

Gender Training



„Man muss bei Gender ansetzen, um Gender zu demontieren“
Judith Lorber, 2004



Protokoll zum Thema

Gender_Didaktik_Training

vom 31. Jul - 01. Aug 2014

Trainerin Melanie Bittner

M.A. Gender Studies (2. Fachsemester)
Seminar zu Gender Training
Leitung: Dr. phil. Marion Mangelsdorf

Protokollantin: Dania Farfán Torres
Sommersemester 14



Einleitung

Dieses Broschüre-Protokoll ist im Rahmen des Seminars Gender_Didaktik_Training von Melanie Bittner verfasst. Gender Training (GT) im Studiengang Gender Studies ist eine Förderung des Theorie-Praxis-Transfers. In diesem Seminar sollen spezifische Aspekte von GT diskutiert und erarbeitet werden. Diese Aspekte versuchen, die folgenden Fragen zu antworten: **Was sind die Ziele des GTs? Wie kann man in GTs erklären und argumentieren? Was sind die Bausteine für GTs? Wie kann man sie entwickeln? Wie kann Lernen in GTs gelingen?**

Die Gender Studies-Studierenden haben an diesem Seminar aktiv teilgenommen und Reflektionen auf einer Metaebene durchgeführt. Aus diesem Grund versucht diese Broschüre die wichtigsten Aspekte von GTs genauso wie die Methoden und ihre Auswirkungen, die im Seminar GT benutzt werden, zu beschreiben.



Gender Training

Definition

Gender Training wird als die Vermittlung von Gender Kompetenzen definiert. GT hat besondere Ziele, die durch die Vermittlung und Vertiefung der Gender Kompetenzen erreicht werden müssen. Man versteht Gender Trainings auch als Beiträge zu Lernprozessen, die Einstellungs- und Verhaltensveränderungen zum Ziel haben. Diese stellen den Raum für Veränderungen zur Verfügung und tragen die Verantwortung für nachhaltige Wirkung.

Entstehung und Weiterentwicklung

Die gendertheoretischen Grundlagen und Fachwissen für die GTs kommen aus der Geschlechter- und Frauenforschung. GTs wurden zuerst in der Entwicklungszusammenarbeit als Praxisfeld durchgeführt. Ein wichtiger Motor zur Verbreiterung der Trainings war/ ist Gender Mainstreaming mit seinen frauenpolitischen Wurzeln. Genauso ist die Frauenbildung ein pädagogisches Handlungs- und Experimentierfeld für die GTs.

Zielgruppen der Gender Trainings

- MitarbeiterInnen und/oder Führungskräfte, Leitungspersonal von Organisationen
- Genderbeauftragte
- Lehrkräfte
- Studierende (im Rahmen von Bildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen an Universitäten)



Gender Kompetenzen

Diese Gender-Kompetenzen ermöglichen eine Personal-, Sozial-, Fach-, Feld- und Methodenreflektion und genauso einen Personal-, Sozial-, Fach-, Feld- und Methodenaustausch:

Wissen

Durch GT macht man Heteronormativität sichtbar. Eine wichtige Aufgabe von GT ist die Begriffserklärung genauso wie die Diskussion über Relevanz vs. Aktualität.

Wollen

GT fördert die Selbstreflexion, motiviert und erweckt Interesse der TeilnehmerInnen und überzeugt sie, dass Gender aktuell und Relevant ist.

Können und Dürfen

In GT werden verschiedene alltägliche Beispiele benutzt. Diese fördern die Implementierung von Genderaspekten in eigenem Leben.

Gender Training



Genderaspekte-Didaktik

Lernen als konstruktivistischer Prozess

Alltägliches Wissen und Erfahrungen sind lebenswert.

Subjektorientiertes Lehren

Man sieht die Anderen, die TeilnehmerInnen als ExpertInnen an. Sie haben schon viel Wissen, das wissenschaftlich sein kann oder nicht.

Handlungsorientierung

GT fördert die aktive Beteiligung der TeilnehmerInnen, bzw. Anwendungsbeispiele, fachbezogene Vermittlung, usw.

