



## Dimensionen gender-sensibler Methodik und Didaktik

nach Geritt Kaschuba / Karin Derichs-Kunstmann

### 1. Dimension „Inhalte“

Kategorien	Fragestellungen
<b>Geschlechterperspektiven in der Kinder und Jugendhilfe als Thema</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Werden geschlechterbezogene Aspekte als durchgängige Querschnittsperspektive in den jugendhilferelevanten Seminarinhalten berücksichtigt?</li><li>• Welche Themen eignen sich besonders, die Gender-Perspektive zu verdeutlichen?</li><li>• Wird Gelegenheit geboten, Themen aus dem Teilnehmendenkreis von Frauen/Männern entstehen zu lassen?</li><li>• Werden Erkenntnisse der Frauen-/Mädchen-, Männer-/Jungen- und Geschlechterforschung (und der Migrationsforschung) einbezogen?</li><li>• Wird auf die Entwicklung der geschlechterdifferenzierenden und geschlechterbewussten koedukativen Ansätze in der Kinder- und Jugendhilfe eingegangen?</li><li>• Wird die Verankerung der gleichstellungspolitischen Strategie des Gender-Mainstreaming als Querschnitt integriert?</li><li>• Sind geschlechtshierarchische Strukturen sowie Prozesse des „doing gender“ im konkreten Feld der Kinder- und Jugendhilfe Thema? Werden hierarchische Strukturen hinsichtlich Migrationshintergrund und ethnisierenden Zuschreibungen thematisiert?</li><li>• Inwieweit gelingt es, bezogen auf die Fortbildungsinhalte die Kategorie Geschlecht und Geschlechterdifferenz zu thematisieren, ohne erneut festzuschreiben?</li></ul>

**Checklisten > Fachliche Umsetzung > Dimensionen gender-sensibler Methodik und Didaktik****Dimension „Inhalte“**

<b>Kategorien</b>	<b>Fragestellungen</b>
<b>Orientierung an vielfältigen Lebenswelten, Biografien</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Wird ein Zusammenhang von persönlichen Erfahrungen (etwa Diskriminierungen) der Teilnehmenden und gesellschaftlichen Zusammenhängen hergestellt?</li><li>• Werden die Seminarinhalte auf die vielfältigen Lebenswelten und Biografien von Frauen/Mädchen und Männern/Jungen unterschiedlicher Herkunft und Generation bezogen?</li><li>• In welcher Weise wird die Thematisierung der verschiedenen Lebensentwürfe und vielfältigen Weiblichkeits- und Männlichkeitsentwürfe von Frauen/Mädchen und Männern/Jungen ermöglicht?</li><li>• Werden diese vielfältigen Entwürfe in Bezug auf das Generationsverhältnis in der Kinder- und Jugendhilfe- zwischen PädagogInnen und Kindern/Jugendlichen- thematisiert?</li><li>• Welchen Stellenwert hat die Initiierung von geschlechterbezogener Selbstreflexivität im Bildungsgeschehen?</li></ul>
<b>Kommunikation und Gestaltung von Geschlechterbeziehungen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sind geschlechtergerechte Sprache und Kommunikation Fortbildungsinhalte und wird im Bildungsgeschehen darauf geachtet?</li><li>• Werden unterschiedliche „Gender-Interessen“, gesellschaftliche Standorte und „Ungleichzeitigkeiten“ im Wissen in Bezug auf den Gender-Diskurs in der Kinder- und Jugendhilfe im Bildungsgeschehen bezogen auf die Teilnehmenden thematisiert und zum Bildungsgegenstand gemacht?</li><li>• Wird geschlechterbezogene Kommunikations- und Konfliktfähigkeit im Seminar gefördert?</li><li>• Wird die Partizipation von Frauen/Mädchen und Männern/Jungen unterschiedlicher Herkunft in verschiedenen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe als zentrale Anforderung thematisiert? Und wird die Partizipation im Seminar praktiziert?</li><li>• Werden Leitungsstile unter Gender-Perspektive thematisiert (Kooperation, Enthierarchisierung etc.)?</li></ul>
<b>Transfer &amp; Handlungsorientierung</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Inwieweit werden Wissen und praktische Handlungsorientierung zur Anwendung der Gender-Perspektive auf die Arbeit vermittelt (z.B. Gender-Analyse- und Gender-Planungsinstrumente)?</li><li>• Werden gesellschaftliche und subjektbezogene Strategien in Bezug auf die Geschlechterverhältnisse entwickelt?</li></ul>



