

Gender & Diversity Standards der Bildungsberatung Österreich in der Praxis

Link zur Prezi-Präsentation:

<https://prezi.com/s7f49l-ide53/gender-diversity-standards-in-der-praxis/>

 abz*gender&diversity.bildungsberatung

Gender & Diversity Standards

der Bildungsberatung Österreich

in der Praxis!

Bildungsberatung soll...

„Zugang zu Bildung für alle ermöglichen, d.h. ungeachtet des Geschlechts, ethnischer Zugehörigkeit etc. unterschiedliche Hindernisse überbrücken und Barrierefreiheit auf allen Ebenen erreichen“

(Regina Barth, Leiterin der Abteilung für Erwachsenenbildung im BMBF, aus Götz 2013, 6)



Standards Warum?



Vertrautheit schafft Vertrauen - kein "Stolpern"

Qualitätssicherung

Gleiche Leistung in ganz Österreich!
Sicherheit für BeraterIn und KundIn
Ausbildungsentwicklung

Professionalisierung

bis ca. 1970: Profession als
Problemlösungsstruktur
ab 1970: Handlungskompetenz

Standards für die Bildungsberatung

Legitimation von Standards:
durch den Konsens der benutzenden
Interessensgruppen



Erstellung der Standards durch...

- Befragungen
- Workshops und Fokusgruppen
- **partizipativ!**

im Rahmen der Initiative „Bildungsberatung
Österreich – Querschnittsthema 2011-2014“ von
abz*austria (Ewers, Schallert 2014) erarbeitet
und publiziert.

Download auf www.abzaustria.at
unter Expertise - Publikationen

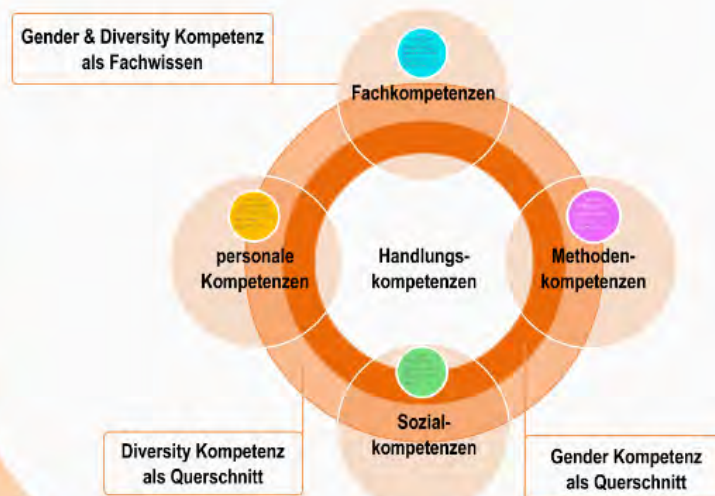
Basis:

Gender- und Diversity-Kompetenzkonzept

Fuxjäger (2007a) in Anlehnung an Erpenbeck und Heyse (1999)

Kompetenzen messen???

G&D Kompetenz



Fachkompetenz

Fachliche Kenntnisse und Wissen über geschlechter- und diversitätsabhängige Strukturen und Bedingungen.

Standard: theoretisches Wissen, Überbau zum Thema GuD, theoretische Zugänge und das Wissen über Differenzierungsmerkmale als soziale Zuschreibung (im Gegensatz zur Zuschreibung als Persönlichkeitsmerkmal)

Standard: Kenntnis über Gesetze und Regeln in Österreich (Antidiskriminierungsgesetz, Gleichbehandlungsanwaltschaft, etc.)

Standard: Kenntnis über GuD relevante Zahlen, Daten, Fakten (Statistiken, AMS-Zahlen, Branchenfakten, allgemeine Trends, etc.)

Standard: Lebenswelten der Zielgruppen kennen
Achtung: weg von Stigmatisierungen und Diskriminierungen!

Methodenkompetenz

Fähigkeiten und Kenntnisse, für die jeweiligen Ziele und Zielgruppen die geeigneten Methoden zu kennen und auszuwählen.

Standard: Methodenrepertoire ist vorhanden (z.B.: Bilder und Metaphern reflektiert einsetzen)

Standard: Zielgruppenadäquater Einsatz mit Berücksichtigung von GuD

Standard: Sprache als Methode für Geschlechter- und Diversitygerechtigkeit

Sozialkompetenz

Kommunikative und kooperative Fähigkeiten, die zielgruppenorientierte Organisation von Prozessen und Strukturen ermöglichen.

