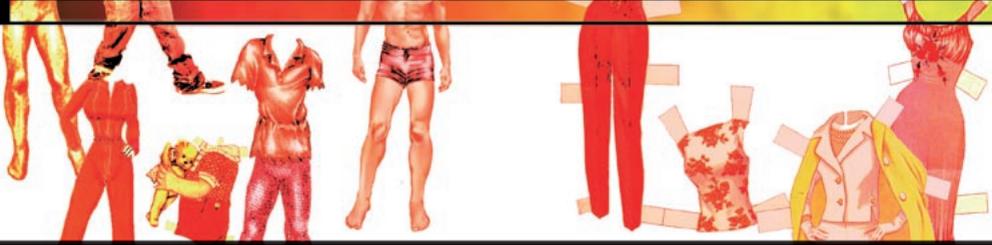


GENDER TRAINERS & EXPERTS

GEMTrex



Standards und Training für Gender Workers in Europa

Qualitätskriterien und Weiterbildung
für die Gender-Arbeit



Socrates-Projekt

230293-CP-1-2006-1-AT-GRUNDTVIG-G1

2006–2008

www.gemtrex.eu

AutorInnen

Paco Abril · Girona University · pabril@uoc.edu
Joyce Amato · Newham College · joyce.amato@newham.ac.uk
Franja Arlič · Peace Institute · franja.arlic@mirovni-institut.si
Jeff Edwards · Newham College · jeff.edwards@kingston.ac.uk
Sigrid Fischer · Frauenservice Graz · gender@frauenservice.at
Ingrid Frantal · Frauenservice Graz · verein@frauenservice.at
Mojca Frelih · Peace Institute · mojca.frelih@mirovni-institut.si
Živa Humer · Peace Institute · ziva.humer@guest.arnes.si
Bettina Knothe · genderWerk Berlin · knothe@genderwerk.de
Alfons Romero · Girona University · alfons.romero@udg.edu
Christian Scambor · Männerberatung Graz · scambor@maennerberatung.at
Elli Scambor · Männerberatung Graz · elli.scambor@gmx.net
Klaus Schwerma · Dissens e.V. · klaus.schwerma@dissens.de



Socrates

Grundtvig

230293-CP-1-2006-1-AT-GRUNDTVIG-G1

Diese Broschüre ist ein gemeinsames Produkt der GemTrEx-Partnerschaft mit Beiträgen aller involvierten ExpertInnen. Alle Rechte auf die Inhalte liegen bei den GemTrEx-PartnerInnen. Kein Teil dieser Publikation darf ohne eine schriftliche Genehmigung der GemTrEx-Partnerschaft in irgendeiner Form reproduziert oder kommerziell vermarktet werden.



Programme

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung tragen allein die AutorInnen, die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Dieses Projekt wird in Österreich unterstützt durch das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF) und das Bundesministerium für Unterricht Kunst und Kultur (BMUKK).



Inhalt

Vorwort	2
Aktuelle Situation und identifizierter Bedarf	3
„Gender Worker“ in der Erwachsenenbildung	4
<i>Gender Worker</i> – Allgemeine Definition	4
<i>Advanced Gender Worker</i> – Definition	5
Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQF)	5
Professionalisierungsstandards für fortgeschrittene Gender-Arbeit	7
Grundwerte der Gender-Arbeit	7
Wissen – Fertigkeiten – Kompetenzen	8
Weiterbildungsprogramm für Gender-Arbeit	15
Didaktischer Zugang – Lernen im Dialog	15
Profil der TeilnehmerInnen	16
Programmstruktur	16
GemTrEx-Module – Übersicht	17
Modul 1. Einführung in die Gender-Arbeit	18
Modul 2. Persönlichkeitsentwicklung und Gender	20
Modul 3. Über Machtverhältnisse in Gender- und Diversity-Diskursen	22
Modul 4. Gender-Analysen in der Praxis: Organisationen und ihre Umwelten	24
Modul 5. Gender Mainstreaming und Organisationsentwicklung	26
Modul 6. Geschlechtergleichstellung – Bedeutung für die Entwicklung lokaler Strukturen	28
Modul 7. Gender und sexuelle Diversität	30
Modul 8. Männlichkeit und Gleichstellung	32
Modul 9. Gender-Regime in Europäischen Gesellschaften	34
Modul 10. Gender in ausgewählten Politikfeldern – Auswahl:	36
Modul 10.1 Integriertes Wasserressourcenmanagement und Gender	36
Modul 10.2 Nachhaltige Regionalentwicklung und Gender	38
Modul 10.3 Nachhaltige Mobilität und Gender	40
Modul 10.4 Die Grenzen der Natur-Kultur-Dichotomie überschreiten: Nachhaltigkeit und hegemoniale Männlichkeit	42
Anmerkungen	44
→ Sie suchen weitere Informationen?	44
→ Sie suchen Weiterbildung?	44
→ Allgemeine Informationen	44
→ Kontakte und Partnerorganisationen	44
	(Rückcover)

Vorwort

Die vorliegende Broschüre „Standards & Training für die Gender Arbeit in Europa“ repräsentiert eine Zusammenfassung der Hauptergebnisse des Projektes *GemTrEx – Professionalisierung für Gender-TrainerInnen und -ExpertInnen*.

Die Broschüre beinhaltet zunächst eine kurze Übersicht über die aktuelle Situation der Qualitätssicherung für Gender-Arbeit in ausgewählten Europäischen Ländern und gibt Einblick in den derzeitigen Stand der Entwicklung von Qualitätsstandards im GemTrEx-Netzwerk unter Bezugnahme auf den Europäischen Qualifikationsrahmen (eqf). Darüber hinaus wird eine Zusammenfassung des von GemTrEx-Mitgliedern entwickelten Trainingsprogramms zur Professionalisierung von *Gender Workers* vorgestellt.

Da zurzeit auf Europäischer Ebene keine öffentliche Körperschaft als Kontaktstelle für die Akkreditierung und Zertifizierung in diesem Berufsfeld zur Verfügung steht, können die von uns entwickelten Professionalisierungsstandards für *Gender Workers* im ersten Schritt als Instrument zur Selbstevaluierung eingesetzt werden.

Beim GemTrEx-Weiterbildungsprogramm handelt es sich um ein Curriculum, das in erster Linie auf die Verbesserung der Qualität innerhalb der Gender-Arbeit ausgerichtet ist. Die Inhalte des Programms entsprechen den von uns definierten Professionalisierungsstandards für „advanced“ – also fortgeschrittene *Gender Workers*.

Eine Auswahl verschiedener Module aus dem Programm wird von einzelnen GemTrEx-Partnerorganisationen über die Grundtvig-Trainingsdatenbank angeboten werden. Finanzielle Förderungen für die Teilnahme an den Modulen können im Grundtvig 3-Programm beantragt werden. (s. Seite 44)

Die einzelnen Berichte der Bedarfsanalyse, der Professionalisierungsstandards, der Modulbeschreibungen und ein Theorie- und Methoden-Kompendium können von der Website www.gemtrex.eu heruntergeladen werden.

Wir laden an dieser Stelle alle interessierten Personen ein, mit uns in Kontakt zu treten und sich an unserem Dialog zu beteiligen.

GemTrEx-Konsortium · Juli 2008

Aktuelle Situation und identifizierter Bedarf

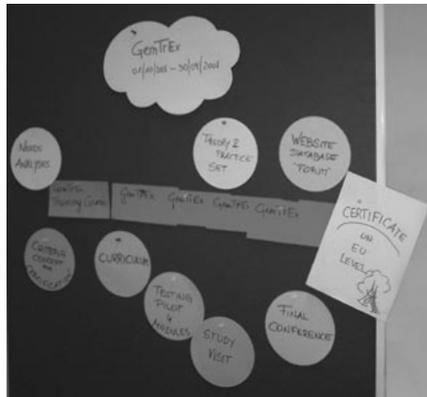
In dem Maße, in dem sich Gender Mainstreaming zu einer allseits wahrgenommenen Querschnittsaufgabe in den Europäischen Mitgliedstaaten entwickelt hat, entstand parallel dazu ein Markt für „Gender-Arbeit“, ein neues Berufsfeld mit einem hohen Bedarf nach Weiterbildung und Professionalisierung. Aus der Tatsache, dass Konzepte für Gender-Bildung aktuell nur fragmentarisch zur Verfügung stehen, leitet sich die Herausforderung ab, Gender-Arbeit auf eine professionelle Basis zu stellen und sie mit Qualitätsstandards und einem Zertifizierungsmodus zu verknüpfen.

Bis zum aktuellen Zeitpunkt vollzieht sich Qualitätssicherung in Projekten, Round Tables oder ExpertInnennetzwerken auf nationaler oder internationaler Ebene. GemTrEx leistet hier einen Beitrag in der Weiterentwicklung und Verbesserung von bereits bestehenden Qualitätskriterien auf Basis der Erfahrungen in den genannten Netzwerken und Plattformen. Der internationale Fokus von GemTrEx hatte auch zum Ziel, aus der Diversität der verschiedenen Bemühungen um die Standardisierung von Qualität in der Gender-Arbeit einen Nutzen zu ziehen.

Das konkrete Vorhaben von GemTrEx ist im Schwerpunkt auch die Entwicklung eines internationalen Weiterbildungscurriculums für Gender-Arbeit. Qualitätssicherung wird darin durch die Definition von Qualitätsstandards garantiert, die auch als professionelle Basis für alle zukünftigen GemTrEx-Bildungsangebote fungieren sollen.

Zusammenfassend kann über die Bedarfsanalyse zur Professionalisierung von Gender-Arbeit auf nationaler Ebene gesagt werden, dass die Zugänge zu Gender Mainstreaming-Prozessen innerhalb der verschiedenen Länder eine große Vielfalt aufweisen. Obwohl in allen der in GemTrEx involvierten Mitgliedstaaten die Gesetzgebung zur Geschlechtergleichstellung gut verwirklicht ist, können nach wie vor tatsächliche Geschlechterdisparitäten festgestellt werden. Ein weiteres problematisches Ergebnis ist, dass Geschlechtergleichstellung in vielen Fällen in reduzierter Weise als Frauenförderung interpretiert wird und demnach als Aufgabe für Frauen verstanden wird. Vor allem in **Slowenien** und **Spanien** wird ein hoher Bedarf festgestellt, Männer als Zielgruppen und als Akteure in die Geschlechterpolitik zu inkludieren.

