

GeQuaB-Arbeitsmaterial Nr. 3

<http://www.gender-qualifizierung.de/links/Derichs-Kunstmann%20Materialien%203.pdf>

Didaktische und methodische Überlegungen zur Gestaltung von Gender Trainings / Gender Seminaren

Karin Derichs-Kunstmann

Das nachfolgend dargestellte didaktisch-methodische Konzept für Gender Trainings/ Gender Seminare verbindet die zentralen Zugänge verschiedener theoretischer Ansätze:

- die erwachsenenpädagogischen Konzepte der Subjektorientierung und der geschlechtergerechten Didaktik,
- sozialwissenschaftliche Geschlechtertheorien und
- systemische Theorien zur Organisationsentwicklung.

Ziele von Gender Trainings/Gender Seminaren

Das zentrale Ziel von Gender Seminaren / Gender Trainings ist der Erwerb bzw. die Verbesserung von Genderkompetenz. Die Ebenen von Genderkompetenz sind:

- **Wissen**, u.a. über Geschlechterverhältnisse und deren Konstruktion, Strategien und Umsetzung von Gender Mainstreaming,
- **Einstellungen**: Auseinandersetzung mit der eigenen Geschlechterrolle, Analyse der eigenen Tätigkeit unter der Gender-Gesichtspunkten,
- **Können**: z.B. gendersensibel handeln können, Strategien zu Umsetzung von GM anwenden können.

Diese drei Ebenen von Genderkompetenz bilden das Raster, an dem sich der Aufbau von Seminaren orientieren sollte:

- **Information** (→Wissen),
- **Sensibilisierung** (→Einstellung) und
- **Transfer** (→Können).

Teilnehmende an Gender Trainings/ Gender Seminaren wollen ihre individuellen Kompetenzen erweitern, aber vor allen Dingen ihre Handlungskompetenz im Hinblick auf die Erfordernisse in ihrem jeweiligen (beruflichen bzw. pädagogischen) Handlungskontext. Daraus ergeben sich die folgenden Ziele für die Gender Seminare/Trainings:

- Erwerb bzw. Verbesserung der Genderkompetenz,
- Sensibilisierung für organisationale und pädagogische Dimensionen von Gender Mainstreaming,

- Auseinandersetzung mit Chancen und Grenzen des Gender Mainstreaming-Konzepts für den jeweiligen Handlungskontext,
- Entwicklung von Umsetzungsprojekten für die Implementierung von GM im Handlungsfeld der Teilnehmenden und
- Auseinandersetzung über die notwendigen Umsetzungsschritte und Vorbereitungen.

Ziel des Gender Mainstreaming-Konzeptes sind organisationale Veränderungsprozesse. Demzufolge erfordert die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Praxis von Organisationen und Betrieben organisationales Lernen. Organisationales Lernen setzt Lernprozesse von Individuen voraus, erfordert aber immer den Blick auf Strukturen und Handlungsnotwendigkeiten in den Organisationen.

Anforderungen an Trainerinnen und Trainer

Gender Trainings/Seminare sollten von einem Team geleitet werden, das nach dem Duo-Prinzip gebildet wird. Das bedeutet, dass das Team aus mindestens zwei Personen bestehen sollte, die gleichberechtigt sind, aber sich ergänzende Kompetenzen mitbringen. In der Regel werden Gender-Duos aus einer Frau und einem Mann gebildet. Das Duo kann aber unter bestimmten Voraussetzungen auch aus zwei Personen des gleichen Geschlechts mit unterschiedlichen fachlichen Kompetenzen bestehen.

Trainerinnen und Trainer für Gender Trainings/Seminare benötigen in einem umfassenden Sinne Gendersensibilität und Genderkompetenz. Das bedeutet, dass sie über fundierte Kenntnisse in Organisationssoziologie und Geschlechtertheorien und -forschung verfügen sollten. Ebenso wichtig ist die jahrelange Praxis in der Erwachsenenbildung und die Orientierung an subjektorientierten erwachsenenpädagogischen Prinzipien (*siehe Kasten*).

Eine weitere Anforderung an die TrainerInnen ergibt sich aus der Notwendigkeit von Feldkompetenz. Dieses bedeutet z.B. bei internationalen Workshops, dass eine Person im Team dem jeweiligen nationalen Kontext angehören sollte. Bei anderen Workshops kann es z.B. sinnvoll sein, dass eine Person im Team Kompetenzen in den fachlichen Handlungsfeldern der Teilnehmenden besitzt und die andere Person eher erfahrene Gender TrainerIn ist.

