

Genderkompetente Bildung

Optimales Lernen für sie und ihn

In gemischten Lerngruppen spielt das Geschlechterverhältnis immer mit: Frauen wie Männer nehmen sich selbst oder andere entlang der verinnerlichten Geschlechter-Rollenerwartung wahr und konstituieren so das Verhältnis ständig wieder neu. Wenn dieser Prozess unbemerkt und unreflektiert abläuft, wird in der Ausbildungssituation automatisch die geschlechtshierarchische Ordnung nachgebildet, was bedeutet, dass Männer in solchen Lerngruppen meist mehr profitieren als Frauen. Die Weiterbildungskurse für Ausbilderinnen und Ausbilder in genderkompetenter Bildung sollen das ändern.

Seit sieben Jahren bieten wir Weiterbildungskurse für Ausbilderinnen und Ausbilder in genderkompetenter (bis 1999 hiess es frauengerechter) Bildung an. Wir sind überzeugt, dass der bewusste Umgang mit den Eigenarten von Frauen und Männern, mit Rollenbildern und mit dem Verhältnis zwischen den Geschlechtern, zu den Basiskompetenzen von Ausbildenden gehören muss. In didaktischen – wie auch in anderen – Grundausbildungen, die Entwicklungs- und Lernprozessen von Menschen oder Organisationen zum Ziel haben, wird diese Fähigkeit immer noch viel zu selten vermittelt, wohl auch deshalb, weil vielen Ausbildungsverantwortlichen selbst Bewusstsein und Kenntnis über das Geschlechterverhältnis fehlt.

Genderkompetenz in der Ausbildung umfasst Konzeption und Durchführung der Bildungsangebote und betrifft alle Teilbereiche der Didaktik: Inhalte, Methoden, Kommunikation und Gruppenprozesse. In jedem dieser Teilbereiche muss überlegt werden, wie sich die didaktischen Entscheide (Auswahl von Inhalten, Einsatz von Methoden, Bildung von Gruppen) auf die teilnehmenden Frauen und Männer auswirkt.

Ausgleich der geschlechtsspezifischen Prägungen

Was meint Genderkompetenz in der Ausbildung? Genderkompetenz setzt zunächst Wissen voraus über geschlechtsspezifische Prägungen, Wahrnehmungsmuster und Rollenerwartungen – bedingt also wenigstens in Ansätzen Auseinandersetzung mit der Gendertheorie. Genderkompetenz erfordert weiter Training in Beobachtungs- und Reflexionsvermögen. Sie verlangt, sich mit den Rollen von Frauen und Männern, mit den geschlechtshierarchischen Machtverhältnissen sowie mit ihrer individuellen Rollengestaltung auseinander zu setzen.

Die unterschiedlichen Lernbedürfnisse

In gemischten Lerngruppen ist das Geschlechterverhältnis immer mit ihm Spiel: Frauen wie Männer nehmen sich selbst oder andere entlang der verinnerlichten Geschlechter-Rollenerwartung wahr – sei es in Adaption oder in Opposition – und konstituieren so das Verhältnis ständig wieder neu. Wenn dieser Prozess unbemerkt und unreflektiert abläuft, wird in der Ausbildungssituation automatisch die geschlechtshierarchische Ordnung nachgebildet, was bedeutet, dass Männer in solchen Lerngruppen meist mehr profitieren als Frauen. Deshalb ist es für Ausbilderinnen und Ausbilder wichtig, analytisch genügend geschult zu sein, um zu erkennen, wie in ihrer Lerngruppe das Geschlechterver-

hältnis spielt, und bei Bedarf so zu intervenieren, dass Frauen wie Männer mit ihren Lernbedürfnissen auf die Rechnung kommen.

