



Leitfaden zur Anwendung geschlechtergerechter Methodik und Didaktik¹ I:

Fünf Dimensionen geschlechtergerechter Didaktik:

Dimension „Teilnehmende“	<p>In Bezug auf die Teilnehmenden gilt es den Blick auf die Individuen freizugeben und nicht die Lerngruppe als geschlossenes Konstrukt zu begreifen, Damit sind die verschiedenen Lebenswelten unter Frauen und Männern aufgrund von Migrationshintergrund / Ethnizität, sozialer Schicht/Milieu, Generation, sexueller Orientierung, mit und ohne Behinderung etc. (Diversity Kategorien, A.B.) zu berücksichtigen und ihre Interessen wahrzunehmen. Das kann bedeuten, bei der Planung Bezug auf Untersuchungen von Lebenswelten und Interessen der Teilnehmenden zu nehmen und dabei auch deren Gender Bias zu reflektieren. Des Weiteren sind Ungleichzeitigkeiten zwischen verschiedenen Gruppen der teilnehmenden Frauen und Männer in der theoretischen und politischen Auseinandersetzung mit den Geschlechterverhältnissen zu berücksichtigen.</p> <p>Diese fünf Dimensionen geschlechtergerechter Didaktik korrespondieren miteinander und befinden sich idealiter in einer dynamischen Balance. Es geht dabei nicht um eine perfekte, starre formale Berücksichtigung aller Dimensionen zu jeder Zeit, sondern einzelnen Dimensionen treten je nach Zeitpunkt, Situation und Kontext stärker in den Vordergrund bzw. sollten intensiver beachtet werden. Geschlechtergerechte Didaktik wird dann praktiziert, wenn im Bildungsgeschehen die fünf Dimensionen immer wieder wirksam werden.</p>
Dimension „Inhalte“	<p>Es gilt, vorhandene Konzepte in Bezug auf die Thematisierung von Geschlechterverhältnissen, verschiedenen Lebenswelten und Interessen von Frauen /Mädchen, Männern/Jungen zu analysieren und die Geschlechterperspektiven in die Inhalte zu integrieren.</p>
Dimension „Methodik“	<p>Die methodische Gestaltung bezieht unterschiedliche Interessen und Ausgangsbedingungen verschiedener männlicher und weiblicher Teilnehmender ein. Methoden berücksichtigen die Geschlechterverhältnisse und geschlechterbezogenen Konstruktionen in der Kommunikation und Interaktion und können unterschiedliche Perspektiven erfahrbar machen. Dazu gehören partizipative und auf Reflexion zielende Methoden sowie ein Wechsel der Sozialformen wie geschlechtshomogene und – heterogene Gruppen und Plenum.</p>
Dimension „Leitende“	<p>Das Leitungshandeln erfordert Sensibilität und Reflexion eigener geschlechterbezogener Verhaltensweisen und das Ausprobieren bzw. Weiterentwickeln eines geschlechtersensiblen Leitungshandelns und – verhaltens.</p>
Dimension „Rahmenbedingungen“	<p>Unter Gestaltung der Rahmenbedingungen fällt die Planung der Veranstaltungen, die die Lebens- und Arbeitsbedingungen von teilnehmenden Frauen und Männern berücksichtigen muss: das betrifft die Zeitstruktur, räumliche Erreichbarkeit und Raumgestaltung. Dazu</p>

¹ Die Checkliste geht zurück auf die Broschüre „Geschlechtergerechte Didaktik in der Fort- und Weiterbildung“ Senatsverwaltung für Bildung Jugend und Sport, Berlin, 2000. Verfasst von Dr. Gerrit Kaschuba, Forschungsinstitut tifs e.V., Berlin, April 2006 Verantwortlich: Claudia Lutze, Jugendbildungsstätte Jagdschloss Glienicke



	gehören aber auch geschlechtergerechte Ansprachekonzepte in Programmen und Ausschreibungen.
--	---



