



## Wie kann man Gender-Kompetenz vermitteln?

Das GeQuaB-Konzept und seine Übertragungsfähigkeit auf die Hochschule

Vortrag auf der Tagung „Gender-Kompetenz in Forschung, Lehre und Verwaltung“  
in der Universität Luxemburg am 24.6.08

*Karin Derichs-Kunstmann, Gerrit Kaschuba, Victoria Schnier*

### 1. Vorbemerkung

Das Weiterbildungskonzept „Gender-Qualifizierung für die Bildungsarbeit (GeQuaB)“ wurde für haupt- und nebenberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Erwachsenen- und Jugendbildung in Deutschland entwickelt. Gefördert wurde das dreijährige Modellprojekt zur Erprobung des Konzeptes vom deutschen Bundesministerium für Bildung und Forschung. Sein Ziel war die Vermittlung von Gender-Kompetenz für die Praxis der Bildungsarbeit.

Das Fortbildungskonzept „Gender Qualifizierung für die Bildungsarbeit“ - zielt auf die (Weiter)-Entwicklung von Gender-Kompetenzen bei Personen, die als Planende und als DozentInnen in der Erwachsenen- und Jugendbildung tätig sind. Obwohl auf eine andere Zielgruppe ausgerichtet, bietet es zahlreiche Anregungen für die Qualifizierungsnotwendigkeiten in der Hochschuldidaktik unter Gender-Gesichtspunkten.

### 2. Zum Begriff der Gender-Kompetenz

„Gender-Kompetenz“ zählt zu den Schlüsselqualifikationen (vgl. Metz-Göckel/Roloff 2003) und verweist auf die Gender-Perspektive als Querschnittsperspektive. Gender-Kompetenz bezieht sich auf drei verschiedene Ebenen (vgl. GenderKompetenzZentrum 2008):

- **Wollen:** Geschlechterbezogene Selbstreflexivität, Sensibilisierung für den eigenen Beitrag bei der sozialen Konstruktion von Geschlecht, Sensibilität für Geschlechterverhältnisse und Diskriminierungsstrukturen und die Motivation, auf das Ziel Gleichstellung hinzuarbeiten.
- **Gender-Wissen:** Grundlegende Erkenntnisse der Gender-Forschung sind ebenso bekannt wie konkretes Sachwissen zu Gender-Aspekten im Sachgebiet – sei es in technischen, naturwissenschaftlichen oder sozialwissenschaftlichen Themenfeldern.
- **Geschlechterbezogenes Können und Handeln:** Gendersensibel handeln können, Umsetzung des Wissens und Wollens in die eigene Praxis, Strategien zu Umsetzung von Gender-Mainstreaming anwenden können.

Der Kompetenzbegriff ist subjektorientiert und basiert auf formellen, aber auch informellen Lernprozessen, die von besonderer Bedeutung für den Umgang mit Geschlechterverhältnissen und Geschlechterkonstruktionen sind. Bei der Nutzung des Terminus „Gender-Kompetenzen“ differenzieren wir im folgenden analog zu dem Konzept der Schlüsselqualifikationen zwischen personaler Kompetenz, Fach- und Sachkompetenz, Methodenkompetenz und Sozialkompetenz.

### **3. Das didaktische Konzept der Gender-Qualifizierungen für die Bildungsarbeit**

Die drei Ebenen von Gender-Kompetenz stehen in einem Wechselverhältnis zu einander und sollten für sich auch im Vermittlungsprozess als gleichrangig und gleichermaßen bedeutsam behandelt werden. So geht ein hohes Maß an Gender-Wissen nicht automatisch einher mit einer geschlechterbezogenen Selbstreflexivität oder gar gendersensiblem Handeln. Diese drei Ebenen von Gender-Kompetenz bilden das Raster, an dem sich der Aufbau der Qualifizierung orientiert hat. Die dazu gehörigen didaktischen Elemente sind Sensibilisierung (Wollen), Information (Gender-Wissen) und Transfer (Können und Handeln). Die gegenseitige Verwobenheit dieser Ebenen ist auch immer wieder im didaktischen Prozess zu reflektieren.