Prozessorientierung

Flexibilität während des Trainings.

Übung

Gruppenarbeit

Verlauf:

3 Gruppen bilden. Jede Gruppe muss die folgende Frage antworten:

Was sind die Ziele von Gender-Trainings?

10 Minuten Vorbereitung. Danach stellt je Gruppe das Ergebnis und ergänzt sich.

Benötigtes Material:

Moderationskarten in verschiedenen Größen und Farben, Filzschreiber

Ziel:

Nach der Vorstellung aller Gruppen benutzt die/der TrainerIn die Info/das Wissen der TeilnehmerInnen (TN), um vorzustellen, **welche Dimensionen, Ziele, Phasen und didaktischen Aspekte Gender Trainings enthalten.**

Diese Übung erkennt das Wissen der TN. Man kann sie als Themenbearbeitung anwenden.



Genderreflektierte Didaktik

Durch GT muss die Qualität von Reflektionskriterien sehr hoch sein und die folgenden Eigenschaften haben:

Gendersensibilität: Ein anerkennender und gleichberechtigter Umgang mit der Vielfalt von Menschen.

Geschlechtergerechtigkeit: Frauen und Männer sprachlich sichtbar machen.

Gleichstellungsorientiertheit: Abbau der Geschlechterstereotype in (Aus-) Bildung und Kultur.



Dimensionen von GT

Makrodimension

Programmplanung

Ankündigung

Rahmenbedingungen

Evaluation (Extern)

Mikrodimension

Ziele-Inhalte definieren

Methoden definieren

Materialien, Medien auswählen und ordern

Definition der zu verwendenden Sprache

Feedback und Evaluation von TN und TrainerInnen
(Team)



Phasen des Gender Training

Was ist hilfreich? Was ist angenehmes Lehren und Lernen?

Orientierung

- Gute Vorbereitung: Eine gute Recherche über die Themen, die mit Gender zu tun haben, die vorher bereits erarbeitet wurden und mit denen die Zielgruppe umgeht.
- Zuerst im Team -oder allein- Brainstorming machen.
- Überlegung „Was soll während des GTs passieren, was nicht?“ Maßnahmen dafür/dagegen vorsehen.
- Entscheidung über den Bedarf an Regeln (mit Jugendlichen ja, mit Erwachsenen ggf.). Während des GTs kann man auch sagen, welche Umgebung man sich wünscht.
- Herstellung des Programms (**Mikrodimension**): Für jede Einheit ist die Überlegung über Sozialform der Arbeit, Themenfindung, die Nutzung von Energizer-Spielen, Art von Evaluation/Feedback (für jede Einheit oder allgemein?) notwendig.

Beim Training

Allgemein Sicherheit geben und Offenheit bewahren.

1. Begrüßung

Programm vorstellen - Mögliche Regelungen
Anregungen machen - Vertrauen herstellen

2. Kennenlernen

Die/der TrainerIn entscheidet wie wichtig das ist

3. Themeneinstieg – Themenbearbeitung

Dafür kann man 3 methodische Inhaltsbearbeitungen

anwenden: **Input, Sensibilisierung und**

Handlungsorientierung

Die Gender Trainings werden meist auf den Bedarf der Zielgruppe zugeschnitten. Aber Gender ist immer ein explizites Thema, nicht nur Querschnittsthema oder didaktisches Reflektionskriterium.



a. Input:

Die theoretischen Inputs können z.B. nach einer Sensibilisierungsübung angewendet werden, um ein Thema zu vertiefen oder um nach einer Themenbearbeitungsübung der TN das Thema zu ergänzen. Die Inputs zeigen auch die Spanne der Wissensstände der TN, das Thema kann für einige sehr bekannt und für andere vollkommen neu sein.

Die Überlegung für die Anwendung von Inputs ist: Was ist praktisch, um das Thema zu bearbeiten: eine Dynamik durchzuführen? Visualisierung von Bildern zu diskutieren? Oder einen Vortrag zu halten?

