

# Genderkompetente Aus- und Weiterbildung und der Einbezug von E-Learning

*Esther Baur und Madeleine Marti*

## Einleitung

Eine der grossen Herausforderungen in der Aus- und Weiterbildung von Erwachsenen stellt die oft ausgeprägte Heterogenität der Lerngruppen dar. Ausbilderinnen und Ausbilder stehen vor der anspruchsvollen Aufgabe, Kursteilnehmende von verschiedener Herkunft, Alter, Geschlecht mit ihren ganz unterschiedlichen Voraussetzungen, Motivationen, Kommunikationsformen und Lernstrategien zu erreichen und ihnen innerhalb der Gruppe – über alle Unterschiede hinweg – möglichst gleichermassen gute Lernchancen zu ermöglichen. Individualisierung des Unterrichts ist deshalb gefordert, und E-Learning bietet dazu neue didaktische Möglichkeiten. Es birgt aber nebst Chancen auch Gefahren für eine chancengleiche Unterrichtspraxis, sind doch die Vertrautheit mit und die Zugänge zur ICT-Welt selbst ebenfalls Faktoren von Divergenz.

In diesem Beitrag fokussieren wir auf Gender: Nach wie vor läuft eine der grossen Grenzlinien in der Gesellschaft – und so auch im Bereich der Aus- und Weiterbildung – entlang der Geschlechtszugehörigkeit, oft gekoppelt selbstverständlich mit andern Faktoren. Wer die damit verbundene Chancenungleichheit nicht reproduzieren will, muss sich Genderkompetenz aneignen. Der bewusste Umgang mit den Eigenarten und Prägungen von Frauen und Männern, mit Rollenbildern und mit dem Verhältnis zwischen den Geschlechtern, gehört, so sind wir überzeugt, zu den Basiskompetenzen von Ausbildenden.

Genderkompetenz bedeutet einerseits Sensibilität und Wissen über geschlechtsspezifische Prägungen, Verhaltensformen, stereotype Wahrnehmungsmuster und Rollenerwartungen. Sie erfordert das Training von Beobachtungs- und Reflexionsvermögen. Über die Wahrnehmung der Auswirkungen der geschlechterdiffernten Gesellschaftsordnung hinaus gehört zur Geschlechterkompetenz zudem das kritische Hinterfragen dieser Kategorien.<sup>1</sup> Das bedeutet – wenigstens in Ansätzen – eine Auseinandersetzung der Ausbildenden mit der Gendertheorie.<sup>2</sup>

Dieser Beitrag konzentriert sich auf Beobachtungen zum ersten Aspekt. Im 1. Teil tragen wir die wichtigsten Erkenntnisse zu den Wirkungen der Geschlechterunterschiede in der Aus- und Weiterbildung von Erwachsenen zusammen und fragen nach den Konsequenzen für eine gendergerechte Didaktik.

Der Einbezug von E-Learning führt dem Feld der Geschlechterkompetenz weitere Dimensionen hinzu, zeigen sich doch im Zu- und Umgang mit ICT deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Welche Unterschiede dies sind, wie sie sich entwickelt haben und welche Konsequenzen sich für einen Einsatz von E-Learning ergeben, der die Ungleichheit der Chancen nicht fördert, sondern ihr entgegenwirkt, ist Inhalt des 2. Teils dieses Beitrags. Anhand zweier Beispiele illustrieren wir, dass und wie der Einsatz von ICT auch für Frauen gewinnbringend sein kann.

Wir befinden uns in einer ersten Phase der Umsetzung und tragen unsere Praxis-Erfahrungen zur Diskussion bei, die wir gerne mit anderen Ausbildenden weiter führen möchten.

---

<sup>1</sup> Wenn wir immer wieder pauschal von „Frauen und Männern“ schreiben, sind wir uns bewusst, dass wir damit jenen Frauen und Männern nicht gerecht werden, die sich von den Geschlechterstereotypen emanzipieren. Gemeint ist jeweils, was sich sprachlich nur schwerfällig ausdrücken lässt: „frauen eher als Männer“ oder „häufiger Frauen als Männer“.

<sup>2</sup> Eine Fülle von Basiswissen findet sich in: Veronika Merz

# I. Kurs auf Genderkompetenz

## Doing Gender

Woher die Geschlechterunterschiede auch immer kommen mögen – relevant für das Verhältnis und die Ordnung der Geschlechter ist, dass die Unterschiede in der Begegnung zwischen Frauen und Männern aufgrund der gegenseitigen Rollenerwartungen immer wieder neu hergestellt werden (= doing gender). Auch in Lerngruppen spielt das Geschlechterverhältnis mit: Frauen wie Männer nehmen sich selbst wie auch die anderen entlang der (verinnerlichten) Geschlechter-Rollenerwartungen wahr – sei dies in Adaption oder in Opposition – und konstituieren so das Geschlechterverhältnis ständig neu.

Wenn der Prozess der Herstellung von Geschlechterrollen-Verhalten unbemerkt und unreflektiert abläuft, wird in der Ausbildungssituation automatisch die geschlechtshierarchische Ordnung nachgebildet. Dies bedeutet, dass Männer in solchen Lerngruppen tendenziell besser angesprochen werden als Frauen. Wenn die im Alltag eingeübte traditionelle Aufgaben- und Rollenteilung zwischen Männern und Frauen in der Lerngruppe nicht durchbrochen werden kann, ergeben sich daraus „Lernbehinderungen“. Es fehlen die Möglichkeiten „ungewohnte Situationen einzuüben“.<sup>3</sup> Zudem passiert dann häufig, dass Männer den inhaltlichen Fortgang von Diskussionen steuern, während sich die Frauen stärker um den sozialen Prozess kümmern.

Ausbildnerinnen und Ausbilder müssen also analytisch geschult zu sein, damit sie erkennen, wie in ihrer Lerngruppe das Geschlechterverhältnis spielt, und bei Bedarf so intervenieren können, dass Frauen wie Männer mit ihren Lernbedürfnissen auf die Rechnung kommen. Ein Beispiel dazu: Bei offenen Vorstellungsrunden haben wir wiederholt beobachtet, dass Frauen sich eher kurz vorstellen und manchmal sogar vergessen, ihren Namen zu nennen, während Männer in ihrer Selbstpräsentation nicht selten ausufern. Hier hilft eine kurze Strukturvorgabe für die Vorstellungsrunde, aufgrund derer Männer und Frauen einen Orientierungsrahmen für eine angemessene Selbstpräsentation erhalten.

