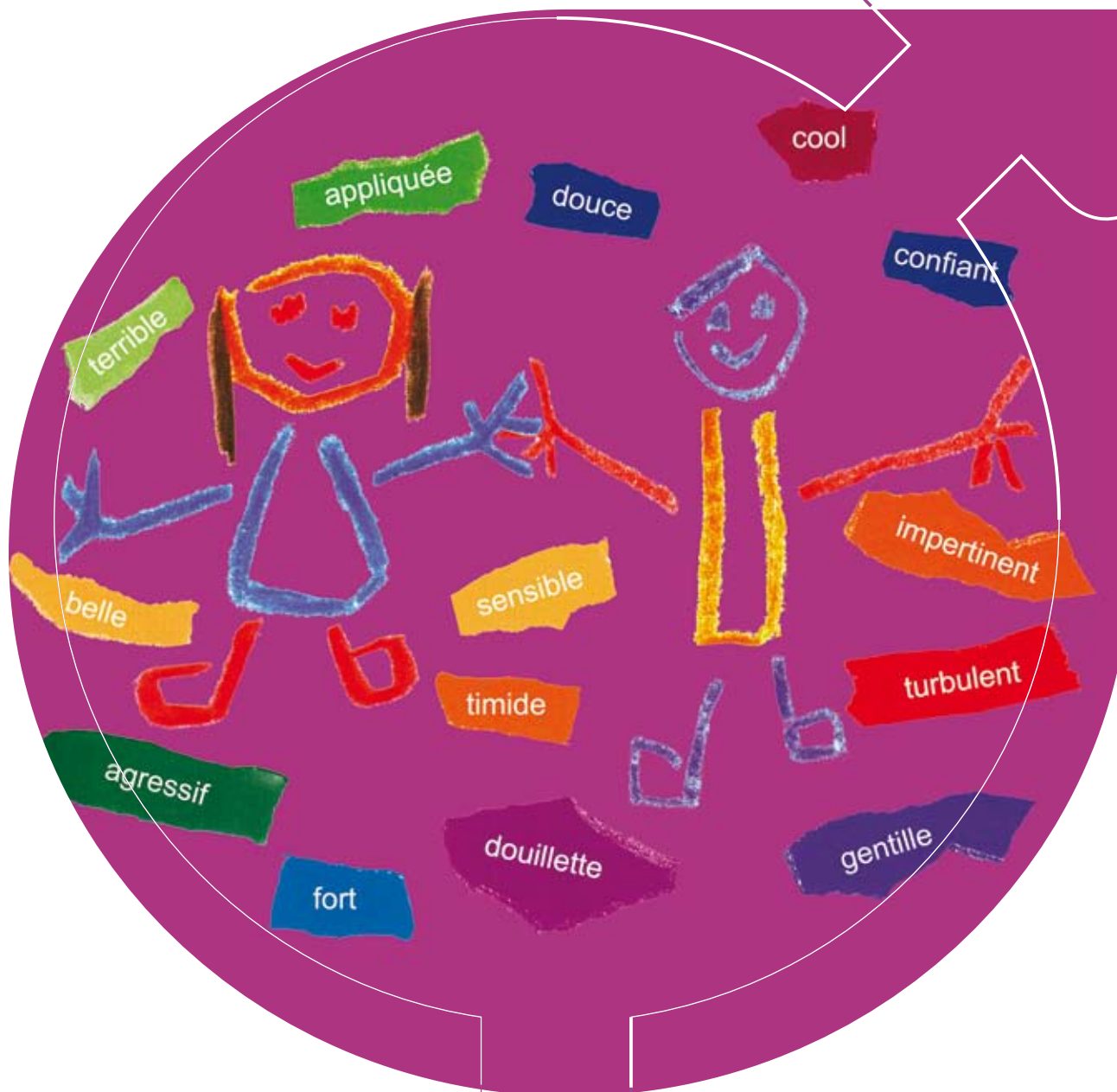


# Rôles des femmes et des hommes et stéréotypes en éducation et en formation

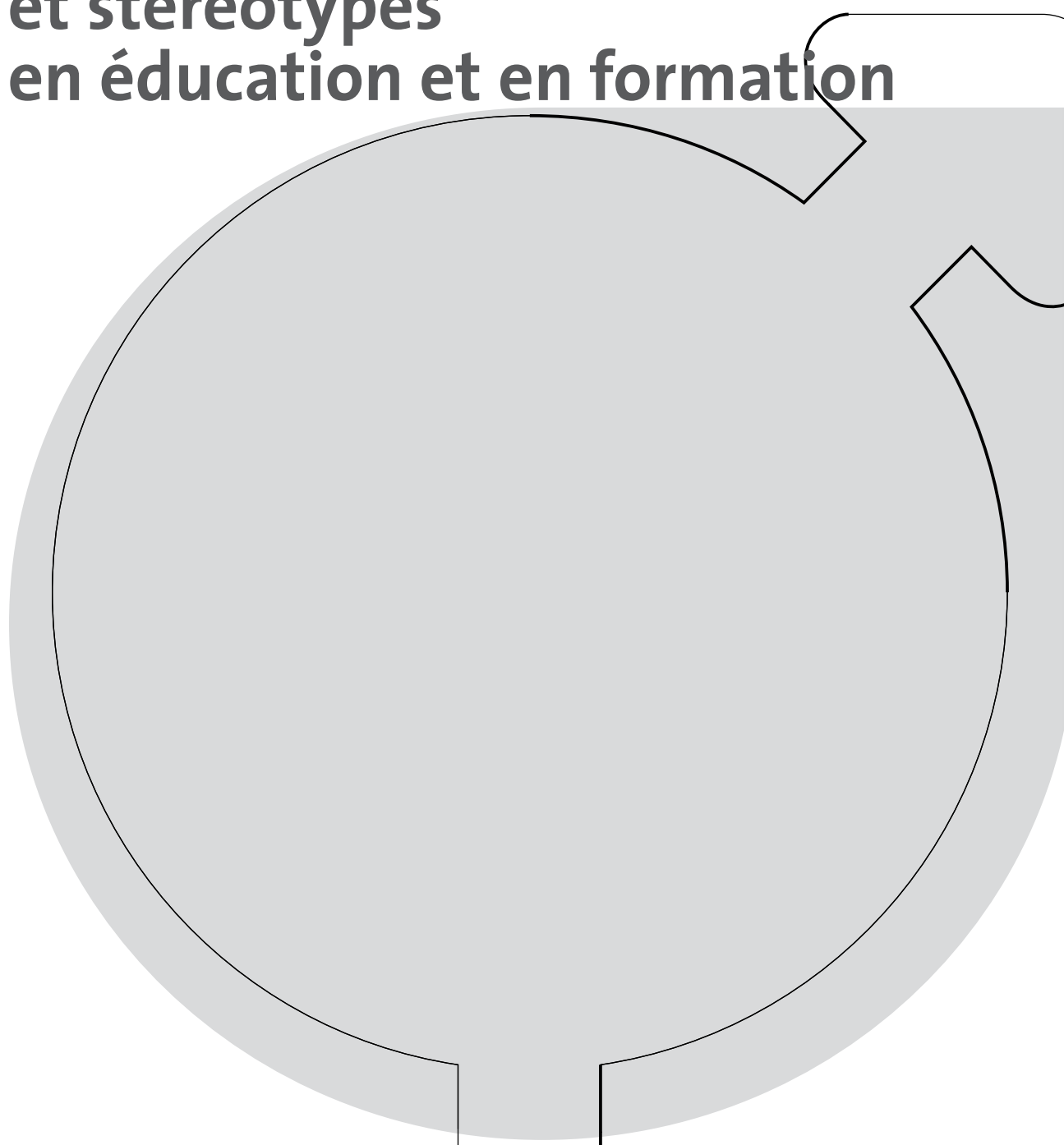


Mise en oeuvre du programme relatif à la stratégie cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005)



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère de l'Égalité des chances

# Rôles des femmes et des hommes et stéréotypes en éducation et en formation



Mise en oeuvre du programme relatif à la stratégie cadre communautaire en  
matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005)

*Projet réalisé avec le soutien de la Communauté européenne :*  
Mise en oeuvre du programme relatif à la stratégie cadre communautaire  
en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005)

Les informations contenues dans la présente publication ne reflètent pas  
nécessairement l'avis ou le point de vue de la Commission européenne

*Edité par et disponible au*  
Ministère de l'Égalité des chances  
L-2921 Luxembourg  
Tél. 478 5814  
Fax 24 18 86  
info@mega.public.lu  
www.mega.public.lu  
2005

# ROLES DES FEMMES ET DES HOMMES ET STEREOTYPES EN EDUCATION ET EN FORMATION

MISE EN OEUVRE DU PROGRAMME RELATIF À LA STRATÉGIE-CADRE  
COMMUNAUTAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (2001-2005)

## Sommaire

<b>ROLES DES FEMMES ET DES HOMMES ET STEREOTYPES EN EDUCATION ET EN FORMATION FORUM DE RENCONTRE 21/10/2005 - 22/10/2005</b>	<b>3</b>
<b>ROLES DES FEMMES ET DES HOMMES ET STEREOTYPES EN EDUCATION ET EN FORMATION</b>	<b>7</b>
LE CONTEXTE INTERNATIONAL	8
LE CONTEXTE NATIONAL	
LES PARTENAIRES	<b>9</b>
PROGRAMME	
<b>GENDER ROLES AND STEREOTYPES IN EDUCATION AND TRAINING</b>	<b>11</b>
INTERNATIONAL CONTEXT	12
NATIONAL CONTEXT	
PARTNERS	
PROGRAMME	<b>13</b>
<b>COMMUNIQUE DE PRESSE</b>	<b>15</b>
<i>Octobre 2005</i>	
<b>ROLES DES FEMMES ET DES HOMMES ET STEREOTYPES EN EDUCATION ET EN FORMATION 21/10/2004</b>	<b>17</b>
<b>INTRODUCTION AU PROJET EUROPEEN PAR MADAME MADDY MULHEIMS</b>	<b>18</b>
<i>Chef de projet, conseillère de gouvernement première classe, Ministère de l'Égalité des chances, Luxembourg</i>	
<b>ALLOCATION DE MONSIEUR FRANÇOIS BILTGEN</b>	<b>19</b>
<i>Ministre de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Luxembourg</i>	
<b>ALLOCATION DE MADAME DR ADELHEID EHMKE</b>	<b>21</b>
<i>Vice-Recteur de l'Université du Luxembourg</i>	
<b>ALLOCATION DE MONSIEUR ANDREAS STEIN</b>	<b>23</b>
<i>DG, Emploi, Affaires sociales et Égalité des chances à la Commission européenne</i>	
<b>PRESENTATION DE L'ETUDE « INTEGRATION DE LA DIMENSION « GENRE » DANS LES CURRICULA ET LA FORMATION PRATIQUE DU PERSONNEL ENSEIGNANT DU PRESCHOOLAIRE, PRIMAIRE ET POST-PRIMAIRE »</b>	<b>25</b>
<i>par Madame Dr Christel BALTES-LÖHR et Madame M.A. Martine WILTZIUS, Université du Luxembourg, Faculté des Sciences éducatives</i>	
<b>Présentation Powerpoint</b>	
<b>ARBEITSGRUPPE „WICHTIGKEIT DER INTEGRATION DES GENDER PRINZIPS IN DEN POLITISCHEN AUSRICHTUNGEN DER ERST- UND WEITERBILDUNG“</b>	<b>41</b>
<i>Paul DUMONT, Universität Luxembourg</i>	
<i>Berichtstatterin: Beate Stoff, Büro Plan B</i>	
<b>WORKING GROUP “THE IMPORTANCE OF GENDER INTEGRATION IN EDUCATION AND TRAINING POLICIES“</b>	<b>43</b>
<i>Paul DUMONT, University of Luxembourg</i>	
<i>Reporter: Beate Stoff, Büro Plan B</i>	
<b>DOKUMENTATION DES WORKSHOPS „FORSCHUNG IM BEREICH DER INTEGRATION VON GENDER IN ERZIEHUNG UND BILDUNG“</b>	<b>44</b>
<i>Michelle BRENDEL, Universität Luxembourg</i>	
<i>Berichtstatterin: Elisabeth Kaiser</i>	
<b>REPORTING OF THE WORKSHOP “RESEARCH ABOUT THE INTEGRATION OF GENDER IN EDUCATION AND TRAINING“</b>	<b>46</b>
<i>Michelle BRENDEL, University of Luxembourg</i>	
<i>Reporter: Elisabeth Kaiser</i>	

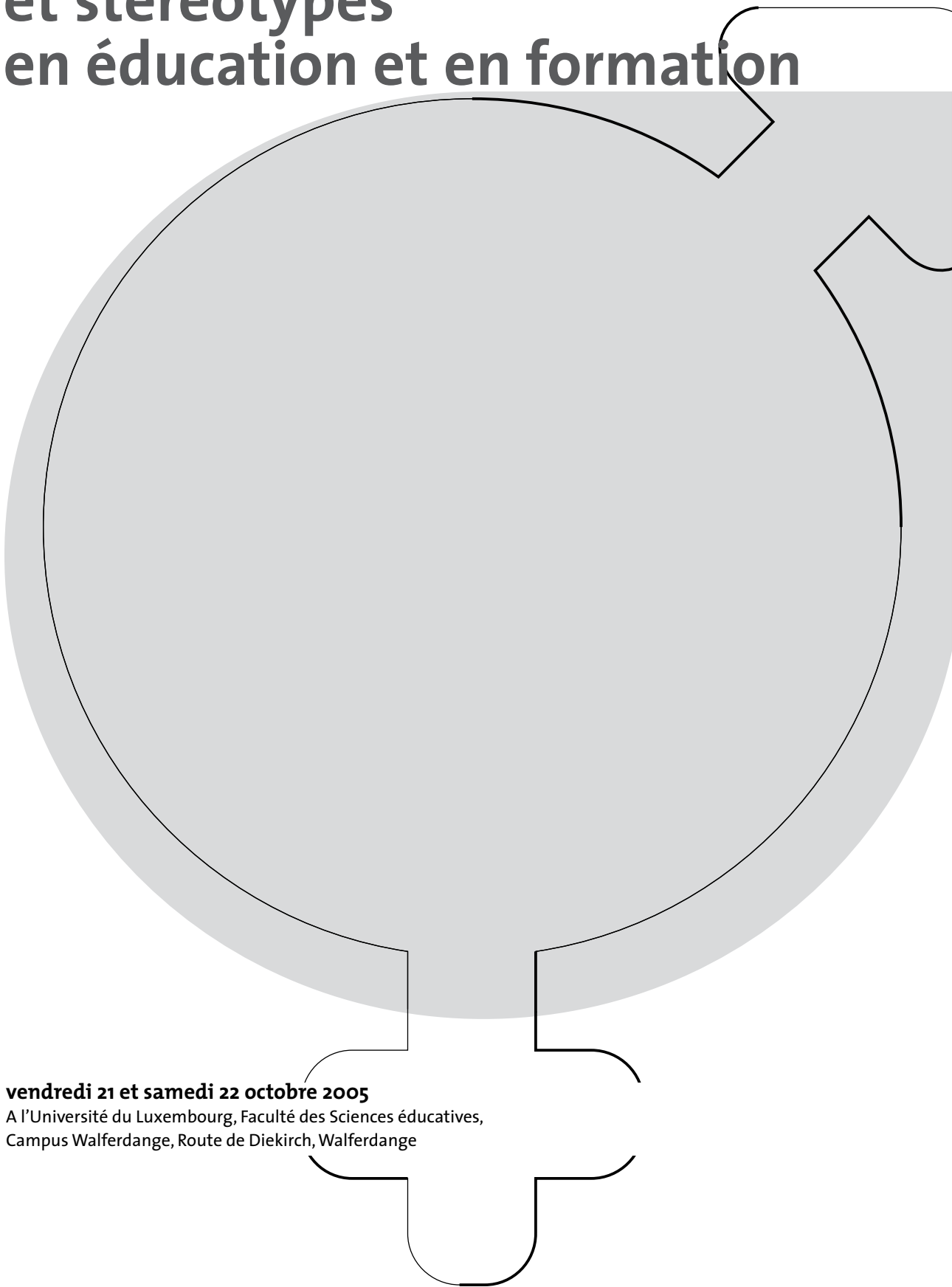


<b>BERICHTERSTATTUNG DES WORKSHOPS „MONITORING UND EVALUIERUNG DES GENDER PRINZIPS IN DEN POLITIKEN DER ERST- UND WEITERBILDUNG.“</b>	<b>48</b>
<i>Martine WILTZIUS</i>	
<i>Berichterstattung: Frau Uta Hemmerich-Bukowski</i>	
<b>Powerpoint Vorstellung</b>	
<b>BERICHTERSTATTUNG DES WORKSHOPS „MONITORING UND EVALUIERUNG DES GENDER PRINZIPS IN DEN POLITIKEN DER ERST- UND WEITERBILDUNG.“</b>	<b>51</b>
<i>Martine WILTZIUS</i>	
<i>Berichterstattung: Frau Uta Hemmerich-Bukowski</i>	
<b>REPORT OF THE WORKSHOP: THE MONITORING AND EVALUATION OF GENDER INTEGRATION IN EDUCATION AND TRAINING POLICIES</b>	<b>53</b>
<i>Martine WILTZIUS</i>	
<i>Reporter: Mrs Uta Hemmerich-Bukowski</i>	
<b>ROLES DES FEMMES ET DES HOMMES ET STEREOTYPES EN EDUCATION ET EN FORMATION</b> 22/10/2004	<b>55</b>
<b>“DIE BEDEUTUNG DES GESCHLECHTERASPEKTES FÜR DIE BERUFLICHE UND PERSÖNLICHE ENTWICKLUNG/BIOGRAPHIE VON ERZIEHENDEN UND LEHRENDEN“</b>	<b>56</b>
<i>Vortrag der Ministerin für Chancengleichheit, Marie-Josée Jacobs</i>	
<b>ALLOCATION DE MADAME MADY DELVAUX</b>	<b>58</b>
<i>Ministre de l'Education nationale et de la Formation Professionnelle, Luxembourg</i>	
<b>ALLOCATION DE MONSIEUR LUCIEN KERGER</b>	<b>59</b>
<i>Doyen de la Faculté des Sciences éducatives, Université du Luxembourg</i>	
<b>WORKSHOP GENDER STEREOTYPES IN THE CLASSROOM</b>	<b>61</b>
<i>Facilitator: Dr. Angelika Paseka (Universität Linz und Pädagogische Akademie des Bundes/Wien)</i>	
1. Ein Einstieg mit Bildern	
2. Stereotype und Geschlechterstereotype	
3. Geschlechterstereotype in der Schule und im Klassenzimmer	<b>62</b>
4. Zum Abbau von Geschlechterstereotypen	<b>64</b>
<b>ARBEITSGRUPPE „GESCHLECHTERSTEREOTYPE IM KLASSENZIMMER“</b>	<b>67</b>
<i>Moderation: Dr. Angelika Paseka, pädagogische Akademie des Bundes Wien und Universität Linz</i>	
<i>Berichterstatlerin: Beate Stoff, Büro Plan B</i>	
<b>WORKING GROUP “GENDER STEREOTYPES IN THE CLASSROOM“</b>	<b>68</b>
<i>Facilitator: Dr. Angelika Paseka, pädagogische Akademie des Bundes Wien und Universität Linz</i>	
<i>Reporter: Beate Stoff, Büro Plan B</i>	
<b>„GENDER-KOMPETENZ IN DER LEHRERINNENAUS- UND -FORTBILDUNG“ – EIN PROJEKT DER ARBEITSSTELLE GENDER STUDIES DER JUSTUS-LIEBIG-UNIVERSITÄT GIEßEN</b>	<b>69</b>
<i>Dr. Alida Bremer und Sabine Mehlmann</i>	
1. Zielsetzungen	
2. Das „Gießener Modell“	
3. Institutionelle Anbindung	<b>70</b>
<b>WORKSHOP: IMPLEMENTATION OF THE GENDER ASPECT IN TEACHER EDUCATION AND TRAINING</b>	<b>72</b>
<i>Dr. Alida Bremer und Sabine Mehlmann</i>	
<b>WORKSHOP: IMPLEMENTATION OF THE GENDER ASPECT IN TEACHER EDUCATION AND TRAINING</b>	<b>82</b>
<i>Dr. Alida Bremer und Sabine Mehlmann</i>	
<b>Powerpoint Vorstellung</b>	
<b>WORKSHOP: IMPLEMENTATION OF THE GENDER ASPECT IN TEACHER EDUCATION AND TRAINING</b>	<b>87</b>
<i>Dr. Alida Bremer und Sabine Mehlmann</i>	
<b>Powerpoint Presentation</b>	
<b>WORKSHOP: IMPLEMENTATION OF THE GENDER ASPECT IN TEACHER EDUCATION AND TRAINING</b>	<b>92</b>
<i>Referentinnen: Dr. Alida Bremer, Dr. des. Sabine Mehlmann, Arbeitsstelle „Gender Studies“, Justus Liebig-Universität Gießen</i>	
<i>Berichterstatlerin: Dipl. Päd. Ellen Becker, Universität Trier, Ada Lovelace-Projekt</i>	
1. Über Erziehungs- und Sozialisationswirkungen zur Ungleichheit in der Schule	
2. Möglichkeiten die Gender- Perspektive in die Lehramts-Ausbildung zu integrieren	
3. Ausgangssituation an der Universität Gießen	
4. Konzeption des „Gießener Modells“	
5. Stand der Umsetzung	<b>93</b>
6. Diskussion	
<b>WORKSHOP: IMPLEMENTATION OF THE GENDER ASPECT IN TEACHER EDUCATION AND TRAINING</b>	<b>95</b>
<i>Speakers: Dr. Alida Bremer, Sabine Mehlmann, Arbeitsstelle „Gender Studies“, Justus Liebig-University Gießen</i>	
<i>Reporter: Dipl.-Päd. Ellen Becker, Ada Lovelace-Projekt, Universität Trier</i>	
1. About Effects of Education and Socialization on the way to “reflexive coeducation“	
2. Ways to integrate gender-oriented perspectives into teacher education	
3. Initial situation at the University of Giessen	
4. Conceptual design of the “Giessen Model”	
5. Status of implementation	<b>96</b>
6. Discussion	

