

Aigner, Josef & Poschesschnik, Gerald (2011): Kinder brauchen Männer. Zeitschrift psychosozial 34 Jg. Nr. 126 Heft IV  
(Zusammenfassung der österreichischen Studie „elementar“)

Brandes, Holger u.a. (2016): Macht das Geschlecht einen Unterschied? Ergebnisse der „Tandem-Studie“ zu professionellem Erziehungsverhalten von Frauen und Männern. Opladen: Budrich

Walter, Melitta (2014 6. Aufl): Jungen sind anders, Mädchen auch. München: Kösel

Rohrman, Tim & Wanzeck-Sielert, Christa (2018): Mädchen und Jungen in der Kita. Körper – Gender – Sexualität 2, überarbeitete Auflage. Stuttgart Kohlhammer

Zum Abrufen von Materialien:

Koordinationsstelle Männer in Kitas (2014): Analysen, Erfahrungen und Strategien. Handreichungen für die Praxis. Verfügbar unter:

<https://mika.koordinationmaennerinkitas.de/unsere-themen/praxis-handreichungen/>

und zum Schluss noch etwas speziell für Männer:

Süfke, Björn (2010): Männerseelen. Ein psychologischer Reiseführer. München: Goldmann

Im Dezember 2018

W.J.Engelhardt

Ergänzung Januar 2019

Zum Thema „Generalverdacht“

Handreichung 06: Sicherheit gewinnen. Wie Kitas männliche Fachkräfte vor pauschalen Verdächtigungen und Kinder vor sexualisierter Gewalt schützen können. Quelle:

<https://mika.koordinationmaennerinkitas.de/unsere-themen/praxis-handreichungen>

„Die Jagd“ (2012):

Spielfilm von Thomas Vinterberg zeigt wie ein Erzieher im Kindergarten einer dänischen Kleinstadt aufgrund falscher Anschuldigungen in den Verdacht sexueller Übergriffe gerät. (Dauer 111 Min. ! – Erfahrungen aus Unterricht und Fortbildungen zeigen, dass unbedingt genügend Zeit für Fragen, Nachbesprechung und Diskussion eingeplant werden muss!)

W.J. Engelhardt

Kontakt:	Walter Josef Engelhardt Pädagoge M.A., Dipl.-Soz.Päd. (FH) Supervisor und Coach (DGSv/IGSV) Emilienstr. 1, 90489 Nürnberg Tel.: 0911/550475 <a href="mailto:w.j.engelhardt@gmx.de">w.j.engelhardt@gmx.de</a>
----------	---

## Zusammenfassung der Ergebnisse aus den Workshops

***Frage: „Woran ist zu erkennen, dass in der Einrichtung Männer erwünscht sind?“***

### **Workshop 1– Stichworte:**

.. dass welche da sind!; Konzeption (Vielfalt im Team ansprechen); in Konzeption „Vielfalt im Team“ auch in der Sprache verwenden, Männer sichtbar machen, z.B. Bilder von Männern/Kollegen; Fotos von Kindern nicht nur mit Mamas/Frauen; Ausstattung – z.B. auch Toiletten; es gibt nicht nur „Frauenräume“; Väter sind präsent

### **Workshop 2– Stichworte:**

es ist normal – einer fängt an; wenn Fachlichkeit & Empathie nicht an ein Geschlecht gebunden ist; Rückzugsräume für alle, „gengerechte Toiletten“; Jeder darf seinen Stärken leben; Konzeption mit Erzieher\*innen (formulieren W.J.E.);

***Frage: Was sollte bedacht werden, wenn Männer als Teammitglieder in der Kita angestellt werden?***

### **Workshop 1 – Stichworte:**

Zum Thema machen mit Kindern und Eltern; bewusste „Gendersprache“; Reflexion von Vorurteilen über Rollenbilder; Kompetenz anerkennen; keine Rollenfestlegung; „Generalverdacht“ thematisieren; Ansprechen bei Bewerbung & Einstellung, Transparenz; Offenheit

### **Workshop 2 – Stichworte:**

Kinder, Eltern und Team vorbereiten; im Team Konsequenzen diskutieren; Träger einbeziehen; Vorbehalte thematisieren, Verständigung von Träger und Leitung. Klärung der Einarbeitung