Teilnehmende

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Gender Trainings/Seminaren sind gleichberechtigte PartnerInnen im Lehr-Lernprozess. Jede teilnehmende Person wird von den anderen Beteiligten (Teilnehmende und TrainerInnen) als Individuum akzeptiert und in ihrer Individualität und Subjektivität respektiert (Prinzip **„Akzeptanz/Respekt“**, *siehe Kasten*). Alle Beteiligten – unabhängig von ihrem Geschlecht – erhalten die gleichen Chancen, sich am Seminargeschehen zu beteiligen. Die – möglicherweise – unterschiedlichen Interessen und Lernbedürfnisse von Frauen und Männern werden in Inhalt und Gestaltung der Veranstaltung berücksichtigt (Prinzip **„Geschlechtergerechtigkeit“**).

Der Erfahrungs- und Handlungskontext der Teilnehmenden steht im Mittelpunkt des Lernengeschehens. Jeder und jede der am Seminargeschehen Beteiligten hat einen erfahrungsgeleiteten individuellen Blick auf die Wirklichkeit (Prinzip **„Konstruktivität“**). Diese wird nicht infrage gestellt, aber hinterfragt. Die Seminargestaltung ermöglicht eine Verständigung über die unterschiedlichen Sichtweisen.

Günstig für die zielgerichtete Erarbeitung von Ergebnistransfer in Gender Workshops ist es, wenn die Teilnehmenden in vergleichbaren oder sogar den gleichen Handlungsfeldern tätig sind. Im Austausch über Handlungsbedingungen und bereits vorhandene Erfahrungen mit Gender Mainstreaming-Implementierungen ergeben sich gute Lernmöglichkeiten. Das gemeinsame Lernen von Teilnehmenden aus unterschiedlichen Handlungsfeldern erfordert ein anderes methodisches Vorgehen und stärkere Interventionen durch die TrainerInnen.

Lernorte / Rahmenbedingungen

In vielen Bereichen ist es üblich, Gender Workshops als in-house-Veranstaltungen in den Räumen der veranstaltenden Betriebe oder Verwaltungen durchzuführen. Dieses Setting unterliegt der Gefahr von Störungen durch die im gleichen Gebäude stattfindenden Arbeiten. Ein Seminarraum außerhalb des Betriebes mit der notwendigen seminartechnischen Ausstattung (Beamer, Overheadprojektor, Moderationsmaterialien, Flipcharts, Pinnwände etc.) erleichtert die Konzentration auf das Seminargeschehen und ermöglicht ein störungsfreies Seminar.

Gender Trainings bzw. Gender Workshops werden mit unterschiedlicher zeitlicher Dauer angeboten. Veranstaltungen von einer Dauer von weniger als ein oder zwei Tagen haben eher den Charakter von Informationsveranstaltungen. Sinnvoll ist es Seminare mit der Dauer von zwei oder mehr Tagen durchzuführen. Eine Seminardauer von zwei Tagen kann als eine Mindestanforderung betrachtet werden, um den notwendigen Transfer auf das eigene Handlungsfeld gemeinsam erarbeiten zu können.

Methodik

Das didaktisch-methodische Prinzip von Gender Trainings/Seminaren orientiert sich an acht Prinzipien erwachsenengerechter pädagogischer Arbeit (*siehe Kasten auf der Vorseite*). Diese acht Prinzipien haben Konsequenzen in der methodischen Gestaltung der Gender Workshops¹. Die Prinzipien der **„Akzeptanz“** wie der **„Partizipation“** erfordern, dass die Erwartungen der Teilnehmenden am Beginn des Seminars erhoben werden und im Laufe des Seminars immer wieder daran angeknüpft wird. Gemeinsam wird überprüft, in wieweit die Erwartungen erfüllt wurden oder ob sie noch weiter bearbeitet werden sollten.

Das Prinzip der **„Gestalt“** bedeutet in methodischer Hinsicht, dass die einzelnen Arbeitsschritte des Workshops auf einander aufbauen und untereinander in Beziehung stehen. Das bedeutet aber auch für alle Beteiligten, dass eine selektive Teilnahme an den Trainings/Seminaren im Inte-

¹ Im Abschnitt über Teilnehmende wurden die Prinzipien ‚Akzeptanz/ Respekt‘, ‚Konstruktivität‘ und ‚Geschlechtergerechtigkeit‘ bereits erläutert.

resse der gemeinsamen Erarbeitung eines Ergebnisses nicht wünschenswert und zielführend ist. Das Prinzip der „Gestalt“ ist eng verbunden mit dem Prinzip der ‚**Transparenz**‘. Die Funktion jedes einzelnen Arbeitsschrittes soll für alle Beteiligten durchschaubar sein. Die Seminarleitungen sind gefordert, in jeder Arbeitsphase deutlich zu machen, welche Funktion der jeweilige Arbeitsschritt innerhalb des gesamten Seminargeschehens hat.

