



Wymiary metodyki i dydaktyki respektujących równość płci

według Geritt Kaschuba / Karin Derichs-Kunstmann

1. Wymiar „treści”

Kategorie	Zagadnienia
Perspektywy płci w instytucjach pomocy dla dzieci i młodzieży jako temat	<ul style="list-style-type: none">• Czy aspekty dotyczące płci zostają uwzględnione jako ogólnie przyjęta perspektywa przekrojowa w istotnych dla pomocy młodzieży treściach seminariów?• Jakie tematy szczególnie nadają się do wyjaśnienia perspektywy gender?• Czy stworzona zostaje możliwość poruszenia tematów zaproponowanych przez krąg uczestniczących kobiet/mężczyzn?• Czy uwzględnione zostają wyniki badań nad kobietami/dziewczętami, mężczyznami/chłopcami i płcią (oraz badań nad migracją)?• Czy zgłębiany jest rozwój rozróżniających pod względem płci i świadomych tożsamości płci założeń koedukacyjnych w pomocy dla dzieci i młodzieży?• Czy ugruntowanie związanej z polityką równouprawnienia strategii gender-mainstreaming zostaje zintegrowane w formie przekrojowej?• Czy omawiane są wykazujące hierarchię płci struktury oraz procesy „doing gender” na konkretnym obszarze pomocy dla dzieci i młodzieży? Czy omawiane są hierarchiczne struktury w odniesieniu do imigranckiego pochodzenia i do klasyfikacji ze względu na pochodzenie etniczne?• W jakim stopniu w odniesieniu do treści programu kształcenia udaje się omówić kategorię płci i różnicę pomiędzy płciami bez ponownego przypisywania ról?



Ćwiczenia > Gender w pracy zawodowej / Specjalizacje > Praca edukacyjna, z młodzieżą i praca socjalna > Wymiary metodyki i dydaktyki respektujących równość płci

Zorientowanie na rozmaite światy społeczne, biografie	<ul style="list-style-type: none">• Czy zostaje utworzony związek pomiędzy osobistymi doświadczeniami (np. dyskryminacja) uczestników i współzależnościami społecznymi?• Czy treści seminariów dotyczą rozmaitych światów społecznych i biografii kobiet/dziewcząt i mężczyzn/chłopców o różnym pochodzeniu i z różnych pokoleń?• W jaki sposób umożliwia się omówienie tematu różnych koncepcji życia i rozmaitych koncepcji kobiecości i męskości wśród kobiet/dziewcząt i mężczyzn/kobiet?• Czy te rozmaite koncepcje są omawiane w odniesieniu do relacji pokoleniowych pomiędzy pedagogami/pedagożkami i dziećmi/młodzieżą w instytucjach pomocy dla dzieci i młodzieży?• Jakie znaczenie ma zainicjowanie odnoszących się do płci refleksji nad własną osobą w procesie kształcenia?
Komunikacja i kształtowanie relacji pomiędzy płciami	<ul style="list-style-type: none">• Czy respektujący równość płci język i taka sama komunikacja są treściami programu dokształcania i czy zwraca się na to uwagę w procesie kształcenia?• Czy w procesie kształcenia omawiane są różne „zainteresowania w zakresie gender” uczestników, ich pozycje społeczne i „niejednoczesności” w wiedzy w odniesieniu do dyskursu w zakresie gender w instytucjach pomocy dla dzieci i młodzieży i czy czyni się z nich temat kształcenia?• Czy podczas seminarium rozwijana jest odnosząca się do płci umiejętność komunikacji i rozwiązywania konfliktów?• Czy aktywność kobiet/dziewcząt i mężczyzn/chłopców różnego pochodzenia w rozmaitych obszarach pomocy dla dzieci i młodzieży jest problematyzowana jako główny wymóg? Czy aktywność ta jest praktykowana podczas seminarium?• Czy style kierowania omawiane są z perspektywy gender (kooperacja, usunięcie hierarchii, itd.)?
Transfer wiedzy i zorientowanie na działanie	<ul style="list-style-type: none">• W jakim stopniu przekazywana jest wiedza o zastosowaniu perspektywy gender w pracy i związane z tym zorientowanie na praktyczne działanie (np. instrumenty analizy genderowej i instrumenty planowania w zakresie gender)?• Czy strategie społeczne i strategie dotyczące konkretnych osób są opracowywane w odniesieniu do relacji pomiędzy płciami?



