

«Frauen und Männer lernen unterschiedlich»

Wenn Frauen und Männer zusammen einen Kurs absolvieren, verhalten sie sich unterschiedlich. Die Erwachsenenbildnerin Madeleine Marti zeigt, welche Methoden es für eine geschlechtergerechte Weiterbildung braucht.

Text: Rita Torcasso

«Context»: Sie führten Anfang September beim KV Zürich eine Veranstaltung zum Thema «Lernen Männer anders als Frauen?» durch. Wie fallen diese Unterschiede im Unterricht auf?

Madeleine Marti:

Sie äussern sich vor allem beim Lernverhalten. So lernen Frauen mehr in Beziehungen und gerne in Kleingruppen. Sie treffen nicht sofort eine Entscheidung, sondern arbeiten auf ein Ziel hin und passen je nachdem die Schritte an und fragen nach. Sie versuchen wenn immer möglich einen Bezug zur Praxis herzustellen. Männer suchen eher Einzelarbeit. Beim Lernen schätzen sie klare Strukturen. Sie lassen sich schneller auf eine neue Aufgabe ein und präsentieren problemlos Ergebnisse, doch sie vertiefen das Gelernte weniger. Sie fragen auch seltener nach, weil sie von ihrer Rolle her gewohnt sind, alles wissen zu müssen. Unterschiede zeigen sich auch im Gruppenverhalten: Er übernimmt die Leitung, sie schreibt das Protokoll.

Wo liegen die Hauptgründe für dieses unterschiedliche Verhalten?

Sie rühren in erster Linie von den Geschlechterrollen her, in die Frauen und Männer hineinwachsen. Entscheidend ist aber auch die bisherige Bildungs- und Berufskarriere. Je ähnlicher sie bei beiden Geschlechtern ist, desto weniger unterscheidet sich das Lernverhalten.

Es findet also eine Anpassung statt?

Ja, in gemischten Kursen meist an die Männernorm. Dies ist auch dort häufig, wo Auszubildende das Gefühl haben, eine geschlechtsneutrale Perspektive einzunehmen. Das konnte ich zum Beispiel bei einem Kollegen beobachten, der überzeugt war, dass Frauen und Männer bei ihm in selbiger Masse von der Ausbildung profitierten. Die Kursteilnehmerinnen sagten jedoch, dass er nur Praxisbeispiele von Männern vorstelle und in seiner Sprache Frauen praktisch nicht vorkämen.

Welche Folgen hat eine solche Parteilichkeit?

Das gesellschaftlich stärker akzeptierte Rollenbild des Mannes gibt schliesslich vor, welche Inhalte und Methoden angewandt werden. Das bedeutet, dass Frauen in dieser einseitigen Lernumgebung benachteiligt sind.

Wie kann geschlechtergerechtes Lernen in der Praxis umgesetzt werden?

Zum Beispiel, indem ich bewusst Methoden wähle, mit denen ich das Rollenverhalten beider Geschlechter anspreche und zur Diskussion stelle. So baue ich in meine Kurse zum sachlichen Schreiben beispielsweise Korrespondenz, Berichte oder Konzepte, kreative Schreibübungen ein. Frauen sind bei solchen Aufgaben meist flexibler und kreativer. Manche leisten Hervorragendes, das die Männer verblüfft und bewundernde Reaktionen hervorruft. Umgekehrt gebe ich zu Beginn des Kurses eine Struktur vor. Während einer Vorstellungsrunde müssen sich alle kurz vorstellen, den Bezug zum Thema und die Wünsche an den Kurs formulieren. Für Frauen bedeutet das oft eine Herausforderung, für Männer sind solche Präsentationen einfacher. Das Ziel der verschiedenen Methoden und Arbeitsformen ist, besser zu lernen und das eigene Rollenverhalten zu hinterfragen.

Gibt es in Ihrer eigenen Lernbiografie Erlebnisse, die Sie für die unterschiedlichen Verhaltensmuster von Frauen und Männer sensibilisiert haben?

Ich habe die C-Matur gemacht, war also in der Klasse mehrheitlich mit Männern zusammen. Auffallend war für mich damals, dass sich die wenigen Frauen bei Aktionen, die für sie Vorteile gebracht hätten, nicht untereinander organisierten, sondern die männliche Sicht übernahmen. Später, als ich das Höhere Lehramt machte, erreichte ich nur mit sehr viel Beharrlichkeit, dass ich ein Praktikum bei einer Frau machen konnte, sonst wurde ich an der Uni ausschliesslich von Männern geprüft.