Um in Bildungssituationen möglichst hohe Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen, müssen Auszubildende ihre Inhalte und Methoden genderkompetent auswählen und entscheiden, in welchen Gruppenformen gearbeitet wird. Um dies zu unterstützen, haben wir mit «Kurs auf Genderkompetenz»¹ einen Leitfaden für eine geschlechtergerechte Didaktik publiziert, der wissenschaftliche Erkenntnisse und praktische Erfahrungen in der Erwachsenenbildung zusammenfasst. Die wichtigsten Punkte sind:

Frauen lernen in Beziehungen...

In vielen Dimensionen des Lernens sind kaum Unterschiede zwischen Frauen und Männern festzustellen. Der soziale Hintergrund und die Bildungserfahrung bestimmen das Lernverhalten stark. Deshalb ähnelt das Lernverhalten von Frauen mit einem Studienabschluss oft jenem ihrer Berufskollegen mehr als jenem von Frauen in frauentypischen Berufen ohne Hochschulbildung. Gleichwohl sind Unterschiede im Lernverhalten von Frauen und Männern zu beobachten.

So lernen Frauen stärker in Beziehungen, suchen eher die Zusammenarbeit mit PartnerInnen und in Kleingruppen und schätzen den Wert gemeinsamer Lernprozesse. Frauen brauchen manchmal zu Beginn mehr Zeit oder mehr Wissen, um sich auf einen Lernprozess einzulassen. Sie arbeiten zielorientiert, gehen sorgfältig an die Aufgabe heran und fragen nach. Sie treffen Entscheidungen nicht rasch, sondern sind für verschiedene Varianten offen. Frauen interessieren sich stark für den Praxisbezug. Sie möchten sich absichern, nehmen aber auch persönlich Stellung, wenn sie von etwas überzeugt sind. Oft unterschätzen sie ihre Fähigkeiten und meiden das Präsentieren von Ergebnissen.

...Männer suchen Einzelarbeit und Strukturen

Männer dagegen präsentieren oft problemlos und überschätzen tendenziell ihre Leistungen. Sie suchen eher Einzel- als Zusammenarbeit und schätzen klare Strukturen für das Lernen. Sie sind weniger gewohnt, Gefühle und ihren Körper wahrzunehmen und beim Lernen zu integrieren. Es fällt ihnen schwerer zu fragen, da sie vom männlichen Rollenverhalten gewohnt sind, alles wissen zu müssen.

Prinzipien für eine genderkompetente Gestaltung von Bildungssituationen

Wie können nun Auszubildende Frauen und Männer unterstützen, damit sie ihre Lernstrategien entwickeln und erweitern? Vier didaktische Prinzipien scheinen uns für ein genderkompetentes handlungsorientiertes Lehr- und Lernverständnis wichtig: Frauenzentrierte Perspektive, Kompetenzansatz, Balance von Gleichheit und Differenz sowie die sprachliche Gleichbehandlung.

1. Frauenzentrierte Perspektive

Eine «geschlechtsneutrale» Perspektive erweist sich bei kritischer Überprüfung meist als männerzentrierte Perspektive, d.h. dass Situationen aus der Perspektive von Männern oder mit dem Blick auf Männer gezeigt werden. Eine frauenzentrierte Perspektive einzunehmen bedeutet also eine zusätzliche Denkleistung.

Ein Beispiel: Ausgehend von der Tatsache, dass eine Frau 2000 und ein Mann 3000 Franken verdient, ist die Aussage: «Die Frau verdient 1/3 weniger als der Mann», eine männerzentrierte Perspektive, weil der Lohn des Mannes Ausgangspunkt der

Berechnung ist. Damit wird implizit der Mann als Norm bestätigt. Die frauenzentrierte Perspektive wäre: «Der Mann verdient 1/3 mehr als die Frau.»

2. Kompetenzansatz

Das Wahrnehmen und Bewusstmachen der eigenen Stärken ist der Boden, auf dem Menschen lernen und sich entwickeln können. Deshalb ist es wichtig, dass Frauen und Männer neue Verhaltensweisen erproben, ihre Kompetenzen erweitern und mit der neu gewonnenen Sicherheit eigene Schwächen bearbeiten und durch erfolgreichere Verhaltensmuster ersetzen können.