## 2. Dimension „ Leitung“

Kategorien	Fragestellungen
<b>Arbeitsteilung im Team</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Wie setzt sich das Team zusammen? Bei welchen Themen und Zielgruppen ist es wichtig, dass Mann und Frau leiten, wann treten andere Kategorien wie Generation, Migrationshintergrund, sexuelle Orientierung in den Vordergrund?</li><li>• Wie ist die Rollenklärung im Team zwischen Frauen und Männern geregelt: Wer ist zuständig für Körperarbeit, kreative Methoden, thematische Inputs, Organisatorisches?</li><li>• Gibt es Rollenflexibilität bei dem Team?</li><li>• Vergegenwärtigt sich das Team die „Vorbildrolle/Orientierungsfunktion“ als Frau/Mann in der Leitung?</li></ul>
<b>Authentizität</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Machen sich die männlichen und weiblichen Leitenden mit ihren eigenen geschlechterpolitischen, inhaltlichen Positionen und biografischen Erfahrungen sichtbar? Stellen sie authentische Leitungspersönlichkeiten unter Gender- Gesichtspunkten?</li></ul>
<b>Gender-Kompetenzen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Verfügen die Leitenden über</li><li>• geschlechtsbezogenes fachliches bzw. themenbezogenes Wissen der Kinder- und Jugendhilfe?</li><li>• Kenntnisse über theoretische Ansätze der Gleichheit, Differenz und Dekonstruktion von Geschlecht</li><li>• geschlechterbezogene Selbstreflexivität</li><li>• Methodenkompetenz – vor alle, bezogen auf die geschlechterbezogene Kommunikation und Interaktion</li><li>• geschlechtergerechte Sprache</li><li>• die Fähigkeit, bezogen auf einzelne Individuen und Situationen vorzugehen und an Ressourcen und Potenziale der Einzelnen anzuknüpfen</li><li>• Wissen um Lebenslagen, Biografien und Bildungsverläufen von Frauen/Mädchen und Männern/Jungen verschiedener Generation, ethnischer Herkunft, sozialer Schicht/Milieu</li><li>• das Wissen, dass Ungleichzeitigkeiten und unterschiedliches „Gender-Wissen“ der Teilnehmenden zu berücksichtigen sind</li><li>• ein Transferwissen in Bezug auf den beruflichen Alltag und die Fähigkeit der Vermittlung, dass die Teilnehmenden den praktischen Nutzen geschlechterbewussten Handelns erkennen?</li></ul>