Zwei Drittel der KV-Lehrlinge sind Frauen, doch eine berufliche Qualifizierung nach der Lehre machen nur noch halb so viele Frauen wie Männer. Gibt es dafür geschlechtsspezifische Gründe?

Eine grosse Rolle spielt sicher der Arbeitsort. Dort sind Frauen mehrheitlich von männlichen Vorgesetzten umgeben. Oft trauen diese den Männern mehr zu und unterstützen sie deshalb auch stärker. Auf diese Weise werden Unterschiede im Rollenverhalten verstärkt und zu Stolpersteinen für die Karriere. Das zeigt sich auch darin, dass an der Universität im Unterschied zu den Fachhochschulen gleich viele Frauen wie Männer studieren.

Was wäre die Alternative zu diesem Verhalten?

Um Frauen für Weiterbildung motivieren zu können, braucht es im Betrieb ein Lernumfeld, das die Gendergerechtigkeit auf allen Ebenen lebt.

Sie unterrichten Erwachsenenbildner/innen in Genderkompetenz und haben auch einen Leitfaden zum Thema herausgegeben. Wie erwirbt man sich diese Kompetenz?

Zuerst einmal müssen sich die Auszubildenden den Einfluss der Geschlechterrollen selber bewusst machen und lernen, Situationen im Unterricht aus dieser Perspektive zu reflektieren. Darauf aufbauend setzen sie dann

Methoden ein, mit welchen die Kursteilnehmenden ihre Verhaltensweisen erweitern können.

Wer eine längere Weiterbildung machen will, braucht Auswahlkriterien. Worauf müssen Frauen besonders achten, damit sie von einem Kurs oder Lehrgang auf der beruflichen und persönlichen Ebene profitieren können?

Für eine effiziente Weiterbildung braucht es eine Gesamtplanung. Bevor man eine längere Weiterbildung beginnt, muss man sich über das Ziel klar werden. Erst dann können Frauen Angebote suchen, die auf die eigenen Bedürfnisse zugeschnitten sind. Zum Beispiel in Form eines modularisierten Lehrgangs, der eine gewisse Flexibilität in der Zeitplanung zulässt. Frauen können im Unterschied zu Männern in der Regel nicht darauf zählen, dass sie während der Ausbildung von ihrem Partner entlastet werden.

Wie wichtig ist bei der Wahl des Angebots das Geschlecht der Auszubildenden?

Mir fällt immer wieder auf, dass Frauen einander suchen und in der Regel im Kurs nebeneinander sitzen. Ich denke, es gelingt ihnen eher, einen Bezug zu einer Dozentin herzustellen, weil diese ja die Beziehungsebene auch als wichtigen Teil der eigenen Rolle lebt. Konkret erlebte ich das während einer Stellvertretung für einen Kollegen. Ich hiess die Kursteilnehmenden, die bereits einige Monate im Kurs waren, sich gegenseitig vorzustellen. Das scheiterte, weil sie einander überhaupt nicht kannten. Der Dozent liess offenbar nur einen ausschliesslich stoffbezogenen Austausch zu und verpasste dadurch auch einen direkten Bezug zu den vielfältigen Praxiserfahrungen der Kursteilnehmenden. Ein Angebot, bei dem Dozentinnen und Dozenten unterrichten, bietet eher Gewähr, dass auch beide Perspektiven im Unterricht berücksichtigt werden.

Geben auch Lernmethoden und Arbeitsformen Aufschluss über das Lernumfeld?

In den meisten Lehrgangsbeschreibungen steht heute Gruppen- und Projektarbeit usw. Das sagt aber eigentlich nur aus, dass ein Unterrichtskonzept vorhanden ist. Eine nützlichere Absicherung in Bezug auf die Ausgestaltung und das Lernumfeld kann das Gespräch mit einer ehemaligen Absolventin bringen.

Was würde dieselbe Vorgehensweise für die Wahl eines Bildungsangebots Männern bringen?

Sie profitieren von der Erweiterung ihrer eigenen Perspektive. Eine Ausbildung für Erwachsene sollte ja nicht nur Fachwissen vermitteln, sondern auch die persönliche Entwicklung fördern. Ein Lehrgang, der die genannten Kriterien erfüllt und in dem Frauen als Dozentinnen und Kursteilnehmerinnen anwesend sind, macht einen Austausch möglich, bei dem Männer das Denken von Frauen kennen lernen können. In der Praxis ist dies oft viel schwieriger, weil sich dort die geschlechtsspezifischen Rollen wieder verfestigen.