Wie die Studie aus der Bundesrepublik Deutschland hervorhebt, sollte zunächst ganz besondere Aufmerksamkeit auf die theoretische und methodologische Qualität von Gender-Trainings gelenkt werden und in einem zweiten Schritt auf die Anerkennung der verschiedenen professionellen Fertigkeiten von Gender Workers. Das bezieht sich im Speziellen auch darauf, traditionelle Gender-Rollen



und dichotome Gender-Ideologien nicht zu reproduzieren. **England/UK** hebt hervor, dass die Entwicklung von Professionalisierungsstandards im Idealfall strategisch in einem größeren Zusammenhang geplant werden soll, der Gleichstellung und Diversität als Leitprinzipien beinhaltet. Die **Österreichische Studie** umreißt die laufende Diskussion über Qualitätskriterien für Gender Mainstreaming-Prozesse zwischen Gender-ExpertInnen. Die Auseinandersetzung kreist im Moment um die Frage, in welchem Kontext Qualitätskriterien entwickelt werden sollen und wer bzw. welche Körperschaft zurzeit dazu autorisiert ist, Standards zu fixieren. Dies fokussiert die Frage nach Inklusion und Ausschluss unter einem Label oder einer Zertifizierung.

Die GemTrEx-Produkte können als Beitrag zur aktuellen Diskussion über die Professionalisierung eines neuen Arbeitsfeldes gesehen werden, das wir „Gender-Arbeit“ nennen. Die von uns definierten Professionalisierungsstandards werden als **Selbstevaluierungstool** in der Gender-Arbeit vorgeschlagen.

„Gender Worker“ in der Erwachsenenbildung

Das Tätigkeitsfeld der „Gender-Arbeit“ ist sehr weit. Es umfasst gut definierte Bereiche wie z. B. Beratung, Lehre, Ausbildung bis hin zur einfachen Vermittlung von Basiswissen im Bereich „Gender“. Daher wird hier unterschieden zwischen *Basic Gender Worker* und *Advanced Gender Worker*. Um deren Auftrag zu definieren, muss zuerst eine allgemeine Definition für Gender-Arbeit dargelegt werden.

Gender Worker – Allgemeine Definition

Gender Workers werden beschrieben als aktiv erwerbstätige Personen, welche:

- mit Menschen in Kontakt sind (direkt und indirekt),
- tätig sind im Bereich Erwachsenenbildung oder Sozialarbeit
- ein spezielles Augenmerk auf Gender haben.

Daraus folgt, dass jene Personen im weitesten Sinn über didaktische Fähigkeiten verfügen (Lehrpersonen, TrainerInnen, Coaching ExpertInnen, BeraterInnen, PsychotherapeutInnen, etc.)

Advanced Gender Worker – Definition

Jeglicher Beruf, der unter die allgemeine Definition von „*Gender Worker*“ fällt. Der Begriff „*advanced*“ bezieht sich darauf, dass im Bereich Gender und Gender Mainstreaming klar definiertes Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen vorhanden sind.

Advanced Gender Workers sollten zumindest eine der folgenden Funktionen/ Rollen ausüben können:

- Moderation/Training (Gruppendynamik)
- Lehre/Vortragstätigkeit (Wissenstransfer)
- Konzept- und Programmentwicklung (Planung)
- Projektmanagement (Koordination, Umsetzung)
- Forschung (Analyse)
- Beratung und Coaching (begleitende Funktion)

Die GemTrEx-Module, welche im zweiten Teil dieser Broschüre beschrieben werden, wurden für die Weiterbildung aller an Gender-Arbeit interessierten Personen erstellt, unabhängig ob „*Basic*“ oder „*Advanced*“.

Ein Profil des eigenen Wissens, der Fertigkeiten und Kompetenzen kann aus den Professionalisierungsstandards mittels einer Selbsteinschätzung abgeleitet werden. Voraussetzungen für die Teilnahme werden im Abschnitt *Profil der TeilnehmerInnen* auf Seite 16 beschrieben.

Der Europäische Qualitätsrahmen (EQF)

„*Der Europäische Rat hat in Lissabon und in Barcelona anerkannt, dass höhere Transparenz bei Qualifikationen von Nöten ist, um Diversität als Vorteil nutzen zu können. Wenn Bildungs- und Ausbildungsinstitutionen voneinander isoliert arbeiten, kann dies eine Fragmentierung zur Folge haben und BürgerInnen in deren Wissens-, Fertigkeiten- und Kompetenzentwicklung eher behindern als fördern.*“¹

Um Transparenz und Vergleichbarkeit von Qualifikationen zu gewährleisten, wurde „*europaweit ein neuer Zugang zum Verständnis von Qualifikationen*“ etabliert.

¹ Brussels, 5.9.2006 COM (2006) 479 final 2006/0163 (COD)

2006 hat die Europäische Kommission ein Konzept zur Einführung des "European Qualifications Framework" (EQF) im Bereich des lebenslangen Lernens beschlossen. Das EQF beschreibt Qualifikationen so, dass Vergleiche zwischen unterschiedlichen Aus- und Fortbildungssystemen in allen EU-Mitgliedsstaaten vorgenommen werden können.

„Herzstück des eqf sind acht Referenzebenen, die beschreiben, was Lernende wissen, verstehen und ausführen können sowie deren Lernergebnisse, unabhängig davon, wie eine bestimmte Qualifikation erreicht wurde. Der Fokus der eqf Referenzebenen verschiebt sich daher weg vom traditionellen Zugang, der die Lerninhalte betont (Dauer einer Ausbildung und Art der Einrichtung) hin zu den Lernergebnissen.“²

Der eqf umfasst die gesamte Qualifikationsbreite von allgemeiner Bildung, Erwachsenenbildung, Berufsausbildung und Lehre bis hin zur höchsten Ausbildungsebene.

Qualitätsstandards für Advanced Gender Workers auf EQF-Level 5

Für Level 5 relevante Lernergebnisse:

Wissen	Umfassendes, spezialisiertes, faktisches und theoretisches Wissen innerhalb eines Arbeits- oder Lernbereichs und Bewusstsein für die Grenzen der eigenen Kenntnisse.
Fertigkeiten	Die Fähigkeit, Fachwissen in umfassenden Ausmaß mittels kognitiver und praktischer Fertigkeiten zur Entwicklung kreativer Lösungen abstrakter Probleme anzuwenden.
Kompetenzen	Management- und Steuerungskompetenz im Kontext von Arbeits- oder Lernaktivitäten, wenn Unvorhergesehenes eintrifft. ²

Um den Bereich Gender-Arbeit weiterhin professionieller zu gestalten, empfiehlt das GemTrEx-Konsortium die folgenden Standards für *Advanced Gender Workers*. Derzeit werden diese als Selbstevaluierungstools angeboten. Für die Zukunft ist geplant, dass GemTrEx-Standards in den europäischen Gender-ExpertInnennetzwerken und auf nationaler Ebene mit Gender-ExpertInnen der Partnerländer diskutiert werden. **Außerdem sollen sie als Grundlage für die Akkreditierung und Zertifizierung von Gender-Arbeit dienen.**

Professionalisierungsstandards für fortgeschrittene Gender-Arbeit

Grundwerte der Gender-Arbeit

Die in der Folge dargelegten Grundwerte legen das Fundament für die danach folgenden Professionalisierungsstandards für *Gender Workers*. In einigen Fällen scheinen die Elemente direkt in den Standards wieder auf, um explizit auf deren Notwendigkeit hinzuweisen. Darüber hinaus sollten alle Aspekte der Standards im Sinne der Grundwerte verstanden werden. Die Grundwerte müssen Teil jeder Lernprogrammbeurteilung sein, die auf der Grundlage der Standards erstellt wird.

Individualität und Diversität

Gender-Arbeit setzt sich mit Menschen als Individuen und als Mitglieder bestimmter Gruppen und Kategorien auseinander. Menschen werden in ihrer Individualität wertgeschätzt, Unterschiede zwischen Menschen werden als Bereicherung gesehen und gewürdigt, statt Benachteiligungen gegen Einzelne und Gruppen anzustellen. „Different but equal“ („Anders aber gleichberechtigt“) lautet der zu Grunde liegende Leitsatz.

Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

Für Gender-Arbeit grundlegend ist die Überzeugung, dass alle Menschen Anspruch auf Chancengleichheit haben, unbeeinträchtigt durch Vorurteile bezüglich ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, Hautfarbe, Behinderung, ihres Alters oder der Religion. In bestimmten Situationen bedarf es besonderer Maßnahmen, um diese Gleichberechtigung zu gewährleisten. *Gender Workers* bekennen sich dazu, auf eine Beseitigung aller Benachteiligungen und Barrieren hinzuarbeiten, die sich aus Vorurteilen und Diskriminierungen ergeben.

Kooperation und Zusammenarbeit

Positive Veränderung ist das vorrangige Ziel jeder Gender-Arbeit. Wirkliche Veränderung in Richtung Chancengleichheit und Antidiskriminierung erfordert unbedingt die Mitarbeit aller AkteurInnen. Ziel der Gender-Arbeit ist es, an einer Gesellschaft mitzuwirken, die Diskriminierungen verurteilt und Chancengleichheit gewährleistet. *Gender Workers* müssen nicht nur mit einer Reihe unterschiedlicher AkteurInnen zusammenarbeiten, um dieses Ziel zu erreichen, sondern sollen vielmehr fähig sein, bei den AkteurInnen den Wunsch nach Zusammenarbeit entstehen zu lassen.

² Quelle: http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/index_en.html

Ermächtigung und Selbstbestimmung

Gender Workers streben danach, geschlechterbezogenen Benachteiligungen in Organisationen und in der Gesellschaft als Ganzes entgegenzuarbeiten. Darüber hinaus unterstützen sie Individuen dabei, unabhängig zu werden. Dies bedeutet in erster Linie Aufbau einer Vertrauens- und Wissensbasis, die dazu angetan ist, nicht nur die eigenen Interessen und die eigenen Ansprüche zu verteidigen, sondern auch andere dabei zu unterstützen.

Selbstreflexion

Gender-Arbeit zielt darauf ab, positive Veränderung im Leben anderer zu bewirken. Um wirkungsvoll sein zu können, müssen *Gender Workers* laufend ihre eigene Praxis und ihre eigenen Errungenschaften evaluieren. Dies erfordert stete Reflexion und andauernde berufliche Weiterentwicklung in Form wissenschaftlichen Arbeitens und intellektuellen Austauschs mit KollegInnen.