Die Dimensionen im Einzelnen²

1. Dimension „Teilnehmende“

Zusammensetzung der Teilnehmendengruppe	<p>Wie wird die Zusammensetzung nach Geschlecht, Ethnizität / Migrationshintergrund, Schicht/Milieu, sexueller Orientierung, Lebensphasen, Generationen berücksichtigt?</p> <p>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?</p> <p>Welche Lebenserfahrungen und Kompetenzen bringen sie mit sich? Über welche gender-bezogenen Vorkenntnisse, welches Wissen verfügen die Teilnehmenden?</p>
Zugänge zu Frauen und Männern verschiedener Herkunft und Generation	<p>Werden Zugänge zu weiteren Zielgruppen durch Kooperation mit anderen Institutionen, Ämtern (selbstorganisierten) Gruppen gesucht?</p> <p>Wie werden Frauen und Männer – mit und ohne Migrationshintergrund ect. – in Ausschreibungen angesprochen?</p> <p>Inwieweit berücksichtigt die Fortbildung die jeweiligen Ausgangsbedingungen von Frauen und Männern?</p>
Beziehungen in der Gruppe	<p>Welche Rollenverteilungen und Beziehungen unter Frauen und Männern (mit und ohne Migrationshintergrund, verschiedener Generationen ect.) und zwischen Frauen und Männern werden sichtbar – etwas in Bezug auf Macht, Verantwortung, Fürsorge?</p> <p>Wann bietet es sich an, geschlechter-bezogene, ethnizierende Zuschreibungen in der Interaktion und Kommunikation im Bildungsgeschehen aufzudecken und zu thematisieren?</p>
Gender-bezogenen Interessen	<p>Inwieweit wird 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?</p> <p>Werden diese Interessen wahr- und in den Ablauf aufgenommen? Wird darauf geachtet, dass sie nicht als „geschlechtsspezifische „ Interessen gewertet werden?</p> <p>Welche Möglichkeiten werden geschaffen, die Betroffenheit als Frau/Mann unterschiedlicher Herkunft, Generation ect. Auf dem Hintergrund der eigenen Biografie und der gesellschaftlichen Ausgangsbedingungen und damit zusammenhängenden Interessen an dem Geschlechterthema zu thematisieren?</p> <p>Inwieweit gelingt es, ein Klima zu schaffen, in dem das jeweiligen</p>

²

Die Checkliste geht zurück auf die Broschüre „Geschlechtergerechte Didaktik in der Fort- und Weiterbildung“ Senatsverwaltung für Bildung Jugend und Sport, Berlin, 2000.
Verfasst von Dr. Gerrit Kaschuba, Forschungsinstitut tifs e.V., Berlin, April 2006
Verantwortlich: Claudia Lutze, Jugendbildungsstätte Jagdschloss Glienicke.



	geschlechterbezogenen Selbstverständnis und die Grenzen der Einzelnen respektiert werden?
--	---