Dabei zielt das didaktische Element der Sensibilisierung auf die personale Kompetenz der Teilnehmenden, die als MultiplikatorInnen in der Fort- und Weiterbildung tätig sind. Dies geschieht zum einen durch einen kritischen Blick auf die eigene Geschlechterrolle und den eigenen Anteil an alltäglich stattfindenden sozialen Konstruktionsprozessen. Zum anderen wird bei der Sensibilisierung der organisationale Kontext des eigenen Handlungsfeldes in den Blick genommen mit dem Ziel, dieses als Teil von „gendered institutions“ (Joan Acker 1991) und den dort stattfindenden Konstruktionsprozessen zu erkennen. Im Wechselverhältnis der drei Kompetenzebenen kommt der Sensibilisierung eine zentrale Bedeutung zu. Wir sind der Auffassung, dass gendersensible Selbstreflexivität eine Voraussetzung für die umfassende Entwicklung von Gender-Kompetenz ist.

Die Vermittlung von Informationen dient der Verbesserung der Fach- und Sachkompetenz. Wichtig war uns vor allem, die gender-theoretische Ausrichtung offen zu legen, um nicht erneut Essentialismen zu transportieren: So orientiert sich das Fortbildungskonzept von GeQuaB an gender-theoretischen Erkenntnissen, die soziale Konstruktionsprozesse und strukturelle Machtverhältnisse gleichermaßen berücksichtigen. Das gender-theoretische Wissen sollte als Basiswissen, die notwendige Voraussetzung für den Transfer in die eigene Praxis darstellen und gleichzeitig eine realistische Einschätzung der Struktur des eigenen Handlungsfeldes ermöglichen.

Die Steigerung der Methoden- und der Sozialkompetenz ist vor allem im Hinblick auf den Transfer in die eigene Praxis angelegt. Das erste Ziel dabei ist die Überprüfung und Veränderung des eigenen professionellen Handelns unter Gender-Gesichtspunkten. Dieses bezieht sich sowohl auf das eigene pädagogische Handeln in Lehr-/Lern-Situationen als auch auf das Handeln im organisationalen Kontext des Praxisfeldes. Für den Erfolg des Transfers ist es entscheidend, dass die Teilnehmenden gendersensibles Handeln in der Praxis nicht als Zusatzanforderung, sondern als Verbesserung der eigenen Professionalität begreifen.

Ein zentrales didaktisches Moment der Gender-Qualifizierung war die Prozessorientierung. Basis des Lernprozesses waren vier gemeinsame Seminare von vier- bzw. fünftägiger Dauer innerhalb von 1 ½ Jahren in einer festen Seminargruppe von 16 Personen, die für die Dauer des Lehrgangs zusammen gearbeitet hat. Damit war die Seminargruppe ein Lernort, der es ermöglichte, immer wieder an gemeinsame Lernerfahrungen anzuknüpfen, das eigene Konzept zu reflektieren und weiter zu entwickeln. Die Prozessorientierung fand ihren Ausdruck aber auch innerhalb der einzelnen Seminare. Es fand jeweils ein Wechsel zwischen Sensibilisierung, theore-

tischer Fundierung und praktischer Anwendung im Seminar statt. Ergänzt wurde das durch Praxisaufgaben für die Zeit zwischen den einzelnen Modulen und deren gemeinsame Reflektion im darauf folgenden Seminar.

#### **4. Inhalte der vier GeQuaB-Module**

##### **Sensibilisierung**

- Sensibilisierung für Gender-Aspekte der eigenen Biografie und Berufspraxis
- Sensibilisierung für Gender-Aspekte des eigenen professionellen Handelns, u.a. durch Einführung in Konzepte und Instrumente zur Selbstevaluierung von Dozentinnen und Dozenten
- Bearbeitung von pädagogischen Konfliktsituation mit Gender-Dimensionen und Erprobung von Interventionsmöglichkeiten