Genderkompetenz in der Aus- und Weiterbildung umfasst sowohl die Konzeption und Durchführung der Bildungsangebote und betrifft alle Teilbereiche der Didaktik: Auswahl von Inhalten, Einsatz von Methoden, Bildung von (Unter-)Gruppen, Begleitung von Lernprozessen von Einzelnen und Leitung und Begleitung der Gruppe. In jedem dieser Bereiche muss überlegt werden, wie sich die didaktischen Entscheide auf die teilnehmenden Frauen und Männer auswirken. Zur Unterstützung der Auszubildenden haben wir mit „Kurs auf Genderkompetenz“ einen Leitfaden für eine geschlechtergerechte Didaktik publiziert, der die Geschlechterdifferenz in der Erwachsenenbildung zusammenfasst. Die wichtigsten Punkte sind:

## Lernen und Lernstrategien von Frauen und Männern

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

Wie die Forscherin Susanne Auszra als Ergebnis ihrer empirischen Untersuchungen aus der Erwachsenenbildung bilanziert, sind aber dennoch unterschiedliche Tendenzen im Lernverhalten von Frauen und Männern erkennbar: „[Die] Differenzen lassen sich zwar nicht allen Männern oder Frauen zuordnen, sie sind aber eindeutig auf das jeweilige Geschlecht bezogen.“<sup>4</sup> Tendenziell unterscheiden sich die beiden Geschlechter insbesondere in folgenden Punkten: Frauen orientieren sich stärker in Beziehungen, suchen eher die Zusammenarbeit mit PartnerInnen oder in Kleingruppen und schätzen den Wert gemeinsamer Lernprozesse. Sie brauchen zuweilen zu Beginn viel Zeit oder vertieftes Wissen, um sich auf einen Lernprozess einzulassen. Sie arbeiten zielorientiert, gehen sorgfältig an die Aufgabe heran und fragen häufig nach. Nicht selten sind sie perfektionistisch. Entscheidungen treffen sie nicht rasch, weil sie für verschiedene Varianten offen sind. Genügend starker Praxisbezug ist ihnen besonders wichtig. Sie sichern sich in ihrer Einschätzung gern ab, nehmen aber auch persönlich Stellung, wenn sie von etwas überzeugt sind. Oft unterschätzen sie ihre Fähigkeiten und meiden es, Ergebnisse zu präsentieren.

---

<sup>3</sup> Susanne Auszra 326

<sup>4</sup> Auszra 323

Männer dagegen präsentieren oft problemlos. Sie suchen eher Einzel- als Zusammenarbeit. Für das Lernen schätzen sie klare Strukturen. Sie sind weniger gewohnt, ihre Gefühle und körperliche Signale wahrzunehmen und beim Lernen zu integrieren. Hingegen sind sie vom männlichen Rollenverhalten her gewohnt, alles wissen zu müssen. Deshalb fällt es ihnen schwerer nachzufragen.

## Lernen in Gruppen

Im sozialen Handeln ist die unterschiedliche Prägung von Frauen und Männern gross, und das wirkt sich im Lernen in Gruppen oft deutlich aus. Gemischte und geschlechtergetrennte Gruppen bieten deshalb je andere Chancen und Gefahren.

In gemischten Gruppen lässt sich beobachten, dass Frauen häufiger auf Männer Bezug nehmen als umgekehrt. Frauen lassen Männern im Gespräch viel Raum und verpassen oft die Chance, Leitungs- und Präsentationsaufgaben zu übernehmen. Männer profitieren zwar vom Gesprächsklima, das Frauen schaffen, verpassen dabei aber die Chance, die diesbezüglichen sozialen Kompetenzen selbst weiter zu entwickeln. Ein weiteres typisches Muster ist, dass Männer wie Frauen für das Leiten von Gruppen Männer vorschlagen. Auch wenn die Frauen in der Mehrheit sind, übernimmt selten eine von ihnen die Leitung einer Gruppe; hingegen sind die einzelnen Frauen dann weniger schnell bereit, das Protokollschreiben zu übernehmen. Wenn Frauen vereinzelt doch Leitungsaufgaben übernehmen, sind sie in der Regel beruflich besonders gut qualifiziert.

Reine Frauengruppen bieten deshalb für Frauen die grössere Chance, sich in ein Thema zu vertiefen, ihre Positionen zu entwickeln und zu vertreten, ihre Erfahrungen miteinander auszutauschen, nachzufragen und sich im Gespräch gegenseitig zu unterstützen. Umgekehrt machen Männer in reinen Männergruppen offenbar vermehrt die Erfahrung, dass sie auch von Männern unterstützt werden, und haben so eher die Chance, zuweilen ihre Schwächen zu zeigen.

In gemischten Gruppen kann geschlechtstypisches Verhalten explizit werden, indem eine Person dies zum Thema macht, sei dies aus dem Kreis der Teilnehmenden oder durch die Ausbildenden selbst. Das provoziert allerdings oft hitzige Debatten. Eine diskretere Möglichkeit ist es, auf der methodischen Ebene den typischen Geschlechterfallen durch sorgfältig formulierte Gruppenaufträge vorzubeugen. Beispielsweise, indem im Gruppenauftrag genau vorgegeben wird, mit welchen Fragen sich die Gruppe auseinanderzusetzen hat und wie dabei vorzugehen ist, wie viel Zeit zur Verfügung steht und wie die Gruppe das Ergebnis präsentiert. Eine andere Möglichkeit ist, Arbeitsaufträge in geschlechtergetrennten Gruppen ausführen zu lassen und erst die Erkenntnisse der Gruppenarbeit im Plenum gegenseitig zur Diskussion zu stellen. Zudem ist die Vorgabe und Kontrolle von Zeitlimiten empfehlenswert, so dass sicher gestellt wird, dass Frauen- und Männergruppen gleichwertig zum Zug kommen und aufeinander Bezug nehmen. Auf beide Arten kann der Automatismus der traditionellen Rollenzuteilung – wie beispielsweise Gesprächsleitung durch einen Mann, Protokollführung durch eine Frau – entgegengewirkt werden.<sup>5</sup>

## Konkurrenzverhalten von Frauen und Männern

Das idealtypisch männliche Verhalten wirkt sich in Konkurrenzsituationen zuungunsten der Frauen aus: Männer überschätzen ihre Fähigkeiten oft, während die Frauen ihre Fähigkeiten eher unterschätzen und sich von Misserfolgen schneller entmutigen lassen. Dies ist mit ein Grund dafür, dass Männer sich in der Konkurrenz um Anstellungen und Positionen erfolgreicher durchsetzen als Frauen.