Dabei müssen Auszubildende die ungleichen Bedingungen der Geschlechter berücksichtigen: Weil Frauen sich ihrer Stärken oft weniger bewusst sind als Männer, ist es zunächst zentral, dass die Leistungen von Frauen explizit gewürdigt werden. Dazu gehört zum Beispiel, dass sie in Gesprächen eine gute Atmosphäre herstellen, den kommunikativen Austausch und ein vernetztes Arbeiten ermöglichen. Bei Männern können die Kompetenzen zur Präsentation gewürdigt werden, zugleich aber können sie dazu angeregt werden, ihre Fähigkeiten in der Wahrnehmung anderer weiter zu entwickeln.

3. Balance von Gleichheit und Differenz

Sowohl für Frauen wie auch für Männer ist es wichtig, Gleichheit bzw. Differenz sowohl gegenüber dem andern Geschlecht wie innerhalb der eigenen Gruppe wahrzunehmen. Die Pole von Gleichheit und Differenz sind bei beiden Geschlechtern nicht im Gleichgewicht:

Frauen werden in der Gesellschaft oft gegen einander ausgespielt oder in den gleichen Topf geworfen. Das Erkennen von Gleichheit unter Frauen wie auch von Differenzen zwischen unterschiedlichen Gruppen von Frauen ist eine wichtige Quelle von Stärke und Wachstum: Frauen können sich dadurch gegenseitig Vorbilder werden: ihr Wissen austauschen und miteinander konkurrieren.

Auch bei Männern ist die Balance von Gleichheit und Differenz innerhalb des eigenen Geschlechts beeinträchtigt, aber weniger stark. Besonders in Arbeitszusammenhängen sind Männer nicht gewohnt, ihre Gleichheit mit andern Männern wahrzunehmen. Sie sind auf Differenz hin sozialisiert und schätzen sich oft auch dann als sehr individuell ein, wenn sie sich ausgesprochen stark an männlichen Stereotypen orientieren. Das Aufspüren von Gleichheit könnte hier ein Ansatz sein, mit welchem sie zu einem bewussteren Gestalten ihrer Männerrolle inspiriert werden könnten, was ihnen ein breiteres Spektrum an Verhaltensmöglichkeiten eröffnen würde.

4. Sprachliche Gleichbehandlung

Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern eröffnet im Gespräch den Raum, in dem für Frauen und Männer klar ist, dass sie gemeint sind. In den schriftlichen Unterlagen signalisieren sie, dass an Frauen und Männer gedacht wird.

Der ungleiche Konkurrenzkampf

Männer haben Verhaltensweisen kultiviert, die ihnen im Konkurrenzkampf gegenüber Frauen Vorteile bringen: Sie überschätzen ihre Fähigkeiten viel häufiger als die Frauen und lassen sich von Misserfolgen weniger entmutigen. Dies ist mit ein Grund dafür, dass Männer sich in der Konkurrenz um Anstellungen und Positionen erfolgreicher durchsetzen als Frauen. Männer in Frauenberufen wie z.B. der Krankenpflege werden von ihren Kolleginnen voll akzeptiert und integriert. Sie können im Berufsfeld ihr Mannsein – das

mit Sachlichkeit und Führungskompetenz verbunden wird – als positive Ressource einsetzen und finden Tätigkeitsfelder, in denen sie aufsteigen können. Ganz anders sieht es bei den Frauen in Männerberufen wie z.B. der Informatik aus: Sie werden von ihren Kollegen auf Distanz gehalten und oft in Nischen ohne Aufstiegsmöglichkeiten abgedrängt.

Dem Mann die Gruppen-, der Frau die Protokollführung?