***Frage: Was brauchen Frauen und was brauchen Männer um im Team um ihre Potenziale entfalten zu können?***

### **Workshop 1 – Stichworte:**

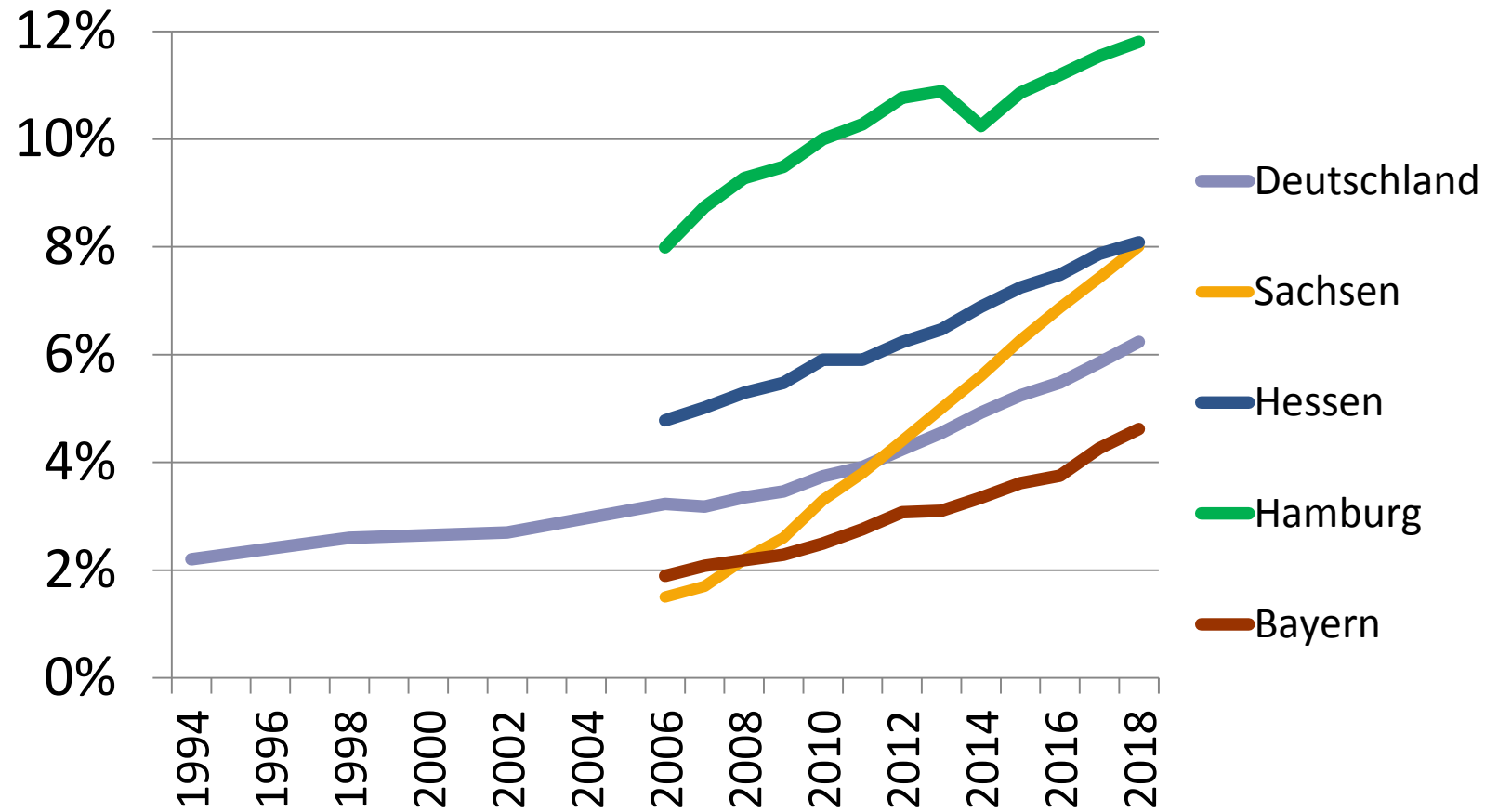
Gleichberechtigung; Führung; Räume, Raum für Entwicklung und „Fair-trauen/Zutrauen“; Offenheit; Wertklärung; Stärkenorientiertes Arbeiten, Vorurteilsbewusstes Miteinander.