Eine Übungsempfehlung ist:

Gender-QUIZ

b. Sensibilisierung:

Sensibilisierungsübungen haben das Ziel, Heteronormativität wahrzunehmen und zu reflektieren, wie Geschlechterverhältnisse und -hierarchien im Alltag wahrgenommen werden können.

Diese Übungen sind als Einstieg dazu gedacht, eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen und daher die Möglichkeit zu geben, Ängste und Vorbehalte gegenüber dem Thema Gender abzubauen.

Einige Beispiele für Sensibilisierungsübungen:
Biographie erarbeiten /
Beobachtungen / Teamaufgaben /
Eierflugmaschine bauen / Planspiele:
Verhalten in einer Situation /
Erfahrungsübung „Blue Eye“: Wie verhalten sich Menschen, wenn die Anderen diskriminiert werden /
Privilegien-Test

c. Handlungsorientierung

Diese Übungen haben das Ziel die Heteronormativität sichtbar zu machen und sie zu kritisieren und zu entnaturalisieren. Einzelne Gender-Analyse-Instrumente werden anhand der Alltags- und Praxisbeispiele der TN trainiert.

Dazu kann man verschiedene Methoden verwenden, z.B. Gruppenarbeit, Brainstorming, Stationen, Präsentation durch TN, Rollenspiele, Texte, Plakate basteln, Collage herstellen, Standbilder, „Theater der Unterdrückten“: Handeln wechseln / die Person, die echt den Konflikt erlebt hat, nimmt am Auftritt teil.

Diese drei Teile oder Phasen der GTs kann man nicht strikt trennen und einzeln bearbeiten. Die/der LeiterIn entscheidet wie und wann sie kombiniert werden müssen.



+ Doing Gender

Übung - Rollenspiel

Verlauf:

3 Freiwillige werden von den anderen TN getrennt und bekommen die Anweisung: „Stellt euch eine Situation vor, die mit einem Kind zu tun hat. Ihr wählt euer Geschlecht und wie die Situation zu spielen ist, aber ohne zu sprechen“ Sie haben 3 Minuten Vorbereitungszeit. Die ZuschauerInnen bekommen die Anweisung: „Während des Auftritts überlegt ihr, worum es geht? Wer ist wer? Welche Merkmale sagen uns, dass dies oder das jeweils eine Frau, ein Mann oder ein Kind ist?,,

Nach der Vorstellung diskutiert man über Stereotypen, Doing Gender und die jeweilige Gender-Dekonstruktion. Man vergleicht auch die Antworten der ZuschauerInnen mit der ursprünglichen Idee der SchauspielerInnen. Was ist zugeschrieben worden? Was wurde von den SchauspielerInnen mit Absicht so gemacht? Welche Stereotypen wurden von ihnen vertreten?

Ziel:

Diskussion und Entnaturalisierung der eigenen Vorurteile, Stereotypen und Beschreibung der Geschlechterverhältnisse beim Doing Gender.

Reflektion auf Metaebene:

Diese Übung kann man auch als Einleitung anwenden, um Gender Begriffe zu erklären und um über die Institutionalisierung von Doing Gender zu diskutieren, beispielsweise:
Recht: Vorname – Personenstand – Ehe
Räume: Toilette – Wickeltische – Straßenschilder
Körper: Stimme- Beweglichkeit – Kraft
Konstruktion von Gender : Normen - Bilder - Strukturen - Interaktion

Um Doing Gender zu betrachten, kann man auch als Impuls Bilder, Statistiken oder Experimente vorstellen. Die TN können auch Aufgaben machen, z.B. die Beobachtung der Kleidungs- und Spielzeugaufteilung, die Beobachtung von Menschen auf der Straße, u.a.



Methodenkoffer

Weitere Übungen/Beispiele für GTs



Positionierungsübung

Verlauf:

Alle stehen auf. Die/der TrainerIn liest verschiedene Aussagen vor. Die TN sollen diese mit ihrer Bewegung zustimmen oder nicht. Die/der TrainerIn zeigt welches Extrem für Zustimmung und für Nicht-Zustimmen steht und wo die Mitte für Zweifel oder andere Meinung ist. Nach jeder Aussage und folgender Bewegung fragt die/der TrainerIn eine oder zwei der TN warum sie diese Position eingenommen haben. Man kann auch fragen, wer noch etwas dazu sagen möchte.