Wissen – Fertigkeiten – Kompetenzen

1. Wissen

1.1. Gender-Theorien und deren historische Entwicklung verstehen

- a) Kenntnis unterschiedlicher theoretischer Herangehensweisen zu Gender (Feministische Theorienansätze, Geschlechtertheoretische Zugänge, Queer Theorie, kritische Männerforschung)
- b) Darstellung der historischen Entwicklung unterschiedlicher Theorieansätze zu Gender
- c) Identifizierung politischer und sozio-ökonomischer Einflüsse auf die Entwicklung dieser Herangehensweisen
- d) Analyse einer Reihe von Schlüsselkonzepten, die sich auf Gender-Diskurse beziehen, einschließlich:
 - Gender-Machtverhältnisse
 - hegemoniale Männlichkeit und betonte Weiblichkeit
 - „Doing Gender“
 - Geschlecht, Gender und sexueller Orientierung
 - Intersektionalität
 - Diversität

1.2. Theoretische Zugänge zu geschlechter-politischen Themen in europäischen Gesellschaften verstehen

- a) Vergleiche und Gegenüberstellung der Gender-Strukturen in europäischen Gesellschaften:
 - auf makroökonomischer Ebene (z.B. indikativer Inhalt)
 - auf legislativer Ebene (z.B. Gleichstellungsrechtslage, Menschenrechte)
- b) Vergleiche und Gegenüberstellung von Strategien und Konzepten, die sich auf unterschiedliche geschlechter-politische Diskurse beziehen (z.B. Gleichberechtigung, Gleichstellung, Verteilungsgerechtigkeit, Geschlechtergleichheit)
- c) Evaluierung geschlechter-politischer Strategien zur Erzielung von Chancengleichheit (z.B. Gender Mainstreaming, Gleichstellungsverpflichtung)
- d) Analyse geschlechter-relevanter Dimensionen unterschiedlicher sozio-politischer Bereiche (z.B. Mobilität, Verkehr, Regionalplanung, Pflege und Gesundheit)

1.3. Theoretische Zugänge zur Analyse geschlechtlicher Strukturen in Organisationen verstehen

- a) Anwendung von Gender-Theorien, um die Struktur und Entwicklung von Organisationen zu analysieren
- b) Definition von Gender-Prozessen in Organisationen und Darstellung von Umsetzungsstrategien für Gleichstellungsmaßnahmen
- c) Anwendung von Gender-Analyse Methoden bei Organisationsanalysen

1.4. Theoretische Zugänge zu Gender in zwischenmenschlichen Beziehungen verstehen

- a) Analysieren der Verhaltensdynamiken in Gruppen
- b) Identifizierung und Analyse prägender Einflüsse auf individuelle Gender-Identitäten (z.B. geschlechterbezogene Sozialisierung, Veränderungen der Selbstdefinition, Familie, Körper, Sexualität, sexuelle Orientierung)
- c) Analysieren geschlechterbezogenen Verhaltens Einzelner in unterschiedlichen Beziehungskontexten (z.B. Freundschaft, Netzwerke)
- d) Analysieren und Evaluieren der Gender-Dimension einer Reihe von Codes (z.B. gesprochene und geschriebene Sprache, Bilder, Musik, Symbole)
- e) Evaluierung formaler und informeller Erziehungs- und Bildungseinflüsse auf die individuelle Wahrnehmung von Gender und Gender-Identitäten

1.5. Die Relevanz und Bedeutung aktueller Debatten zu Gender-Fragen verstehen

- a) Beteiligung an aktuellen Debatten zu Veränderung und Entwicklung in verschiedenen Gesellschaftsbereichen und deren Umwelten (z. B. Mobilität, Verkehr, regionale und kommunale Entwicklung, Wasser und nachhaltige Entwicklung, Städteplanung und Architektur)
- b) Identifizieren geschlechterbezogener Wirkungen aktueller Debatten und wie konstruktiv mithilfe des eigenen Gender-Wissens und -Fachwissens beigetragen werden kann

2. Fertigkeiten

2.1. Akademische Fertigkeiten

- a) Methoden
 - i Anwendung angemessener Methoden zur Analyse geschlechtlicher Strukturen in den verschiedenen Gesellschaftsbereichen
 - ii Gebrauch unterschiedlicher Methoden/Tools, um Gleichstellungsmaßnahmen entwickeln und umzusetzen zu können
- b) Wissenstransfer
 - i Umsetzung von Theorie in die Praxis: Veranschaulichung der Anwendung theoretischer Konzepte in der Praxis mithilfe entsprechender Methoden/Tools
 - ii Anwendung praktischer Fertigkeiten unter Einsatz verschiedener angemessener Methoden
 - iii Entwicklung von Methoden und Fertigkeiten für den Wissenstransfer
- c) Analyse und Evaluation
 - i Anwendung verschiedener analytischer Methoden/Tools auf Makro-, Meso- und Mikroebene und Entwicklung von Methoden/Tools – Variationen

- ii Entwicklung von Evaluationsstrategien für die Gender-Analyse (Ziele, Indikatoren, Evaluationskriterien für quantitative und qualitative Analyse)
- iii Differenzierung von Konzepten zur Interpretation und Analyse von Situationen und Problemstellungen im Bereich Gender

d) „Meta“ Fertigkeiten

- i Soziale Phänomene bezüglich verschiedener sozialer Kategorien und deren Zusammenhänge analysieren können (z. B. das eigene Leben im Zusammenhang sozialer Strukturen beschreiben können)
- ii Kritische Reflexion dualer Gender-Konzepte, Gender-Stereotype und -Vorurteile sowie deren Konsequenzen (soziale Ungleichheit und Diskriminierung)
- iii Wissen und Ideen von (Gender-) ExpertInnen erklären, vergleichen, gegenüberstellen und klassifizieren können
- iv Laufendes Reflektieren und wissenschaftliches Arbeiten

2.2. Planungs- und Problemlösungsfertigkeiten

- a) Vereinbarung klarer, erreichbarer Ziele (SMART³) mit den AkteurInnen (stakeholders), beruhend auf dem Grundwertekatalog
- b) Sammeln relevanter Information, Zeitplanung und Rollen/Funktionszuweisung für die wirksame Zielerreichung
- c) Anwendung einer Reihe von angemessenen theoretischen und praktischen Herangehensweisen, im Einklang mit den Grundwerten, um komplexe Aufgaben und Problemlösungen zu bewerkstelligen
- d) Anpassung von Problemlösungsstrategien /-konzepten an spezifische situations- und/oder organisationsbezogene Umstände
- e) Entwicklung klarer und praktischer Anwendungen des Kernkonzepts von Gleichstellung und der begleitenden Grundwerte
- f) Zur Entwicklung von Planungs- und Problemlösungsfertigkeiten beitragen

³ Spezifisch, Messbar, erreichbar und/oder Abgemacht, Realistisch und/oder Relevant, zeitlich eingeschränkt

2.3. Kommunikation

- a) Aktives Zuhören, Informationen gezielt und gekonnt erfragen
- b) Ideen und Argumente zu komplexen geschlechterbezogenen Themen klar und zielgruppenadäquat formulieren (mündlich und schriftlich)
- c) Lebenserfahrung, Wissen und Berufserfahrung der /des Lernenden einbeziehen um Gender-Themen zu erkunden
- d) Gruppendiskussionen leiten und Kommunikationsbarrieren sichtbar machen
- e) Ursachen und Strukturen ungleicher, stereotyper und vorurteilbehafteter Kommunikation aufzeigen und analysieren
- f) Einsatz verschiedener Kommunikationsmethoden und -medien, um Diskurse zu Gender und Diversität zu führen (z.B. Wissenstransfer durch Vortrag, Skizzierung, Rollenspiele, Körperarbeit)
- g) Analysieren und Besprechen von schwierigen geschlechterbezogenen Situationen, welche TrainerInnen am Arbeitsplatz, im Privatleben und bei strategischen Veränderungsprozessen erleben, wie z.B. Gender Mainstreaming und Change Management
- h) Arbeiten im Kontext verschiedener (akademischer) Disziplinen
- i) Anwenden und fördern geschlechtersensibler Sprache (schriftlich, mündlich, bildlich)
- j) Stärken und fördern der Grundwerte mithilfe des eigenen Kommunikationsverhaltens

2.4. Selbsterfahrung und zwischenmenschliche Fertigkeiten

- a) Analytische Reflexion der eigenen Gender-Identität und -Motivation
- b) Machtverhältnisse in Gruppendynamiken identifizieren und diskutieren können (z.B. Ingroup-Outgroup-Mechanismen) und Lernenden Einblick in Machtverhältnisse geben
- c) Übereinstimmung und Empathie durch aufmerksames Zuhören etablieren können
- d) Antworten auf die Bedürfnisse der /des einzelnen Lernenden abstimmen können
- e) Unabhängigkeit und Selbstbestimmung stärken können
- f) Unterschiedliche Charakteristika von Gruppenmitgliedern identifizieren und mit den Unterschieden umgehen können
- g) Teamwork, Networking, ExpertInnenaustausch und Supervision im Bereich Gender-Arbeit fördern können
- h) Unterstützung bei Schwierigkeiten in geschlechterbezogenen Veränderungsprozessen leisten können

- i) Fairer und selbstsicherer Umgang mit unangemessenem zwischenmenschlichen Verhalten (z.B. diskriminierender Sprachgebrauch)
- j) Bewusstseinsbildung unterstützen und zwischenmenschliche Fertigkeiten verbessern können
- k) Eigene Stärken und Grenzen im Umgang mit geschlechterbezogenen Themen erkennen und entsprechende Unterstützung bei anderen Einrichtungen suchen können

2.5. Pädagogische Fertigkeiten

- a) Lernziele setzen können (SMART), die dem Fachbereich (geschlechterbezogener Themenkreis) und dem /der Lernenden gemäß ist und die den Grundwerten entspricht
- b) Einzelnen Lernenden das Lernen erleichtern indem unterschiedliche und adäquate Unterstützung angeboten wird, welche die Diversität der Lernenden berücksichtigt
- c) Schaffung einer Lernumgebung in der sich Lernende sicher, geborgen und gleichberechtigt fühlen
- d) Schaffung einer motivierenden Lernumgebung, welche die Lernenden ermutigt, ihre Gender-Identität zu reflektieren
- e) Lernende ermutigen, ihre eigene Lebens- und Berufserfahrung als Auslöser ihrer Entwicklung zu verstehen
- f) Supervision und /oder Coaching einsetzen, um sicherzustellen, dass es im Bereich Gender-Arbeit zu positiver beruflicher Entwicklung kommt
- g) Einsatz unterschiedlicher Materialien (z.B. Karten, Zeichnung) bei praxisrelevanten Aktivitäten welche Lernende wirksam in ihren Bedürfnissen unterstützen
- h) Gebrauch einer Vielfalt von wirksamen und adäquaten Lehr- und Lernmethoden, die die Lernenden motivieren und deren Unabhängigkeit fördern
- i) Mit den Lernenden die entwickelten und anwendbaren Fertigkeiten identifizieren können und orten, wie diese sich auf den Berufsalltag beziehen

3. Kompetenzen

Die folgenden Kompetenzen wurden für die Arbeit der *Advanced Gender Workers* als maßgeblich erachtet. Ähnliche Kompetenzen können hinzugefügt werden.