Acht Prinzipien erwachsenengerechter pädagogischer Arbeit

1. Akzeptanz / Respekt

Jede teilnehmende Person wird von den anderen Beteiligten als Individuum akzeptiert und respektiert.

2. Partizipation

Jede und jeder der Teilnehmenden hat die Möglichkeiten seine / ihre Fragen und Ideen in den Gruppenprozess einzubringen. Der Gruppenprozess wird so gestaltet, dass alle gemeinsam daran beteiligt sind.

3. Konstruktivität

Alle am Seminargeschehen Beteiligten haben einen erfahrungsgeliteten individuellen Blick auf ihre Wirklichkeit. Die Seminargestaltung ermöglicht eine Verständigung über die unterschiedlichen Sichtweisen.

4. Geschlechtergerechtigkeit

Alle Beteiligten – unabhängig von ihrem Geschlecht – haben die gleichen Chancen, sich am Seminar zu beteiligen. Die – möglicherweise – unterschiedlichen Interessen und Lernbedürfnisse von Frauen und Männern werden in Inhalt und Gestaltung der Veranstaltung berücksichtigt.

5. Transparenz

In allen Phasen der gemeinsamen Arbeit ist allen Beteiligten bekannt, was gerade geschieht und welches Ziel damit verbunden ist.

6. „Gestalt“

Der gemeinsame Prozess der Zusammenarbeit hat eine „Gestalt“. Das bedeutet, dass alle Arbeitsphasen miteinander zusammen hängen und die Veranstaltung einen gemeinsamen Anfang und ein gemeinsames Ende hat.

7. Transfer

Überlegungen zum Transfer der bearbeiteten Fragestellungen in die Alltagspraxis der Beteiligten sind Bestandteil des gemeinsamen Lernprozesses.

8. Reflexion / Evaluation

Die gemeinsame Reflexion über den Arbeitsprozess in der Gruppe ist ein wesentlicher Teil der Arbeit. Die gemeinsame Auswertung / Evaluation des Seminars ist - vor allem bei ‚train the trainer‘-Seminaren – ein genuiner Bestandteil des Seminarablaufs.

Das Prinzip der **Geschlechtergerechtigkeit** hat eine methodische Ausgestaltung von Seminaren zur Konsequenz, bei der im Seminarprozess auf die – möglicherweise – unterschiedlichen Kommunikations- und Interaktionsformen der teilnehmenden Frauen und Männer differenziert reagiert wird. Allen Teilnehmenden – Frauen wie Männern - soll es je nach ihrer Lerngeschichte und ihren Lernbedürfnissen ermöglicht werden, sich ins Seminalgeschehen einzubringen. Das wird durch den Einsatz partizipativer Methoden (Prinzip **„Partizipation“**) ebenso wie gemeinsame Reflexionsphasen (Prinzip **„Reflexion/Evaluation“**) unterstützt. Die gemeinsame Reflexion bezieht sich sowohl auf inhaltliche als auch methodische Aspekte des Seminalgeschehens.

Das Ziel von Gender Trainings/Seminaren besteht darin, Genderkompetenz so zu vermitteln, dass für den Handlungskontext der Teilnehmenden gemeinsam Umsetzungsprojekte im Sinne von Gender Mainstreaming entwickelt werden können (Prinzip **„Transfer“**). Die Gestaltung der jeweiligen Workshops wird eng an den Anforderungen aus den jeweiligen Handlungsfeldern der Teilnehmenden orientiert. Das bezieht sich vor allem auf die Phase der Umsetzung. Aber auch die Methoden zur Sensibilisierung werden je nach Zielgruppe unterschiedlich gewählt. Bei der Gender Workshops mit Führungskräften aus Organisationen oder betrieblichen Interessenvertretungen liegt der Schwerpunkt der Sensibilisierung eher auf der organisationalen Ebene des Betriebes (z.B. betriebliche Geschlechterhierarchie). Bei Workshops mit Seminarleitungen findet die Sensibilisierung vor allem über die Auseinandersetzung mit den eigenen geschlechtsbezogenen Verhaltensweisen und Zuweisungsprozessen statt. Bei anderen Seminaren mit Führungskräften werden z.B. Übungen zu ihren Einstellungen gegenüber Frauen bzw. Männern in Führungspositionen eingesetzt.