Ćwiczenia > Gender w pracy zawodowej / Specjalizacje > Praca edukacyjna, z młodzieżą i praca socjalna > Wymiary metodyki i dydaktyki respektujących równość płci

2. Wymiar „kierownictwo”

Kategorie	<ul style="list-style-type: none">• Zagadnienia
Podział pracy w zespole	<ul style="list-style-type: none">• Jak wygląda skład zespołu? W przypadku jakich tematów i grup docelowych ważne jest, że kierowaniem zajmują się mężczyźni i kobiety, kiedy na pierwszy plan wysuwają się inne kategorie jak przynależność pokoleniowa, imigranckie pochodzenie, orientacja seksualna?• Jak zespół definiuje oczekiwania wobec kobiet i mężczyzn: kto jest odpowiedzialny za metody twórcze, wkład tematyczny, kwestie organizacyjne?• Czy w zespole istnieje wymiennosc ról?• Czy zespół uświadamia sobie „rolę wzoru/funkcję orientacyjną” pełnioną przez kobietę/mężczyznę na pozycji kierowniczej?
Autentyczność	<ul style="list-style-type: none">• Czy osoby kierujące – kobiety i mężczyźni – demonstrują swoje własne stanowiska dotyczące polityki płci i stanowiska merytoryczne oraz doświadczenia biograficzne? Czy patrząc z perspektywy gender, są one autentycznymi osobowościami ze zdolnościami kierowniczymi?
Kompetencje w zakresie gender	<ul style="list-style-type: none">• Czy osoby kierujące dysponują• dotyczącą płci, specjalistyczną lub tematyczną wiedzą o (instytucjach) pomocy dla dzieci i młodzieży• wiadomościami o założeniach teoretycznych równości, odmienności i dekonstrukcji płci• zdolnością refleksji nad własną osobą pod kątem płci• kompetencją metodyczną – przede wszystkim w odniesieniu do specyficznej dla płci komunikacji i interakcji• językiem respektującym równość płci• umiejętnością postępowania wobec jednostek w poszczególnych sytuacjach oraz korzystania z zasobów i potencjałów jednostek• wiedzą o sytuacjach życiowych, historiach i przebiegach kształcenia kobiet/dziewcząt i mężczyzn/chłopców z różnych pokoleń, o różnym pochodzeniu etnicznym, z różnych warstw społecznych/środowisk• wiedzą o tym, że należy uwzględniać „niejednoczesności” i różną „wiedzę w zakresie gender” osób biorących udział



Ćwiczenia > Gender w pracy zawodowej / Specjalizacje > Praca edukacyjna, z młodzieżą i praca socjalna > Wymiary metodyki i dydaktyki respektujących równość płci

- wiedzę praktyczną w odniesieniu do codzienności zawodowej i umiejętnością takiego jej przekazywania, że uczestnicy są w stanie zauważyć praktyczne korzyści płynące z działania świadomego tożsamości płci?

3. Wymiar „metody”

Kategorie	Zagadnienia
Układ metodyczny & uczestnictwo	<ul style="list-style-type: none">• Czy wychodzi się od „całościowego” rozumienia metod, które uwzględnia sferę poznawczą, odnoszącą się do ciała i afektywno-emocjonalną i tym samym przemawia do różnych zmysłów uczestników i zaspokaja ich różne upodobania?• Czy przewidziana jest wymiennosc pomiędzy interakcją, akcją i refleksją?• Czy obok wdrażanego nauczania jest miejsce na samodzielne uczenie się?• Czy uwzględniane są merytoryczne i metodyczne zainteresowania biorących udział kobiet i mężczyzn?
Skupienie się na teorii gender	<ul style="list-style-type: none">• Czy metody nadają się do rozerwania struktur opartych na hierarchii płci i wyeliminowania sytuacji dominacji na seminariach?• Czy postępowaniem metodycznym świadomie dąży się do wywołania irytacji – np. w odniesieniu do ról przypisywanych płciom?• Czy zwraca się uwagę na to, aby osobom biorącym udział uświadamiać ich własny potencjał w odniesieniu do „kompetencji w zakresie gender”?• Czy ujawnione zostają „niewidoczne obszary” związane z odnoszącymi się do płci modelami interpretacji, postrzegania i zachowania i czy ma miejsce motywowanie uczestników do konstruktywnego zajęcia się nimi?• Czy metody umożliwiają interakcję dotyczących płci treści i akcji edukacyjnej?• Jak pod względem metodycznym umożliwiające jest w grupie prowadzenie refleksji nad komunikacją i strukturami związków z punktu widzenia teorii gender?