##### **Organisationale Ebene der Sensibilisierung**

- Erarbeitung des aktuellen Standes der Auseinandersetzung mit Gender Mainstreaming in den eigenen Organisationen und Verbänden
- Erarbeitung von Kriterien für die geschlechtergerechte Gestaltung von Bildungsprogrammen durch die kritische Analyse vorhandener Programme unter Gender-Gesichtspunkten (Inhalt, Bilder, Gestaltung, Sprache)

##### **Theoretische Grundlagen**

- Grundlagen der sozialwissenschaftlichen Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung
- Konzepte geschlechterbezogener Politikansätze, wie Frauenförderung, Gender Mainstreaming, Diversity Management
- Didaktische Theorien für die Erwachsenenbildung

##### **Didaktisch-methodische Grundlagen**

- Auseinandersetzung mit dem eigenen erwachsenenpädagogischen Konzept
- Aneignung des Konzeptes der geschlechtergerechten Didaktik und Methodik
- Reflexion von gebräuchlichen Methoden unter der Geschlechterperspektive
- Einführung in Methoden, mit denen Geschlecht als Thema bearbeitet werden kann
- Weiterentwicklung der Methodenkompetenz durch Information über und gemeinsames Erproben von Methoden in der Form einer Methodenwerkstatt
- Erarbeitung von Reflexions- und Auswertungsmethoden für Bildungsarbeit jenseits von Geschlechterzuschreibungen

##### **Transfer/Handlungsorientierung**

- Konzeptentwicklung für geschlechtergerechte Bildungsarbeit, u.a. durch die Entwicklung von Praxisprojekten für das eigene Handlungsfeld
- Präsentation der Praxisprojekte im Seminar
- Kollegiale Beratung über die Erfahrungen in und mit den Praxisprojekten

Der Lehrgangsumfang der Gender-Qualifizierung beträgt 220 Stunden. Diese setzen sich zusammen aus vier Modulen von fünf bzw. viertägiger Dauer innerhalb von 1 ½ Jahren (= 144 Seminarstunden). Hinzu kommen Eigenarbeit und Praxiserprobung der Teilnehmenden inkl. Dokumentation und Berichterstattung (50 Stunden) und kollegiale Beratung sowie regionale Netzwerkarbeit (26 Stunden).

## 5. Zum Erwerb von Gender-Kompetenz in Gender-Qualifizierungen

Die Lernprozesse der Teilnehmenden an der GeQuaB-Fortbildung wurden mit verschiedenen Untersuchungsinstrumenten evaluiert. Aus der Zusammenfassung der Ergebnisse ergeben sich Hinweise auf erfolgreiche und übertragungsfähige Elemente des Konzeptes.

**Personale Gender-Kompetenz:** Die persönliche Gender-Sensibilisierung bis hin zur Veränderung der eigenen Haltung nahmen die Teilnehmenden deutlich wahr. Eng damit verbunden wurde die Stärkung des Durchhaltevermögens erlebt, was das Sich-Einsetzen für die Gender-Thematik betrifft. Das Thema wurde mit mehr Selbstverständlichkeit eingefordert. Vor allem bei Männern gab es die Erkenntnis, dass das Gender-Thema etwas mit ihnen selber zu tun hatte.

**Fach- und Sachkompetenz:** Die Teilnehmenden stellten bei sich selber einen professionelleren Umgang mit dem Gender-Thema fest. Die Implementierung der Gender-Perspektive in die eigene Praxis und der fachliche Kompetenzzuwachs wurden als eine Professionalisierung erlebt – zum Beispiel in Form eines bewussteren Einflechtens von gender-bezogenen Elementen in die eigenen Seminare.

**Methodenkompetenz:** Die Methodenkompetenz konnte mit dem Fokus auf die Gender-Perspektive erweitert werden. Deutlich wurde, dass mit der durchgängigen Berücksichtigung der Gender-Perspektive grundlegende Prinzipien der Erwachsenenbildung eine differenzierte Anwendung finden konnten.