<b>WORKSHOP ON BEST PRACTICE IN GENDER EDUCATION</b> <i>Maureen Bohan</i>	98
<b>WORKSHOP ON BEST PRACTICE IN GENDER EDUCATION</b> <i>Maureen Bohan</i> Powerpoint Presentation	99
<b>WORKSHOP ON BEST PRACTICES IN GENDER EDUCATION</b> <i>Speaker : Maureen Bohan</i> <i>Reporter: Stefan Kaiser</i>	103
<b>WORKSHOP ON BEST PRACTICES IN GENDER EDUCATION</b> <i>Moderation: Maureen Bohan</i> <i>Berichterstatteerin: Stefan Kaiser</i>	105
<b>„ENG SCHOUL FIR S'ALL – ENG SCHOUL FIR D'LIEWEN !“</b> <i>Edmée Raison &amp; Michèle Lemmer, Vorschule Hesperingen</i> Powerpoint Vorstellung	108
<b>WORKSHOP: „EINFÜHRUNG DES GENDER PRINZIPS IN DER VORSCHULE“</b> <i>Moderation : Frau Edmée Raison und Frau Michèle Lemmer, Vorschullehrerinnen in Hesperingen, Luxemburg</i> <i>Berichterstattung : Frau Nadine Spoden</i>	117
<b>WORKSHOP: “INTRODUCTION OF THE GENDER PRINCIPLE AT PRESCHOOL”</b> <i>Speakers : Mrs Edmée Raison and Mrs Michèle Lemmer, teachers at the preschool of Hesperange, Luxembourg</i> <i>Reporter : Mrs Nadine Spoden</i>	120
<b>WORKSHOP: “TRAIN THE TRAINER IN GENDER”</b> <i>Dr. Anne Rösgen, ProInnovation, Saarbrücken</i>	123
<b>STRATEGISCHE UND METHODISCHE ÜBERLEGUNGEN</b> <i>Karin Weyer, Ministerium für Chancengleichheit Luxemburg</i>	125
<b>BERICHTERSTATTUNG DES WORKSHOPS „GENDERTRAINING FÜR AUSBILDNERINNEN“</b> <i>Moderatorinnen: Dr. Anne Rösgen / Karin Weyer;</i> <i>Berichterstatteerin: Elisabeth Kaiser</i>	127
<b>REPORTING OF THE WORKSHOP</b> <b>„GENDERTRAINING FÜR AUSBILDNERINNEN“ / “TRAIN THE TRAINER IN GENDER“</b> <i>Speaker: Dr. Anne Rösgen / Karin Weyer;</i> <i>Reporter: Elisabeth Kaiser</i>	131
<b>WORKSHOP: MEHR INNOVATION UND QUALITÄT IN DER TECHNIKAUSBILDUNG DURCH DIE KONSEQUENTE INTEGRATION VON GENDERASPEKTEN</b> <i>Barbara Schwarze, Vorsitzende des Vorstands Kompetenzzentrum TEDIC Technik, Diversity, Chancengleichheit</i> Powerpoint Vorstellung	134
<b>WORKSHOP: MEHR INNOVATION UND QUALITÄT IN DER TECHNIKAUSBILDUNG DURCH DIE KONSEQUENTE INTEGRATION VON GENDERASPEKTEN</b> <i>Referentin: Frau Barbara Schwarze, Kompetenzzentrum TeDiC, Technik Diversity Chancengleichheit, Bielefeld, Deutschland</i> <i>Berichterstatteerin: Britta Schorr</i>	140
Problematik	
Lösungsansätze	
Praktischer Teil	141
Zusammenfassung	142
<b>WORKSHOP: GENDER ROLES AND STEREOTYPES IN EDUCATION AND TRAINING</b> <i>Speaker: Ms Barbara Schwarze, Kompetenzzentrum TeDiC: Women give new Impetus to Technology, Inc., Bielefeld, Germany</i> <i>Reporter: Britta Schorr</i>	143
The main problems	
Possible Solutions	
Practical assignment	144
Conclusion	145
<i>Maureen BOHAN</i>	146
<i>Alida BREMER</i>	147
<i>Michèle LEMMER</i>	148
<i>Sabine MEHLMANN</i>	149
<i>Dr. Angelika PASEKA</i>	150
<i>Edmée RAISON</i>	155
<i>Dr Anne RÖSGEN</i>	156
<i>Barbara SCHWARZE</i>	157
<i>Karin WEYER</i>	158
<i>Martine WILTZIUS</i>	159



# Rôles des femmes et des hommes et stéréotypes en éducation et en formation



**vendredi 21 et samedi 22 octobre 2005**

A l'Université du Luxembourg, Faculté des Sciences éducatives,  
Campus Walferdange, Route de Diekirch, Walferdange

## LE CONTEXTE INTERNATIONAL

Mise en oeuvre du programme concernant la stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005) notamment en faveur de l'évolution des rôles des femmes et des hommes et de l'élimination des stéréotypes sexistes.

Les images négatives ou stéréotypées des femmes ou des hommes - que continuent de véhiculer en particulier, les médias, les informations et divertissements diffusés par voie informatique, la publicité et les supports pédagogiques - ne brossent pas un tableau exact ni réaliste des multiples rôles des femmes et des hommes et de leurs contributions dans un monde en évolution.

Or, l'élimination des préjugés culturels et des stéréotypes sociétaux existants est essentielle pour réaliser l'égalité hommes-femmes.

D'où la nécessité de modifier les comportements, dans la société au moyen, par exemple, de l'édu-

cation et de la formation, grâce à des initiatives qui peuvent être prises dans le but de soutenir et d'améliorer la synergie entre les politiques nationales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de créer une valeur ajoutée au niveau communautaire :

- identifier et élaborer des stratégies, des mécanismes et des outils détaillés et intégrés en vue d'éliminer les stéréotypes sexistes et de favoriser l'évolution des rôles des femmes et des hommes
- encourager l'intégration de l'égalité hommes-femmes dans les politiques particulièrement importantes pour éliminer les stéréotypes sexistes
- soutenir les initiatives prises par les différents acteurs, développer des instruments de formation et d'éducation afin d'inciter les femmes et les hommes à assumer des rôles nouveaux et modernes

(Source : Commission européenne)

## LE CONTEXTE NATIONAL

Le projet du Ministère de l'Égalité des chances a pour objectif de promouvoir de nouveaux rôles pour les femmes et les hommes, par des actions visant à :

- augmenter la prise de conscience du genre et la connaissance du genre auprès des formateurs, des enseignants et des élèves
- identifier des stratégies internes, des mécanismes et des outils en matière de méthodologie éducative et de formation en genre des enseignants et des formateurs
- intégrer la dimension du genre dans les curricula des écoles, des lycées et des instituts de formation afin de renforcer la culture du genre et de changer les rôles stéréotypés des femmes et des hommes
- susciter une prise de conscience au niveau de l'utilité qu'une telle évolution peut représenter pour la société

- établir une collaboration avec l'Université du Luxembourg, avec les instituts de formation, avec les partenaires de projets européens antérieurs, avec les Etats membres de l'Union Européenne
- rechercher, comparer et analyser les bonnes pratiques, les différentes stratégies appliquées en matière d'éducation, de formation en genre au niveau européen, grâce à :

- une étude réalisée par l'Université du Luxembourg
- une conférence avec des experts internationaux organisée les 21 et 22 octobre par le Ministère de l'Égalité des chances en coopération avec le Ministère de la Culture, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, le Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle, et l'Université du Luxembourg

## LES PARTENAIRES

### Partenaires nationaux:

- Ministère de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
- Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle
- Université du Luxembourg
- Les instituts de formation de
  - la Chambre des Employés Privés (CEP-L)
  - la Chambre des Métiers

### Partenaires internationaux:

- European Network on Teacher Education Policies ENTEP
- Department of Education and Science, Dublin, Ireland
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, BMFSFJ, Deutschland
- Ministère du Travail, des Affaires sociales et de la Famille, Département de l'Egalité des chances et de la non-discrimination, République de Slovaquie
- Conseil de l'Education et de la Formation, Belgique
- Faculté d'Education, Université de Ljubljana, Slovénie

## PROGRAMME - VENDREDI 21 OCTOBRE 2005

- |       |  |
|-------|--|
| 14.00 | - Enregistrement   |
| 14.15 | - Introduction au projet européen par Madame Maddy Mulheims, chef de projet, conseillère de gouvernement première classe, Ministère de l'Egalité des chances, Luxembourg   |
|       | - Allocution de Monsieur François Biltgen, Ministre de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Luxembourg  |
|       | - Allocution de Madame Dr Adelheid Ehmke, Vice-Recteur de l'Université du Luxembourg   |
|       | - Intervention de Monsieur Andreas Stein, DG Emploi, Affaires sociales et Egalité des chances à la Commission européenne   |
| 15.00 | - Présentation de l'étude « <i>Intégration de la dimension « genre » dans les curricula et la formation pratique du personnel enseignant du préscolaire, primaire et post-primaire</i> » par Madame Dr Christel Baltès-Löhr et Madame M.A. Martine Wiltzius, Université du Luxembourg, Faculté des Sciences éducatives   |
| 15.45 | - Pause  |
| 16.15 | - Organisation de 3 ateliers en parallèle : <ul style="list-style-type: none"><li>- <i>L'importance de l'intégration de la dimension « genre » dans les politiques d'éducation et de formation</i></li><li>- <i>La recherche en matière d'intégration de la dimension « genre » dans l'éducation et la formation</i></li><li>- <i>Le suivi et l'évaluation de l'intégration de la perspective « genre » dans les politiques d'éducation et de formation</i></li></ul> Animation des ateliers: Monsieur Paul Dumont,<br>Madame Michelle Brendel,<br>Madame Martine Wiltzius,<br>Université du Luxembourg, Faculté des Sciences éducatives |
| 17.30 | - Fin des sessions   |

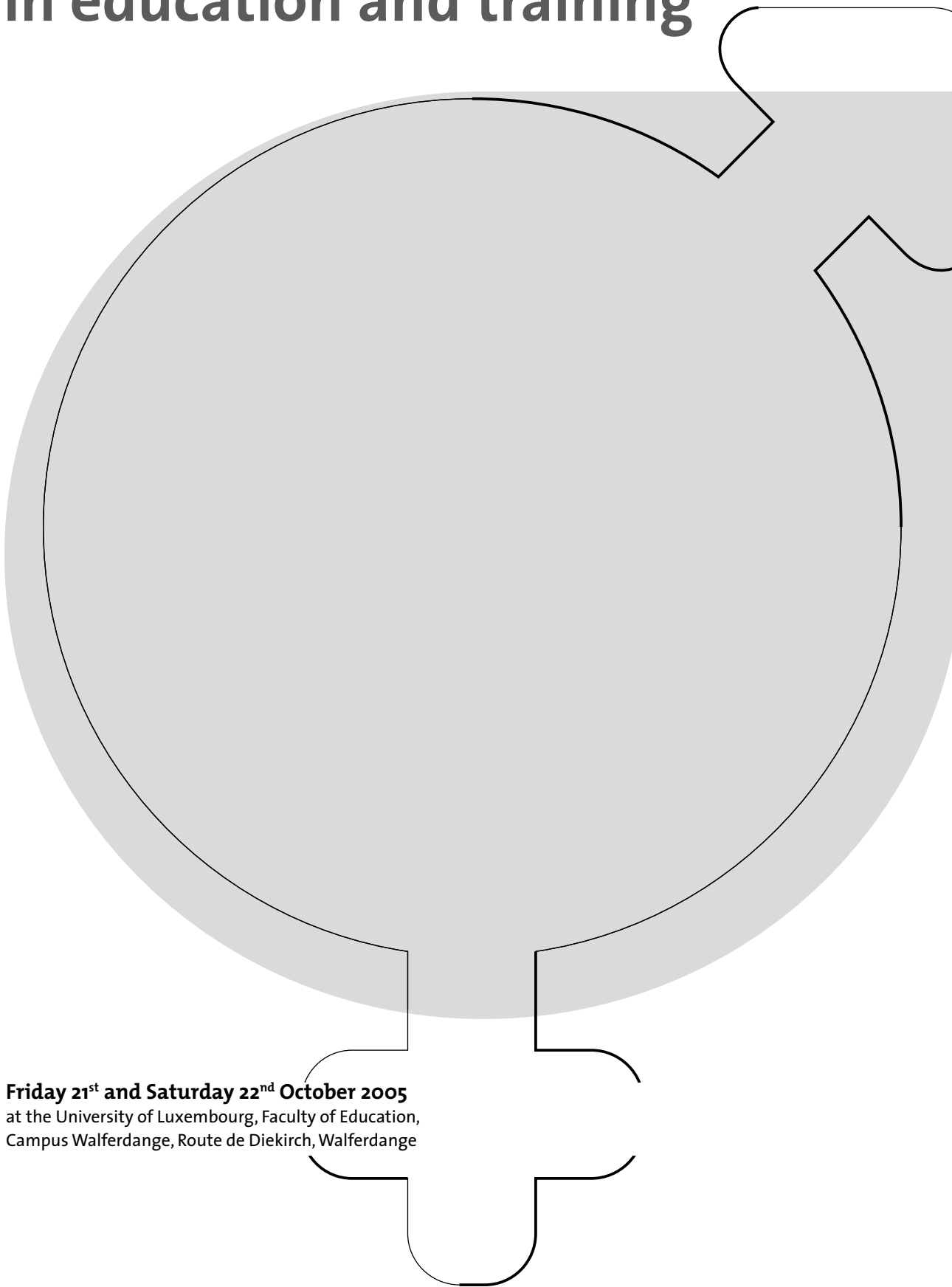
## PROGRAMME - SAMEDI 22 OCTOBRE 2005

- 8.30 - Accueil
- 9.00 - Allocution de Madame Marie-Josée Jacobs, Ministre de l'Égalité des chances, Luxembourg
- Allocution de Madame Mady Delvaux, Ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle, Luxembourg
- Allocution de Monsieur Lucien Kerger, Doyen de la Faculté des Sciences éducatives, Université du Luxembourg
- 9.30 - Rapports des ateliers du vendredi
- 9.45 Organisation de 6 ateliers en parallèle :
- *Stéréotypes en salle de classe* animation : Madame Dr Angelika Paseka, Université Johannes Kepler, Linz, Autriche
- *Mise en oeuvre de l'aspect « genre » en éducation*, animation : Madame Dr Alida Bremer et Madame Sabine Mehlmann, Université Justus Liebig, Gießen, Allemagne
- *Meilleures pratiques d'intégration de la dimension « genre » en éducation*, animation : Madame Maureen Bohan, Département d'Éducation et de Science, Dublin, Irlande
- *L'application de l'aspect « genre » dans l'éducation préscolaire*, animation : Madame Edmée Raison et Madame Michèle Lemmer, école préscolaire à Hespérange, Luxembourg
- *Formation des formateurs et formatrices à la dimension « genre »*, animation : Madame Dr Anne Rösger, proInnovation, Saarbrücken, Allemagne et Madame Karin Weyer, Ministère de l'Égalité des chances, Luxembourg
- *Meilleures pratiques et expériences d'intégration de la dimension « genre » en formation professionnelle*, animation : Madame Barbara Schwarze, Kompetenzzentrum « Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie », Bielefeld, Allemagne
- 11.30 - Discussion de clôture
- Madame Maddy Mulheims, chef de projet, conseillère de gouvernement première classe, Ministère de l'Égalité des chances, Luxembourg
- 11.45 - Réception

**Traduction** : allemand, anglais et luxembourgeois



# Gender roles and stereotypes in education and training



**Friday 21<sup>st</sup> and Saturday 22<sup>nd</sup> October 2005**  
at the University of Luxembourg, Faculty of Education,  
Campus Walferdange, Route de Diekirch, Walferdange



## INTERNATIONAL CONTEXT

Implementation of the Community Framework Strategy on Gender Equality (2001-2005) especially for promoting change in gender roles and overcoming gender stereotypes.

Perpetuating negative or stereotyped images of women or men, in particular in the media and computer-mediated information and entertainment, in advertising and in educational material, does not provide an accurate or realistic picture of women's and men's multiple roles and contributions to a changing world.

Elimination of existing cultural prejudices and societal stereotypes is essential for the establishment of equality between women and men.

Therefore it is necessary to change behaviour in society through for instance education and training

by the means of initiatives which can be developed with the aim to support and improve the synergy among national policies on gender equality and to develop a Community added value:

- identify and develop comprehensive, integrated strategies, mechanisms and tools designed to overcome gender stereotypes and promote change in gender roles
- encourage the mainstreaming of gender equality in policies of particular relevance to overcome gender stereotypes
- support initiatives from different actors, develop training and educational tools, especially aimed at fostering new gender roles for men and women

*(Source: European Commission)*

## NATIONAL CONTEXT

The main objective to be achieved by the project of the Ministry for Equal Opportunities is to promote new gender roles by initiatives aiming to:

- increase the gender awareness and gender knowledge among trainers, teachers and trainees
- identify integrated strategies, mechanisms and tools on education methods and gender training for teachers and trainers
- integrate the gender dimension into the curricula of schools, high schools and training institutes in order to strengthen the gender culture and to change gender stereotypes
- make aware of the usefulness and the advantages gender role changes represent for society
- establish a collaboration with the University of

Luxembourg, the training institutes, the partners of former European projects, the Member States of the European Union

- search, compare and analyse the good practices and the different strategies used at European level in gender education and training, by:
  - a study realised by the University of Luxembourg
  - a conference with international experts organised on the 21<sup>st</sup> and 22<sup>nd</sup> October 2005 by the Ministry for Equal Opportunities in collaboration with the Ministry of Culture, Higher Education and Research, the Ministry for Education and Vocational Training and the University of Luxembourg

## PARTNERS

*National partners:*

- Ministry of Culture, Higher Education and Research
- Ministry of Education and Vocational Training
- University of Luxembourg
- Training institutes:
  - Chamber of Employees, Luxembourg (CEP-L)
  - Guild Chamber, Luxembourg

*International partners:*

- European Network on Teacher Education Policies ENTEP
- Department of Education and Science, Dublin, Ireland
- Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth BMFSFJ, Germany
- Ministry of Labour, Social Affairs and Family, Department of equal opportunities and antidiscrimination, Slovak Republic
- Council for Education and Training, Belgium
- Faculty of Education, University of Ljubljana, Slovenia



## PROGRAMME - FRIDAY, 21<sup>ST</sup> OCTOBER 2005

- 2.00 pm - Registration
- 2.15 pm - Introduction to the European project by Mrs Maddy Mulheims, head of project, Senior Advisor, Ministry for Equal Opportunities, Luxembourg
- Speech by Mr François Biltgen, Minister for Culture, Higher Education and Research, Luxembourg
- Speech by Mrs Dr Adelheid Ehmke, Vice-Rector of the University of Luxembourg
- Speech by Mr Andreas Stein, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, European Commission
- 3.00 pm - Presentation of the research "*Integration of the gender aspect into curricula and practical training for teachers at pre-schools, at primary and secondary schools*" by Mrs Dr Christel Baltès-Löhr and Mrs M.A. Martine Wiltzius, Faculty of Education, University of Luxembourg
- 3.45 pm - Break
- 4.15 pm 3 workshops taking place simultaneously
- *The importance of gender integration in education and training policies*
- *The research on gender integration in education and training*
- *The monitoring and evaluation of gender integration in education and training policies*
- Facilitators: Mr Paul Dumont  
Mrs Michelle Brendel and  
Mrs Martine Wiltzius,  
Faculty of Education, University of Luxembourg
- 5.30 pm - End of sessions

## PROGRAMME - SATURDAY, 22<sup>ND</sup> OCTOBER 2005

- 8.30 am - Welcome
- 9.00 am - Speech by Mrs Marie-Josée Jacobs, Minister for Equal Opportunities, Luxembourg
- Speech by Mrs Mady Delvaux, Minister for Education and Vocational Training, Luxembourg
- Speech by Mr Lucien Kerger, Dean of the Faculty of Education, University of Luxembourg
- 9.30 am - Results of Friday's workshops
- 9.45 am 6 workshops taking place simultaneously:
- *Gender stereotypes in the classroom*, facilitator: Mrs Dr Angelika Paseka Johannes Kepler University, Linz, Austria
- *Implementation of the gender aspect in education*, facilitators: Mrs Dr Alida Bremer and Mrs Sabine Mehlmann, Justus Liebig University, Gießen, Germany
- *Best practices in gender education*, facilitator: Mrs Maureen Bohan, Department of Education and Science, Dublin, Ireland
- *Integration of the gender aspect in pre-school education*, facilitators: Mrs Edmée Raison and Mrs Michèle Lemmer, Pre-school in Hesperange, Luxembourg
- *Train the trainer in gender*, facilitators: Mrs Dr Anne Rösger, proInnovation, Saarbrücken, Germany and Mrs Karin Weyer, Ministry for Equal Opportunities, Luxembourg
- *Best practices and lessons learned relating to gender integration in vocational training*, facilitator: Mrs Barbara Schwarze, Center of Excellence "Women in Information Society and Technology", Bielefeld, Germany
- 11.15 am - Closing Round  
Mrs Maddy Mulheims, Head of project, Senior Advisor,  
Ministry for Equal Opportunities, Luxembourg
- 11.45 am - Reception

**Translation** available in English and German

# COMMUNIQUE DE PRESSE

Octobre 2005

**Le 22 octobre 2004, Madame Marie-Josée Jacobs, Ministre de l'Égalité des chances, assistera à une conférence internationale sur le thème de l'évolution des rôles des femmes et des hommes et de l'élimination des stéréotypes en éducation et en formation. La manifestation est organisée par le Ministère de l'Égalité des chances et subventionnée par la Commission Européenne dans le cadre du programme concernant la stratégie cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005).**

Les images stéréotypées des femmes ou des hommes qui sont toujours véhiculées dans la société, l'enseignement, la vie professionnelle et les médias, ne brossent pas un tableau exact ni réaliste des multiples rôles des femmes et des hommes et de leurs diverses contributions dans un monde en évolution.