### 3. Dimension „Methoden“

Kategorien	Fragestellungen
<b>Methodische Gestaltung &amp; Partizipation</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Wird von einem „ganzheitlichen“ Methodenverständnis ausgegangen, das kognitiv, körperbezogen und affektiv-emotional ansetzt und somit unterschiedliche Sinne und Vorlieben der Teilnehmenden anspricht?</li><li>• Ist ein Wechsel zwischen Interaktion, Aktion und Reflexion vorgesehen?</li><li>• Gibt es Raum für selbstorganisiertes Lernen neben dem angeleiteten?</li><li>• Wird partizipativ vorgegangen in Bezug auf die inhaltlichen und methodische Interessen der weiblichen und männlichen Teilnehmenden?</li></ul>
<b>Gender-Fokus</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Eignen sich die Methoden, um geschlechterhierarchische Strukturen und Dominanzsituationen in Seminaren aufzubrechen?</li><li>• Wird mit dem methodischen Vorgehen bewusst auf Irritation- etwa in Bezug auf Geschlechterrollen- gesetzt?</li><li>• Wird darauf geachtet, dass die eignen Potentiale den Teilnehmenden in Bezug auf „Gender-Kompetenzen“ bewusst gemacht werden?</li><li>• Werden „blinde Flecken“ in Bezug auf geschlechterbezogene Deutungs-, Wahrnehmungs- und Verhaltensmuster aufgedeckt und findet eine Motivierung der Teilnehmenden statt, sich damit konstruktiv auseinanderzusetzen?</li><li>• Ermöglichen die Methoden die Interaktion über geschlechterbezogene Inhalte der Bildungsveranstaltung?</li><li>• Wie wird methodisch eine Reflexion der Kommunikation und der Beziehungsstrukturen unter Gender-Gesichtspunkten in der Gruppe ermöglicht?</li></ul>
<b>Sozialformen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ermöglicht die Wahl der Sozialform ein Anknüpfen an Potenzialen und Erfahrungen der teilnehmenden Frauen und Männern? z.B.</li><li>• Bildung von geschlechtshomogenen Kleingruppen</li><li>• Kleingruppenbildungen nach Migrationshintergrund</li><li>• Gemischtgeschlechtliche Kleingruppen mit jeweils anschließendem Austausch im Plenum</li></ul>

**Checklisten > Fachliche Umsetzung > Dimensionen gender-sensibler Methodik und Didaktik**

<b>Sozialformen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gibt es Regeln und Verabredungen für das gemeinsame Arbeiten, die eine enthierarchisierende Partizipation an Entscheidungen und Gestaltung des Lernklimas ermöglichen?</li></ul>
<b>Medien, Materialien</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kommen unterschiedliche Lebenswelten von Frauen/Mädchen Männern/Jungen mit und ohne Migrationshintergrund vor?</li><li>• Berücksichtigt die Auswahl an Medien und Materialien die Interessen von Frauen und Männern verschiedener Herkunft und Generation?</li><li>• Wie gestaltet sich die Repräsentation der Geschlechterverhältnisse in den Medien, vermeidet sie Stereotypen oder setzt sie diese bewusst ein?</li><li>• Wird eine geschlechtergerechte Sprache verwendet?</li></ul>
<b>Planungs- und Evaluierungsinstrumente</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Werden vorab Interessen der Teilnehmenden erhoben?</li><li>• Finden Teilnehmendenbefragungen zwischendurch/am Ende der Fortbildung statt, in denen nach gender-bezogenen Aspekten gefragt wird?</li><li>• Werden Instrumente zur Selbstevaluierung der Leitung eingesetzt?</li><li>• Findet eine Reflexion bzgl. Methoden, Inhalten, Teilnehmenden, eigenem Leitungsverhalten und Arbeitsteilung, Sprache im Team statt?</li></ul>
<b>Methodenreflexion</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ist daran gedacht, auf der Metaebene Gründe für Methodenwahl, für die Leitung bestimmter Einheiten durch Frau/Mann transparent zu machen und mit den Teilnehmenden zu reflektieren?</li></ul>

**4. Dimension „Rahmenbedingungen der Bildungsarbeit“**

Kategorien	Fragestellungen
<b>Sozialer Lernraum</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Wie sind die Räume ausgestattet und gestaltet?</li><li>• Wie sind sie verfügbar bzw. wer hat Zugang zu welchen Räumen?</li><li>• Ermöglicht die Sitzordnung einen kommunikativen Austausch?</li><li>•</li></ul>
<b>Zugänge und Erreichbarkeit: Ort und Zeit</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sind Angst-Räume vermieden worden wie uneinsehbare Parkplätze oder dunkle Gänge?</li><li>• Ist die Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr oder sind Zubringerdienste gewährleistet?</li><li>• Inwieweit wird bei den Zeiten auf unterschiedliche Lebenslagen von Frauen und Männern – z.B. mit und ohne Kinder geachtet?</li><li>•</li></ul>
<b>Programme</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Wird Kinderbetreuung bei Frauen-/Männer- und gemischtgeschlechtlichen Veranstaltungen angeboten?</li><li>• Kommen Frauen und Männer verschiedener Herkunft etc. als AdressatInnen/Zielgruppen in den Ausschreibungen vor?</li><li>• Wird eine geschlechtergerechte Sprache benützt?</li></ul>
<b>Finanzielle und personale Ressourcen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Wird es ermöglicht, dass Frauen und Männer im Team arbeiten?</li><li>• Berücksichtigt der Teilnahmebeitrag die unterschiedlichen Lebenslagen und beruflichen Kontexte der Teilnehmenden?</li></ul>