Die Aussagen sind allgemein über alltägliche Genderaspekte z.B.: „Ein Gender-Team muss zumindest von einem Mann und einer Frau gebildet werden“, „Die Lehrmethoden müssen unterschiedlich für Jungen und Mädchen sein“. Die *Reflektion* nach den Antworten kann bspw. anhand der folgenden Fragen durchgeführt werden: Was bringt uns ein Gender-Team? Verstärkt dieses Bedürfnis nach einem Mann-Frau-Team geschlechtliche Stereotypen, bzw. dass Mann und Frau grundsätzlich unterschiedlich sind?

Runde: 5-6 Fragen

Zeit: 20 – 30 Minuten

Ziel: Einstieg ins Thema und Sensibilisierung.

Benötigtes Material: Mehr als 5-6 Fragen bereit haben, es hängt von den TN ab, welche Fragen notwendig oder nicht sind.

Gender-Quiz

(in Anlehnung an das Jeopardy-Quiz-Format)

Die/der TrainerIn unterteilt das Quiz in Fragecluster, z.B. Recht – Bildung – Arbeit – Familie - Medien Geschichte – Theorie. Diese Fragen versuchen Theorie und Praxis zu verschmelzen. Die Struktur kann aus Multiple choices und/oder offenen Fragen bestehen. Die Fragen haben verschiedene Werte (Schwierigkeiten), die mit Punkten (100-200-300) dargestellt werden.

Verlauf:

Gruppen bilden. Je. Gruppe mindestens 3 Personen. Je Frage kann je Gruppe auswählen von welchem Wert ihre Frage ist. Wenn sie richtig antwortet, bekommt sie die jeweiligen Punkte. Nach jeder Frage bzw. Antwort ergänzt die/der TrainerIn diese Info und vertieft dieses Wissen.

Runden: variabel

Zeit: variabel

Variation: Das Quiz kann auch als Einzelarbeit in Form eines Fragebogens bearbeitet werden

Ziel: Austausch, Vermitteln und Vertiefung des Wissens.

Benötigtes Material: Man kann eine Tafel benutzen, um die Punkte aufzuschreiben. Das Quiz kann als eine Präsentation bereitgehalten werden und es können mehr Fragen vorbereitet werden, als geplant sind, um genutzt zu werden. Es hängt von den TN ab, welche Fragen notwendig sind oder nicht.

Mindmap

Verlauf:

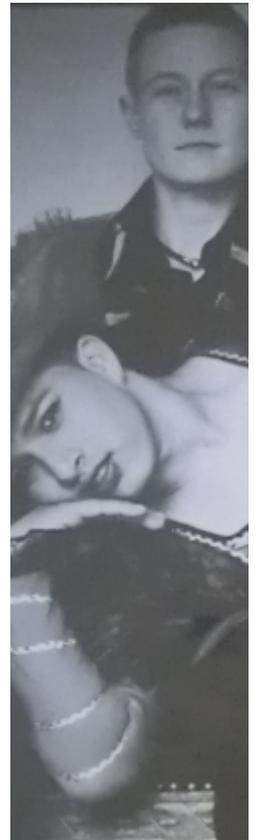
Die/der LeiterIn stellt 3 Fragen, bspw.: Wer bin ich, was macht mich aus? Welchen Gruppen fühle ich mich zugehörig? Was hat mein Leben und meine Chancen geprägt? Sie/er klebt ein Flipchartpapier mit den Fragen dahin, wo alle TN sie sehen können. Die TN bekommen Papier und Stifte und die Anweisung: „Beginnt eine „Mindmap“ mit eurem Name in der Mitte des Blattes und notiert jetzt alle Ideen, Gedankenblitze, Assoziationen, einfach alles was euch zu diesen Fragen einfällt“. Für diese Aufgabe haben sie 5 Minuten Zeit.