Männer, die Frauenberufe ausüben, wie z.B. Krankenpfleger, 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 überdurchschnittlich häufig Tätigkeitsfelder, in denen sie aufsteigen können. 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.<sup>6</sup>

Wussten Sie schon, dass in den 50er Jahren Programmieren ein Frauenberuf war? Erst seit das Programmieren eine angesehene Tätigkeit geworden ist, sind die Arbeitsplätze im Bereich der Programmierung zum grossen Teil von Männern besetzt.<sup>7</sup>

<sup>5</sup> weitere Ausführungen zum Lernverhalten sowie Literaturangaben, in: Baur / Marti

<sup>6</sup> Baur, Marti 31

<sup>7</sup> Bockermann, 5

## **Genderkompetente Gestaltung von Bildungssituationen**

Vier Prinzipien scheinen uns für ein genderkompetentes handlungsorientiertes Lehr- und Lernverständnis von Auszubildenden und Ausbildungsverantwortlichen grundlegend: die sprachliche Gleichbehandlung, das Einnehmen einer frauenzentrierten Perspektive und die Auswahl gendergerechter Inhalte, der Kompetenzansatz sowie die Balance von Gleichheit und Differenz.

### **1. Sprachliche Gleichbehandlung**

Nur die explizite Verwendung auch der weiblichen Form in der Sprache eröffnet den Frauen gleich viel Raum wie den Männern. In den schriftlichen Dokumenten signalisiert die sprachliche Gleichbehandlung, dass beide Geschlechter gemeint und mitgedacht sind. Sämtliche Texte, seien dies Kursunterlagen, Arbeitsaufträge, Hellraum- oder Power-Point-Präsentationen und Flipchart-Texte sind deshalb in geschlechtergerechter Sprache zu formulieren.

### **2. Frauenzentrierte Perspektive und gendergerechte Auswahl von Inhalten**

Eine „geschlechtsneutrale“ Perspektive erweist sich bei kritischer Überprüfung meist als männerzentrierte Perspektive; unbewusst ist in der Regel der Referenzpunkt der Schilderung der Mann. Eine frauenzentrierte Perspektive einzunehmen, erfordert eine zusätzliche Denkleistung und das Stellen der Frage: Wie sieht ein Thema oder eine Frage aus, wenn sie aus der Perspektive einer Frau oder mit Blick auf die Frau diskutiert wird? Dazu ein Beispiel: Wenn eine Frau 4'000 Fr. und ein Mann 6'000 Fr. verdient, beinhaltet die Aussage „Die Frau verdient einen Drittel 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 würde heissen: „Der Mann verdient die Hälfte mehr als die Frau.“

Bei der Auswahl der Inhalte müssen die Auszubildenden darauf achten, dass sie die Interessen von Frauen und von Männern gleichermaßen vor Augen haben. Da Frauen stark mit Praxisbezug lernen wollen, ist es wichtig, dass ihnen der Nutzen von Modellen, Theorien und Techniken für den Beruf oder den persönlichen Bereich klar aufgezeigt wird. Die Beispiele, welche der Veranschaulichung von Methoden und Theorien dienen, sollen sich auch auf die Alltags- und Berufswelt von Frauen und Männern beziehen. In einer Führungsausbildung gehören beispielsweise Informationen über die unterschiedliche Vertretung von Frauen und Männern in höheren Kaderstufen oder die Diskussion zu Forschungsergebnissen über das unterschiedliche Führungsverhalten von Frauen und Männern zum Thema.

### **3. Kompetenzansatz**

Der Boden, auf dem Menschen lernen und sich entwickeln können, ist das Wahrnehmen und Bewusstmachen der eigenen Stärken. Frauen sind sich ihrer Stärken oft weniger bewusst als Männer und sie sind selbstkritischer. Auch hier gilt es für die Auszubildenden, die ungleichen Bedingungen der Geschlechter zu berücksichtigen: Bei Frauen ist es besonders wichtig, dass ihre Leistungen explizit gewürdigt werden, auch, weil die Leistungen, die sie erbringen, oft weniger gut sichtbar sind und deshalb nicht als solche wahrgenommen werden. Zudem ist es sinnvoll, Frauen und Männer dazu zu ermutigen, auch ungewohnte Aufgaben zu übernehmen – beispielsweise einen Mann aufzufordern, das Protokoll zu schreiben oder die Beobachtungsaufgabe zu übernehmen, und umgekehrt eine Frau zu ermuntern, die Gruppe zu leiten oder die Resultate der Gruppenarbeit im Plenum zu präsentieren.

### **4. Die Balance von Gleichheit und Differenz**

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

Die Frauen werden in der Gesellschaft oft entweder gegen einander ausgespielt oder in den gleichen Topf geworfen; sie selbst überschätzen in Gruppensituationen tendenziell zunächst die Gleichheit. Werden mit der Zeit die Differenzen doch deutlich, führt das oft zu grossen Enttäuschungen. Das Erkennen von Differenz wie auch von Gleichheit zwischen den unterschiedlichen Gruppen von Frauen ist eine wichtige Quelle von Stärke und Wachstum. Dann können Frauen sich gegenseitig zu Vorbildern werden, ihr Wissen austauschen, aber auch selbstbewusst 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 ist hier ein Ansatz, mit dem sie zu einem bewussteren Umgang mit ihrer Männerrolle inspiriert werden können.

Der Erfahrungsaustausch innerhalb von Gruppen des gleichen Geschlechts ist demnach ein wichtiges Element des genderkompetenten Lernens.

## II. Gender und E-Learning

Was bedeuten nun diese Erkenntnisse zu einer genderkompetente Aus- und Weiterbildung für die Gestaltung von Bildungsangeboten, in denen E-Learning integriert wird? Wie können Computer und Internet didaktisch so eingesetzt werden, dass Frauen und Männer sowohl ihr Fachwissen als auch ihre ICT-Kompetenzen erweitern können? Damit wir diese didaktischen Fragen diskutieren können, skizzieren wir zuerst, welche speziellen Anforderungen an Menschen und Technik gestellt werden, wenn Computer und Internet in Bildungssituationen eingesetzt werden. Danach verbinden wir diese mit den Prinzipien zu einer genderkompetenten Didaktik. Bei unseren Überlegungen zur genderkompetenten Gestaltung von E-Learning und stützen wir uns auf Ergebnisse von Projekten<sup>8</sup>, Forschungen<sup>9</sup> und Checklisten<sup>10</sup>, die in Deutschland konzipiert oder evaluiert worden sind. Zum Schluss beschreiben wir zwei Beispiele des Einsatzes von Blended Learning aus unserer Praxis.