Ćwiczenia > Gender w pracy zawodowej / Specjalizacje > Praca edukacyjna, z młodzieżą i praca socjalna > Wymiary metodyki i dydaktyki respektujących równość płci

Formy socjalne	<ul style="list-style-type: none">• Czy wybór formy socjalnej umożliwia wykorzystanie potencjałów i doświadczeń biorących udział kobiet i mężczyzn? Np.• Tworzenie niewielkich grup jednopłciowych• Tworzenie niewielkich grup według imigranckiego pochodzenia• Tworzenie niewielkich grup mieszanych pod względem płci z następującą po tym – w każdym z tych przypadków – wymianą myśli w plenum• Czy istnieją reguły i uzgodnienia odnośnie wspólnej pracy, które umożliwiają usuwające hierarchię uczestniczenie w decyzjach i kształtowanie klimatu uczenia się?
Media, materiały	<ul style="list-style-type: none">• Czy pojawiają się różne światy społeczne kobiet/dziewcząt i mężczyzn/chłopców z rodzin imigranckich i nieimigranckich?• Czy wybór mediów i materiałów uwzględnia zainteresowania kobiet i mężczyzn o różnym pochodzeniu i z różnych pokoleń?• Jak kształtuje się prezentacja relacji pomiędzy płciami w mediach: unika stereotypów czy świadomie ich używa?• Czy używany jest język respektujący równość płci?
Instrumenty planowania i ewaluacji	<ul style="list-style-type: none">• Czy uczestnicy zostają najpierw wypytani o swoje zainteresowania?• Czy wypytywanie uczestników o aspekty związane z teorią gender odbywa się w trakcie/na końcu doksztalczania?• Czy stosowane są instrumenty do samoewaluacji kierownictwa?• Czy ma miejsce prowadzenie refleksji odnośnie do metod, treści, uczestników, własnego zachowania związanego z kierowaniem i podziału pracy, języka w zespole?
Refleksja nad metodami	<ul style="list-style-type: none">• Czy pomyślano o tym, aby na płaszczyźnie nadrzędnej wyjaśnić powody wyboru metod i kierowania określonymi jednostkami przez kobietę/mężczyznę i dokonać nad tym refleksji z uczestnikami?



Ćwiczenia > Gender w pracy zawodowej / Specjalizacje > Praca edukacyjna, z młodzieżą i praca socjalna > Wymiary metodyki i dydaktyki respektujących równość płci

4. Wymiar „Warunki ramowe pracy edukacyjnej”

Kategorie	Zagadnienia
Społeczna przestrzeń nauki	<ul style="list-style-type: none">• W jaki sposób pomieszczenia są wyposażone i zbudowane?• Jak są one dostępne, względnie kto ma dostęp do jakich pomieszczeń?• Czy układ miejsc siedzących umożliwia komunikatywną wymianę myśli?
Dostęp i dojazd: miejsce i czas	<ul style="list-style-type: none">• Czy zdołano uniknąć miejsc mogących wywoływać strach, np. zastłnięte parkingi/miejsca parkingowe czy ciemne przejścia?• Czy istnieje połączenie z publiczną komunikacją (pod)miejską lub czy zapewniono środki komunikacji dowożące ludzi na miejsce?• W jakim stopniu przy ustalaniu harmonogramu zwraca się uwagę na różne sytuacje życiowe kobiet i mężczyzn – np. posiadanie dzieci?
Programy	<ul style="list-style-type: none">• Czy podczas spotkań dla kobiet/mężczyzn i dla obu płci oferowana jest opieka nad dziećmi?• Czy kobiety i mężczyźni o różnym pochodzeniu itp. pojawiają się w komunikatach/ogłoszeniach jako adresatki/adresaci/grupy docelowe?• Czy używany jest język respektujący równość płci?
Zasoby finansowe i osobowe	<ul style="list-style-type: none">• Czy umożliwia się kobietom i mężczyznom pracę w zespole?• Czy opłata za uczestnictwo uwzględnia różne sytuacje życiowe i zawodowe osób biorących udział?