**Soziale Kompetenz:** Als Lerngewinn wurde an erster Stelle bezeichnet, dass es im Laufe der Fortbildung möglich wurde, sich gegenseitig Rückmeldungen in Bezug auf geschlechterbezogene Konstruktionen zu geben. Ebenso wurde das Erleben von Konfliktlösung in der Seminargruppe als Kompetenzgewinn erlebt. Wichtig ist hier auch eine geschlechterpolitische Dimension von sozialer Kompetenz, die gesellschaftspolitische Dimension des Gender-Kompetenz-Erwerbs: Diese Dimension wurde von Teilnehmenden häufig als ein „Nebennutzen“ wahrgenommen, indem die Thematik von ihnen in verschiedenste Lebensbereiche eingebracht werden konnte, nicht nur innerhalb ihrer professionellen Tätigkeit.

## 6. Zum Transfer des GeQuaB-Konzepts auf die Arbeit in Hochschulen

Berücksichtigt man die drei Ebenen von Gender-Kompetenz, ist es von Bedeutung, bei der Vermittlung von Gender-Kompetenz in der Hochschule über die gängigen Strukturen, Didaktiken und Methoden einer universitären Lehre hinaus zu gehen. Es ist nicht ausreichend, in Vorlesungen und Seminaren das Thema Gender zu behandeln und theoretische Grundlegungen der Thematik zu lehren und zu lernen.

Im Folgenden sollen einige Übertragungsmöglichkeiten des GeQuaB-Konzepts auf den Bereich der Lehre in der Hochschule aufgezeigt werden. Dabei steht die Frage im Mittelpunkt, wie Gender-Aspekte unabhängig von der fachlichen Verortung in die Lehre integriert werden können. Dazu ist es grundlegend, von der Aneignung von Gender-Kompetenz als einem aktiven Prozess auszugehen. Neben der Wissensvermittlung ist die Initiierung von Lern- und Entwicklungsprozessen unabdingbar. Wir beziehen uns im Folgenden ausschließlich auf den Bereich der Didaktik von Lehrveranstaltungen. Dabei sind folgende Aspekte für eine Qualifizierung von DozentInnen an Hochschulen hervorzuheben:

### **Wollen**

- Geschlechterbezogene Selbstreflexivität und Erkennen der eigenen Vorbildfunktion

### **Wissen**

- Wissen über Lebenswelten und Biografien von Frauen/Mädchen und Männern/Jungen verschiedener ethnischer, sozialer und regionaler Herkunft, Generationen etc
- Thematisches, fachliches Wissen aus der Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung und über gleichstellungspolitische Strategien wie Gender Mainstreaming
- fachbezogene und fachübergreifende Auseinandersetzung mit der Kategorie Geschlecht

### **Können und Handeln**

- Inszenierungen im Lehr- / Lerngeschehen aufzeigen
- Kenntnisse und Handeln in geschlechterbezogenen Interaktions- und Kommunikationsprozessen
- Anwenden und entwickeln geschlechtergerechter Methodik und Didaktik
- Aufzeigen des Verhältnisses von Geschlecht zu anderen Kategorien sozialer Ordnung
- frontale Wissensvermittlung zugunsten von partizipativer und transparenter Lehr-Lerngestaltung aufheben
- Leistungsnachweise in Form von schriftlichen Reflexionen über Geschlechterverhältnisse in der Lehre überlegen
- Studierende zu Forschenden werden lassen, etwa durch teilnehmende Beobachtung bei Seminaren

Beziehen wir uns auf die Erfahrungen bei der Gender-Qualifizierung für die Bildungsarbeit, so gibt es zwei wesentliche Aspekte, die bei der Umsetzung in Fortbildungen an der Hochschule eine besondere Berücksichtigung finden sollten und deren Umsetzung gleichzeitig innerhalb von Hochschulen eine besondere Herausforderung darstellt: die Sensibilisierung der Teilnehmenden mit dem Ziel der geschlechterbezogenen Selbstreflexivität und die Prozessorientierung bei der Gestaltung der Fortbildung.

Wie wir festgestellt haben, reicht die Vermittlung von Gender-Wissen nicht aus, um die Umsetzung in eine gendersensible Praxis im eigenen Handlungskontext zu ermöglichen, Sensibilität gegenüber dem eigenen Anteil an sozialen Konstruktionsprozessen ist dafür eine wichtige Voraussetzung. Die Bereitschaft zur Auseinandersetzung damit bedarf eines geschützten (Lern)-Raums, der bei In-House-Veranstaltungen sehr schwer herstellbar ist. Hinzu kommen die be-

sonderen Konkurrenzbedingungen innerhalb von Hochschulen, die gerade diesen Teil der Qualifizierung besonders erschweren.