3.1 Übergreifende Kompetenz

Mit KlientInnen und/oder VertreterInnen von Interessensgruppen in unterschiedlichen organisatorischen Settings beraten bzw. verhandeln:

- geschlechterbezogene Probleme und Herausforderungen identifizieren
- sich auf Zielsetzungen zu individueller und/oder organisatorischer Veränderung einigen
- Strategien zur vereinbarten Zielerreichung entwickeln und umzusetzen
- die Wirksamkeit von Strategien und deren Anwendung evaluieren

3.2 Spezifische Beispiele

- Planen, vorbereiten, ausführen, einstufen und evaluieren vereinbarter geschlechterbezogener Lern- und Entwicklungsmaßnahmen mit Gruppen oder Einzelnen (Unterricht, Training)
- Planen, entwickeln, umsetzen und evaluieren vereinbarter geschlechterbezogener Entwicklungs- und Veränderungsstrategien in Organisationen (Strategieplanung)
- Entwerfen, entwickeln, koordinieren und evaluieren geschlechterbezogener Projektarbeit gemeinsam mit bestimmten KlientInnen/Interessensvertretungen (Projektmanagement)
- Entwerfen, ausführen, entwickeln und dokumentieren geschlechterbezogener Forschungsaktivitäten (Forschung)
- Verhandeln, entwickeln, ausführen und evaluieren persönlicher Unterstützungs-, Lern- und Entwicklungsstrategien für Einzelpersonen und für Teams in Organisationen (Consulting und Coaching)

Weiterbildungsprogramm für Gender-Arbeit

Auf Basis der *GemTrEx Professional Standards* wurde in der Partnerschaft ein Weiterbildungsprogramm entwickelt, das zur Entwicklung von Know-how und zum Dialog sowie Erfahrungsaustausch zwischen *Gender Workers* in Europa beitragen soll. Als solches soll das Programm zur persönlichen Weiterentwicklung interessierter Personen im Feld der Gender-Arbeit beitragen.

Die einzelnen Module wurden von Mitgliedern der *GemTrEx*-Partnerschaft auf der Basis theoretischer Reflexionen von Gender-Theorien und Qualitätssicherung und auf Basis bisher stattgefundener Pilotmodule im Netzwerk für Gender-Expertise (*GemTrEx*-ExpertInnen und NetzwerkpartnerInnen aus den Teilnahmeländern) entwickelt. Präsentationen aller Pilotmodule und der ReferentInnen finden sich in den *GemTrEx*-Newslettern, die auf der Website abgerufen werden können.

Didaktischer Zugang – Lernen im Dialog

„Lernen im Dialog“ bezieht sich hier auf die Einrichtung einer „Lernpartnerschaft“ die „Voneinander-Lernen“ möglich macht: Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile. Das hierarchische Modell von vortragenden WissensvermittlerInnen versus lernende RezipientInnen kommt hier definitiv nicht zur Anwendung. Die Beiträge der teilnehmenden *Gender Workers* sind von gleicher Wertigkeit.

Die *GemTrEx*-Trainingsmodule wurden im Geist des interdisziplinären und gegenseitigen Lernens arrangiert. Anstelle der Errichtung einer normativen Denkschule wird so ein Prozess reflexiven Lernens zugunsten emanzipatorischer Ergebnisse etabliert. Lernen soll im Dialog zwischen Individuen stattfinden.

Das unterstreicht den konstruktivistischen Zugang im Projekt *GemTrEx*, der Lernen nicht als Input-Output-Verfahren sieht, sondern als kommunikativen Prozess der Dekonstruktion von konzeptuellen Hindernissen und der Rekonstruktion einer neuen Welt.

Profil der TeilnehmerInnen

Interessierte Personen

- die (aktuell) in der Gender-Arbeit tätig sind und sich persönlich zur Geschlechtergleichstellung und Antidiskriminierung in Bezug auf die Vielfalt menschlicher Charakteristika (Alter, Hautfarbe, Ethnizität, Sexuelle Orientierung, Religion, mentale und physische Fähigkeiten) bekennen
- die über persönliche Fähigkeiten und Einstellungen verfügen, welche ihnen die Teilnahme an den Methoden im GemTrEx-Programm ermöglichen
- die über Basiswissen und Basisverständnis zu den Begriffen „Gender“ und „Gender Mainstreaming“ verfügen

Programmstruktur

Das GemTrEx-Weiterbildungsprogramm fokussiert spezifische Inhalte, die Fachkompetenzen und berufliche Hintergründe der Mitglieder der GemTrEx-Partnerschaft abbilden.

Unter Bezugnahme auf die „Grounded Theory“ (Strauss & Corbin) spiegelt das GemTrEx-Programm darüberhinaus die Entwicklung von Gender-Kompetenz auf der Mikro-, Meso-, und Makroebene wider. Das inkludiert die Reflexion der Konstruktion von Geschlecht auf der Ebene des Individuums, der Gruppe, der Organisation und der Gesellschaft.

Die Reihenfolge der Module von eins bis zehn veranschaulicht diese Matrix und leitet von der Gender- zur Diversity-Perspektive, aber sie ist nicht zwangsläufig als didaktische Ordnung zu verstehen, die die Teilnehmenden verpflichtet, ein Modul nach dem anderen aufbauend zu absolvieren.

Ein spezieller Fokus liegt auf der Analyse von Männlichkeiten. Dieser begründet sich aus der Tatsache, dass Männlichkeit noch immer hauptsächlich mit Dominanz und Macht assoziiert wird und die Konstruktion neuer Konnotationen zurzeit eine vorrangige Herausforderung für die Geschlechtergleichstellung darstellt.

GemTrEx-Module Übersicht

1.	Einführung in die Gender-Arbeit	S. 18
2.	Persönlichkeitsentwicklung und Gender	S. 20
3.	Über Machtverhältnisse in Gender- und Diversity-Diskursen	S. 22
4.	Gender-Analysen in der Praxis: Organisationen in ihren Umwelten	S. 24
5.	Gender Mainstreaming und Organisationsentwicklung	S. 26
6.	Geschlechtergleichstellung – Bedeutung für die Entwicklung lokaler Strukturen	S. 28
7.	Gender und sexuelle Diversität	S. 30
8.	Männlichkeit und Gleichstellung	S. 32
9.	Gender-Regime in europäischen Gesellschaften	S. 34
10.	Gender in ausgewählten Politikfeldern – Auswahl:	S. 36
	10.1 Integriertes Wasserressourcenmanagement und Gender	S. 36
	10.2 Nachhaltige Regionalentwicklung und Gender	S. 38
	10.3 Nachhaltige Mobilität und Gender	S. 40
	10.4 Die Grenzen der Natur-Kultur-Dichotomien überschreiten: Nachhaltigkeit und hegemoniale Männlichkeit	S. 42

Modul 1

Einführung in die Gender-Arbeit

Allgemeines Ziel

Dieses Modul ist für den Einstieg in das Trainingsprogramm für *Gender Workers* gedacht. Es soll

- den Gruppenmitgliedern ein gegenseitiges Kennenlernen ermöglichen
- dazu dienen, ein vertrauliches Verhältnis in der Gruppe aufzubauen
- einen Austausch von Beweggründen für die Teilnahme ermöglichen und allgemeinen Wünschen Platz geben
- das Zugehörigkeitsgefühl und die „Ownership“ der Lernenden zum Weiterbildungsprogramm entwickeln
- den Prozess der Reflexion, Introspektion und Entdeckung initiieren
- die Kultur des „Voneinander-Lernens“ etablieren
- die kollektive Wahrnehmung und/oder Erfahrung zu Geschlechterdisparitäten erforschen
- Bewusstsein für das Wesen und die Bandbreite von Gender-Arbeit entwickeln und das Erkennen von Anforderungen an Wissen und Fähigkeiten ermöglichen

Themen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wahrnehmung/Erfahrung zu Geschlechterdisparitäten ■ Wesen und Bandbreite der Gender-Arbeit ■ Wie können Interventionen in der Gender-Arbeit wirksam sein? ■ Wissen und Fertigkeiten für die Gender-Arbeit
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> ■ Austausch von Wahrnehmungen und Erfahrungen zu geschlechterdemokratischen Defiziten – Diskussion der Herausforderungen. ■ Einführung in das Bezugssystem Gender. ■ Erarbeitung und Etablierung einer gemeinsamen Sprache für die Gender-Arbeit. ■ Formen und Möglichkeiten von Interventionen zur Geschlechtergleichstellung und ihrer Wirkungen. ■ Übersicht über das Wesen und die Bandbreite von Gender-Arbeit.

Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> ■ Einführung in die GemTrEx-Professionalisierungsstandards und generelle Einblicke in Wissen und Fähigkeiten, welche die Kompetenz der Gender Workers belegen können.
Methoden	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gruppenarbeit – Diskussion* <i>Sollte das Modul am Beginn platziert sein, könnten Lernende nicht bereit sein, persönliche Informationen auszutauschen – dann ist es sinnvoll, die Übung in der dritten Person durchzuführen.</i> ■ Poster-Präsentation* ■ Clustern der Ergebnisse nach verschiedenen Ordnungsbegriffen, wie z.B. politisch, wirtschaftlich, sozial, arbeitsbezogen, haushaltsbezogen etc. ■ Plenumsdiskussion ■ Theorie-Input ■ Board-storming Übung*
<p>Das Modul nimmt Bezug auf die folgenden Professionalisierungsstandards:</p> <p>Part 1 Wissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Punkt 1.1 d - Punkt 1.5 a, b <p>Darüberhinaus leistet das Modul einen Beitrag zu allen Fertigkeiten und Kompetenzen, insbesondere zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Punkt 2.3 a, d, i, j - Punkt 2.4 c, d, f, h, j 	

Eine detaillierte Beschreibung der angeführten Methoden, die mit * markiert sind und der theoretische Hintergrund zu den Modulen befindet sich im GemTrEx-Kompodium. Download: www.gemtrex.eu



Modul 2

Persönlichkeitsentwicklung und Gender

Allgemeines Ziel

Unterstützung von persönlichem Austausch und Reflexion zwischen den Lernenden auf der Basis ihres persönlichen und professionellen Wissens und der Erfahrung in Bezug auf:

- persönliche Beziehungen und Qualitäten geschlechtlicher Stereotypisierungen
- persönliche Reflexion von Gender-Konflikten in privaten und professionellen Lebensbereichen
- Erweiterung des persönlichen Handlungsspielraums in Gender-Konflikten

Themen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sensibilisierung für das Thema: Einflüsse auf die Entwicklung geschlechtlicher Identität ■ Erforschung persönlicher Qualitäten und Stereotypen ■ Persönliche Reflexion von Gender-Konflikten ■ Stärkung persönlicher Potentiale und Handlungsspielräume
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> ■ Stärkung des Bewusstseins über eigene individuelle, geschlechtliche Wahrnehmungsmuster und Verhaltensweisen in persönlichen und beruflichen Beziehungen. ■ Betrachtung des persönlichen Eingebundenseins in bestimmte Lebensbereiche und persönliche Unterstützungsstrukturen. ■ Untersuchung der Qualitäten von Beziehungen innerhalb der eigenen biografischen Entwicklung unter Einbeziehung von Macht- und Entscheidungskompetenzen. ■ Stärkung der Ressourcen zur Selbstreflexion. Die eigene Gender-Geschichte als Startpunkt aufgreifen für <ul style="list-style-type: none"> - die Betrachtung des eigenen Verständnisses persönlicher Qualitäten und sozialen Kompetenzen - Analyse der weiblichen bzw. männlichen Konnotation dieses Verständnisses - Diskussion von Möglichkeiten und Grenzen dieser vergeschlechtlichten Attribute

Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Auseinandersetzung mit eigenen Vorstellungen, Annahmen und Bewertungen zu Geschlecht und Geschlechterbeziehungen. ■ Herausforderungen in der Gestaltung von Beziehungen mit Blick auf unbewusste Erwartungen und/oder Voreingenommenheiten gegenüber den anderen Geschlechtern. ■ Strategien für die Nachhaltigkeit von persönlichen Erfahrungen und Ermutigungen zu Veränderungen: <ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung eines persönlichen Handlungsplans für die Umsetzung von konkreten Zielen und Schritten nach dem Seminar - Entwicklung gegenseitiger Unterstützungsstrukturen zwischen den Teilnehmenden als Übergang vom Seminar in den (Berufs-)Alltag
Methoden	<ul style="list-style-type: none"> ■ Soziometrische Aufstellungen* zur Gruppendiversität (z. B. geographische Herkunft und Lebensmittelpunkt, Alter, Gender, persönliche Beziehungen und Familienstatus, Berufsbereiche und Erwerbssituation) ■ Persönliche Netzwerkkarte* ■ Nachforschende Erzählung (personal inquiry)* zu biografischen Erfahrungen in Bezug auf Macht- und Entscheidungskompetenzen in der Herkunftsfamilie ■ Einzel-, Gruppen- und Plenumsarbeit ■ Arbeiten in geschlechtlich gemischten und geschlechtshomogenen Gruppen ■ Arbeiten in Tandemgruppen zum persönlichen Handlungsplan – SMART oder Schritt-für-Schritt-Plan* ■ Körperarbeit – Raum-, Bewegungserkundungsübungen
<p>Das Modul nimmt Bezug auf die folgenden Professionalisierungsstandards:</p> <p>Part 1 Wissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Punkt 1.4 b, c, e <p>Darüberhinaus leistet das Modul einen Beitrag zu allen Fertigkeiten und Kompetenzen, insbesondere zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Punkt 2.2 - Punkt 2.3 - Punkt 2.4 	

Modul 3

Über Machtverhältnisse in Gender- und Diversity-Diskursen

Allgemeines Ziel

Einen strukturierten Diskurs über die verschiedenen Ansätze und Zugänge zu sozialer und menschlicher Emanzipation zu etablieren und gegenseitiges Verständnis für die verschiedenen gegensätzlichen Sichtweisen zu entwickeln;

- das Wissen und die Erfahrung über gruppensdynamische Prozesse zu vertiefen;
- Annahmen zu Machtverhältnissen in verschiedenen Diskursen zu reflektieren, sich der Verschiedenheit der Zugänge politischer Diskurse bewusst zu werden und die Möglichkeiten und Grenzen der erörterten Emanzipationsstrategien zu diskutieren.

Themen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Terminologie und Annahmen zum Machtbegriff ■ Hauptaussagen zu Machtverhältnissen in Gender- und Feministischer Theorie, Männerstudien und Queer-Diskursen ■ Inklusion – Exklusion ■ Homogenitäts- und Heterogenitätsstrategien in sozialen Systemen ■ Diversity Management in Theorie und Praxis ■ Positionen und Statements in Emanzipations- und Antidiskriminierungspolitiken
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> ■ Konnotationen zu Macht und Machtlosigkeit <ul style="list-style-type: none"> – Zugänge und Definitionen zum Machtbegriff ■ Annahmen/ Aussagen zu Macht – Herrschaft – Teilhabe und Geschlecht in Gender- und Feministischer Theorie, Männerstudien und Queer-Diskursen; Entwicklung der Frauenbewegungen ■ Homogenitäts- und Heterogenitäts-Strategien zur menschlichen Emanzipation in sozialen Systemen (Möglichkeiten und Grenzen) ■ Machtbeziehungen in Bezug auf Geschlecht in sozialen Systemen

Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> – Zur Dynamik hegemonialer Männlichkeit in sozialen Systemen – Auswirkungen des Gleichheitsparadigmas auf die Zugänge zu Macht in Weiblichkeitsdiskursen ■ Geschichte und Paradigmen des Diversity Management <ul style="list-style-type: none"> – Managing Diversity in der Praxis – das Leitkulturenmodell – homogene Systeme und Monokulturen – Ingroup-Outgroup-Mechanismen – Konzepte zur Konfliktlösung (<i>Theory of difference</i>) ■ Das Spannungsfeld zwischen Gruppenzugehörigkeit und der Dekonstruktion von Typologien ■ Selbsterforschung: Eigene Diskriminierungserfahrungen nutzbar machen, <ul style="list-style-type: none"> – um Exklusion zu verstehen – um politische Statements zur menschlichen Emanzipation und Antidiskriminierung sichtbar zu machen.
Methoden	<ul style="list-style-type: none"> ■ Konzeptpräsentationen ■ Diskussion ■ Soziogramm ■ Theoretischer Input ■ Reflexionsgruppen ■ Wahrnehmungsübungen ■ Geschlechterhomogene Gruppen ■ Reden und Zuhören im „fishbowl“* ■ Praxisarbeit ■ Plenum ■ Selbsterforschungsübung: „<i>Being an elephant</i>“*
<p>Das Modul nimmt Bezug auf die folgenden Professionalisierungsstandards:</p> <p>Part 1 Wissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Punkt 1.1 a, b, c, d – Punkt 1.2 b, c – Punkt 1.4 a, c, d <p>Darüberhinaus leistet das Modul einen Beitrag zu allen Fertigkeiten und Kompetenzen, insbesondere zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Punkt 2.1 b, d – Punkt 2.2 d, e – Punkt 2.3 c sowie Punkt 2.4 b, f 	

Modul 4

Gender-Analysen in der Praxis: Organisationen und ihre Umwelten

Allgemeines Ziel

Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen der Lernenden für Gender-Analysen in Organisationen verbessern, Lernende zu ermutigen, Gender-Analyse-Konzepte für Organisationen zu entwerfen, zu planen und erste Analyse-Schritte selbst durchzuführen, zu erkennen, was sie auslagern sollten, Möglichkeiten und Grenzen der verschiedenen mit Gender Mainstreaming-Aufgaben beauftragten Positionen in einer Organisation zu erkennen. Die Teilnehmenden schlüpfen im Rahmen eines Planspiels in die Rolle von SozialforscherInnen und praktizieren Gender-Analyse an einer konstruierten Organisation.

Themen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Basis Bezugssystem: Konstruktivismus ■ Methodologische Konzepte der Gender-Analyse ■ Organisationstheorien ■ Kritische Männerstudien ■ Intersectionality
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> ■ Das sozialkonstruktivistische Konzept geschlechtlicher Substrukturen in Organisationen ■ Gender-Analyse: Quantitative und qualitative Methoden; Stärken und Schwächen ■ Gender in Organisationen: <ul style="list-style-type: none"> – Gendered Organisations – systemtheoretische Zugänge in der Organisationstheorie ■ Sozioökonomische Konzepte: Gender-Regime als relevante Organisationsumwelten ■ Männlichkeit in Organisationen: <ul style="list-style-type: none"> – Kritische Männerstudien – das Konzept der hegemonialen Männlichkeit und betonten Weiblichkeit ■ Begriffsdiskussion (Herkunft) und Erläuterung der Konzepte Diversity und Intersectionality

Methoden	<ul style="list-style-type: none"> ■ Theoretischer Input ■ Diskussion im Plenum ■ ForscherInnenteams* (Materialanalyse, Erforschung von Gender Gaps, Analyse von Datenmaterial) ■ Planspielmethode ■ Coaching/Beratung/Instruktion ■ Transferkonzepte erstellen
<p>Das Modul nimmt Bezug auf die folgenden Professionalisierungsstandards:</p> <p>Part 1 Wissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Punkt 1.1 a – Punkt 1.2 a – Punkt 1.3 a, b, c <p>Darüberhinaus leistet das Modul einen Beitrag zu allen Fertigkeiten und Kompetenzen, insbesondere zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Punkt 2.1 a i – Punkt 2.1 b i – Punkt 2.1 c i ii iii – Punkt 2.1 d ii – Punkt 2.4 g 	

Eine detaillierte Beschreibung der angeführten Methoden, die mit * markiert sind und der theoretische Hintergrund zu den Modulen befindet sich im GemTrEx-Kompendium. Download: www.gemtrex.eu



Modul 5 Gender Mainstreaming und Organisations- entwicklung

Allgemeines Ziel

Am Beispiel einer virtuellen Organisation soll Verständnis und Handlungsfähigkeit der Lernenden in Hinblick auf organisationale Mechanismen zwischen Veränderung und Widerstand weiterentwickelt werden, die Teilnehmenden sollen im Rahmen eines „Organisationslaboratoriums“ und mittels Rollenspiel die Möglichkeit haben mit Veränderungs- und Implementierungsprozessen der Geschlechterpolitik zu experimentieren.