Danach nennt die/der TrainerIn eine Kategorie (z.B: Religion, Ethnie, Gender, Familie, usw.). Die TN, die von der Kategorie betroffen sind, stehen auf. Die/der TrainerIn klassifiziert die Kategorien nach den Zustimmungen. Am Ende diskutiert man über die Erfahrung: Welche Kategorien sind von draußen gegeben? Welche Kategorien haben schon den Schutz des Staats? Welche Kategorien können gesammelt werden? Etc.

Zeit: 30 Minuten

Ziel: Die Intersektionalität zwischen Kategorien erklären. Es ist auch eine Übung, die einen persönlichen Moment erlaubt, um über die eigene Identität nachzudenken und danach zu sehen, mit wie vielen anderen Leuten man dieselben Eigenschaften teilt oder nicht teilt.

Benötigtes Material: Ein Stück Papier A4 oder A3 und Stifte für jeden TeilnehmerIn, Moderationskarten für die Kategorien und Flipchartpapier für die Fragen.



+ Speeddating

Speeddating ist eine Interaktionsübung, die die Rahmenbedingungen schafft, um in Kurzer Zeit mit vielen Menschen ins Gespräch zu kommen. Außerdem hat sie den Vorteil, dass ein Gespräch zu Zweit Sicherheit und Motivation bringt.

So geht's:

Zu Zweit stehen die TN gegenüber oder sitzen an einem Tisch zusammen und bekommen die Anweisung, dass sie eine Frage bekommen werden und dass sie 2 Minuten mit ihrer/ihrer PartnerIn darüber zu sprechen haben. Nach dieser Zeit fragt die/der TrainerIn, ob jemand etwas über die Frage mit den Anderen teilen möchte. Sie/er kann auch das Thema vertiefen. Nachdem alle 5 oder 6 Runden gemacht wurden, diskutiert man über die betrachteten Themen und macht eine Überleitung mit der Vertiefung des gewünschten Themas.

Zeit: Variabel.

Runden: 5-6 bzw. Fragen. Für je Frage 1,5 – 2 Minuten.

Mögliche Fragen: **Warum findest du es wichtig, über Gender zu sprechen? Welche Rolle spielt Gender in deinem Fach? Wie viele Geschlechter sind dir bekannt? Welche Fälle der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sind dir bekannt? Sollte Elternzeit für Väter in Deutschland verpflichtend sein?** Diese Fragen sollten so gestaltet werden, dass die TN Schritt für Schritt ins Thema kommen.

TN-Zahl: Mindestens 8 Personen.

Ziel:

Einstieg in ein Thema und gleichzeitig als Kennenlernen.

Benötigtes Material: Man kann eine Glocke oder einen Wecker benutzen.

Andere Übungen

Tanzen und Reden

Mit Musik müssen die TN durch den Raum laufen. Wenn die Musik angehalten wird, bleiben sie stehen und sprechen mit der bei ihnen nächsten Person. Sie entscheiden wer die/der ZuhörerIn ist. Danach sagt die/der TrainerIn ein Thema, über das geredet wird. Diese Übung kann man z.B. dazu verwenden, Erklärungen von Definitionen zu üben oder einfach um zu zweit über ein Thema zu diskutieren.

Gruppearbeit mit Plakaten

Die TN bilden so viele Gruppen wie Fragen. Jede Gruppe bekommt ein Flip-chart mit einer Frage und Filzstifte, um die Frage zu beantworten - aber ohne zu sprechen. Nach einigen Minuten tauschen die Gruppen. Dies passiert so viele Male, bis alle Gruppen alle Fragen beantwortet haben. Danach diskutiert man über die Antworten. Was findet die Gruppe interessant an den Antworten anderer Gruppen oder an den TN von ihrer eigenen Gruppe? Man kann auch über die Strategie der Gruppe sprechen, die eigenen Ideen zu kommunizieren.