Ćwiczenia > Gender w pracy zawodowej / Specjalizacje > Praca edukacyjna, z młodzieżą i praca socjalna > Wymiary metodyki i dydaktyki respektujących równość płci

5. Wymiar „Uczestnicy”

Kategorie	Zagadnienia
Skład grupy uczestników	<ul style="list-style-type: none">• Jak skład osobowy zostaje zestawiony pod względem płci, pochodzenia etnicznego/imigranckiego, warstwy społecznej/środowiska, orientacji seksualnej, okresów życia i przynależności pokoleniowej?• Kiedy i w jakim celu tworzone są oferty skierowane wyraźnie do specyficznych grup, jak np. specjaliści i specjalistki imigranckiego pochodzenia i jakie skutki dla procesu kształcenia ma każdorazowy skład osobowy?• Jakie doświadczenia życiowe i kompetencje przynoszą ze sobą uczestnicy? Jakimi wiadomościami wyjściowymi o teorii gender, jaką wiedzą dysponują?
Dojście do kobiet i mężczyzn o różnym pochodzeniu i z różnych pokoleń	<ul style="list-style-type: none">• Czy poszukuje się dojścia do dalszych grup docelowych poprzez kooperację z innymi instytucjami, urzędami, (zorganizowanymi samodzielnie) grupami?• W jaki sposób w komunikatach/ogłoszeniach przemawia się do kobiet i mężczyzn, z rodzin imigranckich i nieimigranckich itd.?• W jakim stopniu dokończanie uwzględnia warunki wyjściowe poszczególnych kobiet i mężczyzn?
Stosunki panujące w grupie	<ul style="list-style-type: none">• Jaki podział ról oraz jakie stosunki wśród kobiet i wśród mężczyzn (o pochodzeniu imigranckim i nieimigranckim, z różnych pokoleń itd.) oraz pomiędzy kobietami i mężczyznami są widoczne – np. w odniesieniu do władzy, odpowiedzialności, opieki, powoływania się?• Kiedy nadarza się sposobność ujawnienia i omówienia klasyfikacji ze względu na płeć i pochodzenie etniczne w interakcji i komunikacji w procesie kształcenia?



Ćwiczenia > Gender w pracy zawodowej / Specjalizacje > Praca edukacyjna, z młodzieżą i praca socjalna > Wymiary metodyki i dydaktyki respektujących równość płci

Zainteresowania związane z teorią gender

- W jakim stopniu biorącym udział kobietom i mężczyznom umożliwia się wyrażanie ich potrzeb i zainteresowań tak, że mogą one/oni przejąć odpowiedzialność za siebie i za własne zainteresowania?
- Czy zainteresowania te są uwzględniane i realizowane? Czy zwraca się uwagę na to, aby nie oceniać ich w kategoriach zainteresowań „typowych dla płci”?
- Jakie możliwości zostają stworzone do omówienia tematu osób zainteresowanych jako kobiet/mężczyzn o różnym pochodzeniu, z różnych pokoleń, itd. na tle własnych biografii i społecznych warunków wyjściowych oraz związanych z tym zainteresowań tematem płci?
- W jakim stopniu udaje się stworzyć atmosferę, w której respektowane są związane z płcią wyobrażenia jednostek o samych sobie i granice wyznaczone przez jednostki?

Źródło:

Dydaktyka respektująca równość płci w doksztalcaniu. Zalecenia do praktycznego zastosowania (Geschlechtergerechte Didaktik in der Fort- und Weiterbildung. Eine Handreichung für die Praxis), Autorka: Dr Gerrit Kaschuba, Instytut Badań Społecznych nt. Polityki wobec Kobiet w Tübingen (Forschungsinstitut tifs e.V. Tübinger Institut für frauenpolitische Sozialforschung)

Zamówienie: info@fobiglienicke.verwalt-berlin.de, 030 / 48 48 1-121