### Geschlechterunterschiede im Umgang mit Computer und Internet

Untersuchungen zu Einstellung, Nutzung und Zugang zu ICT (Computer und Internet) zeigen für die beiden Geschlechter deutlich unterschiedliche Tendenzen. Die neueren Studien lassen aber vermuten, dass sich die Kluft zwischen den Geschlechtern diesbezüglich verändert. So zeigt der (N)ONLINER Atlas von 2005, dass sich von den Jugendlichen bis 19 Jahre 85% online bewegen, gleich viele Mädchen wie Jungen. Von den Frauen und Männern mit Matur/Hochschulabschluss bis 30 Jahre bewegen sich 93 bzw. 98% online. Mit höherer Ausbildung, höherem beruflichen Status und höherem Einkommen steigt der Anteil derjenigen deutlich, welche das Internet nutzen. Mit Ausnahme der unter 19-Jährigen besteht jedoch in allen Alters- und Einkommensgruppen immer noch eine deutliche Geschlechterdifferenz: Deutlich mehr Männer als Frauen nutzen den Zugang zum Internet. Besonders gross ist die Differenz bei den leitenden Angestellten (79% Frauen zu 91% Männer), den Angestellten (70 F zu 83 % M) und den ArbeiterInnen/HandwerkerInnen (38% F zu 63% M).<sup>11</sup> Hier ist zu vermuten, dass Frauen und Männer nicht die gleichen Möglichkeiten haben, am Arbeitsplatz den Internetzugang zu nutzen. Eine positive Einstellung zum Computer ist jedoch abhängig von der Dauer der gesammelten Erfahrungen.<sup>12</sup>

Die wichtigsten Differenzen zwischen Frauen und Männern liegen in der Einschätzung der eigenen Kompetenzen und in der Motivation: Frauen unterschätzen ihre Kenntnisse im Umgang mit dem Computer eher, während Männer sie eher überschätzen.<sup>13</sup> Frauen (Mädchen) nutzen Computer und Internet ebenso kompetent wie Männer (Jungen), Frauen/Mädchen betrachten aber den Computer als

---

<sup>8</sup> Schmidt, Christiane; Hauenschild, Christa: Das Projektvorhaben „Divi-Team – Managing Diversity in virtuellen Teams“ (2005) Frauen-ans-netz: Genderorientierte Mediendidaktik – Anspruch und Wirklichkeit

<sup>9</sup> Zorn, Heike ; Wiesner, Heike; Schelhowe, Heidi; Baier, Barbara; Ebkes, Ida: Good Practice für die gendergerechte Gestaltung digitaler Lernmodule (2004)

Young, Brigitte: Macht Distance Learning einsam? (2003)

Sigrid Schmitz; E-Learning für alle? Wie lässt sich Diversität in die Technik umsetzen? (2004)

Bockermann, Iris; Masannek, Carmen; Wiesner, Heike: Virtuelle Lernumgebungen im Kontext von gender und cultural studies (2000)

Schelhowe, Heidi: Interaktion und Interaktivität (2006)

Schinzel, Britta; Schmitz, Sigrid; Grunau, Elisabeth; Messmer, Ruth: Geschlechterforschung an den Grenzflächen der Informatik (2002)

Schinkel, Britta: Das unsichtbare Geschlecht der Neuen Medien (2004)

Liening, Andreas; Wiepcke, Claudia; Blended Learning als Katalysator für Gender Mainstreaming (2004)

<sup>10</sup> Britta Schinzel: Checklisten für GenderMainstreaming in Projekten zu neuen Medien in der Bildung (2004)

Wiesner, Heike; Zorn, Isabel; Schelhowe, Heidi; Baier, Barbara; Ebkes, Ida: Genderaspekte im E-Learning (2004)

Jelitto, Marc: Gender Mainstreaming beim E-Learning (2004?)

<sup>11</sup> Sonderauswertung des (N)ONLINER Atlas 2005: Internetnutzung von Frauen und Männern ab 50 Jahren in Deutschland 2005

<sup>12</sup> Lins 1

<sup>13</sup> Lins 2

Werkzeug und benutzen den Internetzugang gezielt als Mittel für ihre Interessen, während Männer/Jungen zusätzlich erheblich länger spielen und experimentieren und so ihren Erfahrungshintergrund im Umgang mit dem PC ständig erweitern.<sup>14</sup>

Das immer noch spürbare Stereotyp, dass Computerkompetenz mit Männlichkeit verbunden ist, stellt für die Frauen tendenziell eine Hürde dar.<sup>15</sup> Jungen (besonders in der Pubertät) benutzen ihr Wissen als Macht- und Prestigemedium und als Abgrenzung gegen andere Gruppen (speziell Mädchen). Ein weiteres Handicap für die Frauen ist, dass die Gestaltung von Benutzungsoberflächen meist an männlichen Bedürfnissen orientiert ist.<sup>16</sup> In beruflichen Chats und Mailinglists wird öfter ein männlicher, auf Konkurrenz ausgerichteter, wenig freundlicher Kommunikationsstil eingesetzt.<sup>17</sup> Bei geschlossenen Chats und Mailinglists kommen jedoch die Freude von Frauen an der Kommunikation mit Mail und Chat zur Geltung.

Als letzter Unterschied sei hier erwähnt: Männer konzentrieren sich stärker auf ihr berufliches Fortkommen und die Online-Informationen, während Frauen ihre berufliche Weiterbildung auch als Weiterbildung für den privaten Bereich betrachten und sich weiterhin auch durch das Lesen von Büchern informieren.

### **Genderkompetente Gestaltung von E-Learning**

Welche Konsequenzen sind für einen gendergerechten Einsatz der ICT in der Aus- und Weiterbildung von Erwachsenen zu ziehen? E-Learning-Arrangements arbeiten in der Regel mit Lernplattformen (Moodle, Educa, Webcorp u.a.), die sowohl einfache als auch komplexe Anwendungen zulassen. In jedem Fall aber bedingen sie eine gewisse Vertrautheit mit PC und Internet. Schon beim Einstieg in die Plattform zeigen sich Stolpersteine. Die Teilnehmenden können bereits am grundlegenden Schritt der Registrierung scheitern, am Eingeben von Passwörtern oder beim Aufrufen von interaktiven Angeboten und Lernfortschrittskontrollen.<sup>18</sup> Dies wirkt sich selbstredend zuungunsten derjenigen aus, die weniger gute PC-Kenntnisse oder weniger Spiel- und Experimentierlust mit dem PC mitbringen: und das sind häufiger Frauen als Männer. Für einen genderkompetenten – respektive überhaupt chancengleichen – Einsatz von E-Learning ist es deshalb zentral, in einer Basiseinheit zu Beginn die nötige Medienkompetenz zu vermitteln, sei dies in Form eines gemeinsamen Einstiegs in die Präsenzveranstaltung oder durch eine gut angeleitete Einstiegsübung. Ein gemeinsamer Einstieg in die Lernplattform motiviert besonders die Frauen, mögliche Hemmungen zu überwinden und das neue Medium kennen zu lernen. Bereits in der Kursausschreibung ist auf diese Unterstützung hinzuweisen.