Standard: wertschätzende (im Gegensatz zu wertender) Interaktion und Einstellung den KundInnen gegenüber

Standard: Widersprüche aushalten – nicht immer verstehen müssen und Komplexität akzeptieren (Ambiguitätstoleranz)

Standard: Normen und Werte hinterfragen, Rollenbilder dekonstruieren und als Methode anwenden können

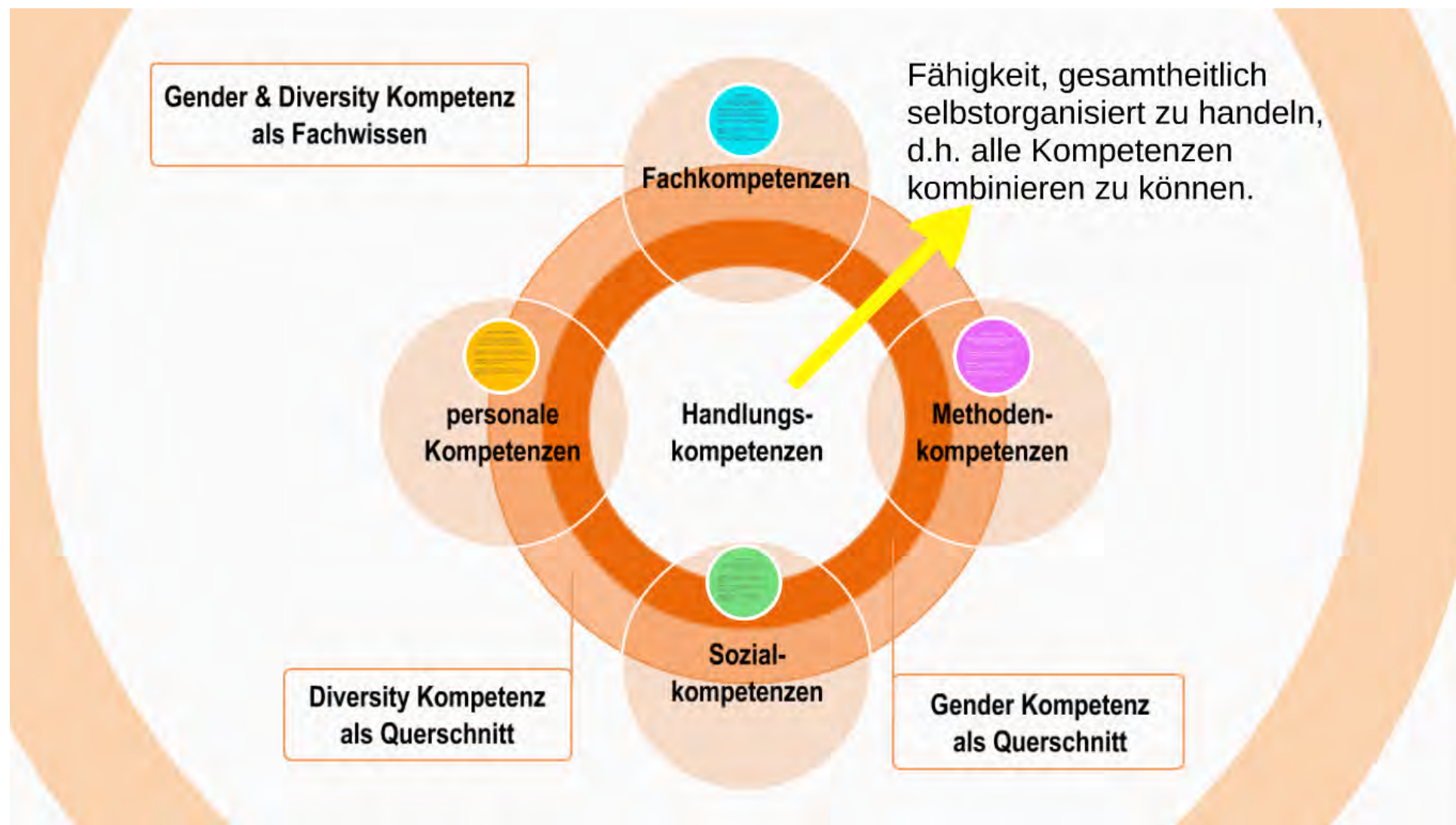
Personale Kompetenz

Fähigkeiten zu selbstkritischem und reflexivem Arbeiten und die Fähigkeit zu genauem Zuhören und Wahrnehmen.