Themen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Change Management in Organisationen ■ Gender Mainstreaming Prozesse in Organisationen ■ Personalmanagement im Gender-Fokus ■ Nachhaltigkeit: Erfolgreiche Implementierung und kritische Punkte im Gender Mainstreaming
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wie funktionieren Organisationen? Organisationsmodelle aus einem systemtheoretischen Blickwinkel ■ Change Prozesse & Change Management in Organisationen ■ Gender Mainstreaming als Strategie der Organisationsentwicklung <ul style="list-style-type: none"> – Instrumente und Möglichkeiten von Gender Mainstreaming Prozessen in Organisationen (4-Schritte-Methode: Gender-Analyse – Zieldefinition – Umsetzung – Evaluation) ■ Rollen und Funktionen in einem Gender Mainstreaming Prozess ■ Personalentwicklung und Geschlechterpolitik ■ Voraussetzungen für das Gelingen eines Implementierungsprozesses zu Geschlechtergleichstellung ■ Kritische Punkte im Gender Mainstreaming (feministische Perspektiven und Perspektiven aus der kritischen Männerforschung)

Methoden	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationslaboratorium ■ Rollenspiel ■ Theoretischer Input durch ReferentInnen ■ Plenumsdiskussion
<p>Das Modul nimmt Bezug auf die folgenden Professionalisierungsstandards:</p> <p>Part 1 Wissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Punkt 1.2 c – Punkt 1.3 a, b, c – Punkt 1.4 a <p>Darüberhinaus leistet das Modul einen Beitrag zu allen Fertigkeiten und Kompetenzen, insbesondere zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Punkt 2.1 a i ii – Punkt 2.1 c ii iii 	



Modul 6

Geschlechtergleichstellung – Bedeutung für die Entwicklung lokaler Strukturen

Allgemeines Ziel

Das Bewusstsein über die Bedeutung der Gleichstellungspraxis für die Entwicklung von Strukturen auf lokaler, nationaler Ebene zu schärfen; den Blick auf die Auswirkungen von Geschlechtergleichstellung auf lokale und nationale Veränderungen zu öffnen; die Wichtigkeit der Gleichstellungsaktivitäten für lokale und regionale Politiken zu überdenken.

Themen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Konzeptuelle Bezugspunkte (Gender, Gleichstellung Gender Mainstreaming) ■ Gesetzeslage: EU, national, lokal ■ Gender Budgeting ■ Die Rolle der Antidiskriminierungspraxis in Regionalentwicklungsprozessen ■ Best Practice Beispiele für die Umsetzung von Geschlechtergleichstellung ■ Die Idee von „Good Governance“ und „Active citizenship“ (aktive Bürgerbeteiligung)
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> ■ Analyse relevanter Terminologien ■ Analyse der Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungsstrategien (Gender Mainstreaming-Strategien) ■ Anwendung verschiedener analytischer Instrumente bezogen auf unterschiedliche Analyseebenen (Mikro-, Meso-, Makrolevel) ■ Wissen über die Gesetzeslage (geschlechterpolitische gesetzliche Bestimmungen, familienpolitische und arbeitsmarktpolitische Regelungen) ■ Analyse von Datenmaterial und Ausprobieren analytischer Instrumente ■ Basiswissen über Gender Budgeting (national, lokal, haushaltsbezogen)

Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> ■ Einbeziehung intersektionaler Kategorien (Geschlecht, Alter, Ethnizität, Sexuelle Orientierung) an Hand von Beispielen der Antidiskriminierung ■ Kritische Reflexion dualer Gender-Konzepte, Stereotypen und Vorurteilen und ihre Wirkungen auf die Gesellschaft ■ Analyse von Best Practice Modellen und Untersuchung der Auswirkungen gesellschaftlicher Mechanismen mit z.B. Elternkarenz, Väterkarenz ■ Nachhaltigkeit in der Regional- und Stadtentwicklung ■ „Good Governance“ und aktive Bürgerbeteiligung: Pointierung des aktivistischen Elementes im Sinne aktiver Einflussnahme von Individuen auf potenzielle Veränderungen in der Gesellschaft ■ PROCESS* Methode
Methoden	<ul style="list-style-type: none"> ■ Theoretischer Input ■ Gruppenarbeit ■ Diskussion ■ PROCESS* Methode: <ul style="list-style-type: none"> * Problem Resolution Oriented Civic Education in Self-Surroundings (im Blickwinkel von Familien- und Arbeitsmarktpolitik)
<p>Das Modul nimmt Bezug auf die folgenden Professionalisierungsstandards:</p> <p>Part 1 Wissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Punkt 1.1 d – Punkt 1.2 a, b <p>Darüberhinaus leistet das Modul einen Beitrag zu allen Fertigkeiten und Kompetenzen, insbesondere zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Punkt 2.1 a ii – Punkt 2.1 b i ii – Punkt 2.1 c i iii – Punkt 2.1 d ii – Punkt 2.2 e 	

Modul 7

Gender und sexuelle Diversität

Allgemeines Ziel

Sexuelle Diversität in Gender-Perspektiven inkludieren, Bewusstseinsbildung bezogen auf sexuelle Orientierung, Informationen über Theorie, Praxis und Definitionen sozialer Ungleichheit in schwul-lesbischen-transgender-queeren Konzepten (LGBTQ).

Themen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Konzeptuelles Bezugssystem LGBTQ ■ Geschichte der LGBTQ Bewegungen ■ Gesetzeslage in Europa ■ Soziale Benachteiligung bezogen auf LGBTQ
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> ■ Theorie der Sexualitäten ■ Konzeptuelle Zugänge zu LGBTQ <ul style="list-style-type: none"> – Analyse der Bandbreite an Schlüsselkonzepten – Evolution in den Konzepten des LGBTQ – Geschichte der Unterdrückung, Kultur und sozialen Bewegungen der LGBTQ-Communities ■ Gesetzeslage <ul style="list-style-type: none"> – Allgemeine Gesetzgebung zu sexueller Orientierung – Spezielle Gesetzeslage bezogen auf die Arbeitswelt ■ Statistiken zur Ungleichstellung bezogen auf sexuelle Orientierung in Europa <ul style="list-style-type: none"> – Fallbearbeitung (Transgender, Lesben, AIDS) ■ Selbstreflexion der eigenen geschlechtsbezogenen und sexuellen Identität. ■ Kritische Analysen und Reflexionen zu dualen Gender-Konzepten, zu Heteronormativität, Stereotypen, Vorurteilen und ihrer gesellschaftlichen Auswirkungen (Ungleichheit und Diskriminierung) ■ Analysen der Wurzeln von Stereotypen und Vorurteilen sowie der unterschiedlichen Gewohnheiten von Gruppenmitgliedern

Methoden	<ul style="list-style-type: none"> ■ Theoretischer Input – Diskussion ■ Sensibilisierungsübung*: <ul style="list-style-type: none"> – Wechselbeziehungen zwischen Geschlecht, Gender und sexueller Orientierung ■ Rollenspiel zu Stereotypen über sexuelle Orientierung* ■ Fallstudie ■ Kleingruppendiskussion
<p>Das Modul nimmt Bezug auf die folgenden Professionalisierungsstandards:</p> <p>Part 1 Wissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Punkt 1.1 a, d – Punkt 1.2 a – Punkt 1.4 a <p>Darüberhinaus leistet das Modul einen Beitrag zu allen Fertigkeiten und Kompetenzen, insbesondere zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Punkt 2.1 a i – Punkt 2.1 b i – Punkt 2.1 c ii – Punkt 2.1 d i–iv – Punkt 2.3 e – Punkt 2.3 f (i, j) – Punkt 2.4 c (j) – Punkt 2.5 c, d, e, g 	

Eine detaillierte Beschreibung der angeführten Methoden, die mit * markiert sind und der theoretische Hintergrund zu den Modulen befindet sich im GemTrEx-Kompendium. Download: www.gemtrex.eu



Modul 8

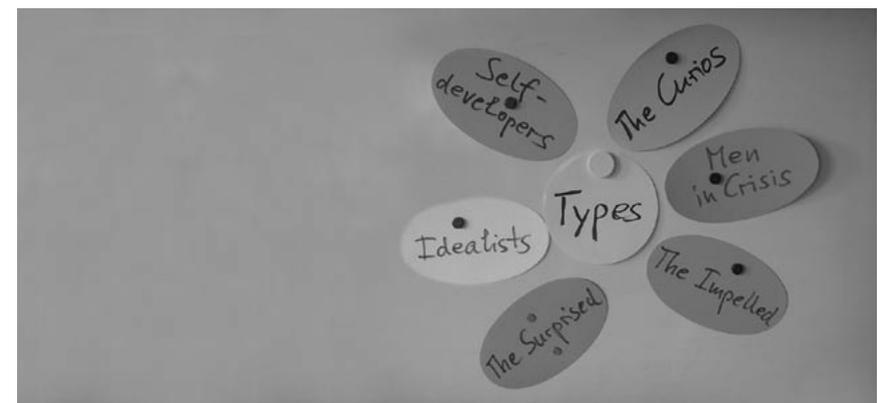
Männlichkeit und Gleichstellung

Allgemeines Ziel

Das Wissen der Lernenden und die Diskussion über Geschlechterbeziehungen, über das Männlichkeits-Weiblichkeits-System, über Heteronormativität in männlichen Identitäten, zu erweitern; das Wissen über Gender-Regime und Muster der „gendered spheres“ (Re- und Produktion) als Basis für vergeschlechtliche Selbstkonzepte zu verbessern, das Know How der Teilnehmenden über Gender Mainstreaming unter Bezugnahme auf die Gender-Vielfalt steigern.