Eng damit zusammen hängt die Prozessorientierung. Sie setzt voraus, dass eine über einen längeren Zeitraum zusammen arbeitende Lerngruppe der (Lern-)Ort für die gemeinsame Er-und Bearbeitung einer gendersensiblen Hochschulpraxis ist. Neben den Faktoren der Vertraulichkeit innerhalb des geschützten Lernraums und der Kontinuität in der Zusammenarbeit der Gruppe kommt noch der Faktor der Zeit hinzu. Für die Sicherung des Erfolgs in der Umsetzung einer gendersensiblen Lehre erscheint es uns unabdingbar, dass die Praxiserfahrungen über einen längeren Zeitraum im Sinne einer kollegialen Beratung gemeinsam reflektiert und immer wieder verändert werden können. Es ist zu überlegen, inwieweit es hier möglich ist, hochschulübergreifende Angebote zu initiieren oder an bereits vorhandene entsprechende Angebote anzuknüpfen.

Die Frage, wie diese Gedanken zur Verwirklichung einer gender-kompetenten Lehre mit einer zunehmenden Standardisierung und Verschulung der Hochschullehre einhergehen können, ist u.E. noch ungelöst. Der Bologna-Prozess stellt sich vielfach eher in seiner Tendenz dar, die rasche Berufsqualifizierung der Studierenden in den Mittelpunkt zu stellen. Es stellt sich die Frage, wie dieser Prozess mit der geforderten Öffnung und Transparenz der Lehre und ebenso mit der Forderung nach Selbstreflexivität der Lehrenden und Integration von Gender-Aspekten vereinbart werden kann.

## 7. Literatur

- Acker**, Joan 1991: Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In: Lorber/ Farell (Hg.): The social Construction of Gender, London/New Delhi, S. 162 -179
- Curdes**, Beate / **Marx**, Sabine / **Schleier**, Ulrike / **Wiesner**, Heike (Hrsg.) 2007: Gender lehren – Gender lernen in der Hochschule. Konzepte und Praxisberichte. Oldenburger Beiträge zur Geschlechterforschung, Band 6. Oldenburg 2007
- Derichs-Kunstmann**, Karin 2005: Didaktische und methodische Überlegungen zur Gestaltung von Gender Trainings bzw. Gender Workshops. In: GEcel-Projektgruppe (Hrsg.): GEcel - Politische Bildung und Lernen für Gender Mainstreaming. Beispiele guter Trainings-Praxis - Höhepunkte und Hindernisse. Bundeszentrale für politische Bildung. Roskilde/Bonn 2005, S. 41-45
- Derichs-Kunstmann**, Karin 2006: Genderkompetenz als Schlüsselkompetenz für die politische Bildung. In: Praxis politische Bildung. 10. Jhg., 3. Vj. 2006, S. 172-177
- GenderKompetenzZentrum** 2008: <http://www.genderkompetenz.info>
- GeQuaB**: Modellprojekt „Gender-Qualifizierung für die Bildungsarbeit“: [www.gender-qualifizierung.de](http://www.gender-qualifizierung.de)
- Kaschuba**, Gerrit 2005: Theoretische Grundlagen einer geschlechtergerechten Didaktik. Begründungen und Konsequenzen. In: Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung 1/2005, S. 67-74
- Münst**, Agnes Senganata 2002: Wissensvermittlung und Geschlechterkonstruktionen in der Hochschule. Ein ethnographischer Blick auf natur- und ingenieurwissenschaftliche Studienfächer. Weinheim 2002
- Metz-Göckel**, Sigrid & **Roloff**, Christine 2003: Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation. [www.medien-bildung.net/pdf/themen\\_seiten/metz--goeckel\\_roloff.pdf](http://www.medien-bildung.net/pdf/themen_seiten/metz--goeckel_roloff.pdf), 24.11.03