2. Die Dimension „Inhalte“

Geschlechterperspektiven in der Kinder- und Jugendhilfe als Thema	<p>Werden geschlechterbezogenen Aspekte als durchgängige Querschnittsperspektive in den jugendhilferelevanten Seminarinhalten berücksichtigt?</p> <p>Welche Themen eignen sich besonders, die Gender-Perspektiven zu verdeutlichen?</p> <p>Wird Gelegenheit geboten, Themen aus dem Teilnehmendenkreise – von Frauen und Männern – entstehen zu lassen?</p> <p>Werden Erkenntnisse der Frauen- /Mädchen- Männer-/Jungen- und Geschlechterforschung (und der Migrationsforschung) einbezogen?</p> <p>Wird auf die Entwicklung der geschlechterdifferenzierenden und geschlechterbewussten koedukativen Ansätze in der Kinder- und Jugendhilfe eingegangen?</p> <p>Wird die Verankerung der gleichstellungspolitischen Strategie des Gender Mainstreaming als Querschnitt integriert?</p> <p>Sind geschlechtshierarchische Strukturen sowie Prozesse „doing gender“ im konkreten Feld der Kinder- und Jugendarbeit Thema? Werden hierarchische Strukturen hinsichtlich Migrationshintergrund und ethnisierenden Zuschreibungen thematisiert?</p> <p>Inwieweit gelingt es, bezogen auf die Fortbildungsinhalte die Kategorie Geschlecht und Geschlechterdifferenz zu thematisieren, ohne erneut festzuschreiben?</p>
Orientierung an vielfältigen Lebenswelten, Biografien	<p>Wird ein Zusammenhang von persönlichen Erfahrungen (etwa Diskriminierungen) der Teilnehmenden und gesellschaftlichen Zusammenhängen hergestellt?</p> <p>Werden die Seminarinhalte auf die vielfältigen Lebenswelten und Biografien von Frauen / Mädchen und Männern / Jungen unterschiedlicher Herkunft und Generation bezogen?</p> <p>In welcher Weise wird die Thematisierung der verschiedenen Lebensentwürfe und vielfältigen Weiblichkeits- und Männlichkeitsentwürfe von Frauen / Mädchen und Männern /Jungen ermöglicht?</p> <p>Werden die vielfältigen Entwürfe in Bezug auf das Generationenverhältnis in der Kinder- und Jugendhilfe – zwischen Pädagoginnen / Pädagogen und Kindern/Jugendlichen thematisiert?</p> <p>Welchen Stellenwert hat die Initiierung von geschlechterbezogener Selbstreflexivität im Bildungsgeschehen?</p>
Kommunikation und Gestaltung von Geschlechterbeziehungen	<p>Sind geschlechtergerechte Sprache und Kommunikation Fortbildungsinhalte und wird im Bildungsgeschehen darauf geachtet?</p>



	<p>Werden unterschiedlichen „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 Bearbeitungsgegenstand?</p> <p>Wird geschlechterbezogene Kommunikations- und Konfliktfähigkeit im Seminar gefördert?</p> <p>Wird die Partizipation von Frauen/Mädchen und Männern/Jungen unterschiedlicher Herkunft in verschiedenen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe als zentrale Anforderung thematisiert? Und wird Partizipation im Seminar praktiziert?</p> <p>Werden Leitungsstile unter Gender-Perspektiven thematisiert?</p>
Transfer und Handlungsorientierung	<p>Inwieweit werden Wissen und praktische Handlungsorientierung zur Anwendung der Gender-Perspektiven auf die Arbeit vermittelt? (z.B. Gender-Analyse und Gender-Planungsinstrumente?)</p> <p>Werden gesellschaftliche und subjektbezogene Strategien in Bezug auf Geschlechterverhältnisse entwickelt?</p>

3. Die Dimension „ Methoden“

Methodische Gestaltung und Partizipation	<p>Wird von einem „ganzheitlichen“ Methodenverständnis ausgegangen, das kognitiv, körperbezogen und affektiv-emotional ansetzt und somit unterschiedliche Sinne und Vorlieben der Teilnehmenden anspricht?</p> <p>Ist ein Wechsel zwischen Interaktion und Aktion und Reflexion vorgesehen?</p> <p>Gibt es Raum für selbstorganisiertes Lernen neben dem angeleiteten?</p> <p>Wir partizipativ vorgegangen in Bezug auf inhaltliche und methodische Interessen der weiblichen und männlichen Teilnehmenden?</p>
Gender –Fokus	<p>Eignen sich die Methoden, um geschlechtshierarchische Strukturen und Dominanzsituationen in Seminaren aufzubrechen?</p> <p>Wird mit dem methodischen Vorgehen bewusst auf Irritation – etwas in Bezug auf Geschlechterrollen – gesetzt?</p> <p>Wird darauf geachtet, dass die eigenen Potenziale den Teilnehmenden in Bezug auf „Gender-Kompetenzen“ bewusst gemacht werden?</p> <p>Werden „blinde Flecken“ in Bezug auf geschlechterbezogene Deutungs-, Wahrnehmungs- und Verhaltensmuster aufgedeckt und findet eine Motivierung der Teilnehmenden statt, sich damit konstruktiv auseinanderzusetzen?</p> <p>Ermöglichen die Methoden die Interaktion über geschlechterbezogene Inhalte der Bildungsveranstaltung?</p> <p>Wie wird methodisch eine Reflexion der Kommunikation und der</p>