Themen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Die gegenseitigen Einflüsse der Frauenbewegung, Schwulenbewegung und Männerbewegung ■ Männlichkeiten: Männliche Sozialisation und Männerthemen in unserer Gesellschaft ■ Geschlechterbeziehungen: Männlichkeit und Weiblichkeit als System ■ Geschlechtergleichstellung und Männer
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> ■ Soziale Bewegungen: Frauenbewegung und Schwulenbewegung und ihre Auswirkungen auf die Männerbewegung; Männerbewegung und ihre Einflüsse auf feministische Theoriebildung ■ Männlichkeiten: <ul style="list-style-type: none"> – Die Dynamik der hegemonialen Männlichkeit und anderer Männlichkeiten (Connell) – Männliche Sozialisation und Männerthemen: Gewalt, Gesundheit, Sexualität, Vaterschaft – Geschlecht-Gender-Begehren: Heteronormativität in männlichen Identitäten ■ Geschlechterbeziehungen und das Männlichkeit-Weiblichkeit-System <ul style="list-style-type: none"> – Betreuung / Versorgung und Selbstversorgung (feministische Ethik zum Fürsorgebegriff) – Work life balance (Ernährungs-Versorgungs-Modell) – Gender-Regime und Muster der „gendered spheres“ (wie soziale Strukturen Identitäten formen)

Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> ■ Geschlechtergleichstellung und Männer: Übereinstimmung mit Interessen von Männern und Ansprache / Aktivierung von Männern ■ Gender Mainstreaming in Betrieben Wie „doing gender“ in Organisationen wirkt
Methoden	<ul style="list-style-type: none"> ■ Theoretischer Input ■ Diskussion ■ Biografiearbeit ■ Kleingruppendiskussion
<p>Das Modul nimmt Bezug auf die folgenden Professionalisierungsstandards:</p> <p>Part 1 Wissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Punkt 1.1 a, d – Punkt 1.2 a – Punkt 1.3 b <p>Darüberhinaus leistet das Modul einen Beitrag zu allen Fertigkeiten und Kompetenzen, insbesondere zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Punkt 2.1 a i – Punkt 2.2 b i ii – Punkt 2.2 c i – Punkt 2.2 d i ii – Punkt 2.3 g, i – Punkt 2.4 a, b – Punkt 2.5 c, e, g 	



Modul 9

Gender-Regime in Europäischen Gesellschaften

Allgemeines Ziel

Wissen und Kompetenzen der Lernenden in Bezug auf Gender-Regime in Europäischen Gesellschaften zu erweitern, Lernende darin bestärken, den intersektionalen Analyseansatz zur Analyse von Gender-Modellen in verschiedenen Europäischen Gesellschaften zu verwenden und die strukturellen Auswirkungen von Arbeitsmarkt- und Wohlfahrtsbestimmungen in Westeuropäischen und postsozialistischen Ländern zu analysieren.

Themen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Das Konzept der Gender-Regime in Europa ■ Das Konzept der intersektionellen Analyse ■ Analyse der strukturellen Wirkungen von Arbeitsmarkt- und wohlfahrtsstaatlichen Regelungen in Westeuropäischen und postsozialistischen Ländern
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> ■ Basiswissen: Typologie moderner Wohlfahrtsstaaten nach Esping-Andersen und kritische Stimmen aus der feministischen Perspektive ■ Gender-Regime in Europa (Lewis & Ostner): Gleichstellung und Geschlechterpolitik auf Europäischer und nationaler Ebene: Familien-, Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik. ■ Methodologische Konzepte der Gender-Analyse und der intersektionellen Analyse (Crenshaw, McCall): antikategorialer, intrakategorialer and interkategorialer Ansatz und Multi-Level-Analyse ■ Analyse der strukturellen Auswirkungen von Arbeitsmarkt und wohlfahrtsstaatlichen Regelungen: Beispiele: <ul style="list-style-type: none"> – Die Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt in westeuropäischen und postsozialistischen Gesellschaften – Die Entwicklung neuer Gender-Modelle in postsozialistischen Gesellschaften – Herausforderungen für das westliche männliche Ernährermodell und das osteuropäische Dual-Worker-Modell

Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> – Individualisierung und Verantwortung als Entwicklungstendenz (Pascall & Lewis) – Neue Modelle für die Gleichwertigkeit von bezahlter und unbezahlter Arbeit und die Rolle der Männer
Methoden	<ul style="list-style-type: none"> ■ Theoretischer Input Plenumsdiskussion ■ Fallstudien* und Arbeit an Beispielen in Kleingruppen ■ Transferkonzepte erarbeiten
<p>Das Modul nimmt Bezug auf die folgenden Professionalisierungsstandards:</p> <p>Part 1 Wissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Punkt 1.1 b, c, d – Punkt 1.2 a, c – Punkt 1.5 a, b <p>Darüberhinaus leistet das Modul einen Beitrag zu allen Fertigkeiten und Kompetenzen, insbesondere zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Punkt 2.1 a i – Punkt 2.1 b i – Punkt 2.1 c i – Punkt 2.1 d ii 	

Eine detaillierte Beschreibung der angeführten Methoden, die mit * markiert sind und der theoretische Hintergrund zu den Modulen befindet sich im GemTrEx-Kompendium. Download: www.gemtrex.eu



Modul 10

Gender in ausgewählten Politikfeldern – Auswahl:

Modul 10.1 Integriertes Wasserressourcen- management und Gender

Allgemeines Ziel

Stärkung der Aufmerksamkeit für die Kategorie Gender in Umwelt- und Technologiedimensionen des Wassermanagements. Sensibilisierung von Gender-TraineeInnen und -ExpertInnen für gender-relevante Dimensionen im Management von existentiell notwendigen Versorgungsdienstleistungen (hier am Beispiel von Wasser).

Fortbildung von TrainerInnen aus verschiedenen Bereichen der Erwachsenenbildung sowie Gender- und interkultureller Bildung, Umwelt-, Stadt- und RegionalplanerInnen, Angestellte von Wasserversorgungsunternehmen, Verwaltungsangestellte mit gender-relevanten Aufgabenbereichen zu Wasserversorgungsdienstleistungen.

Themen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sensibilisierung für das Thema: Die Gender-Dimension als Querschnittsthema im integrierten Wasserressourcenmanagement ■ (Re-)Produktive Elemente in der Organisation von Wasser auf regionaler Ebene ■ Die Rolle der Zivilgesellschaft im integrierten Wasserressourcenmanagement
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> ■ Natur-Kultur-Dichotomien in Wasserversorgungsstrategien ■ Die soziale Konstruktion von Gesellschaftsverhältnissen durch die Bewirtschaftung von Wasser ■ Gender-Dimensionen in historischen und zeitgenössischen Strukturen der Managements von wasserwirtschaftlichen Versorgungsdienstleistungen

Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> ■ Einflüsse von vergeschlechtlichten sozialen Strukturen auf die Gestaltung von Versorgungsdienstleistungen in Bezug auf: <ul style="list-style-type: none"> – Dichotomien in Denken, Rationalitäten und Handeln der einzelnen AkteurInnen bei der Bewirtschaftung einer natürlichen und in quantitativer und qualitativer Hinsicht begrenzten Ressource – Das Verhältnis zwischen professionellem und alltagspraktischem Wissen in Bezug auf interkulturelle Diversität – Unterschiede in der Wahrnehmung von und Beteiligung an Umwelt-, Sozial- und Wirtschaftsangelegenheiten ■ Identifizierung intersektionaler Felder innerhalb der Versorgung mit wasserwirtschaftlichen Dienstleistungen (sozial, ethnisch, klassenspezifisch, gender-spezifisch, physisch-konstitutionell) ■ Konsequenzen für die Organisation der Wasserwirtschaft und für die Rolle der Zivilgesellschaft auf regionaler und globaler Ebene
Methoden	<ul style="list-style-type: none"> ■ Soziometrische Aufstellungen zu Natur-Kultur-Dichotomien ■ Nachforschende Erzählung zu biografischen Bezügen zu Wasser und den Gewohnheiten der Wassernutzung ■ Analyse von Fallstudien ■ Einzel-, Gruppen- und Plenumsarbeit ■ Körperarbeit – Raum-, Bewegungserkundungsübungen
<p>Das Modul nimmt Bezug auf die folgenden Professionalisierungsstandards:</p> <p>Part 1 Wissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Punkt 1.2 d – Punkt 1.5 a – Punkt 1.5 b <p>Darüberhinaus leistet das Modul einen Beitrag zu allen Fertigkeiten und Kompetenzen, insbesondere zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Punkt 2.1 a i – Punkt 2.2 c, d, e – Punkt 2.3 f 	

Modul 10

Gender in ausgewählten Politikfeldern – Auswahl:

Modul 10.2 Nachhaltige Regional- entwicklung und Gender

Allgemeines Ziel

Sensibilisierung von TrainerInnen aus verschiedenen Bereichen der Erwachsenenbildung, MediatorenInnen in der regionalökonomischen Entwicklung, Umwelt-, Stadt- und RegionalplanernInnen, Angestellte in regionalen Initiativen und Arbeitsorganisationen für gender-relevante Aspekte in lokalen und regionalen politischen und partizipatorischen Prozessen.

Sensibilisierung von Gender-TrainerInnen und -ExpertenInnen für gender-relevante Dimensionen in sozio-ökonomischen Feldern von bürgerschaftlichem Engagement und Beteiligung.

Themen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Der vergeschlechtliche Charakter von Regionalplanung und -entwicklung in den Bereichen <ul style="list-style-type: none"> – Arbeit und regionales Lernen – Versorgungsinfrastrukturen (z.B. Wasser, Energie) – Regionalökonomisches Management ■ Das Verhältnis von professionellem und alltagspraktischem Wissen und Erfahrung in Bezug auf regionale Diversität ■ Intersektionale Felder in der nachhaltigen Regionalentwicklung (sozial, ethnisch, klassenspezifisch, gender-spezifisch, physisch-konstitutionell)
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> ■ Analyse der Unterschiede in der Wahrnehmung von und Beteiligung an Umwelt-, Sozial- und Wirtschaftsangelegenheiten ■ Übergänge zwischen wissenschaftlichem und alltagspraktischem Wissen in nachhaltiger Entwicklung:

Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> – Analyse dichotomer, hierarchischer Bedingungen von Wahrnehmung, Denken und Handeln in der Regionalentwicklung mit Hilfe von Gender-Theorien ■ Identifikation, Anerkennung und Bewertung von marginalisierten Politik- und Beteiligungsräumen im Rahmen von zivilgesellschaftlichem Engagement ■ Erarbeitung von Übergängen und sektoralen Knotenpunkten im multisektoriellen Analyserahmen von Intersektionalität in Bezug auf <ul style="list-style-type: none"> – die (re-)produktive Nutzung natürlicher Ressourcen – die nachhaltige Gestaltung von Versorgungsökonomien unter Bedingungen von Multiethnizität und demographischem Wandel ■ „Sorge“ und „Vorsorge“ als relevante Faktoren für Übergänge im Spannungsfeld von multikultureller regionaler Identität und gemeinschaftlichen Verbindlichkeiten ■ Problemorientierung als Schlüsselkonzept für nachhaltige Entwicklung
Methoden	<ul style="list-style-type: none"> ■ Soziometrische Aufstellungen zu regionaler und geographischer Diversität ■ Nachforschende Erzählung zu regionaler Identität, Natur und Umwelt ■ Rollenspiel ■ Einzel-, Gruppen- und Plenumsarbeit ■ Körperarbeit – Raum-, Bewegungserkundungsübungen
<p>Das Modul nimmt Bezug auf die folgenden Professionalisierungsstandards:</p> <p>Part 1 Wissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Punkt 1.2 d – Punkt 1.5 a – Punkt 1.5 b <p>Darüberhinaus leistet das Modul einen Beitrag zu allen Fertigkeiten und Kompetenzen, insbesondere zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Punkt 2.1 a i – Punkt 2.1 b, c – Punkt 2.2 – Punkt 2.3 f 	

Modul 10

Gender in ausgewählten Politikfeldern – Auswahl:

Modul 10.3 Nachhaltige Mobilität und Gender

Allgemeines Ziel

Sensibilisierung von Gender-TrainernInnen und -ExpertenInnen für genderrelevante Dimensionen im Bereich „Mobilität“, welches einen hohen Motivationsfaktor im sozialen Zusammenleben darstellt. Einführung von Selbstreflexionsmethoden und entsprechenden didaktischen Ansätzen für ein proaktives nachhaltiges Mobilitätsverhalten. Aufgreifen von Verkehr und Mobilität als einen Kernbereich von Machtverhältnissen, sozialem Verhalten und sozialer Kompetenz im privaten und öffentlichen Raum.