Allgemeine Eigenschaften der Methoden

1. Setting des Lernens

Einzelarbeit: Kurze Zeit - wenige Fragen
In PartnerInnenarbeit
In kleinen Gruppen
Plenum: bis zu 15-16 Personen

2. Moderieren und lernen

Selbstständig

3. Stark Strukturiert aber auch flexibel

Offen, mit spannenden Instrumenten
diskutieren

4. Kognitive, Emotionale und Interaktive Lernformen

Die Übungen kombinieren auch Bewegung und
Kreativität

5. Alles was vor kommt

Wissen-Erfahrung-Meinung: Es ist wichtig über
alltägliche Themen zu sprechen. Die/der TrainerIn
selbst entscheidet, wie weit sie/er in der
Konfrontation geht

6. Ernst - Spielerisch

Feedback

- Stetig
- Konstruktiv
- Konkret
- Als ich-BOTSCHAFT
- Positiv + Negativ
- Aufmerksam
zuhören und den
anderen ausreden
lassen
- Bei Bedarf
nachfragen
- Nicht begründen
- Sich nicht
rechtfertigen
- In Ruhe
entscheiden, ob das
Feedback
angenommen wird
oder nicht



+ Widerstände während GTs

Widerstände werden tendenziell indirekt oder versteckt kommuniziert.

Äußerung der Widerstände:

- Die Notwendigkeit für Gleichstellung wird bestritten
- Informationen und Argumente werden personalisiert
- Verantwortungsübernahme wird verweigert
- Überforderung und Resignation

Ursachen für Widerstände:

- Angst vor Veränderungen und Sorge vor negativen Konsequenzen von Änderungen, z.B. Prestige- oder Machtverlust
- Gewohnte Organisationskultur und -strukturen werden gestört
- Gesellschaftliche Negativdiskurse

Behandlung von Widerständen

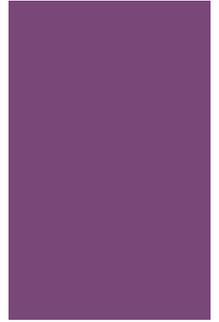
- Die Partizipation von diesen TN an der Umsetzung fördern
- Einen geschützten Raum für offene Gespräche über Ängste und Vorbehalte anbieten
- Gender-Daten geben, die anhand wichtiger gesellschaftlicher Bereiche veranschaulicht werden können
- Klare Information über Gender und gute Instrumente, die bei der Umsetzung von Gender Kompetenzen in konkreten Bereichen helfen
- Gute Beispiele, die mit den TN zu tun haben, die bspw. aus ihren Erfahrungen entstehen

+ Noch zu diskutieren

- ✓ Geschlechterparität bei Zielgruppen-, Team-, oder Arbeitsgruppenszusammensetzung
- ✓ Transfer von ExperterInnen von Queer-Praxisfeldern zum Gender Training



Weiterführende Literatur



Curdes, Beate u.a. (2007): *Gender lehren – Gender lernen in der Hochschule. Konzepte und Praxisberichte*. Oldenburg: BIS-Verlag

Ebenfeld, Melanie; Köhnen, Manfred (Hg.) (2011): *Gleichstellungspolitik kontrovers. Eine Argumentationshilfe*. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung

Frey, Regina u.a. (2006): *Gender Manifest. Plädoyer für eine kritische reflektierende Praxis in der genderorientierten Bildung und Beratung*. Berlin

Frey, Regina u.a. (2013): *Gender, Wissenschaftlichkeit und Ideologie. Argumente im Streit um Geschlechterverhältnisse*. Hg. von der Heinrich-Böll-Stiftung, Berlin

Kaschuba, Gerrit (2004): *Von der Wundertüte zum kontrollierten Einsatz? Anregungen zur prozessorientierten Entwicklung von Qualitätskriterien für Gender Trainings*. In: Netzwerk Gender Training (Hg.): *Geschlechterverhältnisse bewegen. Erfahrungen mit Gender Training*. Königstein/Taunus, S.117-136

Wetterer, Angelika (2009): *Gleichstellungspolitik im Spannungsfeld unterschiedlicher Spielarten von Geschlechterwissen. Eine wissenssoziologische Rekonstruktion*. In: *Gender*, H. 2, S. 45-60