Standard: Sensibilisierung auf GuD und die professionelle Anwendung dieser Erkenntnisse

Standard: Beurteilung der eigenen Methoden auf GuD gerechte Anwendung

Standard: Selbstreflexion der eigenen professionellen Rolle mit den persönlichen Diversitäten





Bisherige Angebote für BeraterInnen

- Workshops mit dem Schwerpunkt Gender & Diversity
 - Gender & Diversity in Sportprojekten zum Thema Fußball
- Workshops mit dem Fokus auf spezielle Segmente / Themen
 - Gender & Diversity aspects of LGBT
 - Gender & Diversityberatung und neue Lernangebote im Bereich LGBT-erwart. Bildungserschließung / wie erreichen wir Diversität? wo ist es?
 - Justiz (Hintergrundwissen) als die Selbstverwirklichung
- Einzel-, Gruppen- und Teamberatungen, Coachings (mit GLBT-erwartungen und Gender in schulischen Kontexten, LGBT-Diversity, u.a.)
 - Frühjahr und Sommer unterteilt in den Bildungsbereich
 - Frühjahr in schulischen Themen (z.B. Schulung)

Bisherige Angebote für Organisationen / Institutionen

- Feedback zu neu geschafften Räten und Plätzen
 - Expertise zur Ort- und nicht-gewinnenden Team
 - Welche Ideen finden aufkommen...
- Wärmen ist die Ausbildungserfahrung mit "Gender"
 - Richtlinien in Zusammenhang mit den Zielen
 - Cross Work, neue Methoden, geschlechtliche Vielfalt
 - Unterstützung, wie wird diese noch außen gelassen?
 - Unter oder unter "Piloten"?
- Feedback zu internen Rollen, Plänen und Plänen
 - Welche Gender und Diversity Aspekte sind hier?

Bisherige Angebote auf Netzwerkebene

- Fokusgruppe mit dem Landesnetzwerk KoordinatorenInnen
 - Sind die Aufgaben des Netzwerkes klar? Wie sind diese kommuniziert worden? Über welche Kanäle? Welche Folgen?
 - Welche Auswirkungen haben die Aufgaben und Ziele auf?
 - Wie werden Entscheidungen getroffen? Welche formalen, informellen und informellen Kommunikation gibt es? Wie schaut Zusammenarbeit aus?
 - Wie werden neue PartnerInnen und BeraterInnen eingebunden?
 - Kommunikationsabläufe geregelt?

Querschnittsthema in Qualität

- Beratungskonzept
- Leitfaden zur Selbstverwirklichung

Bisherige Angebote für BeraterInnen



Workshops mit dem Schwerpunkt Gender & Diversity

- Gender & Diversity im Spannungsfeld von Unterschieden

Workshops mit dem Fokus auf spezielle Zielgruppen / Diversitäten

- Gender & Diversity special 50+ / 55+
- Toolbox Bildungsberatung und neue Lernzugänge im Internet
- Diversität „Bildungsbenachteiligung“ Wie erreiche ich bildungsbenachteiligte Menschen? Wie arbeite ich mit ihnen?
- „Junge Römer tanzen anders als die Andern...“ Zielgruppe „junge Männer“ erreichen

Einzel-, Gruppen- und Teamberatungen, Coachings (vor Ort oder per Skype)

- Praxisreflexion und Beratung zu aktuellen Gender- und Diversity-Themen
z.B.: Flüchtlinge und kulturelle Unterschiede in der Bildungsberatung
- Fokusgruppen zu aktuellen Themen mit Bezug zu G&D

Bisherige Angebote für Organisationen / Institutionen



Feedback zu neu gestalteten Flyern und Plakaten

+ Expertise vor Ort - mit dem gesamten Team

Wunsch: blinde Flecken aufdecken...

- Warum ist die Auseinandersetzung mit "Gender" wichtig?
- Rollenreflexion in Zusammenhang mit den Zielgruppen.
- Cross Work: eine Methode geschlechterreflektierter pädagogischer Arbeit
- Leitungsfunktion: wie wird diese nach außen getragen? Wie nach innen? Wann bin ich als Leiter oder Leiterin „Role Model“?
- Feedback zu Räumlichkeiten, Flyern und Plakaten: welche Personen werden angesprochen? Welche Gender und Diversity-Aspekte sind hier von Relevanz?

Workshops Für Führungskräfte, ProjektmanagerInnen, ... im Bereich der Bildungsberatung

- Widerspruchsfelder in der Bildungsberatung, und wie werden daraus Konzepte?
- Webtexte zielgruppengerecht schreiben – G&D in action!
- G&D-gerechte Gestaltung von Angeboten und entsprechendes Marketing in der Bildungsberatung
- Marketing, Öffentlichkeitsarbeit und ihre Wirkung auf Zielgruppen (Zielgruppenerreichung)

- Sind die Aufgaben des Netzwerkes klar? Wie sind diese an alle NetzwerkpartnerInnen kommuniziert worden? Über welche Kanäle? Welche Formate gibt es?
- Welche Auswirkungen haben die Aufgaben und Ziele auf die Gleichstellungsorientierung?
- Wie werden Entscheidungen getroffen? Welche formalen und informellen Prozesse gibt es? Welche formale und informale Kommunikation gibt es? Wie schaut die gleichstellungsorientierte Zusammenarbeit aus?
- Wie werden neue PartnerInnen und BeraterInnen eingebunden? Wie sind die Kommunikationsabläufe geregelt?