### **Workshop 2 – Stichworte:**

Freiraum, Austausch; Vertrauen; Respekt; Offenheit; Toleranz; Partizipation; Rahmenbedingungen – z. B. hinreichend Zeit, Kommunikationskultur; gegenseitige Wertschätzung; Ressourcenorientierung; Respekt

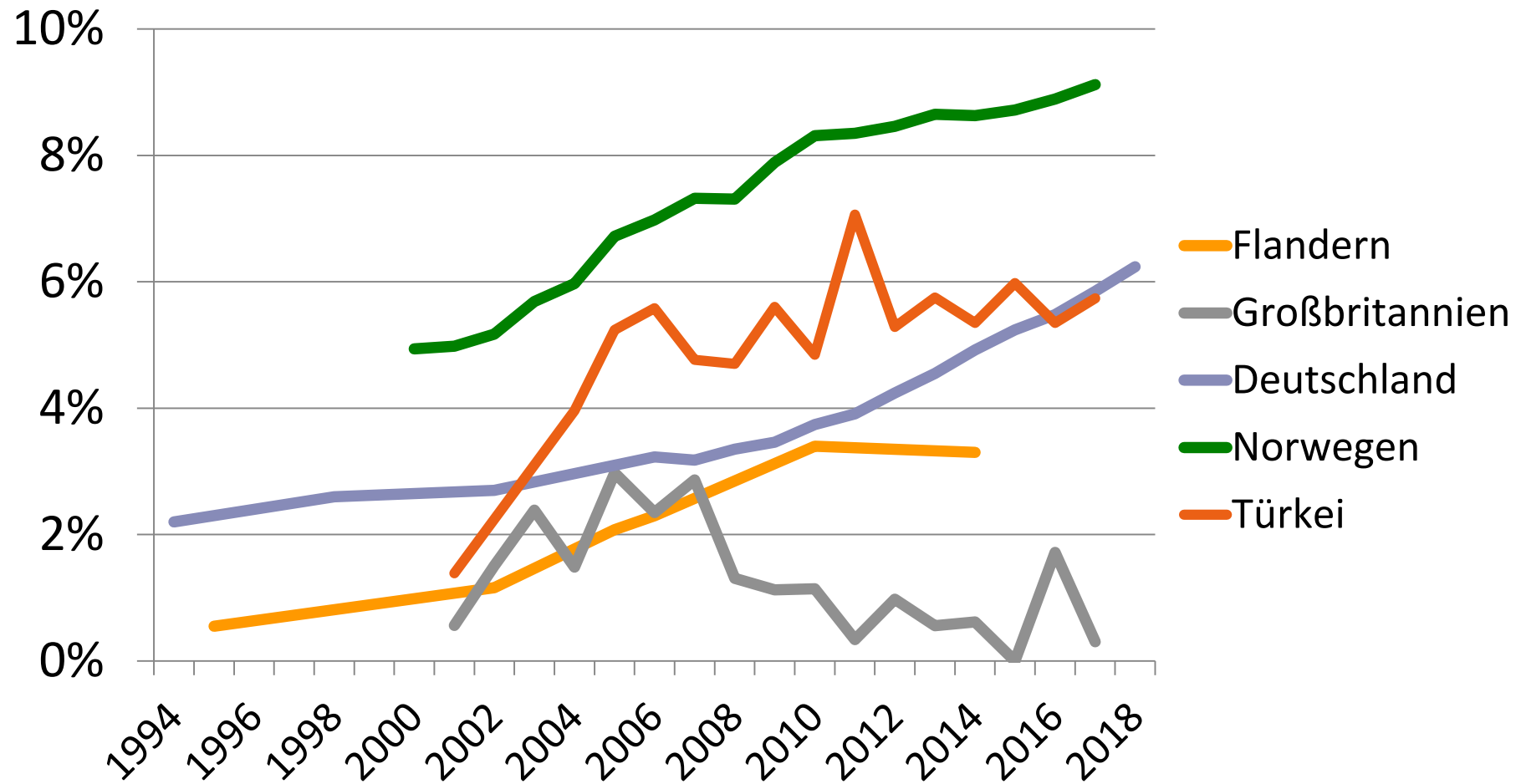
Die Teilnehmer\*innen der Workshops bearbeiteten in vier Gruppen die Fragestellungen im Karusellverfahren („world-cafe“). Die genannten Stichpunkte sind Verschriftlichungen der Fotoprotokolle.