Bei der Wahl der Online-Plattform ist darauf zu achten, dass es sich um eine schnell erlernbare Software handelt, auf der eine übersichtliche Navigation möglich ist. Sie soll nur diejenigen Elemente enthalten, welche gebraucht werden – komplexere Anwendungen können später dazugefügt werden. Support für die Teilnehmenden soll nicht nur online angeboten werden, sondern auch mündlich einholbar sein. Dabei soll der Support auf die Stärkung ihrer Kompetenz ausgerichtet sein und die Teilnehmenden in ihrer Eigenaktivität unterstützen.

Die vier Prinzipien einer genderkompetenten Didaktik lassen sich nun in Bezug auf das E-Learning wie folgt konkretisieren:

### ***Sprachliche Gleichbehandlung***

Wo, wie im E-Learning, ausschliesslich schriftlich kommuniziert wird, ist das Verwenden einer Sprache, in der Frauen und Männer sichtbar sind, besonders wichtig.<sup>19</sup> Um die Teilnehmenden im Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache zu unterstützen, sollen in einem Dokument, auf das bereits in der Online-Begrüßung hingewiesen wird, die Möglichkeiten zur sprachlichen Gleichbehandlung aufgezeigt werden. Ebenso nötig ist eine gendersensible "Netiquette"<sup>20</sup>, damit sich nicht konkurrierende Kommunikationsstile ausbreiten, die Frauen verdrängen, wie dies oft in Chats und Mailinglists geschieht.<sup>21</sup>

<sup>14</sup> Schinzel 5, Schelhowe – Interaktion und Interaktivität, 6

<sup>15</sup> So stellt Schinzel in „Das unsichtbare Geschlecht der Medien“ (2) fest: „Frauen studieren (...) zunehmend nur dann Informatik, wenn schulische Kontakte mit dem Fach erspart bleiben, wenn ihnen also das Fach mit seiner Aneignung durch eine dominante Gruppe von Jungen unsichtbar bleibt.“

<sup>16</sup> Schinzel 6

<sup>17</sup> Schinzel 8

<sup>18</sup> Bockermann 149, Zorn/Wiesner ..2

<sup>19</sup> Schinzel, 10; Lins 6; Jelitto 3, Zorn/Wiesner – Good Pryctice1

<sup>20</sup> Eine Netiquette beschreibt die Verhaltensempfehlungen für den kommunikativen Umgang in Datennetzen

<sup>21</sup> Schinzel 8, Carstensen/Barrios 127, Bockermann 6

### ***Frauzentrierte Perspektive einnehmen und gendergerechte Inhalte auswählen***

Beim Einsatz von Dateien und Lernmaterial ist immer wieder zu prüfen, aus welcher Perspektive die Informationen präsentiert werden und welche Personen (nur männliche oder nur weibliche?) sichtbar werden. Besondere Achtsamkeit ist bei der Verwendung von Bildern und Icons gefordert, denn die im Internet abrufbaren Bilder tragen zuhauf als Nebenbotschaft die Affirmation der Geschlechterstereotypie mit sich. Ebenso ist darauf zu achten, dass nicht unversehens wieder (fast) ausschliesslich männliche Typen abgebildet werden und dass Männer und Frauen nicht nur in stereotypen Geschlechterrollen gezeigt werden.

Auch im Online-Bereich möchten besonders Frauen genau wissen, welche Relevanz die Inhalte in der Praxis haben und wie sie im grösseren Zusammenhang eingeordnet werden können. Sie schätzen auch hier interdisziplinäre Inhalte und Zugangsweisen und möchten unterschiedliche Sichtweisen kennen lernen.

### ***Kompetenzansatz***

Die Eigenschaften, die besonders den Frauen attestiert werden, wie gern zu kommunizieren und gemeinsam mit anderen zu lernen sowie zielorientiert an Aufgaben heranzugehen, lassen sich im E-Learning als besondere Stärken nutzen.<sup>22</sup> In Foren auf der Plattform können Gruppen- oder Partnerarbeiten stattfinden, was die Motivation zur Arbeit an einem komplexen Projekt wesentlich erhöhen kann. Auch die besondere Stärke der Männer, Arbeiten gern zu präsentieren, ist eine Ressource und kommt gut zum Zug in den Foren, wo sie auch wertvolles Feedback erhalten können.

Besonders entgegen kommt den Frauen der Einsatz von Blended Learning, also die Verbindung von E-Learning mit Präsenzunterricht. Die Motivation der Frauen (wie auch vieler Männer) wird wesentlich gestärkt, wenn sie die anderen Teilnehmenden und die Ausbildenden persönlich kennen lernen und wenn in einer Präsenzphase eine Einführung und ein Überblick über das Thema gegeben wird. Wenn Frauen den Einstieg in die Online-Plattform gemeinsam vollziehen können, bauen sie allfällige Widerstände gegen den Interneteneinsatz beim Lernen oft schnell ab und schätzen es, sozusagen nebenbei auch ihre Kompetenzen in der Computer- und Internetnutzung zu erweitern.<sup>23</sup>

Bei Männern erhöht die Faszination an Computer- und Internetspielen und -experimenten die Motivation zum Arbeiten in E-Learning-Arrangements.

Um eine zwischen Frauen und Männern gleichberechtigte (Zusammen)arbeit auf der Online-Plattform zu unterstützen, ist es wichtig, diesen Prozess transparent anzuleiten und zu moderieren. Auch hier kann mit der Arbeit in geschlechtergetrennten Gruppen experimentiert werden.

### **Beispiele zum Einsatz von E-Learning**

Besonders interessant aus Genderperspektive erscheint uns der Einsatz von Blended Learning, also der Verbindung von Online-Lernen und Präsenzunterricht. Aus unserer eigenen Aus- und Weiterbildungspraxis an der EB Zürich stellen wir zwei Beispiele vor, in denen wir die Open-Source-Lernplattform Moodle eingesetzt haben.

---

<sup>22</sup> Schmitz 127, Schinzel, Lins

<sup>23</sup> In E-Learning-Kursen, die ausschliesslich online stattfinden, ist die Zahl der ausgestiegenen Frauen erheblich. Liening, Wipcke 13

# Beispiel 1: Gemischte Gruppe

## Situation

Im Lehrgang „Modulare Ausbildung Eidg. Diplom Ausbildungsleiter/in“ der immer noch angeboten wird – hatten wir die Gelegenheit, uns in den beiden unterschiedlichen Rollen mit Blended Learning auseinander zu setzen: Esther Baur (EB) als Ausbildungsleiterin, Madeleine Marti (MM) als Teilnehmerin. In den acht Modulen nahmen pro Modul insgesamt ca. 10-12 Frauen und 4-6 Männer zwischen 30 und 55 Jahren teil, die als Auszubildende oder Bildungsverantwortliche tätig sind.