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

4. Die Dimension „Leitung“

Arbeitsteilung im Team	<p>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?</p> <p>Wie ist die Rollenklärung im Team zwischen Frauen und Männern geregelt: wer ist zuständig für Körperarbeit, kreative Methoden, thematische Inputs, Organisatorisches?</p> <p>Gibt es eine Rollenflexibilität im Team?</p> <p>Vergegenwärtigt sich das Team „die Vorbildrolle! /Orientierungsfunktion als Frau / Mann in der Leitung?</p>
------------------------	---



Authentizität	Machen sich die männlichen und weiblichen Leitenden mit ihren eigenen geschlechterpolitischen, inhaltlichen Positionen und biografischen Erfahrungen sichtbar? Stellen sie authentische Leitungspersönlichkeiten unter Gender-Gesichtspunkten dar?
Gender-Kompetenzen	Verfügen die Leitenden über <ul style="list-style-type: none">- geschlechterbezogenes fachliches bzw. themenbezogenes Wissen der kinder- und Jugendhilfe- Kenntnisse über theoretische Ansätze der Gleichheit, Differenz und De-Konstruktion von Geschlecht- Geschlechterbezogene Selbstreflexion- Methodenkompetenz – vor allem bezogen auf die geschlechterbezogene Kommunikation und Interaktion- Geschlechtergerechte Sprache- Die Fähigkeit, bezogen auf einzelnen Individuen und Situationen vorzugehen und an Ressourcen und Potenzialen der Einzelnen anzuknüpfen- Wissen um Lebenslagen, Biografien und Bildungsverläufen von Frauen/Mädchen und Jungen(Männern verschiedener Generationen, ethnischer Herkunft, sozialer Schicht / Milieu- Das Wissen, das Ungleichzeitigkeiten und unterschiedliches „Gender-Wissen“ der Teilnehmenden zu berücksichtigen sind- Ein Transferwissen in Bezug auf den beruflichen Alltag und die Fähigkeit der Vermittlung, das die Teilnehmenden den praktischen Nutzen geschlechterbewussten Handelns erkennen?

5. Dimension „Rahmenbedingungen der Bildungsarbeit“

Sozialer Lernraum	Wie sind die Räume ausgestattet und gestaltet? Wie sind sie verfügbar bzw. wer hat Zugang zu welchen Räumen? Ermöglicht die Sitzordnung einen kommunikativen Austausch?
Zugänge und Erreichbarkeit: Ort und Zeit	Sind Angst-Räume vermieden worden wie uneinsehbare Parkplätze oder dunkle Gänge? Ist die Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr oder sind Zubringerdienste gewährleistet? Inwieweit wird bei den Zeiten auf unterschiedliche Lebenslagen von Frauen und Männern – z.B. mit und ohne Kinder – geachtet?
Programme	Wird Kinderbetreuung bei Frauen-/Männer- und gemischtgeschlechtlichen Veranstaltungen angeboten? Kommen Frauen und Männer verschiedener Herkunft etc. als AdressatInnen/Zielgruppen in den Ausschreibungen vor? Wird eine geschlechtergerechte Sprache benützt?
Finanzielle und personale Ressourcen	Wird es ermöglicht, dass Frauen und Männer im Team arbeiten?



	Berücksichtigt der Teilnahmebeitrag die unterschiedlichen Lebenslagen und beruflichen Kontexte der Teilnehmenden?
--	---