- Beratungskonzept
- Leitfaden zur Selbstevaluierung von BeraterInnen



GENDER & DIVERSITY STANDARDS
für die Bildungsberatung Österreich

abz*austria
kompetent für frauen und wirtschaft



Schlüsse daraus...

Bisherige Angebote auf Netzwerkebene

Fokusgruppe mit den Landesnetzwerk KoordinatorInnen

- Sind die Aufgaben des Netzwerkes klar? Wie sind diese an alle NetzwerkpartnerInnen kommuniziert worden? Über welche Kanäle? Welche Formate gibt es?
- Welche Auswirkungen haben die Aufgaben und Ziele auf die Gleichstellungsorientierung?
- Wie werden Entscheidungen getroffen? Welche formalen und informalen Prozesse gibt es? Welche formale und informale Kommunikation gibt es? Wie schaut die gleichstellungsorientierte Zusammenarbeit aus?
- Wie werden neue PartnerInnen und BeraterInnen eingebunden? Wie sind die Kommunikationsabläufe geregelt?



Querschnittsthema in Qualitätsmanagementinstrumente einarbeiten...

- Beratungskonzept
- Leitfaden zur Selbstevaluierung von BeraterInnen

Start eines Prozesses...

Bisherige Angebote für Organisationen / Institutionen



eines der größten
Anliegen und
Herausforderungen: die
Zielgruppenerreichung

Feedback zu neu gestalteten Flyern und Plakaten

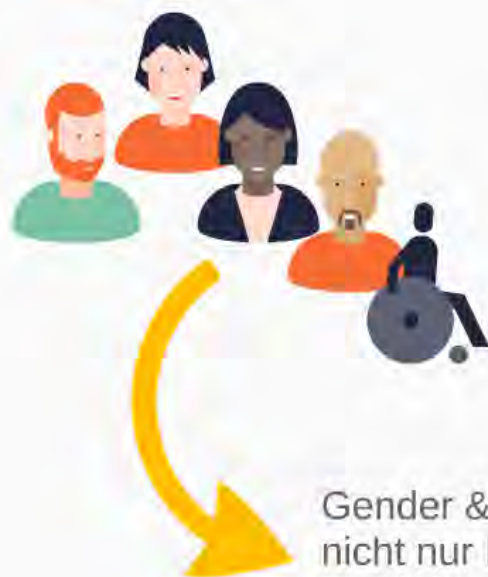
+ Expertise vor Ort - mit dem gesamten Team
Wunsch: blinde Flecken aufdecken...

- Warum ist die Auseinandersetzung mit "Gender" wichtig?
- Rollenreflexion in Zusammenhang mit den Zielgruppen.
- Cross Work: eine Methode geschlechterreflektierter pädagogischer Arbeit
- Leitungsfunktion: wie wird diese nach außen getragen? Wie nach innen? Wann bin ich als Leiter oder Leiterin „Role Model“?
- Feedback zu Räumlichkeiten, Flyern und Plakaten: welche Personen werden angesprochen? Welche Gender und Diversity-Aspekte sind hier von Relevanz?

Workshops Für Führungskräfte, ProjektmanagerInnen, ... im Bereich der Bildungsberatung

- Widerspruchsfelder in der Bildungsberatung, und wie werden daraus Konzepte?
- Webtexte zielgruppengerecht schreiben – G&D in action!
- G&D-gerechte Gestaltung von Angeboten und entsprechendes Marketing in der Bildungsberatung
- Marketing, Öffentlichkeitsarbeit und ihre Wirkung auf Zielgruppen (Zielgruppenerreichung)

Bisherige Angebote für BeraterInnen



Workshops mit dem Schwerpunkt Gender & Diversity

- Gender & Diversity im Spannungsfeld von Unterschieden

Workshops mit dem Fokus auf spezielle Zielgruppen / Diversitäten

- Gender & Diversity special 50+ / 55+
- Toolbox Bildungsberatung und neue Lernzugänge im Internet
- Diversität „Bildungsbenachteiligung“ Wie erreiche ich bildungsbenachteiligte Menschen? Wie arbeite ich mit ihnen?
- „Junge Römer tanzen anders als die Andern...“ Zielgruppe „junge Männer“ erreichen

Einzel-, Gruppen- und Teambberatungen, Coachings (vor Ort oder per Skype)

- Praxisreflexion und Beratung zu aktuellen Gender- und Diversity-Themen
z.B.: Flüchtlinge und kulturelle Unterschiede in der Bildungsberatung
- Fokusgruppen zu aktuellen Themen mit Bezug zu G&D

Gender & Diversity: da ist überraschend "viel drin"
nicht nur Binnen-i oder die Arbeit mit MigrantInnen und Bildungsbenachteiligung
sondern...