Der Lehrgang zielt auf die Qualifizierung von Bildungsfachleuten mit Leitungsverantwortung in Schulen und Betrieben sowie auf die Vorbereitung zum Abschluss mit einem Eidg. Diplom. Blended Learning wird dabei auf zwei Ebenen eingesetzt: 1) integriert als eigentliches Arbeitsinstrument, indem die Lernenden die Online-Lernumgebung aktiv nutzen, und 2) als Ausbildungsthema in drei Modulen.

### Blended Learning

1) Auf der Moodle-Plattform sind für die Teilnehmenden in allen Modulen verfügbar: Dokumentation (Fachtexte, Arbeitsergebnisse der Gruppen, Lernaufträge), Information, Kommunikation und Kooperation (Fragen, Austausch von Lernmaterialien, gegenseitige Online-Feedbacks) und Anleitung, Begleitung und Beurteilung.

2) In den drei Modulen „Didaktik“, „Konzeption von Bildungsangeboten“ und „Projektmanagement“ ist Blended Learning explizit ein Ausbildungsinhalt, der in sowohl im Präsenzunterricht wie auch online bearbeitet wird: Die Teilnehmenden erarbeiten individuell oder kooperativ Lernaufträge, zu denen sie ein Feedback der Leitung und der anderen Teilnehmenden erhalten.

### Auswertung aus der Sicht der Leitung (EB)

Als Ausbildungsleiterin habe ich in Bezug auf die vier Prinzipien folgende erste Beobachtungen gemacht:

#### ***Sprachliche Gleichbehandlung***

Obwohl im Ausbildungskonzept sprachliche Gleichbehandlung bei mündlicher und schriftlicher Kommunikation als Standard verlangt wird, wurden einzelne Lernaufträge nicht geschlechtergerecht formuliert. Im online-Feedback der Leitung wurde für alle Teilnehmenden deutlich darauf hingewiesen, dass der Kompetenznachweis in Bezug auf gendergerechte Sprache überarbeitet werden muss, was auch geleistet wurde. Allerdings zeigte sich, dass dies bei einem nächsten Lernauftrag wiederum nicht selbstverständlich gemacht wird. Im Ausbildungskoaching wurde deutlich, dass die Teilnehmenden für gendergerechte Sprache nicht sensibilisiert waren und ihre Verwendung in ihrer Institution nicht üblich ist. Damit sie gewohnheitsmässig umgesetzt wird, ist geschlechtergerechte Sprache als verpflichtendes Kriterium nötig und dessen Überprüfung erforderlich.

#### ***Frauengerechte Perspektive und genderkompetente Auswahl von Inhalten***

In allen Modulen soll die Genderperspektive mindestens einmal reflektiert werden. Beim Thema „Rolle als Ausbildungsleiter/in – eine Führungsaufgabe“ – musste die eigene Rolle unter vier Aspekten reflektiert werden, darunter auch unter dem Aspekt „Gender“. Niemand reflektierte aber im online publizierten Lernauftrag den Punkt „Gender“. Erst als die Teilnehmenden online explizit nochmals dazu aufgefordert wurden, haben sie ihre Rolle unter Genderperspektive reflektiert. Die gemeinsame Diskussion einzelner Beispiele im Präsenzunterricht zeigte, dass einige Beispiele sehr allgemein gehalten waren und das Formulieren genderspezifischer Fragestellungen offensichtlich für mehrere Teilnehmende neu und schwierig war, während andere Teilnehmende die Genderperspektive differenziert reflektieren konnten. Als Ausbildungsleitung versuchte ich die Balance zwischen der Anforderung, die Genderperspektive einzunehmen, und der Akzeptanz von nicht ganz vollständigen Lösungen, zu finden. Die Thematisierung von Gender erweist sich also als nicht selbstverständlich und ist teilweise mit einigen Widerständen verbunden. Die Teilnehmenden waren im Gespräch jedoch sehr interessiert, einen Input zu Gender in der Lerngruppe aufzunehmen und weitere Informationen zu lesen.



### **Kompetenzansatz**

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, welche neu in den Lehrgang einsteigen, können – je nach ihrem Kompetenzstand – verschiedene Einführungsübungen ins E-Learning nutzen. Hier wird die bei Auszubildenden selbstverständlich vorhandene oder vorausgesetzte Kompetenz genutzt, eigenständig zu lernen. Mit fortschreitender Erfahrung werden die Teilnehmenden dann aufgefordert, dass sie benennen, welche Möglichkeiten sie zur Weiterentwicklung des Blended Learning in der Ausbildung sehen.

Hier zeigten sich Unterschiede zwischen Frauen und Männern: Beide griffen zwar gleich oft auf die Einführungsübungen zu, doch bisher hat kein Mann eine Übung gelöst. Einzelne Frauen (und kein Mann) erwähnten informell, dass sie diese Übungen geschätzt hätten. Zur Weiterentwicklung sind sowohl Frauen als auch Männer der Ansicht, dass der Aufbau der Plattform genüge. Einzelne Frauen regten auf der didaktischen Ebene konkret an, weitere interaktive Lernaufträge zu erteilen, damit der Austausch gefördert werde. Einzelne Männer wiesen eher pauschal daraufhin, dass die didaktischen Möglichkeiten nicht ausgeschöpft seien und dass technische Mängel in der Aufarbeitung bestünden.

### **Balance von Gleichheit und Differenz**

Sämtliche der zahlreichen Lernaufträge und der Feedback in Lerngruppen wurden, für alle Teilnehmenden auf der Online-Plattform Moodle abgelegt. Dadurch werden sowohl die Arbeiten wie auch deren Einschätzungen durch die KollegInnen und die Beurteilung durch die Leitung transparent.

Männer haben sich zu diesem Vorgehen bisher nicht von sich aus geäußert. Einzelne Frauen haben formuliert, dass sie von den Arbeiten und Feedbacks profitiert oder dass sie dadurch mehr Leistungsdruck gespürt hätten.

### **Auswertung aus der Sicht der Teilnehmerin (MM) von zwei Modulen:**

Die Erfahrung mit Blended Learning aus der Sicht der Kursteilnehmerin hat mir wesentliche Erkenntnisse für die didaktische Umsetzung von Blended Learning in den eigenen Unterricht gebracht: Erstens habe ich erfahren, wie hilfreich es war, die Lösungen der Lernaufträge von KollegInnen zu lesen und daraus Anregungen für die Entwicklung der Lösung zu gewinnen. Zweitens habe ich erlebt, wie wichtig es ist, nebst der Beurteilung durch die Leitung auch Feedbacks von KollegInnen zu erhalten, die ganz andere Sichtweisen haben. Die praktische Erfahrung im Umgang mit Blended Learning hat mich dazu ermutigt, den Schritt auf die Online-Plattform als Kursleiterin nun auch zu wagen.