Or l'élimination des préjugés culturels et des stéréotypes sociétaux existants est essentielle pour réaliser l'égalité hommes-femmes.

Il s'en dégage la nécessité de modifier les comportements, au moyen, par exemple, de l'éducation et de la formation, notamment par des initiatives dans le domaine des politiques nationales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Le projet du Ministère de l'Égalité des chances a ainsi pour objectif de:

- soutenir les initiatives prises par les différents acteurs et actrices de l'enseignement, de développer des instruments de formation et d'éducation ayant pour objectif d'éliminer les stéréotypes et d'inciter les enfants, les jeunes, les femmes et les

hommes à vivre des rôles nouveaux et différents;

- développer la prise de conscience auprès des formateurs, des enseignants et des élèves, de l'utilité et de l'effet bénéfique qu'une telle évolution peut représenter pour la société ;

- rechercher, comparer et analyser les bonnes pratiques, les différentes méthodologies et stratégies appliquées en matière d'éducation, de formation en genre au niveau européen, grâce à :

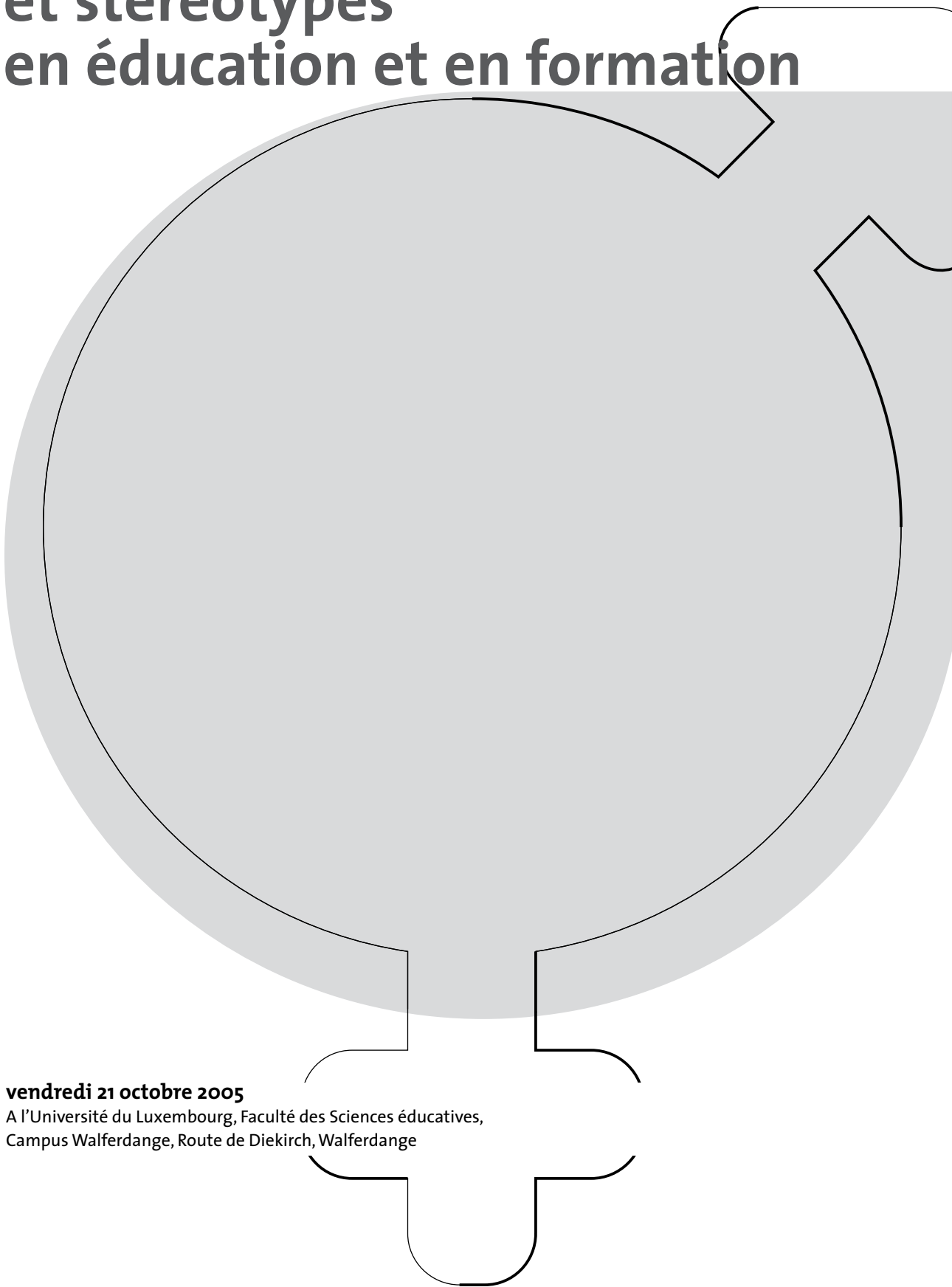
- une étude réalisée par l'Université du Luxembourg

- une conférence avec des experts internationaux organisée les 21 et 22 octobre par le Ministère de l'Égalité des chances en coopération avec le Ministère de la Culture, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, le Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle, et l'Université du Luxembourg.

La conférence se déroulera les 21 et 22 octobre 2005, à l'Université du Luxembourg, Faculté des Sciences éducatives, Campus Walferdange, route de Diekirch, WALFERDANGE. Le programme du séminaire peut être téléchargé sur le site : [www.mega.public.lu](http://www.mega.public.lu)



# Rôles des femmes et des hommes et stéréotypes en éducation et en formation



**vendredi 21 octobre 2005**

A l'Université du Luxembourg, Faculté des Sciences éducatives,  
Campus Walferdange, Route de Diekirch, Walferdange

# INTRODUCTION AU PROJET EUROPEEN PAR MADAME MADDY MULHEIMS

*Chef de projet, conseillère de gouvernement première classe, Ministère de l'Égalité des chances, Luxembourg*

Herr Minister,  
Sehr geehrte Vertreterin der europäischen  
Kommission,  
Sehr geehrte Frau Vizerektorin der Universität  
Luxemburg,  
Sehr geehrte Gäste aus dem In- und Ausland,

Als Leiterin des Projektes ‚Rollen von Frauen und Männern und Stereotype in Erziehung und Ausbildung‘ habe ich die Ehre sie zu begrüßen und sie durch das Seminar zu leiten.

Seit 1995 führt das luxemburgische Ministerium für Chancengleichheit, damals Frauenministerium bezeichnet, mit der Unterstützung der europäischen Kommission, Projekte zur Gleichstellung von Frauen und Männern durch.

Das Langzeitprojekt von 1995 ‚Partageons l'égalité – Gleichheit teilen – Gläichheet delen‘ beschäftigt sich mit der Entwicklung der Geschlechterrollen in der Erziehung und der Ausbildung. Die Zusammenarbeit mit dem Unterrichtsministerium und den Ausbildungsinstituten für Erziehende und Lehrende führte 2001 zur Studie ‚Die Bedeutung des Geschlechteraspektes in der persönlichen und beruflichen Entwicklung der zukünftigen Lehrenden und Erziehenden‘.

Sie wurde den Ministern für Chancengleichheit, Unterricht- und Hochschule am letzten Montag vorgestellt. Sie gibt einen Einblick über die Verankerung der traditionellen Rollen und Rollenbilder und deren Wahrnehmung in der Weltanschauung der zukünftigen Lehrenden. Sie untermauert die seit der Weltfrauenkonferenz in Peking festgestellte und vom Chancengleichheitsministerium geforderte Notwendigkeit, Schulprogramme, Lern- und Lehrmethoden um die Genderperspektive zu erweitern.

Das Projekt ‚Partageons l'égalité – Gleichheit teilen – Gläichheet delen‘ hatte als Ziel spezifisches Unterrichtsmaterial für die Vorschule auszuarbeiten und die Lehrenden, sowie die Institutionen und die Eltern, für die Genderpädagogik zu sensibilisieren. Ein breites Netzwerk der Zusammenarbeit dehnte die Sensibilisierung auf die Gewerkschaften, sowie

auf die Patronatsvertretungen und ihre respektiven Weiterbildungsinstitute aus. Dieses Netzwerk nutzte den nachfolgenden Projekten zur Lohn- und zur Vereinbarung von Familie und Beruf und zur gleichberechtigten Teilnahme von Frauen und Männern an der Führung in der Wirtschaft und in der Politik.

Luxemburg nutzte den internationalen Austausch zur Verbesserung seiner Methoden und Strategien und gab, das trägt zum Mehrwert der europäischen Projekte bei, seine Erfahrungen und sein Können an seine transnationalen Partner ab.

Das Seminar von heute und morgen, bereichert durch die Teilnahme der Partnerländer aus Irland, Deutschland, der Slowakei, Slowenien und Belgien, sowie auch durch die Zusammenarbeit mit dem europäischen Netzwerk zur Lehrerausbildung (ENTEP), wird die Bedeutung der gendersensiblen Erziehung und die Wichtigkeit der Verankerung des Geschlechteraspektes in Studienordnungen und Studienpraktiken für das Lehramt an Vor-, Grund- und Sekundarschulen diskutieren.

Dient der heutige Nachmittag ausschliesslich der Vorstellung und der Debatte der Studie über die Verankerung des Gender-Aspektes in den Studienordnungen und –praktiken für die Lehrämter der eben genannten Studiengänge, so ist der morgige Vormittag dem Austausch von Erfahrungen gewidmet und nicht nur auf den Bereich Schule beschränkt sondern beleuchtet auch die notwendige Genderkompetenz der Auszubildenden (Trainer).

Aus diesem Grunde ist nicht nur die Uni Luxemburg wichtige nationale Partnerin, sondern die Ausbildungsinstitute der Privatbeamtenkammer und der Handwerkskammer sind auch starke nationale Partner.

Schlussendlich verfolgen wir ein Ziel, das unsere Ministerin Marie-Josée Jacobs ihnen morgen darstellen wird.

# ALLOCUTION DE MONSIEUR FRANÇOIS BILTGEN

*Ministre de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Luxembourg*

Frau Vize-Rektorin,  
Herr Dekan,  
Werte Teilnehmer und Teilnehmerinnen,

Sie haben sich jetzt für diese beiden Tage an der Universität Luxemburg eingefunden, um über die Bedeutung des Geschlechteraspektes für die berufliche und persönliche Entwicklung von Erziehenden und Lehrenden zu diskutieren.

Es ist kein Zufall, dass wir uns heute hier an der Fakultät für Sprachwissenschaften, Geisteswissenschaften, Kunst und Erziehungswissenschaften befinden. Der Fachbereich „Erziehungswissenschaften“, damals noch ISERP, der Fakultät war von Anfang an am Projekt „Gleichheit teilen“ aktiv beteiligt. Über das Projekt hinaus, ist man in diesem Hause sehr darauf bedacht den Genderaspekt in die Ausbildung der zukünftigen Lehrenden einfließen zu lassen. Genderfragen gehören an der Universität Luxemburg zum Alltag!

Und doch werden Jungen und Mädchen, Frauen und Männer noch immer nicht gleich gefördert oder gleichbehandelt.

Ein Schwerpunkt des Projektes „Gleichheit teilen“ war die Reflexion über die eigenen Geschlechterrollen, verbunden mit der Frage, welches Vorbild der Lehrer oder die Lehrerin selbst für die Kinder abgibt. Ich verstehe sehr wohl, dass man im Kindergarten ansetzen muss, um Chancengleichheit von Jungen und Mädchen zu fördern. Und doch, wenn ich mir die Liste der Studierenden ansehe, die ab diesem Jahr den neuen Studiengang „Bachelor en Sciences de l'Education“ belegen, wird die „alte“ Rollenaufteilung zwischen Männer und Frauen wieder sichtbar! Nur rund 22% aller Eingeschriebenen sind Männer. In unser allen Köpfen ist der Primarschullehrer vor allem eine Lehrerin, ganz zu schweigen vom Kindergärtner, der eher eine Kindergärtnerin ist. Solange wir in unserem Sprachgebrauch nur die „Spillschoulsjoffer“ (auf Deutsch: das Kindergartenfräulein!) kennen und nicht wissen, wie wir einen männlichen Kollegen anreden, der Lehrender in einem Kindergarten ist, müssen

wir noch viel Informations- und Überzeugungsarbeit leisten. So wie wir alle viel Einsatz zeigen um Mädchen für technische Berufe zu begeistern, so müssen wir auch alles daransetzen Jungen für soziale und pädagogische Berufe zu begeistern.

Als Minister für Hochschule und Forschung liegt mir aber auch am Herzen junge Frauen und junge Männer gleich zu unterstützen. Bei der staatlichen Förderung für Hochschulstudierende ergibt sich ein sehr ausgeglichenes Bild: rund 52% der Empfänger sind Frauen, 48% sind Männer. Wir können also beruhigt davon ausgehen, dass es in Luxemburg keine Unterschiede zwischen Männer und Frauen gibt wenn es um Hochschulstudien geht. Diese Tendenz wird auch durch die Einschreibungen an der Universität Luxemburg bestätigt: von den 2.990 Studierenden die zum 15. September eingeschrieben sind, sind 1.520 Frauen.

Ein leicht verzerrtes Bild ergibt sich dann aber wenn wir die staatliche Förderung von Doktoranden und Doktorandinnen (bourses formation-recherche) unter die Lupe nehmen. Zwischen 1997 und 2004, sind es im Schnitt nur 35,18% Frauen die einen Antrag zur Förderung stellen und auch in den Genuss dieser Unterstützung kommen. Vergleiche ich diese Zahlen mit denen der Hochschulförderung, kann ich nur schlussfolgern, dass Frauen sich mit einem Basisstudium „begnügen“, Männer aber tendieren eher zu weiterführenden Studien.

Interessant werden diese Daten zur staatlichen Förderung von Doktoranden, wenn man sich die Erfolgsquoten der Geförderten ansieht. Zwischen 1997 und 2004, liegt die Erfolgsquote von staatlich geförderten Doktorandinnen bei 75%, die von Doktoranden bei 74%. Also sind Frauen und Männer gleichermaßen erfolgreich.

Meine Damen und Herren,

Diese Zahlen belegen doch, dass, was den Hochschulbereich und die Forschung betrifft, Jungen und Mädchen die gleichen Startchancen haben, Mädchen dann aber auf der Strecke bleiben und



ihre Fähigkeiten nicht voll ausschöpfen. Kann es sein, dass noch allzu oft existierende geschlechtsspezifische Rollenbilder die jungen Frauen von einer akademischen Karriere abhalten? Kann es sein, dass Jungen auch heute noch, und von früherer Kindheit an, dazu angespornt werden „viel“ zu studieren, wobei Mädchen eher indirekt in die Schranken eines „normalen“ Studiums verwiesen werden?

Europa braucht Forscher und Forscherinnen! Bis 2010 brauchen wir 500.000 Forscher und Forscherinnen mehr um wettbewerbsfähig zu werden. Wir können es uns also nicht leisten die Hälfte derjenigen, die in der Forschung tätig sein könnten, zu „vergeuden“. Doch leider ist dies zur Zeit in Europa der Fall: nur 1/3 der Forscher in Hochschulbereich und in den staatlichen Forschungszentren sind Frauen. In der privaten Forschung sind 15% Frauen in höheren Forschungspositionen.

Wir müssen also reagieren. Am 18 April, hat der Europäische Rat Wettbewerbsfähigkeit, unter Luxemburger Präsidentschaft, die Mitgliedstaaten dazu aufgefordert alles daranzusetzen damit, in absehbarer Zeit im europäischen Durchschnitt, 25% Frauen auf Entscheidungspositionen sind und die Präsenz von Frauen in Technologie sowie in der Forschung zu fördern.

Die Frauen stellen 37% der arbeitenden Bevölkerung in Luxemburg dar. Allerdings sind nur 26% der Forscher in den öffentlichen Forschungsstellen (CRP) Frauen. [Zahlen von 2003]. In der Privatwirtschaft sieht es noch dunkler aus: hier sind nur 14% der Forscher, Frauen. Bei beiden Sektoren sind die meisten Forscherinnen in den Sozialwissenschaften und die wenigsten in den Ingenieur- und Technologiewissenschaften anzutreffen.

Auf Entscheidungspositionen in der öffentlichen Forschung sind die Forscherinnen generell sehr schlecht vertreten. Nur bei dem CRP-Santé werden 50% der Abteilungen von Frauen geleitet oder mitgeleitet. In den anderen öffentlichen Forschungsstellen werden fast keine Labors oder Abteilungen von Frauen geleitet. Informationen aus der Privatwirtschaft liegen zur Zeit leider noch nicht vor.

Das Ziel, das sich der Rat am 18. April gesetzt hat, ist also ein wichtiges politisches Signal. Die Verteilung von Frauen in Entscheidungspositionen wird in nächster Zukunft aber nicht bloss für die öffentliche und private Forschung weiter im Detail analysiert werden, sondern durch die Einführung der Gender-Kompetenzzellen in den jeweiligen Ministerien werden hoffentlich demnächst auch entsprechende Statistiken in anderen Bereichen als in der Forschung vorliegen.

Wichtig sind aber auch die Projekte, die Sie, meine Damen und Herren, in Ihrer Berufspraxis umsetzen. Nächsten Sonntag wird im Rahmen des „Science Festival“ das Projekt „Forsche forschende Frauen“ anlaufen. Hier geht es darum Schülerinnen und Forscherinnen in Kontakt zu bringen und es den Schülerinnen zu ermöglichen Praktika in den Forschungslabors zu absolvieren. Ich hoffe, dass es uns gelingen wird, einigen Schülerinnen Forschung und Technik näher zu bringen.

Meine Damen und Herren,

Ich wünsche Ihnen sehr anregende und spannende Diskussionen und ich hoffe dass, wenn wir uns ein nächstes Mal treffen, wir noch mehr Fortschritte in der Förderung von Mädchen und Jungen gemacht haben.

# ALLOCUTION DE MADAME DR ADELHEID EHMKE

*Vice-Recteur de l'Université du Luxembourg*

Vielen Dank Frau Mulheims,  
Herr Minister Biltgen,  
Meine sehr geehrten Damen und Herren,

Ich habe mich sehr gefreut in der Rede von Herrn Minister Biltgen zu hören, dass wir in so weiten Bereichen in unserer Einschätzung der Bedeutung der Genderthematik für die Universität und in der Gesellschaft übereinstimmen.

Ich möchte Ihnen aber zunächst ein paar Informationen zum Hintergrund des Themas „Gender“ an der Universität geben. Die Universität Luxemburg ist, wie Sie wissen, eine junge Universität, sie besteht gerade erst seit zwei Jahren. In dieser Zeit haben wir aber bereits manches implementieren können, wie eben dieses Zentrum für die Genderthematik. Es ist der Vorteil einer neuen Universität, hier von Anfang an neue Strukturen aufbauen zu können, die die europäische Diskussion berücksichtigen...

