

Anhang: Qualitätskriterien als Reflexionskriterien für Gender Trainings

Dimension »Ziele«

<i>Kategorien</i>	<i>Qualitätskriterien</i>
Sensibilisierung Qualifizierung Transfer	<ul style="list-style-type: none"> • Erweiterung und Gewinn personaler, fachlicher, sozialer Gender-Kompetenzen • Erkennen und Abbauen von geschlechterbezogenen Klischees und Verhaltensmustern • Hinterfragen von Sexismen und Normierungen • Anerkennung von Vielfalt unter Frauen bzw. Männern • Ermöglichung geschlechterbezogener Handlungsfähigkeit im privaten und beruflichen Alltag • Stärkung von Eigenverantwortung und gesellschaftspolitischer Partizipation • Motivation zum selbstständigen Weiterlernen

Dimension »Gruppe«

<i>Kategorien</i>	<i>Qualitätskriterien</i>
Zusammen- setzung	<ul style="list-style-type: none"> • Klärung der Gruppenzusammensetzung nach Geschlecht, Ethnizität, Schicht, Milieu, sexueller Orientierung, Generation, Position in der Organisation • Berücksichtigung verpflichtender bzw. freiwilliger Teilnahme • Festlegung der Gruppengröße (z. B. 16 bis 18 Personen)
Beziehungs- dimension	<ul style="list-style-type: none"> • Ermöglichung der Bezugnahme und des Dialogs unter Frauen/ Männern und zwischen Frauen und Männern • Reflexion der Geschlechterbeziehungen in Bezug auf Macht, Verantwortung, Fürsorge • Reflexion der Kommunikation in der Gruppe sowie zwischen Gruppe und Leitung

Dimension »Inhalte«

<i>Kategorien</i>	<i>Qualitätskriterien</i>
Mehrdimensionalität von Geschlecht	<ul style="list-style-type: none"> • Praktischer Nutzen theoretischer Ansätze: Geschlecht als soziale Strukturkategorie und Konstruktion von Geschlecht • Verknüpfung mit anderen Kategorien wie Ethnie, Schicht, Generation, sexueller Orientierung • Politische Geschichte und Definition von Gender Mainstreaming, Frauen- und Gleichstellungspolitik
Lebenswelten und Biografien von Frauen und Männern	<ul style="list-style-type: none"> • Aufdecken des Zusammenhangs von persönlich erfahrener Diskriminierung, (Mit)Täterschaft und gesellschaftlichen Strukturen • Thematisieren vielfältiger Weiblichkeits- und Männlichkeitsentwürfe • Verdeutlichen unterschiedlicher Interessen, gesellschaftlicher Positionen, Ungleichzeitigkeiten in der Beschäftigung mit Gender-Themen • Bewusstmachen der Potentiale, Kompetenzen und Aufdecken von blinden Flecken
Organisation und Programme	<ul style="list-style-type: none"> • Gender-Analyse von Organisationen und Planung (z. B. Vorstellen von Instrumenten) • Gender-Analyse von Programmen, Projekten, Ausschreibungen, Veröffentlichungen und Planung
Kommunikation und Interaktion	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse geschlechterbezogener Kommunikation, Interaktion u. Entwicklung von Interventionsmöglichkeiten • Konflikte und konstruktive Bearbeitungsmöglichkeiten • Perspektivenwechsel/-verschränkung
Handlungsorientierung und Transfersicherung	<ul style="list-style-type: none"> • Praxisnahe, fachbezogene Vermittlung • Exemplarische Anwendung auf eigene Handlungs- und Arbeitsbereiche (z. B. Ausprobieren von Analyse- und Planungsinstrumenten) • Entwickeln von Strategien