Was bedeuten diese unterschiedlichen Prägungen von Frauen und Männern für das Lernen in Gruppen? Welche Chancen bieten gemischte oder geschlechtergetrennte Lerngruppen? In gemischten Gruppen nehmen Frauen häufiger Bezug auf Männer als umgekehrt. Frauen lassen Männern im Gespräch mehr Raum und verpassen die Chancen, Leitungs- und Präsentationsaufgaben zu übernehmen. Männer profitieren zwar vom Gesprächsklima, das Frauen schaffen, verpassen jedoch die Chance, diese Kompetenzen selber zu entwickeln.

In Frauengruppen bietet sich die Chance, dass Frauen ein Thema vertiefen, ihre Positionen dazu entwickeln und vertreten. Sie können ihre Erfahrungen austauschen, nachfragen und sich gegenseitig im Gespräch unterstützen. In Männergruppen ist offenbar die Chance eher vorhanden, dass Männer, die ihre Schwächen zeigen, auch von Männern beim Lernen unterstützt werden.

Wenn in gemischten Gruppen gearbeitet wird, kann das Geschlechterverhältnis entweder reflektiert werden, indem die Auszubildenden dies zum Thema machen oder es kann durch einen sorgfältig formulierten Gruppenauftrag auf der methodischen Ebene gesteuert werden. Der Gruppenauftrag beschreibt, mit welchen Fragen sich die Gruppe auseinandersetzt, wie sie dabei vorgeht, wie viel Zeit zur Verfügung steht und wie die Gruppe das Ergebnis präsentiert. Damit wird der Automatismus zur traditionellen Rollen- teilung – Gesprächsleitung durch einen Mann, Protokollführung durch eine Frau – gebremst.

Bei geschlechtergetrennten Gruppen können die unterschiedlichen Erkenntnisse und Positionen nach einer getrennten Gruppenarbeit im Plenum gegenseitig zur Diskussion gestellt werden. Wichtig ist dabei die Vorgabe und Kontrolle von Zeitlimiten, damit Frauen- und Männergruppen gleichwertig zum Zug kommen.

Ausblick

In den letzten Jahren hat sich das Bewusstsein für die Geschlechterverhältnisse bei Auszubildenden nicht grundsätzlich erhöht, aber der gesellschaftliche Rahmen hat sich durch das Gleichstellungsgesetz verändert: Die Fachhochschulen müssen Gleichstellungsmassnahmen durchführen und bilden ihre Dozierenden auch in genderkompetenter Didaktik weiter. Häufig geben auch die Gleichstellungsbüros den Anstoss zum Einbezug der Genderthematik bei Bildungsinstitutionen. In der Ausbildung zu Auszubildenden (SVEB) ist Genderkompetenz bisher nicht integriert, sondern bestenfalls wird diese Thematik in Wahlmodulen angeboten.

1 Esther Baur, Madeleine Marti: Kurs auf Genderkompetenz. Leitfaden für eine geschlechtergerechte Didaktik in der Erwachsenenbildung. Hg.: Gleichstellungsbüro Basel-Stadt, Basel 2000 (ISBN 3-9522054-0-0).

Esther Baur Psychologin lic.phil.I, Supervisorin und Organisationsberaterin BSO, Beratung, Konzeptentwicklung und Ausbildung im Weiterbildungsbereich, EB Wolfbach Zürich, E-Mail: ebaur@eb-wolfbach.ch

Madeleine Marti Germanistin, Dr. phil., Coach AEB, Ausbilderin an der EB Wolfbach Zürich und Mitinhaberin der Firma KOPFWERKEN – Schulung und Beratung (www.kopfwerken.ch), E-Mail: marti@kopfwerken.ch

Dieser Beitrag ist im BSO-Journal 1/2003 erschienen und wurde dem Beratungspool freundlicherweise zur Veröffentlichung im Dossier «Gender» zur Verfügung gestellt.
www.beratungspool.ch/dossiers/gender