So haben wir z.B. bewusst gewollt, dass an dieser Universität die Gleichstellungsbeauftragte nicht nur diesen Namen tragen sollte, sondern haben ausdrücklich den Begriff Gender mit eingeführt. Dies haben wir getan, weil wir von Anfang an die Gender-Diskussion als wichtiges Thema an unserer Universität verankern wollten.

Zunächst einmal müssen wir uns als Universität selber über den Genderaspekt Gedanken machen: wie ist eigentlich das Rollenbild an der Universität? Bei den Studierenden, hier in den Erziehungswissenschaften in Walferdange, sind achtzig Prozent der Studierenden Frauen und zwanzig Prozent Männer. Ich war neulich bei der Diplomübergabe auf dem Kirchberg, in unserer natur- und Ingenieurwissenschaftlichen Fakultät. Dort erhielten die Ingenieure und Ingenieurinnen, sowie die Informatiker und Informatikerinnen ihr Diplom. Und dort ist das Zahlenverhältnis genau umgekehrt. Wir waren stolz, dieses Jahr zum ersten Mal zwanzig Prozent Frauen unter den Absolventen zu haben. Das ist eine Steigerung gegenüber den Vorjahren, aber sie sehen natürlich, dass im Hintergrund die traditionelle Rollenvorstellung weiter besteht. Es wird immer noch die Frage gestellt, welche Beschäftigungsfelder für Frauen und Männer in unserer Gesellschaft angemessen sind. Der Beruf der Ingenieurin ist dabei genau so die Ausnahme, wie der Beruf des „Kindergärtners“ oder Erziehers.

In Luxemburg gibt es, ähnlich wie im französischen System und anders als im deutschen, relativ gute Betreuungsmöglichkeiten für Kinder in der Vor-

schule und auch in der Primärschule, aber auch hier ist die Vereinbarung von Beruf und Kindererziehung nicht immer einfach. An der Universität Luxemburg werden wir Maßnahmen ergreifen, die es ermöglichen, dass Frauen und Männer in gleicher Weise im wissenschaftlichen Arbeitsprozess integriert bleiben und an der Weiterentwicklung der Forschung und der Universität Anteil haben können. Herr Minister Biltgen hat völlig richtig angesprochen, dass wir beobachten, dass Frauen ab einer bestimmten Altersklasse aus der Forschungstätigkeit aussteigen. Das liegt eben an der relativ schlechten Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit mit Familienpflichten unter den heutigen Arbeitsbedingungen an einer Universität. Wir werden demnächst ein Projekt beginnen, in dem Frauen und Männer eine Entlastung in der Lehre beantragen können, wenn sie Kinder haben oder familiäre Verpflichtungen. Dieses Projekt ist uns bereits vom Conseil de Gouvernance in dieser Weise genehmigt worden. Die praktische Erfahrung an der Universität zeigt nämlich, dass in der Phase der Kindererziehung normalerweise die Forschung reduziert wird. In dieser Lebensphase beenden viele Frauen ihre wissenschaftliche Karriere. Es kommt dann häufig das klassische Modell zum Tragen, dass die Frauen sich stärker um die Kinder kümmern, während die Männer es weniger tun und eher an ihrer Karriere arbeiten. Wir sind der Meinung, wir brauchen die Veränderung auf beiden Seiten. Es reicht nicht, dass die Frauen ermutigt werden zu forschen, aber dann die zusätzliche Belastung haben, sondern hier geht es um eine Gleichverteilung in beiden Feldern, um ein Mehr der Männer im Bereich der Familie und ein Mehr der Frauen in der Weiterentwicklung ihrer Karriere.

Eine weitere Aktivität der Universität Luxemburg ist das Ada Lovelace-Projekt, das wir schon seit langer Zeit gemeinsam mit Rheinland-Pfalz durchführen. Hier geht es darum, Schülerinnen zu motivieren in die technischen Berufe hineinzugehen, die bisher nur von relativ wenigen Frauen ergriffen werden, nämlich die Ingenieurwissenschaften und die Naturwissenschaften. Ein ähnliches Projekt, in dem wir auch gerade diesen Bereich in Richtung Forschung stärken wollen, führen wir jetzt auch im Rahmen des Science-Festivals durch. Wir hoffen auch auf diese Weise, junge Mädchen für diese Studien- und Berufsfelder zu motivieren.

An den Fragen, die Minister Biltgen vorhin gestellt hat, haben Sie sicher bereits gemerkt, dass im Bereich Gender auch noch viel Forschung nötig ist

Das wird die zweite Säule sein – Genderforschung – die wir an dieser Universität aufbauen wollen. Heute wird Ihnen aus diesem Bereich ein Projekt von Frau Balthes-Loehr und Frau Wiltzius vorgestellt, welches sich mit dem Einfluss der Rollenbilder und der Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern beschäftigt. Dies ist nur eins der zur Zeit konkret laufenden Projekte. Andere werden in Zukunft auch im europäischen Rahmen durchgeführt werden.

Als dritten Bereich möchten wir gern eine Umsetzung der Erkenntnisse der Genderforschung auch in der Lehre etablieren. Das ist das, was man unter dem Begriff „Gender studies“ zusammenfassen kann. Wir würden sehr gern hier in der Grossregion auch in diesem Bereich etwas aufbauen, und wir denken hier ausdrücklich an die Zusammenarbeit mit anderen Universitäten. Ich würde mich sehr freuen, wenn die noch relativ kleine Keimzelle im Bereich Gender, die an der Universität existiert, die aber schon sehr aktiv ist und durchaus einige Erfolge vorzuweisen hat, vom Ministerium noch weiter unterstützt wird. Das würde die Wertschätzung an der Universität selber noch einmal steigern.

In diesem Sinne hoffe ich, dass auch diese Tagung dazu beiträgt, dass wir hier etwas Gemeinsames aufbauen. Ich finde es sehr schön, dass wir hier als gemeinsame Veranstalter auftreten und dies ein Teil unserer Zusammenarbeit ist, die hoffentlich auch in Zukunft so fruchtbar und so harmonisch verläuft, wie sie bisher war.

Ich wünsche Ihnen eine erfolgreiche Tagung und interessante Diskussionen.

# GENDER EQUALITY IN THE EUROPEAN UNION

*Speech by Andreas Stein, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, European Commission*

Ladies and Gentlemen,

It is an honour for me to be here today at this international conference. I would like to first of all thank the Luxembourg authorities and in particular the Ministry for Equal Opportunities for the excellent organisation of this event and their hospitality. I would also like to thank the national and international partners who are participating in these two days of discussion and debate.

I am delighted to see a programme of such high quality. It is particularly rich and varied and offers us the opportunity to tackle the fundamental issues at stake.

I would like to congratulate you for undertaking the project to promote changes in gender roles and to overcome gender stereotypes. Your initiative is an excellent example of the type of transnational cooperation the European Commission promotes.

Of particular relevance are the efforts being made to raise awareness of the benefits to society of gender equality. Your work with educators in the different EU Member States to integrate the gender dimension into the curricula of schools and training institutes is of great value because of the positive impact it can have on the young generations of European women and men.

As we all know, a lot has been achieved over the past few years in the area of gender equality. There is now a rich body of EU legislation that Member States must comply with. It covers equality at work, equal pay, equal rights in social security, equal access to training and employment, parental leave, equality in the access to goods and services.

Women have also made tremendous progress in education. Women now outnumber men in university education in most EU countries and represent 58% of graduates in the Union as a whole. Women are also closing the gender gap at the highest academic level, making up 41% of PhD graduates.

However, despite these gains, women and men still follow traditional gender patterns in the fields of study they pursue, with men continuing to dominate the sciences, mathematics, computers and engineering. The fact that more and more women now have academic degrees has meant more and

better jobs for women. But the segregation that is observed in the choice of studies inevitably leads to segregation on the labour market.

Today, men are twice as likely as women to have a management position and three times more likely to become managing director. Women continue to suffer from a pay gap, earning on average 15% less than men. So although a lot has been achieved, you can see that we have not achieved gender equality yet.

Europe is now facing a number of challenges: slow economic growth, sluggish job creation and a lack of confidence among European citizens.

In addition, what is perhaps one of the most difficult challenges is the ageing of the population. This is due not only to the fact that people are living longer but also to the fact that women and men are deciding to have fewer children. This choice is certainly the consequence of the changes in lifestyle that have occurred over the past few years, with higher levels of education, but economic factors also play a role.

The lack of policies enabling men and women to reconcile their professional life and their private life have had an important influence on the decision to have fewer children or to have none at all. Having accessible and affordable care facilities for children and other dependents definitely has an impact on the ability to balance work and family. It is clear that this situation, if left unaddressed, will have major consequences for the EU's social protection systems.

Already, though, the European Union is taking action. At the beginning of this year, the Commission presented a reform of the Lisbon strategy based on growth and employment. Work is under way to speed up economic reform and inject new vitality into the European economy.

Women's active participation in the labour market and the elimination of gender gaps in all areas of life are a pre-requisite for the success of these reforms aimed at full employment, social cohesion, economic growth and sustainable development.

Much of the Commission's focus these next few years will be on achieving a certain number of key

objectives. These include promoting women's economic independence throughout their life, with a particular emphasis on reconciliation of professional and private life and a greater involvement of men in this process. Less women are employed than men (55% of women between 15 and 64 years old have a job, compared to over 70% of men), and more women are unemployed than men (over 10% versus about 8% for men). Close to one-third of women work on a part-time basis, against less than 7% of men.

The EU also wants to continue promoting active citizenship and the equal participation of women and men in economic and political decision making. As part of this effort, the Commission has launched a database to collect figures and statistics on women and men in politics, public administration, including the judiciary, the economy and social life. It is designed to measure progress and create awareness about women and men in decision-making positions in Europe. Since February 2005, the database covers all Member States, the accession countries Bulgaria and Romania and the EFTA countries Norway, Iceland and Liechtenstein. In February 2006, Turkey will be added.

The figures clearly show that despite the high number of women who have entered the labour market these past 20 years, too few women hold key positions in decision-making. On company boards of directors, less than one member in ten is a woman, and only 3% of Chief Executive Officers (CEOs) are women. Women are also more concentrated in a limited number of occupations than men, mainly in less valued services activities.

At the political level there are still too few women as well. The EU average for lower house parliaments is 24% women, 76% men. At the upper house level, the median figure is 20% women, 80% men. The number of women government ministers is also low, less than 25% on average in the EU.

Each year, the Commission presents to the EU Heads of State and Government its "Report on Equality between Women and Men". It looks at developments in the field of gender equality over the past year and monitors progress in eliminating gender gaps, in strengthening of the position of women in the labour market, in providing more and better care

facilities for children and other dependants. The report also examines EU legislation, the situation of immigrant women and men, the important role of men in achieving gender equality, and the integration of the gender perspective in immigration and integration policies.

Hence, the presentation of this annual report, the development of statistics and indicators and the availability of comparable data at EU level will have an important role to ensure proper monitoring and transparency. The Commission will continue to pay particular attention to giving the necessary visibility to gender equality policies and to changing stereotypes.

Ladies and Gentlemen,

The Commission is now preparing a new Communication on the future developments of equality between women and men. The Communication will be a roadmap covering all the Commission's actions and policies for the years ahead. It will seek to identify the strategic actions to meet the main remaining obstacles and future challenges. It will take over from the current framework strategy to continue and deepen the actions already undertaken with a view to achieving equality between men and women. The strategy will probably be adopted by the end of 2005 or early 2006.

We are now preparing to enter a new period of action aimed at accelerating the process already in progress to achieve equality between women and men. We are convinced that we will not succeed in our attempts without the participation of all the players at all levels. Dialogue and consultation with social partners and civil society will continue to be a priority.

The work that you are doing to change the roles women and men take up in life and to eliminate the stereotypes that still exist in education and training is part of this success. Again, I commend you for organising this two-day conference to raise awareness of the issues. Efforts like yours are taking us one step further down the road to equality between women and men.

Thank you for your attention.

# PRESENTATION DE L'ETUDE « INTEGRATION DE LA DIMENSION « GENRE » DANS LES CURRICULA ET LA FORMATION PRATIQUE DU PERSONNEL ENSEIGNANT DU PRESCOLAIRE, PRIMAIRE ET POST-PRIMAIRE »

par Madame Dr Christel Baltes-Löhr et Madame M.A. Martine Wiltzius  
Université du Luxembourg, Faculté des Sciences Educatives

Powerpoint presentation

Integration of the gender aspect  
into curricula and practical  
training  
for teachers at preschools, at  
primary and secondary schools  
presented by  
Dr. Christel Baltes-Löhr  
M.A. Martine Wiltzius

1

## Central aims of the study

- analysing practises how the gender aspect is integrated
- describing the context and conditions of the integration process
- showing how research can influence the integration

2

## Central aims of the study

- showing what influence political decisions have on the integration process
- describing the cooperation & interactions between scientific and political stakeholders

3

## Research design

Questionnaire:

- developed by the researchers & agreed by the six countries designate as project partner: Belgium, Germany, Ireland, Luxembourg, Slovak Republic, Slovenia
- sent directly to the universities in the countries of the project partner
- sent by the representatives of the European Network for Teacher Education Policies (ENTEP) to distribute the questionnaire in their countries

4

## Research design

### Interviews:

- individual phone interviews with one expert from one selected university
- use of a structured interview guideline developed by the researchers
- the interviews are recorded & transliterated

5

## Research design

### Interviews:

- interview partner are selected with regard to the findings of the returned questionnaires
- 8 interviews with:
  - 4 universities which have integrated gender aspect in teacher education
    - 2 universities in Germany
    - Ireland
    - Sweden
  - 4 universities which have not integrated the gender aspect integrated in teacher education
    - 2 universities in Germany
    - Finland
    - Slovakia

6

## Returned questionnaires

40 universities from 12 countries out of the 25 European member states & one European country participated

### Participated countries:

- Austria
- Belgium
- Cyprus
- England
- Finland
- Germany
- Ireland
- Luxembourg
- Malta
- Slovak Republic
- Slovenia
- Sweden
- Switzerland

7

## Presentation of the findings

### Questionnaires

- Integration of the gender aspect into
- curricula of other university study courses
  - curricula for teacher education

### Interviews

- Presentation of the findings divided into
- gender aspect is integrated in teacher education
  - gender aspect is not integrated in teacher education

■ *Note:* the total amount of the presented findings is not always 40 as some questions are not responded by the universities

8

- Integration of the gender aspect into curricula of other\* university study courses

\*other= all study courses at the university except teacher education

9

## Integration of the gender aspect into curricula of other university study courses

Gender aspect is integrated  
28

Gender aspect is not  
Integrated  
9

10



## Reasons why the gender aspect is not integrated

### University specific reasons:

#### Actor level:

- ◊ no interest
- ◊ no female scientists willing to campaign

#### Structural level:

- ◊ process of modularisation into BA/MA

#### Gender as subject:

- ◊ processes are gender neutral

### Reasons outside the university structure:

#### Political/legal frame:

- ◊ lack of incentives
- ◊ lack of legal regulations
- ◊ political reasons

#### Cultural frame:

- ◊ no cultural & social tradition

11

## Measures to ensure the integration of the gender aspect

### University specific measures:

#### Actor level:

Information campaign & teaching staff preparation:

- ◊ gender conferences
- ◊ compulsory education in gender
- ◊ compulsory gender literature

12

## Measures to ensure the integration of the gender aspect

### University specific measures:

#### Structural level:

- ◊ courses in gender & education worth at least 7,5 credits
- ◊ additional resources together with cuts
- ◊ gender courses open for all students
- ◊ target agreements

#### Gender as subject:

- ◊ more gender research

13

## Measures to ensure the integration of the gender aspect

### Measures between the university and the state:

- ◊ gender projects at the university funded by the state

### Measures outside the university:

- ◊ EU initiatives

14

## Integration of the gender aspect into curricula of other university study courses

Referring to the 28 universities who have integrated the gender aspect:

### ❖ Vertical integration is moderate:

BA: 1 nomination

MA: 3 n

nomination(s)=n

15

## Integration of the gender aspect into curricula of other university study courses

### ❖ Horizontal integration is very low:

all disciplines: 3 n

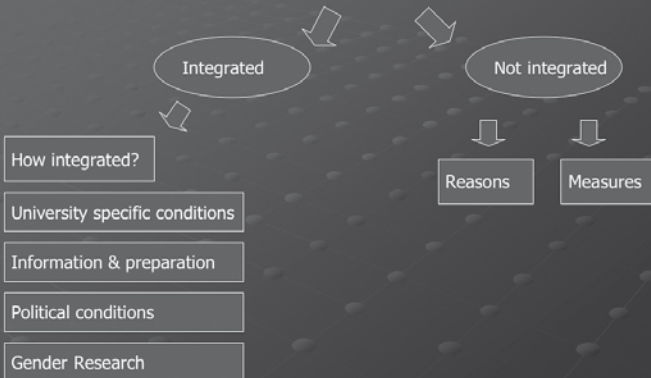
25% disciplines: 4 n

- ➔ **disciplines** where the gender aspect is integrated are rather „gender traditional“

16

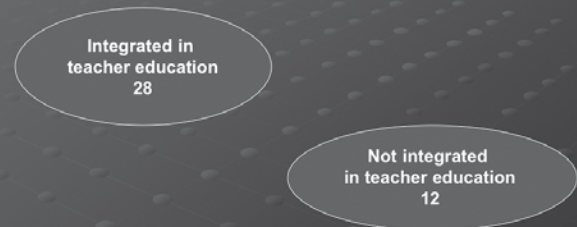


## Integration of the gender aspect in teacher education



17

## Integration of the gender aspect in teacher education



28 universities are not identical with those who have integrated the gender aspect in the university curricula

18

## Reasons why the gender aspect is not integrated

### University specific reasons:

#### Actor level:

- no interest
- no responsibilities

#### Structural level:

- no initiation before BA/MA

#### Gender as subject:

- not accepted as quality feature
- not important enough

### Reasons outside the university structure:

#### Political/legal frame:

- lack of incentives
- lack of legal regulations
- possible political reasons

#### Cultural frame:

- no cultural & social tradition

19

## Measures to ensure the integration of the gender aspect

### University specific measures:

- top-down pressure
- support from university management

### Information campaign & teaching staff preparation:

- teaching material
- projects

20

## Measures to ensure the integration of the gender aspect

### Systematic integration:

- evaluation tool
- teaching & research profile
- framework of equal opportunity
- as transversal dimension

21

## Measures to ensure the integration of the gender aspect

### Measures between the university & the state:

- agreement of objectives between the university & the state

### Measures outside the university structure:

- state level guides

22

## Integration of the gender aspect in teacher education

### How integrated in teacher education?

❖ *high representation in university structure:*

mission statement: 14 n

❖ *horizontal integration is rather moderate:*

all disciplines: 6 n

25% disciplines: 6 n

optional disciplines: 13 n

23

## Introduction of the European Credit Transfert and Accumulation System (ECTS)

ECTS is introduced  
11

ECTS is not introduced  
19

24

## Repartition of credits for teacher education & gender courses

Credits awarded for  
teacher education:

180

240

300

380

Credits awarded for  
gender courses:

4

5

7

15

25

## Conclusion

A deep gap which varies between 2,2% and 3,9% of the awarded credits for gender courses in relation to teacher education

26

## Integration of the gender aspect in teacher education

Integrated

How integrated?

University specific conditions:

- Initiation
- Institutional considerations
- Preconditions
- Resistances
- Internal & external support
- Ressources

27

## University specific conditions

### ❖ Initiation

*University top-down:* 22 n

initiated by management &  
gender representative

*Bottom-up:* 17 n

initiated by students, teachers  
& reseachers

*Political top-down:* 14 n

interest or intervention  
by ministries

28



## University specific conditions

### ❖ Institutional considerations

#### *Actor level:*

freedom & possibility of teachers to introduce & realise new courses;  
teaching capacity;  
preparation for the teacher profession;  
knowledge about gender differences & their implication are of great importance for teachers & their professional competence;

29

## University specific conditions

### ❖ Institutional considerations

#### *Actor level:*

#### *Empowerment of women*

main focus of university on engineering disciplines, opportunities for women have to be realised;  
advancement of women;  
improvement of the situation of women;  
lack of women the study programmes in engineering education;

#### *Promoting gender equality*

equality awareness;  
considering justice and equality;  
equity.

30

## University specific conditions

### ❖ Institutional considerations

#### *Structural level:*

gender as quality benchmark;  
growing diversity in the German society & in schools;  
gender equality & gender perspectives must be present in the education;  
Gender Studies should be integrated in a decentralised, inter-disciplinary way i.e. no department of Gender Studies;  
involving university in the development of the social community;  
structure and development plan of the university;  
new gender/-ed culture within the university;  
institutionalisation of gender studies;

31

## University specific conditions

### ❖ Institutional considerations

#### *Structural level:*

#### *Promoting equality*

deletion of disadvantages/discriminations of women;  
implementation of Gender Mainstreaming;  
politics of equal opportunities;  
equal opportunity plan.