# Männer in Kitas nach Bundesländern



Quelle: eigene Berechnungen auf der Grundlage von Daten des Statistisches Bundesamt (1998-2018)

# Männer in KITAS international



Quellen: Peeters, Rohrman & Emilsen 2015; eigene Recherche in nationalen Statistiken



# Anderes Material



Standardisierte Situation von Erzieherin/Erzieher mit jeweils einem Kind (3 – 6 Jahre):  
Zwei Koffer, mit deren Inhalt sie über ca. 20 Min. beliebig etwas gestalten können.



# Erziehen Männer anders als Frauen?

- Am bedeutsamsten sind nicht die Unterschiede zwischen Männern und Frauen, sondern die *Wechselwirkungen* zwischen dem Geschlecht der Kinder und dem der Erwachsenen.
- Männliche Fachkräfte können von besonderer Bedeutung für (manche) Jungen sein (Aigner et al. 2013).
- Es scheint, dass Fachkräfte in Situationen mit deutlich sichtbaren geschlechtsbezogenen Konnotationen besonders authentisch erscheinen. (Brandes et al. 2016)



# Spielen Männer anders?

<http://weknowmemes.com/2012/10/throwing-your-child-in-the-air-how-the-father-sees-it-vs-how-the-mother-sees-it/>



# Kontakt

**Walter Josef Engelhardt**


**Pädagoge M.A.**

**Diplom Sozialpädagoge (FH)**

**Supervisor & Coach (DGSv/IGSV)**

Emilienstr. 1

90489 Nürnberg

 0911/ 550475

[w.j.engelhardt@gmx.de](mailto:w.j.engelhardt@gmx.de)

*Ewald Heckl, Dozent an der Fachakademie für Sozialpädagogik an der Beruflichen Schule Direktorat 7 (Stadt Nürnberg) und Walter Josef Engelhardt, Stellvertretender Leiter der Evangelischen Fachakademie für Sozialpädagogik Nürnberg, sind Teil des Projektteams „Mehr Männer in Kitas“.*

## **Kann man Gender unterrichten?**

### **Ausbildungswege der beiden Nürnberger Fachakademien für Sozialpädagogik.**

*Wenn Männer kritisch über ihre Ausbildung zum Erzieher sprechen, fallen immer wieder die Stichworte „Ikebana“ und „Chiffontücher“.*

**Heckl:** Die Ausbildung an den Fachakademien zum Erzieher/zur Erzieherin ist noch immer sehr an weiblichen Tätigkeiten und Methoden orientiert. Männliche Interessen werden im Fachunterricht einfach zu wenig berücksichtigt. Da hat sich in den letzten Jahrzehnten nicht viel getan. „Ich will in Rhythmik nicht den Tanzbär geben“, bekomme ich von Männern an der Fachakademie rückgemeldet. Sie würden sich im Werkunterricht lieber mit ihren Ideen einbringen, vielleicht ein Vogelhaus, ein größeres Spielgerät bauen. Aber die Inhalte entsprechen häufig einer traditionellen Kindergartenpädagogik, sie sind auf spezifisch weibliche Fertigkeiten abgestimmt und schließen Männer geradezu aus. Ikebana und Chiffontücher stehen dafür. Ein weiteres Beispiel: Lieder im Musikunterricht erfordern vom Tonumfang her häufig höhere Stimmlagen, als dem Durchschnittsmann zur Verfügung stehen.

**Engelhardt:** Die Ausbildung der Ausbilder müsste sich verändern. Wenn man mal bei dem Beispiel Ikebana/Vogelhäuschen bleibt, sprechen wir über den Werk- und Kunstunterricht an den Fachakademien. Hier unterrichten Menschen, die meist eine klassische Fachlehrerausbildung genossen haben. Fachakademie-Ausbildung wird leider noch zu sehr mit teilweise überholten Vorstellungen vom Kindergarten gleichgesetzt.

**Heckl:** Dabei ist es wichtig, von der Lebenssituation der Studierenden auszugehen. Wenn junge Männer kommen, die mit Metall arbeiten wollen, muss ich das ernst nehmen. Wenn Frauen auch mit Metall arbeiten wollen, muss ich das genauso ernst nehmen. Es geht um die Haltung der Ausbilder, um ihre Offenheit.