Dimension »Methodisches Vorgehen«

<i>Kategorien</i>	<i>Qualitätskriterien</i>
Ansatz	<ul style="list-style-type: none"> • Ganzheitlicher Ansatz: kognitiv, themenzentriert, körperbezogen, emotional, erfahrungsbezogen, aktivierend
Vorgehen	<ul style="list-style-type: none"> • Klima von Vertrauen, Anerkennung, Akzeptanz • Ansetzen an Erfahrungen und Lebenswelten der Teilnehmenden • Partizipation (z. B. Interessenerhebung) • Dialogische Verständigung über Ziele, Inhalte, Methoden • Prozessorientierung und Reflexion des Lernprozesses • Thematisierung von Beobachtungen und Wahrnehmungen • Selbstorganisiertes und angeleitetes Lernen • Keine Zementierung zweigeschlechtlich begründeter Geschlechterdifferenzen durch das methodische Vorgehen • Perspektivenwechsel (z. B. im Rollenspiel)
Sozialformen	<ul style="list-style-type: none"> • Wechsel des sozialen Settings (Plenum, gemischtgeschlechtliche und geschlechtergetrennte Kleingruppen) • Kooperative Arbeitsformen (z. B. gemeinsame Gruppenergebnisse, Beachtung der geschlechterbezogenen Arbeitsteilung) • Zeit zum Austausch
Einsatz von Medien, Materialien	<ul style="list-style-type: none"> • Beachten der Repräsentation der Geschlechterverhältnisse in den Medien (Vermeiden oder bewusstes Einsetzen von Stereotypen, z. B. über Text-/ Bildanalyse) • Vorbildfunktion von Leitung beim Einsatz technischer Medien und unterschiedlicher Methoden

Dimension »Leitung«

<i>Kategorien</i>	<i>Qualitätskriterien</i>
Arbeitsteilung	<ul style="list-style-type: none"> • Beachtung der Zusammensetzung des Teams nach Geschlecht (sowie Ethnie etc.) • Vergegenwärtigen der eigenen Vorbildrolle • Vorbereitung und Reflexion während und nach dem Training bzgl. Methoden, Inhalten, Teilnehmenden, eigenem Leistungsverhalten, Arbeitsteilung, Sprache
Gender-Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechterbezogene Selbstreflexivität und Transparenz frauen-/geschlechterpolitischer Verortungen • Grundlagenwissen aus Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung und historischen Entwicklungslinien von Frauenpolitik/-bildung, Gender Mainstreaming • Thematisches, fachliches Wissen/Feldkompetenz • Geschlechtergerechte Methodik-Didaktik • Gruppendynamische Kenntnisse (Konfliktbearbeitung etc.) • Wissen um geschlechterbezogene Organisationsstrukturen und -kulturen
Vernetzung und kollegialer Austausch	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßiger Austausch mit anderen TrainerInnen und Reflexion der Qualität • Bewusstsein und Handeln als politische AkteurInnen

Dimension »Strukturelle und organisatorische Rahmenbedingungen«

<i>Kategorien</i>	<i>Qualitätskriterien</i>
Auftrags- klärung	<ul style="list-style-type: none"> • Zielgruppe(n), Zusammensetzung • Zielklärung: Transparenz der Interessen der Teilnehmenden und Erwartungen der/des Auftraggebenden an ein Training, Ressourcen und Angebot möglicher Leistungen durch die TrainerInnen • Transparenz in Bezug auf Konfliktlinien • Honorare der TrainerInnen (Berücksichtigung von Vorbereitung, Durchführung, Nacharbeit)
Auftraggebende Organisation	<ul style="list-style-type: none"> • Offenheit für Veränderungsprozesse • Verankerung im institutionellen Alltag (z. B. Gender Mainstreaming)
Ausschreibung	<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechtergerechte (An)Sprache • Gezielte Ansprache von Frauen, Männern verschiedener Lebenswelten • Transparenz des Ansatzes und der Gender-Kompetenzen der TrainerInnen
Raum und Zeit	<ul style="list-style-type: none"> • Gestaltung des Raumes, mediale Ausstattung • Verfügbarkeit von Gruppenräumen • Dauer (z. B. 2–3 Tage), Anfangs- und Endzeiten • Keine Angst-Räume • Zugänglichkeit und Erreichbarkeit (z. B. Öffentlicher Nahverkehr) • Begleitangebote (z. B. Kinderbetreuung)
Evaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Auswertung im Team unter Gender-Gesichtspunkten, Verlaufsprotokoll • Geschlechterdifferenzierende Rückmeldungen durch Teilnehmende bzw. MittlerInnen