#### *Gender as subject:*

new and necessary field

32

## University specific conditions

### ❖ Preconditions

#### *Actor level:*

cooperation between feminist teachers;  
willingness of lecturer to offer gender courses regularly;  
open-mindedness among the staff;  
personal interest or involvement of faculty teachers in gender aspects;  
enthusiasts, teachers/researchers considering gender studies as important;  
teachers who are willing to implement the gender aspect & who have the competences to do so;  
positive approach of the rector;  
interest of the students.

33

## University specific conditions

### ❖ Preconditions

#### *Structural level:*

introduction of a new compulsory curricula for pedagogy for teacher education;  
articles in examination regulations mentioning gender as general task;  
definition of standards for competences for the professional competence of teachers;  
cooperation with the head teachers of the colleges;  
cooperation with the federal school management;  
women in every department of the university;  
formulation of measures for the integration;

34

## University specific conditions

### ❖ Preconditions

#### *Structural level:*

network of women's representatives;  
women's discussion forum;  
programme for the advancement of women to promote women in all faculties;  
support from the faculties & the equal opportunity commissioner;  
support from the rector;  
installation of a post for equal opportunity commissioner;  
establishing a centre for gender & education studies to develop & integrate gender in the education of teachers.

35

## University specific conditions

### ❖ Preconditions

#### *Political level:*

European framework  
national & european gender projects  
top down strategy based on political decision

#### *Financial resources*

36

## University specific conditions

### ❖ Resistances

#### *Actor level:*

teachers;  
objections to any further compulsory courses on the side of the lecturers;  
no use of male & female forms in german language;  
no pointed opposition but hidden resistance like no or delayed reactions & contributions, work superficial done.

37

## University specific conditions

### ❖ Resistances

#### *Structural level:*

disadvantages are considered as nonexistent;  
women are not invited to a job interview even though their qualification were equivalent or better;  
hidden resistances;  
innovative forces are considered as disturbing traditional & well known features;

38

## University specific conditions

### ❖ Resistances

#### *Structural level:*

too many cross-sectional subjects who want to be installed in curricula;  
uncertainties concerning practical implementation & design of the courses;  
gender equality has already been established & therefore the need for a practical implementation is to be considered as unnecessary.

39

## University specific conditions

### ❖ Resistances

#### *Gender as subject:*

not an established science;  
necessity of the topic was not evident for teachers & researchers;  
gender is fashion, too politicised, too specific for a disciplinary curricula.

40



## University specific conditions

### ❖ Internal support

<i>university management:</i>	29 n
president, rector	11 n
gender representative	12 n
deans	5 n
administration staff	1 n

<i>teaching staff:</i>	22 n
professors, lecturers, teachers	17 n
staff members in gender research & in women or gender studies	5 n

<i>students:</i>	7 n
------------------	-----

41

## University specific conditions

### ❖ External support

*Governmental support:* 13 n

*Non-governmental support:* 6 n

gender equality experts at  
other universities

teachers

local decision makers

gender trainers

gender researchers

42

## University specific conditions

### ❖ Resources

*Teachers as additional resources:*

• 1 professorship for 5 years

• 1 female professor

*Gender experts:*

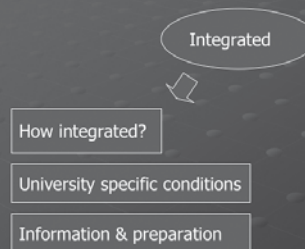
• 3 universities out of 28 are consulted by gender experts

*Financial resources:*

• 8 out of 28 universities got funds: uni budget, national research fundings

43

## Integration of the gender aspect in teacher education



44

## Information of the teaching staff by the university

14 out of 28 informed their teaching staff

9 out of 28 did not inform their teaching staff

45

## Preparation & advanced training for the teaching staff by the university

10 out of 28 universities provided preparation

17 out of 28 universities did not provide any form of preparation

7 universities out of 28 provided opportunity for advanced training

20 out of 28 universities do not provide opportunity for advanced training

46

## Preparation for the teaching staff

### ❖ Forms of preparation:

- workshops
- lectures
- seminars
- courses in gender equality education
- written material
- critical research literature
- self learning in group
- exchange with colleagues
- sporadic talks

47

## Advanced training for the teaching staff

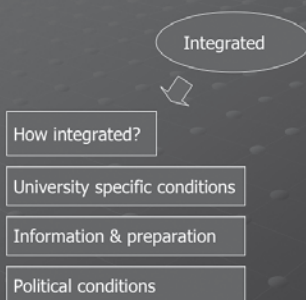
### Courses are offered:

- regularly (once per year)
- in the context of PhD courses
- in research at doctoral level

- the participation on the courses is voluntary

48

## Integration of the gender aspect in teacher education



49

## Political conditions

20 universities had been influenced by political decisions

9 universities were not influenced by political decisions

50

## Political conditions

### ❖ Measures taken at national level

#### Legislation:

- equality act of the German Länder;
- equal opportunity legislation;
- Swedish Higher Education Act 1992 § 5: equality in the Higher Education Institutes;
- Higher Education Ordinance for teacher education equality 1999 in Sweden;
- education policy "Education to Equality of Women & Men" in Austria.

51

## Political conditions

### ❖ Measures taken at national level

#### National projects/programmes:

- incentive programme by the University Conference Switzerland to promote Gender Studies on Swiss Universities;
- revised Primary Curriculum by the Department of Education of Ireland 1999;
- gender in initial teacher education & continuous professional development.

52

## Political conditions

### ❖ Measures taken at national level

#### *Politics/structure:*

creation of the Ministry for Equal Opportunities;  
gender mainstreaming policies;  
policies for a 5 years professorship for women's studies.

#### *University structure:*

establishing the centre for gender competences;  
examination regulations for teacher education.

53

## Political conditions

### ❖ Measures taken at international level

#### *Legislation:*

European law on equal rights

#### *Projects/programmes:*

European gender projects

#### *Politics/structure:*

European framework  
UN women conferences

54

## Cooperation between political & scientific stakeholders

9 universities cooperated with political stakeholders

14 universities did not cooperate with political stakeholders

55

## Cooperation between political & scientific stakeholders

### ❖ Steps of cooperation

#### *Research support:*

gender equality unit of the Government department of Education & Science has supported research into gender issues undertaken by both staff and doctoral students;

discussions & cooperation in projects since 1998 in Luxembourg;

financial support that enabled the Networks of Graduates 2002-2005 in Switzerland;

financial support for publications, conferences.

56

## Cooperation between political & scientific stakeholders

### ❖ Steps of cooperation

#### *Exchange:*

exchange between equal opportunity commissioner of the university and female teaching staff in the field of gender studies;  
cooperation between the Ministry of Education, Science and Culture and the Federal School Management Conferences and head teachers of the colleges.

57

## Integration of the gender aspect in teacher education

Integrated

How integrated?

University specific conditions

Information & preparation

Political conditions

Gender Research

59



## Gender research

15 universities had been influenced by gender research results

10 universities had not been influenced by gender research results

59

## Gender research

### ❖ Crucial findings for the integration of the gender aspect:

#### *Performance assessment*

PISA/TIMSS

findings about gender difference: especially about school success about girls & boys

#### *Research on difference*

studies on the difference on girls & boys & their influence on didactic approach

findings about women's disadvantages

research in the field of preschools

research in the area of sports, body and health

gender effects in schools

60

## Gender research

### ❖ Crucial findings for the integration of the gender aspect:

#### *Gender roles*

historical research on the change of gender from the past till today

research in stereotyping and changing roles of males and females

#### *Teaching based upon research*

gender studies in various disciplines involved in teacher education

results of the studies are implemented in the construction of new curricula

61

## Gender research

### ❖ Crucial findings for the integration of the gender aspect:

#### *Diversity*

organisation requirements regarding fairness & equality of treatment & action as with race and disability

#### *Research on didactics*

necessity for reflexive co-education

findings on the study on the gender sensitive education

findings highlighting discriminatory practices in Irish education

ethnographic research on gendered school practices

62

## Interviews

Presentation of the findings divided in:

- the gender aspect is integrated into curricula for teacher education
- the gender aspect is not integrated into curricula for teacher education

63

## The gender aspect is integrated into curricula for teacher education

Presented findings:

- implemented **measures** regarding the integration of the gender aspect
- the role of **gender research**
- the role of **national politics**
- **results & benefits** when the gender aspect is integrated

64



## Implemented measures regarding the integration of the gender aspect

### ❖ Actor level

#### Management:

gender training with the head of management to raise the awareness that women are an enrichment for the university

#### Teaching staff:

gender training for the teaching staff in addition to their qualification as teacher

continuous evaluation of the lectures and seminars with gender competence as evaluation criteria

gender issues as part of the education for teacher students

65

## Implemented measures regarding the integration of the gender aspect

### ❖ Actor level

#### Pupils & students:

to sensitise pupils at a very early stage

to acquire female pupils and students for technical and natural sciences, this is only successful when girls are already sensitised at a very early stage

66

## Implemented measures regarding the integration of the gender aspect

### ❖ Structural level

gender competence in procedures of employment;

action plan on equality at the university: making equality issues visible (mainstreaming);

Equality Committee with some real powers;

penalties;

enhancing an awareness raising, making people aware that equality issues are very important for the teachers;

making gender visible in prominent settings: curricula, research concepts, teaching concepts (horizontal axis).

67

## The role of gender research

### ❖ Revealing doing gender

research projects with preschools teachers filming themselves in the situation in schools; how they act differently towards girls and boys, experiments on how children construct their identity;

strengthen qualitative research: empirical research with teaching staff e.g. why do female and male students choose preschool, why secondary school;

until now the role of gender research in teacher education was too small: it is to question whether teacher students are aware & reflected enough that they will deal with gender issues in schools and their classrooms;

68

## The role of gender research

### ❖ Revealing doing gender

gender sensitisation is a professional competence without it is not possible to recognise girls and boys in the classroom as gendered;

little sensitisation among students regarding gender and the language;

practical use of research: students want to have more practical methods on how to deal with inequality in schools.

69

## The role of gender research

### ❖ Experiencing gender differences

students as researcher experiencing that girls deals differently with problems in information technology

raising of self-criticism concerning the teaching in the classrooms

### ❖ Awareness raising for gender issues

reflecting gender research in all disciplines

gender research as basic knowledge i.e. basic literature in disciplines

70

## The role of gender research

### ❖ *Revealing the gender biases*

the role of research is to enlighten the actors dealing with teaching;  
showing up invidious distinctions between the roles and the career paths of males and females in teacher education;  
revealing the effects of co-education and single-sex education & the consequences of the subjects chosen by boys & girls in schools;  
representation of women and men in schools books;  
low level concerning the gender relevance & the implementation of research findings in specific disciplines e.g. engineering;  
research on the impact of legal regulations concerning the maternity protection.

71

## The role of gender research

### ❖ *Mainstreaming the research findings*

bringing research into classroom learning, with students as researchers;  
it could be more visible and clear;  
the fruits of research need to feed into teacher education.

72

## The role of national politics

### ❖ *Politics/structure:*

legal frame;  
specific legislation for education;  
funding for projects or professorships;  
gender and equality plans & actions;  
sustainable & ongoing governmental measures;  
gender issues in the school;  
measures to impede discriminations on other grounds.

73

## The role of national politics

### ❖ *University structure*

interceding actions when the gender aspect is not respected in the curricula of study courses & claiming gendered programmes

74

## Results & benefits

### ❖ *Actor level*

awareness by the teachers for gender issues & also for justice issues;  
creating an awareness that excluding women is a societal and economical absurdity;  
impact on the teaching equality: bringing to light the biases, including gender biases;  
augmentation of the teaching quality & hence augmentation of the competences for the working life;  
generating a new culture: a culture of awareness.

75

## Results & benefits

### ❖ *Structural level*

gender day organised by the centre for gender and education studies;  
more gender research initiated by the centre for gender and education studies;  
gender competence as part of the university profile: a key qualification providing a resource for the university.

76



## The gender aspect is not integrated in teacher education

Presented findings:

- ◆ **measures** ensuring the integration of the gender aspect
- ◆ the role of **gender research**
- ◆ the role of **national politics**
- ◆ **results & benefits** when the gender aspect would be integrated

77

## Measures ensuring the integration into teacher education

❖ *Structural level*

increasing the rate of female teachers otherwise gender equality cannot be mainstreamed;  
measures concerning limited contracts for the PhD work;  
incentives for graduate students for good performances could be linked to gender & disciplines;

78

## Measures ensuring the integration into teacher education

❖ *Structural level*

promoting gender equality in the private sphere  
e.g. parental leave;  
creating family friendly university structure & stable working situations;  
measures concerning the regulation of "home-office" work;  
better organisation concerning the work-life-balance: sometimes the school holidays & the semester break are not at the same time.

79

## The role of gender research

**Main research fields:**

- ◆ gender differences
- ◆ gender didactics
- ◆ revealing gender biases

80

## The role of gender research

❖ *Mainstreaming the research findings*

overcoming the dichotomy in attitudes;  
integrating issues of reflexive co-education in compulsory courses & not only in optional courses;  
showing that gender issues are a not dichotomised, but very complex, overlapping & intersectional;  
supporting the possibilities to work for gender equality in practice.

- reciprocal enrichment between gender research and other university disciplines

81

## The role of national politics

❖ *Legislation:*

equality law: organised courses for the staff members to become aware of the gender & equality issues, and therefore to be able to work appropriate to the law demands;  
equality act in Finland since 1987 which was changed in 2005: now it is obligatory to look at those equality issues concretely, systematically each year;  
state level guides concerning education.

82

## The role of national politics

### ❖ *Politics/structure:*

national politics defining the structure of the school system: the current school system in Germany has a negative impact on boys;

integrating the gender aspect into teacher education i.e. the low quota of men in Kindergarten & primary schools are related to the salary on these levels;

politics should intervene in fields which are obviously "underdeveloped" and in fields which includes a bench-marking;

continued interest in gender issues & work on gender equality.

83

## The role of national politics

### ❖ *Politics/structure:*

governmental measures have to be defined in the governmental statements;

gender politics as a compulsory part of the political goals, otherwise it is possible that gender issues are not considered as duty in universities and in science.

### ❖ *University structure*

Financial help to enhance the integration of the gender aspect, like the creation of a professorship

84

## Results & benefits if the gender aspect is integrated

### ❖ *Actor level*

knowledge on gender issues is based on theoretical materials from international studies;  
the possibility to increase the use of potentials & the options for developing these potentials;  
augmenting the equality competences of the teachers & the students.

85

## Results & benefits

### ❖ *Structural level*

the integration of the gender aspect in teacher education will be like a „snow-ball effect“:

gendered pupils  
become  
gendered students  
become  
gendered teachers

86

## Results & benefits if the gender aspect is integrated

### ❖ *Structural level*

positive developments in the department for teacher education;  
augmentation of the quality of education by a balanced mixture of female & male teachers as a better preparation for the students for the life "outside";

although most of the teachers are female the gender aspect is still not integrated in teacher education;

87

## Results & benefits if the gender aspect is integrated

### ❖ *Structural level*

win of qualified women as human capital of the university if family-friendly structures & facilities are provided;

synergy of female and male dynamics in a university leads to a good output;  
deletion of hierarchies between the groups of men;

➤ all aspects of a positive development are endangered by a reduced university budget.

88



## Final conclusions regarding the quantitative & qualitative findings

- regarding the **quantitative** findings:  
the measures to ensure the integration in teacher education attain a rather high nomination on actor & on structural level
- regarding the **qualitative** findings:  
the measures to ensure the future integration in teacher education focus only on structural level whereas the implemented measures in teacher education in universities which have integrated the gender aspect achieve high nominations on actor **and** on structural level

89

## Final conclusions regarding the quantitative & qualitative findings

- regarding the **quantitative** findings:  
the political conditions in terms of measures taken at national & international level have had a wide influence concerning the integration of the gender aspect in teacher education;  
in contrast the cooperation between political & scientific stakeholders doesn't work frequently
- regarding the **qualitative** findings:  
the role of politics is considered as important when the gender aspect is integrated whereas the role of politics is more emphasised when the gender aspect is not integrated

90

## Final conclusions regarding the quantitative & qualitative findings

- regarding the **quantitative & qualitative** findings:  
considering the depicted importance of measures & political conditions the role of gender research is even more emphasised; the accentuated research topics refer to didactics, differences, doing gender and gender biases
- regarding the **qualitative** findings:  
the results & benefits attain a rather high nomination on actor level when the gender aspect is integrated in teacher education whereas the structural level achieve a higher nomination when the gender aspect is not integrated in teacher education

91

„The political process is different than reality in organisations. We have since 20 years good laws telling us about gender equality but it happens very slowly.

The problem is: it is much more easier to change the law than peoples values.“

92



# ARBEITSGRUPPE „WICHTIGKEIT DER INTEGRATION DES GENDER PRINZIPS IN DEN POLITISCHEN AUSRICHTUNGEN DER ERST- UND WEITERBILDUNG“

Moderation: Paul Dumont, Universität Luxembourg

Berichterstatterin: Beate Stoff, Büro Plan B

Ziel der Arbeitsgruppe war es, dass sich die Teilnehmenden in zwei Arbeitsgruppen mit Gedanken, Fragen, Themen und Problemen rund um das Thema „Wichtigkeit der Integration des Gender Prinzips in den politischen Ausrichtungen der Erst- und Weiterbildung“ beschäftigen sollten.

Eine Gruppe setzte sich intensiv mit der Notwendigkeit auseinander, die Zahl der männlichen Grundschullehrer zu erhöhen. Aktuell beträgt dieser Anteil im Durchschnitt rund 20%. Als zentrale Gründe für den geringen Männeranteil wurden in der Gruppe zwei Punkte herausgearbeitet: Zum einen hat „Unterrichten“ den Ruf einer „flachen“ Profession (z.B. schmale wissenschaftliche Basis, es ist keine klassische Profession wie Jura oder Medizin), zum anderen hat es das Image einer „weiblichen“ Profession. Beides beeinflusst das Wahlverhalten von Frauen und Männern, wenn sie sich für den Beruf entscheiden.

Als Maßnahmen, die auf der Politikebene ergriffen werden könnten, um den Männeranteil zu erhöhen, wurden folgende vorgeschlagen: Es sollte ein positiveres Image des Berufs kreiert werden. Es sollten Maßnahmen ergriffen werden, die die positiven Seiten deutlicher hervorheben, z.B. Karriereplanung, diskutiert wurden auch Maßnahmen der positiven Diskriminierung oder Übertragung von Erfahrungen der luxemburgischen „Action positive“. Generell sollte versucht werden, die Profession für Männer (und Frauen) in allen Belangen attraktiver zu machen, z.B. hinsichtlich des Images, der Wissenschaftlichkeit, aber auch der Gehälter. Einig waren sich die Teilnehmenden darin, dass sol-

che Maßnahmen aber nicht innerhalb einer kurzen Zeit Wirkung zeigen können.

In der zweiten Gruppe wurde zunächst die wahrgenommene Diskrepanz zwischen der Rücklaufquote der Studie und der inzwischen vorliegenden Forschungsmenge von Publikationen zum Thema „Gender“ allgemein (Literatur, Forschung, Projekte) problematisiert, dies führte schnell zu dem für Genderfragen zentralen Punkt der „Verantwortlichkeit“. Festzustellen ist, dass die Verortung von Gender Education an den Universitäten „schwammig“ ist – vielfach ist unklar, wer dafür zuständig ist. Dazu gehört auch die Erstellung von Curricula: wie wird praktisch vorgegangen, wer bringt Gender Education in die Curricula ein und wie (als Querschnittsthema und/ oder in speziellen Themen), wer kontrolliert, ob es im Curriculum festgeschrieben ist und ob es auch in der Praxis umgesetzt wird. Problematisiert wurde auch der Stellenwert im Credit System. Als gute Beispiele wurden die deutsche Stiftung Akkreditierung und das Vorgehen an der Universität Dortmund genannt.

Über die spezielle Thematik „Gender Education“ hinaus wurde festgestellt, dass die strukturelle Verankerung von Gender Mainstreaming von zentraler Bedeutung ist. Hilfreich, aber alleine nicht ausreichend sind Gesetze und/ oder Richtlinien („Gesetze + x“). Damit die Verpflichtung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming nicht nur eine Pflichtübung ist oder gar nur auf dem Papier besteht, sind weitere unterstützende Maßnahmen nötig. Wichtig

ist auch, dass der Nichtbeachtung auch tatsächlich Sanktionen folgen, das ist in der Praxis nicht immer der Fall.

Hinsichtlich der Umsetzung von Gender Mainstreaming bzw. Gender Education wurden auch einige konkrete Schwierigkeiten und mögliche Lösungsansätze dazu diskutiert:

Es ist festzustellen, dass Gender vielfach immer noch falsch verstanden wird, es gilt als „Frauenthema“. Nur selten werden Jungen/ Männer in den Blick genommen, wenn doch, führt das mitunter dazu, dass ihre Benachteiligungen (z.B. in der Schule) gerade von Medien besonders stark wahrgenommen und als Thema aufgegriffen werden, Benachteiligungen von Mädchen/ Frauen hingegen kaum.