Wenn man die Weiterbildungs-Angebots-Börse im Internet anklickt, gibt es dort 300 Kurse nur für Frauen und rund 80 nur für Männer. Warum braucht es überhaupt noch geschlechtergetrennte Kurse?

Sie erleichtern durch das Wegfallen von Lernunterschieden und Konkurrenzdenken den Einstieg in die Weiterbildung. Früher fanden Frauen in solchen Kursen und über persönliche Themen wie Wiedereinstieg ins Berufsleben oft den ersten Kontakt zur Weiterbildung. Geschlechtergetrennte Kurse sind nützlich, um bei Übergängen einen sicheren Rahmen zu geben. Das haben jetzt auch die Männer entdeckt, die zum Beispiel Väterkurse oder spezielle Vorbereitungen auf die Pensionierung besuchen. Zur männlichen Rolle im Arbeitsleben gehört eine starke Abspaltung vom persönlichen Sein. Erst heute erkennt man, dass diese Haltung bei älteren Männern oft ein Grund für gesundheitliche Probleme ist.

Heute werden auch Fachkurse ausschliesslich für Frauen angeboten, zum Beispiel im Informatikbereich. Steht dahinter eine grössere Sensibilität für die Bedürfnisse von Frauen?

Nicht zwingend. So wurde an der Fachhochschule Wintertur ein Lehrgang Technik und Kommunikation für Frauen oder in gemischten Klassen angeboten, um mehr Frauen für diese Ausbildung zu motivieren. Statt vorher fünf meldeten sich dann tatsächlich 24 Frauen an. Doch getrennte Lehrgänge als isolierte Massnahme genügen nicht. Damit langfristig ein Ausgleich stattfinden kann, muss die geschlechtergerechte Sicht auf allen Ebenen eines Betriebs selbstverständlicher werden.

60 Prozent der Bevölkerung bilden sich nicht weiter. Diese Zahl hat sich in den letzten zehn Jahren kaum verändert. Könnte man mit einer konsequent angewandten Gendersicht die Weiterbildungsquote erhöhen?

Es gibt jetzt vermehrt Massnahmen für eine grössere Beteiligung der Frauen, zum Beispiel mit der Qualifizierung von ausserberuflich geleisteter Arbeit. Auch Lehrgänge für bestimmte Gruppen, wie zum Beispiel das Studium «Betriebsökonomie für Mütter» an der Fachhochschule Baden, können die Einstiegshürde senken. Beim KV Zürich wird seit längerem ein einjähriger Führungskurs durchgeführt, der die geschlechterspezifischen Unterschiede im Führungsverhalten thematisiert und versucht, die bestehenden Rollenmuster aufzubrechen. Eine solche Weiterbildung wirkt sich direkt auf das Förderungsverhalten der Vorgesetzten im Betrieb aus.

Was braucht es, damit die Genderperspektive selbstverständlicher wird?

Man kann zum Beispiel Weiterbildungsangebote, die vorwiegend von Frauen besucht werden, stärker als bisher auf ihre Tauglichkeit für die Arbeitswelt überprüfen. Das ist bei Kursen für Wiedereinsteigerinnen mit verschiedenen Praktika geschehen. Diese verhelfen den Absolventinnen oft zu einer Arbeitsstelle. Ein weiterer Schritt wäre, dass Genderkompetenz in die Ausbildung für die Erwachsenenbildung integriert würde.

Wer ergreift denn heute die Initiative für diese Art Ausbildung?

Meistens sind es die Gleichstellungsbüros. Bei der Verwaltung von Stadt und Kanton Zürich besuchten auf ihre Initiative hin die Personalverantwortlichen einen Kurs für Genderkompetenz. Druck kann auch ein politischer Auftrag für Gleichstellungsmassnahmen ausüben, wie zum Beispiel jener für die Fachhochschulen. Wichtig wäre, dass sich jetzt auch Dozentinnen und Dozenten an den Berufsschulen stärker mit diesem Thema auseinandersetzen. Erste Erfahrungen gibt es bereits.*

*Gendergerecht unterrichten an Berufsschulen, Schweiz. Institut für Berufspädagogik, SIBP Schriftenreihe No. 20, SIBP, Postfach 637, 3052 Zollikofen.