Themen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Moderne Bedingungen von Mobilität: Gender, Umwelt und Diversität – Mobilität zwischen Alltagspraktiken und der professionellen Bereitstellung einer Dienstleistung ■ Öffentlicher Raum und soziale Inklusion: Interkulturelle und intergenerative Dimensionen von Mobilität ■ Transformationen im öffentlichen Raum: Optionen für neue Mobilitätsanforderungen, z.B. in Bezug auf Sicherheit, Handlungsfreiheit und Bewegungsfreiheit unterschiedlicher sozialer Gruppen ■ Zwischen individueller Freiheit und gesellschaftlicher Verantwortung: Mobilität und individuelles und soziales Risikoverhalten
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> ■ Transformationen von Versorgungsdienstleistungen: Der Einfluss von Mobilität auf versorgungsorientierte Alltagsökonomien ■ Intersektionale Felder und Beziehungen in der Mobilitätsinfrastrukturplanung (sozial, ethnisch, klassenspezifisch, gender-spezifisch, physisch-konstitutionell): <ul style="list-style-type: none"> – Nachspüren von Hierarchien in der Definition von Gestaltung und Qualität von Mobilitätsdienstleistungen

Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> ■ Die Rolle geschlechtsspezifischer Entwicklung von weiblichen und männlichen Identitätskonzepten in Verkehrspolitik und Verkehrsplanung ■ Das Potential von Gender-Analysen in der Mobilitätsplanung <ul style="list-style-type: none"> – Faktoren der Ausgrenzung von sozialen Gruppen durch hegemoniale Mobilitätsoptionen (z.B. aufgrund von Geschlecht, Familienstatus, Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, ethnische Zugehörigkeit) ■ Mobilitätsdienstleistung und Gender als gewachsenes Verhältnis von: <ul style="list-style-type: none"> – vergeschlechtlichen Optionen in der Verfügbarkeit von Zeit – vergeschlechtlichen Verhältnissen sozialer Bezogenheiten – vergeschlechtlichte Bedingungen von Freiheit und Gebundenheit in privaten und professionellen Beziehungen ■ Optionen in der Gestaltung von Entscheidungsprozessen der Mobilitätsplanung durch die Anerkennung von diversen sozialen, räumlichen und zeitlichen Lebenskonzepten von Frauen und Männern ■ Persönliche Verantwortung für ein differenziertes Mobilitätsverhalten im öffentlichen Raum
Methoden	<ul style="list-style-type: none"> ■ Soziometrische Aufstellungen zu Alltags- und Erwerbsarbeitsmobilität ■ Übung zu Mobilität und Alltagsroutinen ■ Übung zur persönlichen Mobilitätsbiographie ■ Nachforschende Erzählung zu biografischen Erfahrungen, Glaubenssystemen (belief systems) und persönlichen Mobilitätsgewohnheiten ■ Analyse von Fallstudien ■ Einzel-, Gruppen- und Plenumsarbeit ■ Körperarbeit – Raum-, Bewegungserkundungsübungen
<p>Das Modul nimmt Bezug auf die folgenden Professionalisierungsstandards:</p> <p>Part 1 Wissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Punkte 1.2 d 1.3 a 1.4 c 1.5 a <p>Darüberhinaus leistet das Modul einen Beitrag zu allen Fertigkeiten und Kompetenzen, insbesondere zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Punkt 2.1 b, d – Punkt 2.2 e, f 	

Modul 10

Gender in ausgewählten Politikfeldern – Auswahl:

Modul 10.4 Die Grenzen der Natur-Kultur- Dichotomie überschreiten: Nachhaltigkeit und hegemoniale Männlichkeit

Allgemeines Ziel

Erkundung von Zusammenhängen zwischen Gender und Nachhaltigkeit;
Erkundung des Konzepts der „Gesellschaftlichen Naturverhältnisse“;
Analyse und Diskussion der Rolle von hegemonialer Männlichkeit im Zusammenhang mit „Gesellschaftlichen Naturverhältnissen“ und Nachhaltigkeit

Themen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Übersicht über die Hauptdiskurse zu Gender ■ Essentialistische Zugänge und sozio-biologische Erklärungsmuster zu Geschlecht ■ Das Paradigma der Nachhaltigkeit in Verbindung mit dem Konzept der „Gesellschaftlichen Naturverhältnisse“ ■ Hegemoniale und nicht-hegemoniale Sphären in „Gesellschaftlichen Naturverhältnissen“
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> ■ Die soziale und ökologische Umwelt des „Fossilen Kapitalismus“ (Altvater) ■ Muster kapitalistischer „Gesellschaftlicher Naturverhältnisse“ ■ Die Rolle von Gender-Analyse für das Konzept der „Gesellschaftlichen Naturverhältnisse“ – Ziele, Annahmen, Erwartungen ■ Die Charaktere hegemonialer Männlichkeiten ■ Klassische und neue Formen hegemonialer Männlichkeiten ■ Fallbeispiel: Gender-Analyse von fossilen Regimes – hegemoniale Hot Spots

Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> ■ Produktivität und (Re-)Produktivität: Sozio-ökonomische Gemeinsamkeiten und sozio-kulturelle Dichotomien in „Gesellschaftlichen Naturverhältnissen“
Methoden	<ul style="list-style-type: none"> ■ Soziometrische Aufstellung zu Natur – Kultur – Dichotomien ■ Arbeit mit Methoden des Erfahrungslernens: Persönliche Nachforschungen zu Ressourcennutzung und Versorgungsgewohnheiten (Nachforschende Erzählung) ■ Arbeit zu Fallstudien ■ Einzel-, Gruppen- und Plenumsarbeit ■ Körperarbeit – Raum-, Bewegungserkundungsübungen

Das Modul nimmt Bezug auf die folgenden Professionalisierungsstandards:

Part 1 Wissen:

- Punkt 1.1
- Punkt 1.5

Darüberhinaus leistet das Modul einen Beitrag zu allen Fertigkeiten und Kompetenzen, insbesondere zu:

- Punkt 2.1
- Punkt 2.3
- Punkt 2.4



Anmerkungen

→ Sie suchen weitere Informationen?

Die Gesamtausgabe der GemTrEx-Professionalisierungsstandards für *Gender Workers* und der theoretische Background, Methoden und Literaturquellen der beschriebenen Module können im GemTrEx-Kompodium nachgelesen werden. Dieses kann von unserer Website www.gemtrex.eu heruntergeladen werden.

→ Sie suchen Weiterbildung?

Ab 2009 wird von GemTrEx-Mitgliedern eine Auswahl der oben beschriebenen Module über die Grundtvig-Trainingsdatenbank angeboten.

URL: <http://ec.europa.eu/education/trainingdatabase/search.cfm>

Die Module werden in den GemTrEx-Mitgliedsländern stattfinden (Österreich, Deutschland, England, Spanien und Slowenien) und können über das Grundtvig 3 Programm finanziert werden.

Die Arbeitssprache in den Modulen ist Englisch – alltagssprachliche Kenntnisse und Sprachverständnis sind ausreichend.

Wenn Sie interessiert sind, an einem der GemTrEx-Module teilzunehmen und gerne wissen würden, wie Sie sich anmelden, oder wenn Sie irgend-eine Frage bezüglich Teilnahme Kriterien oder Finanzierungsförderung haben, kontaktieren Sie uns per Telefon oder per eMail.

Sie können sich an die GemTrEx-Koordinatorin wenden oder an eine/n der ExpertInnen in Ihrem Herkunftsland.

→ Allgemeine Information

Für weitere Informationen kontaktieren Sie bitte die GemTrEx-Koordinatorin:

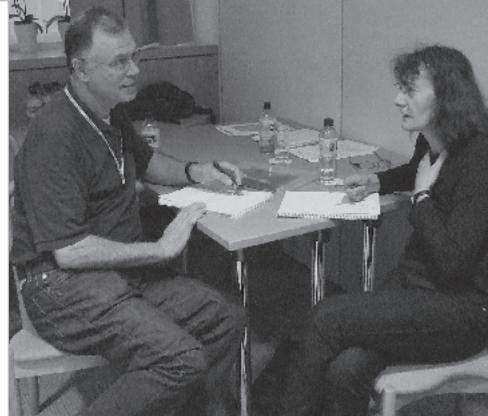
Sigrid Fischer
Verein Frauenservice Graz
Idlhofgasse 20
8020 Graz – Österreich
Telefon (00 43) 316 / 7160 22
Fax (00 43) 316 / 7160 22-8
eMail gender@frauenservice.at



Education and Culture

**Socrates
Grundtvig**

230293-CP-1-2006-1-AT-GRUNDTVIG-G1





Education and Culture

Socrates Grundtvig

230293-CP-1-2006-1-AT-GRUNDTVIG-G1

→ Kontakte und Partner

Frauenservice
Projektkoordination
Graz, Österreich
www.frauenservice.at
Kontakt:
gender@frauenservice.at



Männerberatung
Graz, Österreich
www.maennerberatung.at
Kontakt:
gender@maennerberatung.at



Dissens e.V.
Berlin, Deutschland
www.dissens.de
Kontakt:
klaus.schwerma@dissens.de



Newham College of Further Education
London, Großbritannien
www.newham.ac.uk
Kontakt:
joyce.amato@newham.ac.uk



genderWerk
Berlin, Deutschland
www.genderwerk.de
Kontakt:
knothe@genderwerk.de



The Peace Institute
Ljubljana, Slowenien
www.mirovni-institut.si
Kontakt:
franja.arlic@mirovni-institut.si



Girona Universitat
Girona, Spanien
www.udg.edu
Kontakt:
pabril@uoc.edu



GenderWerkstätte
Eine Kooperation von
Frauenservice
und Männerberatung
Graz, Österreich
www.genderwerkstaette.at
Kontakt:
genderwerkstaette@genderwerkstaette.at