Frauenförderung benötigt aber weiterhin einen Raum, als Beispiel wurde angeführt, dass trotz besserer Schulbildung Frauen weiterhin noch nicht in gleichem Maß in Entscheidungspositionen angekommen sind, ihr Weg scheint, u.a. wegen der Hauptzuständigkeit für Kinder und Familie, weiterhin klassisch vorgezeichnet.

Es wurde als Lösungsmöglichkeit vorgeschlagen, weniger an den Defiziten anzusetzen, sondern stattdessen als besseren Ansatz die Fragestellungen „Was brauchen Jungen – was brauchen Mädchen?“ in den Mittelpunkt zu stellen. Das bedeutet auch, dass die Informationen zum Thema „Gender Mainstreaming“ und „Gender Education“ wesent-

lich differenzierter sein müssen, und dass auch der Begründungsbedarf wesentlich differenzierter dargestellt werden muss. Als Beispiel wurde das deutsche Modellprojekt „Neue Wege für Jungs“ angeführt.

Wenn junge Frauen und junge Männer, wie z.B. in der luxemburgischen Studie „Repräsentation von Geschlecht“ als ein Ergebnis dargestellt, der Meinung sind, dass es mit der Chancengleichheit „kein Problem“ gibt, ist dann ein gegendertes Curriculum vielleicht kontraproduktiv? Hier wurde darauf hingewiesen, dass es bei Gender Education zunächst um die Sensibilität, Sensibilisierung und Genderkompetenz der Lehrkräfte geht, sie sind die primäre Zielgruppe.

Welche Wertigkeit hat das Thema „Gender“? Ist die Wertigkeit evtl. in der Tendenz aktuell eher sinkend? Und welche Ausbreitung hat Gender Mainstreaming tatsächlich in der Fläche? Wenn es eher ein Spezialthema von wenigen Frauen und Männern ist, woran liegt das? Diese Thematik konnte in der Gruppe nur kurz diskutiert werden, es wurde aber festgestellt, dass Gender als Kategorie wichtig für die Schulforschung ist, z.B. zur Erklärung der Ergebnisse von Pisa.

# WORKING GROUP “THE IMPORTANCE OF GENDER INTEGRATION IN EDUCATION AND TRAINING POLICIES”

*Facilitator: Paul Dumont, University of Luxembourg*

*Reporter: Beate Stoff, Büro Plan B*

It was the aim of this working group that the participants should talk in two smaller working groups about thoughts, questions, topics and problems concerning “the importance of gender integration in education and training policies”.

One group focused the discussion on the necessity to increase the number of male teachers in primary school (actually less than 20 % in average).

As the two main reasons for this small proportion of male teachers the group worked out, that on one hand teaching has a view of a “flat” profession (e.g. limited scientific base, teaching is not a classical profession like law or medicine). On the other hand teaching has the social image as a “woman profession”. Both images have an influence on women and men, when they are going to choose their profession.

As policy measures to increase the number of male teachers in Primary School the group suggested the following ones:

A better public image should be created. Take measures type “action positive”, “positive discrimination” and career guidance. In general teaching should be made more attractive for men (and women), e.g. image, scientific character and also salary.

The participants of the workgroup agreed that all these measures cannot show effects within a short time.

The second group started their work by discussing the discrepancy between the response rate of the presented study and the amount of existing publication concerning gender in general (literature, research, projects). This led to the point of responsibility, which seems to be very important for gender. The participants came to the conclusion, that it is often vague, who is responsible for gender education at the universities. This includes also developing curricula: how does it work practical, who integrates gender education in curricula and how (mainstreaming and/ or special topics), who controls, if it is not only integrated in a curriculum but also practiced. One special topic was the status in the credit system. As good examples the German “Stiftung Akkreditierung” and the way of proceeding at the university of Dortmund were mentioned.

Not only concerning gender education but gender mainstreaming in general the structural anchoring is of central importance. Laws and/ or guidelines are helpful but not sufficient, when they are the

only measures (necessary: “law + x”). When the implementation of gender mainstreaming should be more than a duty (on a paper), other supporting measures are necessary. It is also important, that sanctions are imposed, when gender mainstreaming is not considered.

Concerning the implementation of gender mainstreaming/ gender education the group also discussed some concrete difficulties and possible solutions:

Gender mainstreaming is often misunderstood, it still seems to be a women’s topic. Seldom enough the situation of boys or men is considered. When this is done, it often has the effect, that especially the media focus on the boys’ discrimination/ disadvantages (e.g. in school), while discrimination/ disadvantage of girls or women is neglected.

Special promotion of women is still important. A good example for this demand is the fact, that despite of better school education actually women are not represented in leading positions the same as men, their way of life seems to be the classical way, because they still are mainly responsible for children and family.

A possible solution could be not to focus on deficits, but to ask “what do the boys need - what do the girls need?”. This also means, that the given information concerning the topics “gender mainstreaming” and “gender education” have to be more differentiated and that also the reasons for this have to be explained very detailed. A good example is the German project “new ways for boys”.

Is a gendered curriculum maybe counterproductive, when young women and men (as shown for Luxembourg in the study “representation of gender”) believe that there is no problem concerning equal opportunities? It was pointed out, that first of all the aim of gender education is sensitivity, sensitization and gender competence of teachers; they are the primary target group.

Which value has gender mainstreaming/ gender education? Is this value actually descending? And how disseminated is gender mainstreaming really? When it is only a special topic for a few women and men, what are the reasons? These questions could only be shortly discussed, but the participants agreed, that gender as a category is important for research on school topics, e.g. to explain the results of Pisa.



# DOKUMENTATION DES WORKSHOPS „FORSCHUNG IM BEREICH DER INTEGRATION VON GENDER IN ERZIEHUNG UND BILDUNG“

Moderatorin: Michelle Brendel, Universität Luxemburg

Berichterstatteerin: Elisabeth Kaiser

Zu Beginn des Workshops stellte die Moderatorin folgendes Thema in den Mittelpunkt:

Forschung über die Integration des Genderaspektes in die Curricula oder Forschung über die Repräsentationen.

Dabei muss differenziert werden zwischen:

Genderforschung - Gendersensible Forschung - Begleitforschung über Integration von Genderaspekten.

- ▶ Zentrale Frage: Wie kann Forschung designt werden, die erforscht:
  - ▼ Was unter „Integration des Genderaspektes“ verstanden wird,
  - ▼ wie „Gender“ integriert wird,
  - ▼ welchen Impakt Aktionen zur Integration des Genderaspektes haben?

Wie können Forschungsergebnisse genutzt werden für curriculare Entwicklungen beziehungsweise für die hiermit verbundenen Entscheidungsprozesse?

Ziel des Workshops war es zu untersuchen, wie der Geschlechteraspekt in die Curricula von Universitäten und Schulen integriert ist und welche Auswirkungen dies auf die Beteiligten hat. Zuerst wurde die Bedeutung des Begriffs „Geschlechteraspekt“ diskutiert. Ausserdem wurden Vorschläge im Hinblick auf eine gelungene Integration des Genderaspektes ausgearbeitet.

Der Workshop vereinte Forscherinnen und Forscher auf der einen Seite sowie Praktikerinnen und Praktiker auf der anderen Seite. Ziel der ersten Runde war es, so viele Ideen wie möglich zu Forschung zu sammeln und auch die eigene Erfahrung in diesem Feld einzubringen. Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern wurde auch Gelegenheit gegeben, sich darüber zu äussern, zu welchen Aspekten der Geschlechtererziehung Informationsbedarf be-

steht. Die Diskussion bezog sich darauf, wie der Geschlechteraspekt als wichtiger Punkt in die Curricula von Schulen und Universitäten integriert werden kann und welche Fragen weiterer Forschung bedürfen.

Vier bis fünf Personen erarbeiteten die Ergebnisse in Kleingruppen. Ihre Präsentationen bezogen sich auf die folgenden wichtigen Punkte:

## 1) Welcher Forschungsbedarf besteht?

- **Vergleichende Studien:** Transkulturelle Studien zu Stereotypen im Frauenbild bei unterschiedlichen Kulturen
- **Wahrnehmung:** Was sehen verschiedene Personen, beispielsweise Kinder und Eltern, wenn sie Genderfragen betrachten?
- Es besteht **weiterer Forschungsbedarf** darüber, was „Geschlecht“ ist:
  - Wie ist Männlichkeit und Weiblichkeit im Klassenzimmer konstruiert?
  - Wie beeinflusst dies das Verhalten von Personen, beispielsweise das Verhalten von Kindern und das Verhalten der Eltern?
- Die **Rolle von Lehrerinnen und Lehrern** in der Grundschule: Welche Rollenmodelle sind notwendig? Besteht ein Bedarf an männlichen Rollenmodellen?
- **Lehrmethoden:** Sind Lehrmethoden weiblich oder männlich geprägt? Haben sie Einfluss auf die Entstehung von Stereotypen?
- Die **„Genderbrille“:** Es existieren verschiedene Sichtweisen darüber, was Gendererziehung ausmacht; dies erschwert Forschung.
- Die **Rolle der Sprache:** Sind Genderaspekte in der Sprache versteckt? Weist Sprache Diskriminierungen auf?

## 2) Wie kann die Lücke zwischen Theorie und Praxis geschlossen werden? Wie können Forschungsergebnisse in die Praxis integriert werden?

- **Gender/Gender Mainstreaming:** Wie können wir definieren, was wir unter Gender und unter Gender Mainstreaming verstehen? Es gibt sehr viele Definitionen darüber, was Gender ausmacht, aber es besteht Forschungsbedarf zu Gender Mainstreaming und insbesondere zu den Auswirkungen von Gender Mainstreaming in der Praxis.
- **Widerstände:** Welche Widerstände sind zu verzeichnen? Die Forschung über bestehende Widerstände sollte stärker vorangetrieben werden. Dies ist von Nutzen für die praktische Arbeit und auch im Hinblick darauf, die Widerstände zu überwinden.

**Konklusion:** Forschung ist sehr wichtig für die praktische Arbeit!

## 3) Geschlechterstatistik

- Geschlechterstatistik ist **ein sehr wichtiger Bereich:** Sie macht Probleme sichtbar. Liegen keine Daten vor, so entsteht oftmals der Eindruck, dass Genderprobleme nicht existieren.
- Beeinflusst die **Integration von Genderaspekten in den Curricula** die Lebensplanentwicklung von Kindern?
- Ein **nationaler „Gender Tag“** sollte in den Schulen eingeführt werden: Es ist notwendig, dass in Schulen mehr über die Genderfrage gesprochen wird.
- Eine **fortwährende Kommunikation** zwischen Forschung und Praxis ist sehr wichtig, um eine kontinuierliche Kooperation zwischen beiden Seiten zu erreichen. Eine Plattform für diese Kommunikation sollte etabliert werden. Diese könnte beispielsweise in Form eines Kongresses sein, der einmal jährlich stattfindet.

Die folgende Diskussion ergab einen lebhaften Austausch zu diesen Punkten und ebenso über einige zusätzliche Aspekte. Die Hauptergebnisse der Diskussion und die Wünsche aus Forschung und Praxis waren folgende:

- Praktikerinnen und Praktiker haben Bedarf nach mehr Forschung. Auf der anderen Seite wissen Forscherinnen und Forscher, dass mehr Forschung erforderlich ist. Ein Austausch zwischen beiden Seiten würde den Forschenden neue Überlegungen zu Forschungsfragen, die wichtig für die Arbeit in der Praxis sind, ermöglichen.
- Viele Lehrerinnen und Lehrer wissen, dass eine Menge Forschung durchgeführt wurde, aber sie wissen nicht, wie sie Zugang zu den Forschungsergebnissen bekommen können.
- Die folgenden Fragen ergeben sich, wenn die Lücke zwischen Forschung und praktischer Arbeit geschlossen werden soll:  
Wie können wir mit den Forschungsergebnissen weiterkommen? Auf welchem Wege kann ein Austausch stattfinden?
- Es besteht die Notwendigkeit, Best-practice-Beispiele und diesbezügliche Überlegungen auszutauschen. Wir müssen darüber nachdenken, wie sich eine lebhaftere Kommunikation und eine nützliche Kooperation zwischen den Forschenden und den Personen in der Praxis ergeben können. Eine institutionelle Struktur zur Gewährleistung eines Austausches sollte etabliert werden, beispielsweise in Form eines Kongresses, der einmal jährlich stattfindet. Die Auswirkungen von Forschung auf die Praxis sollten diskutiert werden.
- Wie kann Forschung fortgeführt und ausgeweitet werden?
- Es gibt generelle Lehrmethoden, aber auch genderspezifische Methoden. Ausserdem muss beachtet werden, dass Lehrmethoden personenabhängig sind. Dies ist auch wichtig, wenn geschlechterspezifische Methoden betrachtet werden.
- Oftmals liegen Stereotype vor, sowohl männliche als auch weibliche Stereotype.
- Unterschiedliche Lehrmethoden für Jungen und Mädchen sind sinnvoll, beispielsweise für das Fach Mathematik.

# REPORTING OF THE WORKSHOP “RESEARCH ABOUT THE INTEGRATION OF GENDER IN EDUCATION AND TRAINING”

*Speaker: Michelle Brendel, University of Luxembourg*

*Reporter: Elisabeth Kaiser*

The workshop started with the introduction by Michelle Brendel about :

Research on the integration of gender aspects in the curricula or Research on representations.

Therefore, we must differentiate between:  
research on gender - gendersensitive research - concomitant research on the integration of gender aspects.

- ▶ How can research be designed that gives answer to the following questions:
  - ▼ what does “Integration of the gender aspects” mean,
  - ▼ how is gender integrated,
  - ▼ what impact do actions for the integration of gender aspects have ?

How can result of the research be used for developing curricula or the decision processes linked with them?

The workshop illustrated how the gender aspect is integrated in the curricula of university and school and which influence it has on people. In order to clarify the expression, the participants discussed what is meant by “gender aspects”. Moreover, propositions were made about “good” ways to integrate gender aspects.

In the workshop, participants usually being engaged in research and participants with practical experience were joined together. The focus of the first round was to collect as many ideas as possible on research and also to discuss the own experience

in this field. The participants were also asked which aspects of gender education they wanted to get more information about. They discussed, how the gender aspect could be integrated as an important topic in the curricula of schools and universities and which of the topics would need further research.

Four or five people were grouped together for a first discussion.

The presentations of the groups led to the following main results:

## 1) What research might be interesting to do?

- **Contrastive studies:** cross-cultural studies about stereotypes of women in different cultures
- **Conceptualisation:** What do different people, for example children and parents, see concerning gender issues?
- There is a **need for more research** on what “gender” is:
  - How is masculinity and femininity constructed in the classroom?
  - How does it affect the behaviour of the people, for example the behaviour of children and the behaviour of parents?
- The **role of female and male teachers** in primary education: Which role models are necessary? Do we need male role models?
- **Teaching methods:** Are the methods female or male influenced? Do they have influence on stereotypes?



- **Gender classes:** Different views exist about what gender education is; this makes it difficult for doing research.
- The **role of language:** Are there hidden gender aspects? Is there discrimination in the language?

## 2) How can we close the gap between theory and practice? How can the research results be integrated in practice?

- **Gender/Gender Mainstreaming:** How can we define what we mean by gender and also by gender mainstreaming? We have a lot of definitions about what gender is but there is a lack of research about Gender Mainstreaming and especially about the practical impact of Gender Mainstreaming.
- **Resistance:** What resistances exist? The research on the existing resistances should be reinforced. It can be useful for the practical work and for overcoming the resistances.

**Conclusion:** Research is very important for our practical work!

## 3) Gender statistics

- Gender statistics are **very important:** They make problems visible. Without data, a lot of people think gender problems do not exist.
- Does the **integration of gender aspects in the curricula** influence the life choices of the children?
- A **national "Gender Day"** should be introduced in schools: It ought to be talked more about gender issues in schools.
- A **regular communication** between research and practical work is very important to achieve continuous cooperation between both sides. A **platform** for this communication should be created, for example a congress which should be held once a year.

In the following discussion there was a vital exchange about these points and also about some new aspects. The main results and the wishes from researchers and from people working on the practical side were the following:

- People who work in practice have a need for more research. On the other side, researchers know that more research is needed. Having an exchange between both sides, researchers will get new ideas about research topics which are important for the practical work.
- Many teachers know that a lot of research is being done but they do not know how to get access to findings from research.
- In order to close the gap between research and practical work, the following questions occur:  
How can we get further with research results?  
How can we have an exchange?
- Best practice and ideas must be exchanged. We must think about how we can get a vital communication and a useful cooperation between people from research and people with practical experience. Some institutional structure for an exchange should be established, for example a congress once a year. The practical outcomes of the research should be discussed.
- How can research go on? How can research be developed?
- There are general teaching methods but also gender specific methods. Besides it must be taken into account, that different teachers have different teaching methods. This is also important when looking at gender specific methods.
- We often have stereotypes: There are male stereotypes and also female stereotypes.
- Concerning boys and girls, different teaching methods make sense, as for example in mathematics.

# BERICHTERSTATTUNG DES WORKSHOPS: „MONITORING UND EVALUIERUNG DES GENDER PRINZIPS IN DEN POLITIKEN DER ERST- UND WEITERBILDUNG.“

Moderation: Martine Wiltzius, Universität Luxemburg

Berichterstattung: Uta Hemmerich-Bukowski

## Powerpoint Vorstellung

Moderation: Martine Wiltzius  
Berichterstattung: Uta Hemmerich-Bukowski

1

## Begriffserläuterung

- **Monitoring:** Beobachtung und Kontrolle eines Prozesses. Ein Monitoringsystem erlaubt eine Intervention in den Prozessablauf.
- **Evaluation:** Untersuchung und Bewertung von Informationen. Evaluationen können ex-ante, ex-post, formativ oder summativ durchgeführt werden.
- **Controlling:** Konzept aus der Wirtschaft, das die Schritte Planung, strategische und operative Umsetzung sowie die Kontrolle beinhaltet.

2

## Grundlegende Fragen

Wie kann ein Monitoring- oder Evaluationssystem genutzt werden, um den Gender Aspekt, innerhalb einer Universität und der Lehramtsausbildung, auch qualitativ erfolgreich und nachhaltig zu integrieren?

3

## Grundlegende Fragen

- Welches Instrument (Monitoring, Evaluation, Controlling) ist innerhalb einer Universität notwendig, um die erfolgreiche Umsetzung des Gender Aspektes messen zu können?
- Wie könnte dieses Instrument in der Universitätsstruktur eingebunden sein, z.B. im Qualitätsmanagement, (Gender) Controlling Gruppe?

4

## Grundlegende Fragen

Bedarf es eines gender-spezifischen Controlling, Monitoring- oder Evaluationssystems, um den Gender Aspekt erfolgreich und nachhaltig zu integrieren oder reicht es aus vorhandene Systeme zu gendern?

5

## Erfolgreiche und nachhaltige Umsetzung durch:

- Zielvereinbarungen und Indikatoren: quantitative & qualitative
- Quantitative Indikatoren sind einfacher zu erstellen und zur Erfolgskontrolle des Projektes zu nutzen
- Qualitative Indikatoren: schwierig zu definieren und zu messen

6

## Erstellung von Indikatoren

- Quantitative und qualitative Indikatoren können durch gesetzlichen Rahmen vorgegeben werden
- Erstellung von qualitativen Indikatoren durch „best practices“ im internationalen Kontext

7

## Erstellung von Indikatoren

- Einerseits: einheitliche Indikatoren, um eine Vergleichbarkeit des Umsetzungsniveaus zu ermöglichen
- Andererseits: Berücksichtigung des sozialen und kulturellen Kontextes bei der Erstellung von Indikatoren

8

## Umsetzung eines Evaluationssystems

Fest integriertes System (Monitoring, Evaluations, Controlling) innerhalb der Universität mit Handlungskompetenzen

9

## Umsetzung

Überprüfung der Umsetzung des Gender Aspektes:

- intern und unabhängig: Qualitätsmanagement
- im Kontext von externen, z.B. gesetzlichen Rahmenbedingungen

10

## Gender spezifisch oder gegendert?

Gender Controlling (Monitoring, Evaluation) oder gegendertes Controlling?

- Integration des Gender Ansatzes in bestehende Verfahren: Mainstreaming

11

# BERICHTERSTATTUNG DES WORKSHOPS: „MONITORING UND EVALUIERUNG DES GENDER PRINZIPS IN DEN POLITIKEN DER ERST- UND WEITERBILDUNG.“

Moderation: Frau Martine Wiltzius, Universität Luxemburg

Berichterstattung: Frau Uta Hemmerich-Bukowski

Thema und Inhalt der Workshops umfasste Martine Wiltzius mit Fragen nach dem Hintergrund und den Erfahrungswerten mit den Instrumenten Monitoring, Evaluation und Controlling und danach, wie sie für die Umsetzung von Gender Mainstreaming genutzt werden können.