Gerade im musischen Bereich hängen die Inhalte ganz stark von den Personen ab. Wenn niemand da ist, der sich mit moderner Musik auskennt, werden eben die klassischen Kindergartenlieder gesungen. An der städtischen Fachakademie gibt es auch Musikdozenten, die Angebote aus den Bereichen Rock oder Hip-Hop machen. Der Lehrplan gibt viel mehr her, als vielerorts damit gemacht wird.

Der Ausgangspunkt ist, dass männliche Eigenschaften bewusster wahrgenommen werden und in der Ausbildung mehr Raum bekommen müssen. Das beinhaltet auch die Chance, dass Frauen Impulse bekommen und somit ihr Rollenspektrum erweitern können. Auch Frauen müssen sich ja nicht an dem tradierten Frauen- oder Erzieherinnenbild orientieren. Für die spätere Praxis ist das ganz wichtig. Erst

vor kurzem habe ich erlebt, wie eine Praktikantin in der Rhythmikstunde zu den Kindern sagte: „Jetzt dürft Ihr mit den Chiffontüchern machen, was Ihr wollt.“ Ein Junge legte sich sein Chiffontuch mit der Ansage „Ich bin jetzt ein Geist“ über den Kopf. Darauf die Praktikantin: „Aber ein lieber.“

In der Ausbildung muss eine Haltung entwickelt werden, die es erlaubt, diese unterschiedlichen Perspektiven von Männern und Frauen bewusst wahrnehmen, methodisch und inhaltlich aufzunehmen und umzusetzen. Meiner Meinung nach stehen wir da noch ganz am Anfang.

*Wie kann eine gendersensible Haltung vermittelt werden?*

*Wie wird das Thema zum Ausbildungsinhalt?*

**Engelhardt:** Das ist überall und sofort umsetzbar. Der Lehrplan steht dem nicht entgegen. Es beginnt schon damit, nicht von „den Kindern“, „den Eltern“, „den Großeltern“ zu sprechen, sondern von Jungen und Mädchen, Vätern und Müttern, Großvätern und Großmüttern. Geschlechtsneutrale Positionen sind häufig auch in der Fachliteratur zu finden. Es ist eigentlich unerlässlich für alle Seiten, sich damit auseinander zu setzen. Dazu kommt, dass in einer klassischen Lehrer/-innenausbildung leider nur wenige selbstreflexive Anteile angeboten werden.

**Heckl:** Kann ich Gender lehren? Natürlich können gewisse Grundlagen curricular vermittelt werden – etwa was die Begriffe soziales/biologisches Geschlecht meinen – aber das ist nicht das Entscheidende. Eigentlich geht es darum, Haltungen zu verändern. Das heißt für mich im Unterricht wie

in der Praxis, die Studierenden dabei zu unterstützen, sich erst einmal selbst zu reflektieren in ihrer Rolle als Mann oder als Frau. Und bewusst wahrzunehmen, wie sie als Mann oder als Frau unterschiedlich auf Mädchen und Jungen wirken. Da kann man wieder den Bogen schlagen zum Unterricht oder zum Lehrpersonal, natürlich müssen die Lehrkräfte für sich auch reflektieren: Was bringe ich als Mann, was bringe ich als Frau wie in den Unterricht mit ein? Wie reagiere oder agiere ich mit männlichen und weiblichen Studierenden?

Das Thema „Gender“ eignet sich weniger zum abfragbaren (und abhakbaren) Unterrichtsinhalt. Aber man kann im Unterricht versuchen, an Haltungen zu arbeiten. Das ist ein ganz wichtiger Punkt, der sich im Sinne von Gender Mainstreaming quer durch die Ausbildung ziehen muss.

*Das bedeutet, dass Sie beide im Rahmen des Projekts mit den anderen Dozentinnen und Dozenten genauso viel erarbeiten müssen als mit den Studierenden ...*

**Engelhardt:** Richtig. Es hängt aber auch viel von den Kollegen ab, wie sensibel sie für das Thema sind. Wir haben in unterschiedlichen Kontexten einen der sogenannten pädagogischen Tage unter das Thema „Gender“ gestellt.