## **Beispiel 2: Frauengruppe**

### **Situation**

Im Zertifikats-Abschlussmodul „Deutsch für Deutschsprachige“ nahmen 7 Frauen teil, zwischen 30 und 56 Jahren alt: Fünf kaufmännische Angestellte bzw. Sachbearbeiterinnen, eine Sozialpädagogin und eine Abteilungsleiterin. Jede hatte zumindest schon eine andere Teilnehmerin in einem früheren Modul kennen gelernt. Im Abschlussmodul sollten einerseits – als Vorbereitung für die schriftliche Prüfung – Fragen zur Grammatik, Stilistik und Textsortenkenntnisse geprüft und geklärt werden, andererseits mussten die Teilnehmerinnen eine schriftliche Projektarbeit (Sachtext von 5-8 Seiten) zu einem selbstgewählten Thema erarbeiten.

### **Einsatz von Blended Learning**

In diesem Modul konzentrierte sich der Einsatz des E-Learning auf die Unterstützung des Erarbeitens eines Sachtextes. Schrittweise – innerhalb eines Monats – wurden auf der Online-Plattform Moodle vier Foren eröffnet, in denen die Teilnehmenden ihre Beiträge publizieren konnten: 1) die Gliederung beziehungsweise der Roh-Entwurf; 2) Feedback zu den Texten von zwei Kolleginnen; 3) die erste Fassung der Projektarbeit, 4) die Endfassung der Projektarbeit.

Parallel dazu wurde im Präsenzunterricht gemeinsam die Konzeption eines Textes erarbeitet (mit Themenwahl und Textsorte). Die Gliederungen wurden in der Gesamtgruppe besprochen und zahlreiche Fragen dazu geklärt. In Kleingruppen wurde das Feedback zur ersten Fassung der Projektarbeit gegeben und Restfragen dazu in der Gesamtgruppe geklärt.

## **Auswertung**

Da ausschliesslich Frauen dieses Modul besucht haben, konnte ich „gendergerecht“ als „frauengerecht“ verstehen.

## **Sprachliche Gleichbehandlung**

In den früheren Modulen war „sprachliche Gleichbehandlung“ bereits Thema gewesen und beim Schreiben von Texten und in Stilübungen geübt worden. Die Projektarbeiten wurden deshalb geschlechtergerecht formuliert. Nur bei einzelnen Stellen wurde dies vergessen, was im Rahmen der Stil- und Grammatikfehler mit der Teilnehmerin besprochen wurde

## **Frauzentrierte Perspektive und genderkompetente Auswahl von Inhalten**

Die Teilnehmerinnen konnten ihre Themen frei wählen, die Perspektive war also selbstredend vom Interesse der Frauen aus geleitet. Empfohlen war, entweder über ein Thema zu schreiben, das sie sehr interessiert, oder einen Text zu erarbeiten, den sie in ihrer beruflichen Praxis oder im privaten Bereich einsetzen können. Dadurch sollte ihre Motivation zum Schreiben erhöht werden. Die Teilnehmerinnen ergriffen diese Chance und berichteten begeistert, welche Feedbacks sie dazu im beruflichen oder privaten Umfeld erhalten hatten.

## **Kompetenzansatz**

Das Interesse am Austausch mit anderen, der Wunsch sich bei anderen abzusichern, die Bereitschaft, mit den anderen Teilnehmenden zusammen zu arbeiten, die Offenheit für andere Perspektiven sind grosse Kompetenzen. Aus diesen Kompetenzen schöpften die Teilnehmerinnen die Kraft, ihre Angst zu überwinden, bei der Erarbeitung der Projektarbeit zu scheitern. Auch die Ängste vor dem Einsatz von Computer und Internet liessen sich auf diesem Boden abbauen.

Der Einstieg in die Online-Plattform Moodle wurde gemeinsam mit Notebooks im Präsenzunterricht vollzogen. Kleinere Schwierigkeiten, die sich bei der Handhabung ergaben, wurden im wöchentlichen Präsenzunterricht geklärt.

Eine Teilnehmerin erlebte die Aneignung der ICT-Kompetenzen in einem Deutschkurs als grossen zusätzlichen Lernerfolg: „Als ich's dann konnte, war ich sehr stolz und konnte mitreden. Am Anfang hatte ich Angst. Als ich das erste Mal Zuhause am PC gearbeitet habe, habe ich gezweifelt, ob ich den Einstieg wieder finde. Aber es hat geklappt.“

## **Balance von Gleichheit und Differenz**

Durch die im Präsenzunterricht initiierten und begleiteten Aufgaben, die zu einem festgesetzten Zeitpunkt auf der Online-Plattform publiziert wurden, fühlten sich die Teilnehmerinnen auch Online in der Gruppe verbunden. Sie zeigten eine grosse Offenheit und Bereitschaft, sich beim Lösen dieser komplexen Aufgabe gegenseitig zu unterstützen.

Mit dem Publizieren auf den Foren wurden zugleich auch Unterschiede sichtbar, sowohl in den inhaltlichen Interessen, im Herangehen, in den Lösungsansätzen wie in den sprachlichen und bildhaften Gestaltungen. Wiederum gelang es den Teilnehmerinnen diese Vielfalt als Ressourcen zu nutzen: „Ich habe alle Projekte und alle Antworten gelesen. Ich habe experimentiert und rausgefunden, was drin ist. Mir hat es geholfen, dass ich alle Beiträge lesen konnte.“

In den Feedbacks boten sich die Lesenden den Autorinnen als interessiertes Publikum an.<sup>24</sup> Sie zeigten ihre persönlichen Interessen an den Themen und stellten zusätzliche Fragen.<sup>25</sup> Sie wiesen in sehr konstruktiver Weise auf Unklarheiten hin.<sup>26</sup> Diese Feedbacks wirkten sich positiv auf die Schreibenden aus und alle schlossen dieses Schreibprojekt erfolgreich und rechtzeitig ab. Hatten die Teilnehmerinnen zu Beginn teilweise daran gezweifelt, ob sie die geforderten 5-8 Seiten Text erarbeiten könnten, so haben zum Abschluss mehrheitlich längere Texte verfasst und mit Bildern illustriert.