Sie leitete die Diskussion mit einer kurzen Begriffsklärung ein:

**Monitoring:** Beobachtung und Kontrolle eines Prozesses. Ein Monitoringsystem erlaubt eine Intervention in den Prozessablauf.

**Evaluation:** Untersuchung und Bewertung von Informationen. Evaluationen können ex-ante, ex-post, formativ oder summativ durchgeführt werden.

**Controlling:** Konzept aus der Wirtschaft, das die Schritte Planung, strategische und operative Umsetzung sowie die Kontrolle beinhaltet.

Die folgenden Fragen wurden im Plenum diskutiert:

*Brauchen wir ein spezifisches Gender Controlling oder eher ein gegendertes Controlling?*

In verschiedenen Wortbeiträgen wurde deutlich, dass zusätzliche eigene Gender Instrumente wie Gender Controlling oder Gender Evaluation als nicht sinnvoll angesehen werden. Im Sinne des Mainstreaming muss der Genderblick bei allen Überprüfungen, Kontrollen, Weiterentwicklungen eingebunden sein, dieser Aspekt immer auch untersucht werden. Neben den Gender Aspekten können dabei – wie die Wortmeldung einer Teilnehmenden aus Irland ausführte – auch andere Bereiche der Diskriminierung wie z.B. Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen, in die Evaluierung einbezogen werden. Zentrales Element sei, das Wesen des Konzeptes Geschlechtergerechtigkeit zu begreifen, nämlich Menschen anders zu behandeln, damit sie gleich sein können.

*Was sind die Indikatoren für eine qualitative Evaluierung einer Gender Umsetzung?*

Die gemeinschaftliche Rechtsgrundlage gibt vor, dass Gender umgesetzt und die Umsetzung evaluiert werden sollte. Offen ist die Frage nach gemeinsamen Indikatoren, die in den 25 EU-Mitgliedsstaaten zum Einsatz kommen. Bei deren Formulierung ist der kulturelle und historische Kontext des jeweiligen Landes zu berücksichtigen. So sind die Ausgangspunkte für eine Entwicklung in Ländern wie z.B. der Slowakischen Republik und Schweden sehr unterschiedlich. Dennoch muss über Indikatoren ein Vergleich möglich werden, um in den einzelnen Ländern den Fortschritt erkennen und vergleichen zu können. Zu diskutieren ist, welche Indikatoren gemeinschaftsweit herangezogen werden und welche für die Mitgliedsländer individuell definiert werden. Sinnvoll ist auch, die Indikatoren langfristig festzulegen, um die Entwicklung über einen längeren Zeitpunkt zu beobachten. Best-Practice Beispiele können die Erfolge verdeutlichen.

Praxisbeispiel:

Luxemburg - Lehrerfortbildung

Eine quantitative Evaluierung lässt sich in der Regel unaufwändig umsetzen, so z.B. die Anzahl von Frauen und Männer als Teilnehmende von Weiterbildung, als Leitungskräfte, ihr Lehr-Einsatz bei „typischen oder „untypischen“ Kursinhalten.

Die Befragung der Kursteilnehmenden nach der befriedigenden Umsetzung von Gender Aspekten im Kurs stößt jedoch bei den Befragten auf Unverständnis und teilweise Ablehnung.

Im Plenum wurde durch Wortbeiträge bestätigt, dass die stärkere Einbindung des Themas Gender und Geschlechtergerechtigkeit in die Ausbildung von Lehrkräften unbedingt erforderlich sei.

Schweden – Hochschulausbildung

Quantitative Indikatoren der Evaluation sind hier z.B. Anzahl der Lehrer und Lehrerinnen, Anzahl der studierenden Frauen und Männer.

Als qualitative Indikatoren zählen Angaben darüber, wie viele Frauen z.B. in männlichen Domänen ausgebildet werden.



In der LehrerInnenausbildung werden ebenfalls Fragen nach der Qualität formuliert, z.B.: „Wie begegnen wir Jungen und Mädchen im Klassenzimmer?“

*Welches der bisher genannten Instrumente ist geeignet, die Umsetzung des Gender Ansatzes zu überprüfen? Reicht eine Schlussevaluation oder ist ein umfassendes Controlling erforderlich?*

Es bedarf eines Instrumentes wie z.B. Controlling, das Planung, Integration und Durchführung in den Blick nimmt um als komplexes System die Umsetzung zu erfassen.

*Sollte das Instrument innerhalb oder außerhalb der Institution (z.B. Universität) angegliedert sein?*

Das Instrument der Überprüfung und Untersuchung, das Kontrollorgan, sollte innerhalb der Institution (Universität) angegliedert sein. Die Institution selbst muss Ziele formulieren und dann auch im Prozess bei Bedarf Korrekturen vornehmen, als ein internes Qualitätsmanagement-System. Erforderlich ist auch, innerhalb der Organisation die Verantwortung für die Prüfung der Umsetzung an ein festes Organ zu geben, das mit weitreichenden Kompetenzen ausgestattet ist.

Eine zusätzliche externe Evaluation, die eindeutige Zielvorgaben überprüft, ist ebenfalls sinnvoll. Zu beachten ist auch, dass Evaluation nicht als Selbstzweck geschieht, sondern zur Weiterentwicklung des Gesamtprozesses eingesetzt wird. Diese externe Überprüfung erfolgt auf der Grundlage der gesetzlichen Vorgaben und nationalen und internationalen Politiken.

Ein externes Organ kann, auch im Rahmen der Evaluation, Anregung und Hilfestellung geben, die Umsetzung und Verantwortung liegt jedoch bei den Bildungseinrichtungen. Diese müssen das bereits jetzt geltende Recht umsetzen.

#### Praxisbeispiel

Umsetzung von Gleichstellung im Zusammenhang mit Themen wie sexueller Belästigung oder Mobbing. Hier gibt eine Leitfaden auf EU-Ebene Hilfestellung, wie die Arbeit in der eigenen Organisation umgesetzt werden kann. Die Überprüfung der Umsetzung erfolgt mit Fragen wie: „Welche Verfahren gibt es in Ihrer Institution in Fällen einer sexuellen Belästigung?“ „Wie bringen Sie in Erfahrung, was geschehen ist?“

*Wie kann der Gender Ansatz in die LehrerInnenausbildung eingebracht werden?*

Legislative Maßnahmen sind wichtig, aber nicht ausreichend. Alle Prozesse sollen auf ihre Qualität

hin untersucht und evaluiert werden. Durch ein integriertes Qualitätsmanagement-System wird die gesamte Struktur eingebunden. Dann muss eine Übertragung auf die Inhalte und die Überprüfung in den Examina erfolgen. Es muss beispielsweise hinterfragt werden, welches Wissen weitergegeben wird und mit welchen Lehrmethoden gearbeitet wird. Die Entwicklung muss breit verlaufen, nicht lediglich eine Ebene soll Vorreiter sein.

#### Praxisbeispiele:

Einbindung von Reflexion und Selbstüberprüfung in Ausbildung. Über Videoaufzeichnung können die Studierenden ihr Handeln in der Praxis auch zum Geschlechteraspekt überprüfen. Die Selbstbeurteilung ist Bestandteil der Gesamtbeurteilung.

Wichtig ist auch, in der Ausbildung deutlich und überzeugend zu kommunizieren, welche Vorteile gendergerechtes Verhalten hat, was es im Lehralltag bringt.

Argumentationsgrundlage dazu ist der Verweis auf die Ergebnisse, die bessere Qualität und darauf, dass es gilt, alle Ressourcen zu mobilisieren und zu nutzen.

*Wie weit gehen wir mit Gender? Welche Leitlinien sind definiert?*

#### Praxisbeispiel:

Schweden hat Erfahrungen mit Gender Leitlinien gemacht. Hier standen in den 90er Jahren z.B. die Ausbildung in den Primarschulen auf dem Programm. Es gab einen Leitfaden zur Gender Prüfung von Strukturen, wie z.B. die Umsetzung im Klassenzimmer erfolgt. Gleichzeitig gab es eine Elternbroschüre, die den Eltern Hilfestellung zum Thema gab. Beispielstunden, demonstrierten, wie geschlechtsspezifisch unterrichtet werden kann, z.B. eine Sensibilisierungsstunde für ältere SchülerInnen zum Thema sexualisierte Klischees.

Auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit werden drei Punkte für die weitere Arbeit als immer noch wichtig und erforderlich benannt:

- die weiteren Bemühung um eine zahlenmäßige Gleichstellung,
- die Arbeit an den Geschlechterbildern und klassischen Rollenvorstellungen, die noch immer als Beispiele transportiert werden,
- die stärkere Beteiligung von Männern am Prozess.

# REPORT OF THE WORKSHOP: THE MONITORING AND EVALUATION OF GENDER INTEGRATION IN EDUCATION AND TRAINING POLICIES

Moderation: Mrs Martine Wiltzius, University of Luxembourg

Report: Mrs Uta Hemmerich-Bukowski

Mrs Wiltzius described the topics of the workshop as the quest for the background and experience with the instruments monitoring, evaluation and controlling as well as the usability for the implementation of Gender Mainstreaming.

She opened the discussion with giving a brief definition of concepts:

**Monitoring:** Observation and surveillance of a process. A monitoring system allows the intervention in a process.

**Evaluation:** Analysis and valuation of information. Evaluation can be carried out ex-ante, ex-post, formatively and summarisingly.

**Controlling:** Concept deriving from the economical sphere which includes the steps planning, strategic and operative implementation as well as control.

Following questions were discussed in the plenum:

*Do we need a specific gender controlling or better a gendered controlling?*

Various contributions showed that additional particular gender instruments as gender controlling and gender evaluation are not considered to be useful. In the sense of Mainstreaming the view on gender has to be integrated in all reviews, in surveillance and in further developments. This aspect should always be examined. As an Irish participant stated, in addition to the gender approach other aspects of discrimination as e.g. discrimination of handicapped persons should be integrated in the evaluation, too. It seems to be vital to comprehend the essence of the concept of gender equality, i.e. to treat people differently in order to enable them to be equal.

*Which are the indicators of a qualitative evaluation of gender implementation?*

The Communities legal basis prescribes that gen-

der has to be put in practise and that the implementation has to be evaluated. The quest for common indicators which are utilized in the 25 member states of the EU is not revealed. By phrasing this the cultural and historic context of each particular country has to be taken into account. So the starting point of development in countries as e.g. the Slovak Republic and Sweden are extremely different. Nevertheless indicators have to be found in order to make it possible to recognize and to compare the advance in each country. It has to be discussed which indicators are to be used for the Community as a whole and which are to be defined for the member states individually. It would be a good idea to determine long term indicators in order to be able to observe development over a longer period of time. Best-practise examples could illustrate success.

## Practical example

### Luxembourg – Teacher training

Quantitative evaluation can be realized easily, e.g. the number of female and male participants of advanced training, female and male course instructors, their activity concerning “typical” “non-typical” teaching contents.

But the questioning of participants concerning the satisfaction with implementation of gender aspects in training is met by a lack of understanding and partly with refusion. Contributions in the plenum confirmed that a stronger integration of the gender topic and gender equality was absolutely necessary in the education of teachers.

### Sweden – University education

Quantitative indicators of evaluation are e.g. number of female and male lecturers, number of female and male students. Inherent qualitative indicators are data concerning females being educated in male domains. Additionally questions concerning qualitative aspect in teacher education are being formulated, e.g. “How do we encounter boys and girls in classroom?”

*Which of the instruments mentioned above are suitable to review the implementation of the gender approach? Is a final evaluation sufficient or is a comprising controlling required?*

In order to grasp the implementation a complex system as e.g. controlling is necessary focussing the attention on planning, integration and realization.

*Should this instrument be affiliated to the institution (e.g. the university) or not?*

The instrument of survey and examination, the controlling organ, should be affiliated within the institution (university). The institution itself has to formulate aims which are to be corrected later on in the course of the process, an internal system of quality management has to be established. Moreover it is necessary to convey the responsibility for survey and implementation to a fixed organ within the institution which is vested with large-scale powers.

An additional external evaluation to validate precise objectives is likewise useful. It has also to be considered that evaluation is not performed to end in itself, but is used to enable the advancement of the entire process. This external survey is to be carried out on the basis of legal demands and national and international policies.

An external organ can provide support and motivation, also within the scope of evaluation. But responsibility and implementation has to be in the hands of the educational institutions. These have to put into practice the already applicable law.

#### Practical example

Implementation of equality connected to topics as sexual harassment and mobbing. Here a guideline on EU level delivers support how to approach this task within the own organization. The examination of implementation is pursued by questions as: "Which procedures do exist within the institution in case of sexual harassment?" "How do you proceed in gathering information about what has happened?"

*How can the gender approach be integrated in teacher education?*

Legislative measures are important, but insufficient on its own. All processes have to be examined and evaluated taking into account qualitative aspects. The entire structure is to be integrated into

an internal system of quality management. Then the application to the contents and review by the examinations has to take place. It has e.g. to be analyzed what is taught and which teaching methods are used. The development has to be broadly based, not merely one level should lead the way.

#### Practical example

Integration of reflection and introspection in education. By video recordings students are enabled to examine how they act in accordance to the gender aspect. Self evaluation is part of over-all evaluation.

It is also important to communicate the advantages of a behaviour in accordance to gender clearly and convincingly, to point out the advantages in everyday teaching and learning. Argumentation is to be based referring to the results, to a better quality and the necessity to mobilize and to use all resources.

*How far do we continue with gender? Which guidelines are defined?*

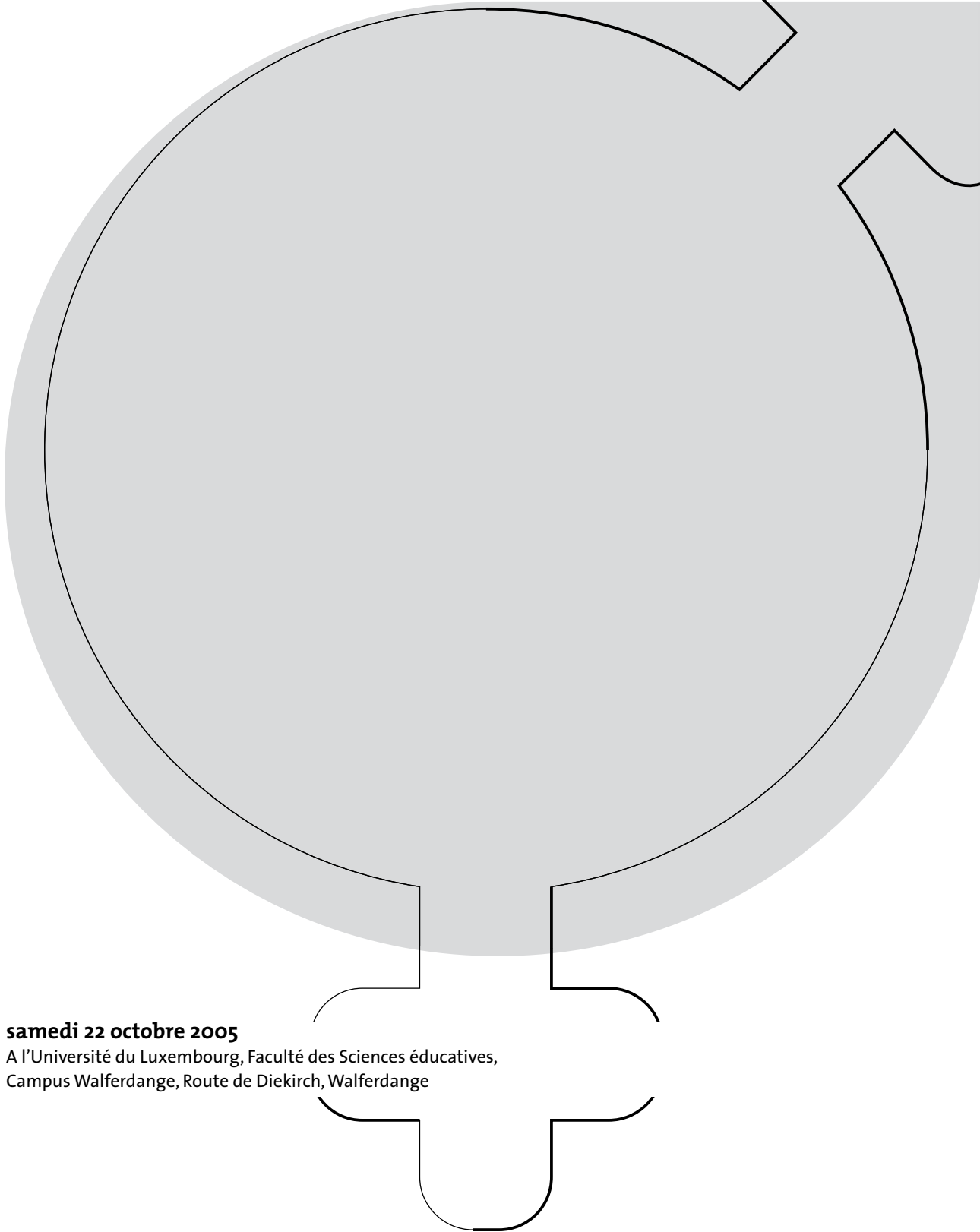
#### Practical example

Sweden has gained experience with gender guidelines. In the nineties e.g. primary education was on the programme. A guideline was drawn concerning a gender check of structures as e.g. the implementation in the classroom. At the same time a booklet was published to support parents. Exemplary lessons demonstrated gender specific teaching, e.g. a lesson to make older pupils more sensible to the topic of sexualized stereotypes.

To achieve gender equality three sensitive points are seen as being important and necessary for further work:

- the further effort to achieve numerical equality,
- the work concerning gender stereotypes and traditional role concepts which still are conveyed in an exemplary fashion,
- a greater involvement of males in the process.

# Rôles des femmes et des hommes et stéréotypes en éducation et en formation



**samedi 22 octobre 2005**

A l'Université du Luxembourg, Faculté des Sciences éducatives,  
Campus Walferdange, Route de Diekirch, Walferdange

# „DIE BEDEUTUNG DES GESCHLECHTERASPEKTES FÜR DIE BERUFLICHE UND PERSÖNLICHE ENTWICKLUNG/BIOGRAPHIE VON ERZIEHENDEN UND LEHRENDEN“

Vortrag der Ministerin für Chancengleichheit, Marie-Josée Jacobs

Sehr geehrte Frau Kollegin,  
Sehr geehrter Herr Dekan der Fakultät der Erziehungswissenschaften der Uni Luxemburg,  
Werte Teilnehmende,

Genau vor 10 Jahren entstand das vom damaligen Frauenministerium geleitete Projekt „*Partageons l'égalité – Gleichheit teilen – Gläichheet delen*“. Das Projekt hatte sich zum Ziel gesetzt die Chancengleichheit von Mädchen und Jungen schon im Vorschulalter zu fördern. Kinder sollten gezielt unterstützt werden um ihren eigenen Weg zu finden und ihre Fähigkeiten voll zu entwickeln.

Besonders interessant für die heutige Diskussion ist die Aussage der verantwortlichen Lehrerinnen der Vorschulklasse, welche am Projekt teilnahmen. „Wir sehen keinen Unterschied zwischen Mädchen und Jungen. Wir behandeln sie gleich“.

Im Verlaufe des Projektes stellte sich heraus, dass die Vorschule als Teil des gesellschaftlichen Gesamtsystems durch spezifische Charakteristika gekennzeichnet ist. Dies lohnt es sich durchaus zu reflektieren.

Ein Schwerpunkt des Projektes war die Reflexion der eigenen Geschlechterrollen, verbunden mit der Frage, welches Vorbild die Lehrerin selbst für Mädchen und Jungen abgibt. So bemühten sich die Lehrerinnen beispielsweise darum, eine geschlech-

tergerechte Sprache zu verwenden, Situationen wahrzunehmen und aufzuarbeiten, in denen sich Kinder diskriminierend äusserten oder sich auch an Aktivitäten und Spielen, die als jungentypisch gelten, zu beteiligen.

Weiter versuchten sie einen optimalen Rahmen für das Freispiel der Kinder zu schaffen. Durch gezielten Einsatz von Materialien, durch Veränderung von Regeln, stellten sie sicher, dass Jungen und Mädchen gleichberechtigt verschiedene Tätigkeiten, auch geschlechtsuntypische, ausüben konnten.

Geschlechtsspezifische Förderung setzt in den Bereichen an, in denen Mädchen und Jungen zumeist wenig Erfahrung sammeln konnten und können.

Dazu ist es notwendig, die stereotypen Anforderungen an beiden Geschlechtern zu analysieren und individuell auf die Kinder der eigenen Klasse abzustimmen, in welchen Bereichen Mädchen und Jungen gefördert werden sollten.

Ziel der geschlechtsdifferenzierten Erziehung ist es, dass sowohl Mädchen als auch Jungen eine stabile Persönlichkeit entwickeln, die es ihnen ermöglicht mit den unterschiedlichen Anforderungen im Leben zurecht zu kommen.