Ich möchte die Ausführungen von Ewald Heckl noch ergänzen. „An Haltungen arbeiten“ heißt konkret, Bedingungen zu schaffen, unter denen die Studierenden Gender sozusagen am eigenen Leib und am eigenen Denken erleben können. Möglichkeiten der differenzierten Reflexion sollten dafür eröffnet werden. Das kann die Praxis betreffen,



indem man ganz gezielt jemanden in eine Einrichtung schickt, in der es zwei Männer im Team gibt, oder in der überwiegend Jungen sind. In der Theorie bietet es sich an, Themen einzuspeisen und das unter dem Gesichtspunkt "Gender" zu reflektieren. Die „Genderbrille“ von Tim Rohrmann ist eine gute Hilfe dafür. Welche Haltung habe ich, wenn ich als Mann Mädchen mit rosa Sachen spielen sehe?

**Heckl:** Ich würde noch gerne mehr zur Lehrerzusammenarbeit sagen. Bei uns an der städtischen Fachakademie finde ich das ganz interessant. Ich bin inzwischen nicht mehr der Meinung, dass wir das ganze Kollegium mitnehmen müssen, wenn wir genderorientiert unterrichten wollen. Das lässt sich nämlich nicht realisieren, weil viel davon abhängig ist, wie nah sich einzelne diesem Thema fühlen und womit sie sonst noch schwerpunktmäßig beschäftigt sind. Von daher war meine Überlegung, mich an der Fachakademie auf die Lehrkräfte zu konzentrieren, die wirkliches Interesse am Thema haben. Ich finde, das geht ganz gut. Da ist einiges im Entstehen. Gestern habe ich den Unterricht einer Kollegin besucht, die zurzeit „freies Werken“ unterrichtet. Was kann man aus genderpädagogischer Sicht dazu beitragen? Darüber haben wir mit den Studierenden diskutiert. Im Fach Deutsch ist aktuell das Thema eines Aufsatzes: Wie geht es männlichen Erziehern in der Ausbildung an der Fachakademie geht? Was könnte Männer daran hindern, die Ausbildung zu durchlaufen? In Englisch bearbeitet die Klasse das Buch „Men in Childhood Education“. So dringt „Gender“ in den Unterricht ein. Aber es braucht eben seine Zeit. Wie gesagt, wir stehen noch am Anfang.

*Hat sich durch Ihre Teilnahme am Projekt „Mehr Männer in Kitas“ konkret etwas an den Fachakademien verändert?*

**Engelhardt:** Vorher hatten sich schon einige Kollegen mit Genderaspekten in der Ausbildung beschäftigt, aber jetzt ist das Thema im gesamten Kollegium präsenter und relevanter geworden und hat insgesamt eine höhere Wertigkeit bekommen. Die Kooperation zwischen den beiden Fachakademien war inhaltlich überfällig.

**Heckl:** Wir haben gemeinsam das Genderzertifikat entwickelt, mit dem wir Studierende motivieren, sich intensiver mit dem Thema auseinander zu setzen und das dann auch durch das Zertifikat bestätigen.

Bei uns an der städtischen Fachakademie bemüht sich die Schulleitung, alle Männer, die Ausbildung beginnen, in einer Klasse unterzubringen. Früher wurden die männlichen Studenten verteilt – ich hatte immer das Gefühl, dass zwei Männer unter fünfundzwanzig Frauen unter Artenschutz gestellt werden müssen. Jetzt können die Männer sich gegenseitig stützen und in ihrer Unterschiedlichkeit wahrnehmen.

Noch ein wichtiger Punkt, den wir dem Projekt zu verdanken haben: Wir nehmen jetzt die Möglichkeit bewusst wahr, männliche Bewerber, die aus dem ersten Bewerbungsverfahren aufgrund der Noten herausgefallen sind, nochmal einzuladen. Wir reden mit ihnen über ihre Motivation und geben Ihnen eine zusätzliche Chance, doch noch in die Fachakademie aufgenommen zu werden. So

gelingt es, den Männeranteil zu erhöhen.

**Engelhardt:** Außerdem war es ein Erfolg, bayernweit Dozenten von Fachakademien auf zwei Tagungen dafür zu gewinnen, sich mit dem Thema des gendersensiblen Unterrichtens in der Sozialpädagogik auseinander zu setzen. Wir haben die Hoffnung, dass daraus ein Netzwerk entsteht.