---

<sup>24</sup> „Werde dein Projekt mit Freuden lesen. Ich denke, wir alle könnten noch viel Lernen im Umgang mit verschiedenen Kommunikationsmöglichkeiten.“ – „Ich freue mich auf deinen Bericht. Schon beim Lesen des Konzeptes habe ich gedacht, diesen Film sollte ich mir auch ansehen.“ – „Ein spannendes Thema, vor allem, da ich gerne reise. Dein Konzept gefällt mir.“ – „Auf deine Abenteuer bin ich am meisten gespannt und freue mich jetzt schon darauf, sie zu lesen.“

<sup>25</sup> „Ich würde noch gerne wissen, wie der Sonnenaufgang und Sonnenuntergang in Hamburg ist.“ Und: „Widmest du dich in deinem Bericht ausschliesslich kranken Menschen? Oder auch gesunden – wie sie krank werden?“

<sup>26</sup> „Aufgefallen ist mir: S.2 Du erklärst nicht, was GFK ist. Sicher kann man aus dem Text dann herausfinden, was es ist.“ Und: „Bin gespannt, wie du die Zielgruppe Reisebüro und die anderen Zielgruppen unter einen Hut bringst. Ich habe das Gefühl, Reisebüros brauchen mehr Infos.“

## Ausblick

In den letzten Jahren hat sich das Bewusstsein für die Geschlechterverhältnisse bei Auszubildenden und Ausbildungsverantwortlichen nicht grundsätzlich erhöht, aber der gesellschaftliche Rahmen hat sich durch das Gleichstellungsgesetz verändert: Es wurden Standards für geschlechtergerechte Bildung auf verschiedenen Bildungsstufen definiert und in Fachhochschulen Gleichstellungsbeauftragte angestellt.

In der Umsetzung und Reflexion von Blended Learning im Blickwinkel der Genderperspektive stehen wir am Anfang. Wenn es gelingt, mit Hilfe einer Online-Plattform sowohl Frauen zum Einstieg in das Blended Learning zu motivieren wie auch Männer mit Lernaufträgen zur Vertiefung ihres Lernens zu motivieren, so eröffnen sich erweiterte Lernchancen für Frauen und Männer. Der gemeinsame Einstieg in die Online-Plattform während des Präsenzunterrichts mit einem PC/Notebook für jede Teilnehmerin und jeden Teilnehmer ist ebenso wichtig wie die Möglichkeit, im Präsenzunterricht Probleme/Fragen dazu zu klären.

Grundsätzlich kann der Einsatz von E-Learning für Frauen eine Chance sein, in dem sie den Zugang zu Informationen und Wissen selbständig finden und eigenständig lernen können. Gleichzeitig werden sie in selbstverständlicher Weise vertraut im Umgang mit der Technik von Computer und Internet, welche zur Teilhabe an dieser Gesellschaft immer wichtiger werden. Der Einsatz von E-Learning kann jedoch für Frauen auch die Gefahr beinhalten, dass sie den Zugang dazu nicht finden, weil sie durch Technik und Didaktik zu wenig unterstützt werden oder auch ganz einfach deshalb, weil ihnen die notwendigen Mittel (PC, Software, Internetanschluss) fehlen. Hier sind öffentliche Lernräume wichtig, wie sie beispielsweise das Lernfoyer der EB Zürich anbietet, wo Frauen und Männer die notwendige Infrastruktur nutzen können und beim Lernen mit ICT unterstützt werden.

## Literatur

Auszra, Susanne: Interaktionsstrukturen zwischen den Geschlechtern in Lernsituationen. In: Wiltrud Gieseke (Hg.): Handbuch zur Frauenbildung, Opladen 2001, S. 321-330

Baur, Esther / Marti, Madeleine: Kurs auf Genderkompetenz. Leitfaden für eine geschlechtergerechte Didaktik in der Erwachsenenbildung. Basel 2000

Bockermann, Iris; Masannek, Carmen; Wiesner, Heike: Virtuelles Lernen: „Espect The Best – Prepare For The Worst“. Virtuelle Lernumgebungen im Kontext von gender and cultural studies, 2000

Jelitto, Marc: Gender Mainstreaming beim E-Learning.  
<http://marcjelitto.de/tagungen/darm2004/vortrag.pdf>, 2004

Liening, Andreas; Wiepcke: Blended Learning als Katalysator für Gender Mainstreaming. In: Dortmunder Beiträge zur Ökonomischen Bildung, 2004

Lins, Cornela: Genderorientierte Mediendidaktik – Anspruch und Wirklichkeit. <http://frauen-ans-netz.de/content/view/full7002>, 2005

Merz, Veronika: Salto, Rolle und Spagat. Basiswissen zum geschlechterbewussten Handeln in Alltag, Wissenschaft und Gesellschaft, Zürich 2001 (Neuaufgabe 2007)

Nonliner: Sonderauswertung des (N)ONLINER Atlas 2005. Internetnutzung von Frauen und Männern ab 50 Jahren in Deutschland 2005. [www.50plus-ans-netz.de/nonliner](http://www.50plus-ans-netz.de/nonliner), 2005.

Schelhowe, Heidi: Interaktion und Interaktivität. Aufforderungen zu einer technologiebewussten Medienpädagogik, in: Sesink, Werner et al.: Jahrbuch Medienpädagogik, 2006

Schinzel, Britta: Das unsichtbare Geschlecht der neuen Medien, 2004

Schinzel, Britta: Checklisten für Gender Mainstreaming in Projekten zu Neuen Medien in der Bildung, 2004

Schmidt, Brigitte; Hauenschild, Christa: Das Projektvorhaben DiviTeam. Managing Diversity in virtuellen Teams. [http://www.uni-hildesheim.de/ cs Schmidt/DiviTEam/DiviTEam-projektvorhaben.htm](http://www.uni-hildesheim.de/cs Schmidt/DiviTEam/DiviTEam-projektvorhaben.htm), 2005.

Schmitz, Sigrid: E-Learning für alle? Wie lässt sich Diversität in Technik umsetzen? In: Carstensen, Doris; Barrios Beate (Hg.): Campus 2004. Kommen die digitalen Medine an den Hochschulen in die Jahre? Münster, 2004, S. 123-133

Young, Brigitte: Macht Distance Learning einsam? In: Querelles-Net, Rezensionsschrift für Frauen- und Geschlechterforschung, Nummer6/März 2003, Frauen im Web, Forum E-Learning

Zorn, Isabel; Wiesner, Heike; Schelhowe, Heidi; Baier, BarbaraK Ebkes, Ida: Good Practice für die gendergerechte Gestaltung digitaler Lernmodule. In: D. Carstensen; B. Barrios (Hg.): Kommen die digitalen Medien an den Hochschulen in die Jahre? Bremen, Campus, 2004, S. 112-122

## **Autorinnen**

Esther Baur, Leitung Modulare Ausbildung Eidg. Diplom Ausbildungsleiter/in, EB Zürich,  
> [www.eb-zuerich.ch](http://www.eb-zuerich.ch), [esther.baur@eb.zuerich.ch](mailto:esther.baur@eb.zuerich.ch)

Madeleine Marti, Leitung Modullehrgang Deutsch für Deutschsprachige, EB Zürich, und Mitinhaberin von Kopfwerken GmbH -Schulung, Schreibcoaching, Projekte.  
> [www.kopfwerken.ch](http://www.kopfwerken.ch), [marti@kopfwerken.ch](mailto:marti@kopfwerken.ch)