**5. Dimension „Teilnehmende“**

Kategorien	Fragestellungen
<b>Zusammensetzung der Teilnehmendengruppe</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Wie wird die Zusammensetzung nach Geschlecht, Ethnizität / Migrationshintergrund, Schicht/Milieu, sexueller Orientierung, Lebensphasen und Generationen berücksichtigt?</li><li>• Wann und mit welchem Ziel werden explizite Angebote für spezifische Gruppen wie etwa männliche und weibliche Fachkräfte mit Migrationshintergrund gemacht und welche Auswirkungen hat die jeweilige Zusammensetzung auf das Bildungsgeschehen?</li><li>• Welche Lebenserfahrungen und Kompetenzen bringen sie mit sich? Über welche gender-bezogenen Vorkenntnisse, welches Wissen verfügen die Teilnehmenden?</li></ul>
<b>Zugänge zu Frauen und Männern verschiedener Herkunft und Generation</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Werden Zugänge zu weiteren Zielgruppen durch Kooperationen mit anderen Institutionen, Ämtern, (selbstorganisierten) Gruppen gesucht?</li><li>• Wie werden Frauen und Männer, mit und ohne Migrationshintergrund etc. in Ausschreibungen angesprochen?</li><li>• Inwieweit berücksichtigt die Fortbildung die jeweiligen Ausgangsbedingungen von Frauen und Männern?</li></ul>
<b>Beziehungen in der Gruppe</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Welche Rollenverteilungen und Beziehungen unter Frauen und unter Männern (mit und ohne Migrationshintergrund, verschiedener Generationen etc.) und zwischen Frauen und Männern werden sichtbar- etwa in Bezug auf Macht, Verantwortung, Fürsorge, Bezugnahme?</li><li>• Wann bietet es sich an, geschlechterbezogene, ethnische Zuschreibungen in der Interaktion und Kommunikation im Bildungsgeschehen aufzudecken und zu thematisieren?</li></ul>
<b>Gender-bezogene Interessen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Inwieweit wird die die Artikulation von Bedürfnissen und Interessen der teilnehmenden Frauen und Männern ermöglicht, so dass diese die Verantwortung für sich und die eigenen Interessen übernehmen können?</li><li>• Werden diese Interessen wahr und in den Ablauf aufgenommen? Wird darauf geachtet, dass sie nicht als „geschlechtsspezifische“ Interessen gewertet werden?</li><li>• Welche Möglichkeiten werden geschaffen, die Betroffenen als Frau/Mann unterschiedlicher Herkunft, Generation etc. auf dem</li></ul>



Checklisten > Fachliche Umsetzung > Dimensionen gender-sensibler Methodik und Didaktik

**Gender-  
bezogene  
Interessen**

Hintergrund der eigenen Biografie und der gesellschaftlichen Ausgangsbedingungen und damit zusammenhängenden Interessen an dem Geschlechterthema zu thematisieren?

- Inwieweit gelingt es, ein Klima zu schaffen, in dem das jeweilige geschlechterbezogene Selbstverständnis und die Grenzen der Einzelnen respektiert werden?

Quelle:

Geschlechtergerechte Didaktik in der Fort- und Weiterbildung. Eine Handreichung für die Praxis, verfasst von Dr. Gerrit Kaschuba, Forschungsinsitut tifs e.V. Tübinger Institut für frauenpolitische Sozialforschung

Bestellung: [info@fobiglienicke.verwalt-berlin.de](mailto:info@fobiglienicke.verwalt-berlin.de), 030 / 48 48 1-121