Erst wenn sowohl Frauen als auch Männer fähig und willens sind, die geschlechtsspezifische Auftei-

lung von Macht und Arbeit zu durchbrechen, ist es tatsächlich möglich, Gleichberechtigung zu leben. (Auszug aus dem Bericht der wissenschaftlichen Untersuchung des Charlotte Bühler-Instituts für praxisorientierte Kleinkindforschung zum Projekt „Partageons l'égalité – Gleichheit teilen – Gläichheet delen“ – 1998/1999)

Mich freut besonders, dass während des heutigen Seminars die beiden Vorschullehrerinnen Edmée Raison und Michèle Lemmer die Fortführung des Projektes „Partageons l'égalité – Gleichheit teilen – Gläichheet delen“ in ihren Klassen vorstellen und konkret zeigen, wie der Genderaspekt in der Vorschule umgesetzt wird.

Ich bedanke mich herzlich bei den beiden Damen und gratuliere ihnen für ihren unermüdlichen Einsatz.

Auch möchte ich hervorheben, dass heute ein Produkt unseres Projektes von Frau Karin Weyer und Frau Dr Rösgen vorgestellt wird. Es handelt sich um die Weiterbildung als Gender-Trainer und Trainerin.

Mich freut es Wissenschaftlerinnen aus Oesterreich als Teilnehmerinnen zu begrüßen. Gerne möchte ich von der Vertreterin des Bundesministeriums wissen, wie sich unser gemeinsames Projekt in Oesterreich entwickelt hat.

Ich hoffe besonders, dass die Zusammenarbeit mit der Universität Giessen und dem Kompetenzzentrum „Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie“ Bielefeld, sich nicht auf die heutige Tagung beschränkt. Der Mehrwert eines europäischen Projektes ist schliesslich der kontinuierliche Austausch von Erfahrungen und Wissen.

Über die Erfahrungen mit der Integration des Genderaspektes in der Erziehung wird uns die Vertreterin des irischen Unterrichtsministeriums berichten.

Beispielhaft ist eigentlich die langjährige Zusammenarbeit zwischen den luxemburgischen Ausbildungsinstituten für Lehrende und Erziehende. Diese hat zu dem neuen Projekt „Rollen von Frauen und Männern und Stereotypen in der Erziehung und in der Ausbildung“ geführt. Ich bin mir sicher, dass das Netzwerk zwischen dem Chancengleichheitsministerium, dem Unterrichtsministerium und dem Hochschulministerium gestärkt wird durch die Zusammenarbeit.

Ich hoffe sehr, als Ministerin für Chancengleichheit, dass in dieser Legislaturperiode zwei lang gehegte Wünsche in Erfüllung gehen. Diese sind:

- die Gleichstellung von Jungen und Mädchen als Unterrichtsprinzip in das Schulgesetz einzuschreiben
- Gender als Querschnittsaufgabe in die Ausbildung der Lehrenden und Erziehenden zu verankern.

Sicher können meine Kollegin Unterrichtsministerin und der Dekan der Fakultät uns über die Pläne in diesem Sinne Aufschluss geben.

Zum Schluss wünsche ich Ihnen allen interessante Diskussionen in den Arbeitsgruppen. Schliesslich ist das Ziel der Tagung und der Studie die Debatte um die Förderung eines neuen Rollenverständnisses und Rollenverhaltens von Jungen und Mädchen, Frauen und Männern zu verstärken.

# ALLOCUTION DE MADAME MADY DELVAUX

*Ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle, Luxembourg*

Liebe Kollegin, lieber Dekan,  
Sehr geehrte Damen und Herren,

Ich freue mich sehr über die gute Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Chancengleichheit und der Universität Luxemburg. Ich werde von mir aus alles dazu beitragen, damit diese gute Zusammenarbeit Früchte bringen wird. In dem Sinne werde ich die zwei Hauptanliegen der Ministerin für Chancengleichheit gerne unterstützen: Gleichstellung von Jungen und Mädchen als Prinzip im Unterricht und auch Gender als Querschnittsaufgabe in der Ausbildung der Lehrenden und Erziehenden. Ich glaube, wenn wir alle zusammen daran arbeiten, werden wir in dieser Legislaturperiode noch manches in diesem Sinne verwirklichen können.

Wir bemühen uns im Erziehungsministerium alle Statistiken, geschlechtsspezifisch darzustellen. Das scheint mir ganz wichtig zu sein, um das Bewusstsein zu schärfen, weil wir immer wieder feststellen, dass Mädchen in der Schule recht erfolgreich sind. Betroffen macht mich natürlich, dass die Frauen es danach nicht schaffen, ihren Erfolg in der Ausbildung im Berufsleben auch effektiv umzusetzen. Da sehe ich noch sehr viel Arbeit vor uns. Frauen beziehungsweise, Mädchen sind gut in Kommunikation, im Sprachunterricht, sie haben bessere Lesekompetenzen als Jungen, sind besser in den Naturwissenschaften. Luxemburg ist keine Ausnahme, was die Statistiken aller europäischen Länder betrifft. Es ist wichtig, immer wieder darauf aufmerksam zu machen.

Wenn ich sehe, was wir schon erreicht haben, bin ich jedoch optimistisch. Im Projekt von Edmée Raison bemühen wir uns schon seit zehn Jahren, um den Abbau von Stereotypen in der Erziehung und im Leben. Also sage ich mir, ja, wir haben doch etwas geschafft in all diesen Jahren. Die Stereotype sind weniger weit verbreitet. Wir müssen uns aber täglich in Frage stellen, um nicht in die alten Gewohnheiten zurückzufallen, und ich denke es geht uns allen so, wahrscheinlich auch den jungen ErzieherInnen und LehrerInnen. Die Frauen meiner Generation haben gekämpft, damit Mädchen gleichgestellt

werden mit den Jungen. Unsere Aufmerksamkeit war eigentlich sehr geschärft für dieses Thema und die jungen Leute, heute, wie meine Kinder, die finden das Erreichte normal. Meines Erachtens liegt die Gefahr im Nachlassen unserer Aufmerksamkeit. Was mich zusätzlich noch sehr nachdenklich macht, ist die Feminisierung der Lehrerberufe. Ich war auch Lehrerin, ich war gerne Lehrerin, und da die Mädchen in der Schule erfolgreich sind, ist es ja klar, dass es sie wieder zur Schule zurückdrängt. Aber, ich vermisse die männlichen Lehrer besonders in unseren Primärschulen und ich mache mir eigentlich Sorgen um die Entwicklung der kleinen Jungen in der Primärschule. Ich war diese Woche in zwei Fortbildungskursen von LehrerInnen aus der Primärstufe. Die waren sehr gut besucht, aber es war jeweils nur ein einziger Lehrer dabei. Es ist mein Wunsch, dass die Uni Luxemburg uns hilft, in der Zukunft bei der Rekrutierung der neuen, zukünftigen Lehrergeneration. Ich wiederhole, dass es für die Erziehung von Jungen und Mädchen wichtig ist, dass beide Geschlechter im LehrerInnenberuf vertreten sind. Zusätzlich stellen wir über unsere Statistiken fest, dass besonders die kleinen Jungen aus den Migrantenfamilien, die noch traditioneller geprägt sind als die Luxemburger Kinder, keine guten Chancen in unserem Schulsystem haben. Ich denke, es hat nicht nur mit dem festgestellten Mangel an männlichen Lehrern zu tun, es hat auch damit zu tun, dass die Kinder insbesondere die ausländischen Jungen, einfach keine Leitbilder vor sich sehen. Es wäre mein Wunsch zusammen zu überlegen, wie wir über Werbekampagnen, über Darstellung von Lehrern in der Schule und über neuartige Rekrutierungsmodelle zur Ausbildung, es schaffen werden, den Jungen eine Chance in unserer Schule zu geben.

Wenn jeder nur einen Wunsch frei hätte, also das wäre meiner! Ich wünsche Ihnen allen eine interessante Tagung und viel Inspiration für die Arbeit, die so wichtige Arbeit auf dem Gebiet der Erziehung der zukünftigen Generation.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

# ALLOCUTION DE MONSIEUR LUCIEN KERGER

*Doyen de la Faculté des Sciences éducatives, Université du Luxembourg*

Sehr geehrte Frau Ministerin,  
Sehr verehrte Frau Vizerektorin,  
Sehr verehrte Projektpartner,  
Liebe ENTEP-Gäste,  
Werte Teilnehmende,

Als Dekan der Fakultät für Sprachwissenschaften und Literatur, Geisteswissenschaften, Kunst und Erziehungswissenschaften möchte ich Sie sehr herzlich zu diesem Seminar begrüßen.

Die heutige Veranstaltung versteht sich als Fortsetzung der Bemühungen der Universität Luxemburg eine gendersensible Lehre und Forschung aufzubauen.

Etappen dieser Entwicklung waren eine Reihe von Projekten, teils im europäischen, teils im nationalen Rahmen angesiedelt. Ich möchte beispielhaft erwähnen Projekte wie „Gleichheit teilen“, „Die Bedeutung des Geschlechteraspektes für die berufliche und persönliche Entwicklung / Biographie von Erziehenden und Lehrenden“ sowie die aktuelle Untersuchung über „Gender roles and stereotypes in education and training“, d.h. die Implementierung des Genderaspektes in den Curricula der Hochschulen im europäischen Kontext.

Dabei ist es der Universität Luxemburg, beziehungsweise ihrer Vorgängerinstitute, gelungen im Verlauf der letzten 10 Jahre ein stabiles Netzwerk zu erstellen, dies sowohl mit verschiedenen Ministerien, wie auch mit in- und ausländischen Instituten.

Im Rahmen dieser langjährigen Zusammenarbeit möchte ich die hervorragende Rolle des Luxembur-

ger Chancen-Gleichheits-Ministeriums hervorheben, welches all die Jahre über ein absolut engagierter und kompetenter Partner war und ist.

Gender-Thematik wird heutzutage an vielen Hochschulen als ein wichtiges Qualitätsmerkmal angesehen. Die Verankerung an der Universität Luxemburg wird teils gewährleistet durch das dynamische Wirken der Frauen- und Gender beauftragten und ihres Teams, teils aber auch durch unsere Fakultät, welche den im Universitätsgesetz expliziten gesellschaftspolitischen Auftrag wahrgenommen hat.

Für die anwesenden Erziehungsexperten interessant erscheint die Tatsache, dass bei unseren Arbeiten ein besonderes Augenmerk gerichtet wurde auf den Impact von Gender-Vorstellungen im Bereich verschiedener Ausbildungs- und Studiengängen, welche im erzieherischen und sozialen Bereich angesiedelt sind.

Ohne jetzt Forschungsergebnisse vorgreifen zu wollen, möchte ich einige Aspekte besonders hervorheben:

1. Die Mehrzahl der Studierenden in den besagten Studiengängen kommen aus sogenannten traditionellen Elternhäusern, wo eine spezifische Rollenverteilung vorherrscht.
2. Die erdrückende Mehrheit der Befragten sind von der Wichtigkeit des erzieherischen Kontextes voll und ganz überzeugt und glauben somit an den starken Einfluss des erzieherischen Umfeldes auf Kinder und Jugendliche.
3. Vertiefende Reflexion der eigenen Genderrolle führt zu einem Aufbrechen des stereotypen Haltungen bei den Studierenden.



4. Wichtig für die Studierenden erscheint das Sammeln von eigenen Erfahrungen mittels Exploration des soziokulturellen Kontextes, das Erstellen eines persönlichen Projektes und das Dokumentieren des eigenen Werdegangs, anstatt der traditionellen Vermittlung akademischen Wissens.

Aus diesen einigen Bemerkungen ergeben sich für die Fakultät folgende Aufgabenstellung :

1. Der Bildungsrahmen muss auf die aktive, produktive Teilnahme der Studierenden ausgerichtet sein.
2. Genderspezifische Aspekte sollen kontextualisiert werden.
3. Sie sollen eine wesentliche transversale Dimension des Bildungsweges darstellen.
4. Das konkrete Beispiel der Lehrenden in der Genderthematik bildet eine unumgängliche Bedingung für die Wahrhaftigkeit von Forschung und Lehre.

Die Uni Luxemburg wird auch in den nächsten Jahren in der Forschung an dem Bereich Genderforschung festhalten und weiterführende Projekte fördern.

Das internationale Publikum wird uns heute Gelegenheit geben unsere Erfahrungen und Forschungsergebnisse bezüglich der Gender-Thematik zu erörtern und auszutauschen.

Ich möchte zu dieser Gelegenheit insbesondere auch die Vertreter des ENTEP-Netzwerkes (European Network for Teacher Education Policies) sehr herzlich begrüßen, an ihrer Spitze ihr unermüdlicher Koordinator, Dr. Otmar Gassner, sowie der Begleiter der europäischen Kommission, Sean Feerick.

Das ENTEP-Netzwerk besteht aus Vertretern der Hochschulminister der europäischen Mitgliedsstaaten und nimmt eine beratende Rolle ein in der Definition, der weiteren Entwicklung sowie der Harmonisierung der Lehrerausbildungen in Europa.

In diesem Kontext würde ich mir auch wünschen, dass die Gender-Thematik in die Überlegungen der ENTEP-Spezialisten einfließen könnten.

Ich bin überzeugt, dass alle Teilnehmer einen fruchtbaren Austausch haben werden in Bezug auf Erfahrungen, Trends, strategischen Ausrichtungen sowie Beispielen von guter Praxis in der Umsetzung der Gender-Thematik, und dies auf sämtlichen Ebenen von Bildung, Ausbildung und Weiterbildung.

Noch ein letzter Satz : es gibt sehr wenig Dinge die sich der Stärke unseres Willens widersetzen! Wenn wir also die Genderthematik definitiv in unseren akademischen Bildungswegen verankern möchten, so werden wir uns die Mittel geben dies zu verwirklichen. Die heutige Veranstaltung stellt ein weiterer Schritt in die richtige Richtung dar.

In diesem Sinne, nochmals ein herzliches Willkommen an unserer Fakultät und ein erfolgreiches Gelingen der Arbeiten!



# WORKSHOP

## GENDER STEREOTYPES IN THE CLASSROOM

Facilitator: Dr. Angelika Paseka  
(Universität Linz und Pädagogische Akademie des Bundes/Wien)

**Ziel** des Workshops ist es, die Teilnehmer/innen für die Wirkung von Geschlechterstereotypen zu sensibilisieren, sodass diese im jeweiligen Arbeitsbereich wahrgenommen und reflektiert werden können. Darüber hinaus soll Wissen über Geschlechterstereotype allgemein und ihre Wirkung in der Schule bzw. im Klassenzimmer vermittelt werden.

### 1. Ein Einstieg mit Bildern

Täglich begegnen wir vielen Menschen. Orientierungspunkte in unserem Verhalten gegenüber anderen sind äußerlich sichtbare Symbole (wie Haare, Kleidung, Kosmetik oder Schmuck) oder Verhaltensweisen, aus denen wir auf das dahinter/darunter liegende biologische Geschlecht (*sex*) schließen. In der Geschlechterforschung wird das mit dem Begriff *gender* (soziales Geschlecht) ausgedrückt: *Gender* meint die Gesamtheit aller Vorstellungen und Erwartungen, die in einer Gesellschaft in Bezug auf Geschlecht existieren. So wie wir uns als Frauen bzw. Männer verhalten, bewegen, sprechen, kleiden, lachen, existieren, ist das Ergebnis vielfältiger und komplexer kultureller Prozesse.

Jedes Individuum wird geschlechtlich erfasst, niemand kann sich dieser strikt „binären Klassifikation“ entziehen. Die Unterscheidung in gerade zwei Geschlechterkategorien prägt uns und ist identitätsstiftend. Geschlecht ist somit „omnirelevant“, hat „Masterstatus“ und damit eine Schlüsselfunktion, die über und unter allen anderen Mitgliederkategorien einer Gesellschaft (z.B. Alter, Ethnie, Schicht) liegt. Die Geschlechterdichotomie ist so tief in uns verankert, dass eine Existenz „außerhalb“ der Klassifikation kaum denkbar und noch weniger lebbar erscheint.

Diese Annahme und unser Denken in ausschließlich zwei Geschlechterkategorien engen unsere Wahrnehmung ein, sodass wir tatsächlich nur mehr genau zwei Geschlechtergruppen erkennen und diesen beiden dann unterschiedliche Symbole, Eigenschaften, Verhaltensweisen, Fähigkeiten usw. zuordnen (*Geschlechterstereotype*). Ein solches Denkschema ist aber nicht natürlich, sondern das Ergebnis einer kulturellen Setzung, die im Laufe der *Sozialisation* erworben wird.

### 2. Stereotype und Geschlechterstereotype

(1) **Stereotype** sind schematisierte, auf relativ wenig Orientierungspunkte reduzierte, längerfristig unveränderte und trotz neuer oder sogar gegenteiliger Erfahrungen starre, verfestigte Vorstellungen über Wesens- und Verhaltensmerkmale anderer Menschen oder Menschengruppen. Stereotype dienen dazu, die Komplexität der Welt auf überschaubare, berechenbare und erfassbare Einheiten zu reduzieren. Sie dienen damit der Entlastung des Individuums, indem sie mehr Klarheit über die eigene Position im Vergleich zu derjenigen von anderen schaffen (Auto- und Heterostereotyp). Solche Kategorisierungen führen allerdings dazu, dass die Unterschiede innerhalb einer Kategorie unter- und die zwischen Kategorien überschätzt werden.

(2) **Geschlechterstereotype** sind „grob vereinfachende, aber tief verwurzelte Vorstellungen über männliche und weibliche Eigenschaften“ (Nunner-Winkler 2001, 272). Welche Eigenschaften werden nun Männern und Frauen zugeschrieben? Hier ein Ergebnis aus der Forschung: Williams und Best befragten 2800 Studierende in 25 Ländern aus Europa, Nord- und Südamerika sowie dem Mittleren Osten. Diese mussten 300 Eigenschaftswörter danach beurteilen, ob das Wort in ihrer Kultur häufiger mit Frauen bzw. Männern assoziiert wird.

Tabelle 1: Adjektive, die in mindestens 90% der 25 untersuchten Länder mit typisch weiblich bzw. männlich assoziiert wurden

Typisch <b>weiblich</b>	Typisch <b>männlich</b>
herzlich* attraktiv abhängig träumerisch* emotional furchtsam sensibel* gefühlsbetont* weichherzig unterwürfig* abergläubisch schwach	aktiv abenteuerlich* aggressiv* selbstherrlich mutig wagemutig dominant* unternehmungslustig* kraftvoll unabhängig* progressiv robust* hart* streng stark* unemotional weise

\* Diese Eigenschaften wurden sogar in 24 oder 25 Ländern eindeutig Frauen bzw. Männern zugeordnet.  
 Quelle: Alfermann 1996 und Asendorpf 1999

(3) Geschlechterstereotype werden im Laufe der **Sozialisation** erworben. Sozialisation meint die Gesamtheit aller Vorgänge, in deren Verlauf der Mensch zum Mitglied einer Gesellschaft und Kultur wird. In der modernen Sozialisationsforschung wird dies nicht als passiver Aneignungsprozess von gesellschaftlichen Werten und Normen verstanden, sondern als aktiver Prozess, in dem das Subjekt die gesellschaftlichen Bedingungen kritisch reflektieren und Entscheidungen treffen kann.

In jeder Gesellschaft gibt es bestimmte Vorstellungen über Weiblichkeit und Männlichkeit, die es sich anzueignen gilt: Wissen über *Geschlechterstereotype*, geschlechtstypische Einstellungen und Verhaltensweisen. Aus der Verarbeitung dieses Wissens entsteht im Sinne der aktiven Realitätsverarbeitung die subjektive Geschlechtsidentität.

Geschlechterstereotype entfalten ihre Wirkung von Geburt an. Sie zeigen sich bei der als angemessen wahrgenommenen Kleidung von Mädchen und Buben, bei den Erziehungszielen, dem täglichen Verhalten von Erwachsenen gegenüber Kindern. Aber auch Kinder nutzen Geschlechterstereotype um sich selbst darzustellen und sich gegenüber Kindern der „anderen“ Geschlechterkategorie abzugrenzen. Vor allem junge Kinder greifen dabei sehr rigide auf traditionelle Symbole zurück (wie z.B. bei der Wahl der Kleidung, des Haarschnitts, entsprechender Farben oder Spielsachen). In vielen Untersuchungen konnte gezeigt werden, dass es v.a. die Buben sind, die sich hüten „müssen“ allzu weibliches Verhalten zu zeigen, um nicht in den Verdacht der Verweichlichung oder gar Homosexualität zu kommen. Also versuchen sie ihre Männlichkeit durch „cooles“ Verhalten unter Beweis zu stellen, indem sie Mutproben ablegen oder abwertende und sexistische Äußerungen und Witze über Mädchen machen (vgl. Brück u.a. 1997, 88).

Durch dieses aktive (Mit-)Tun machen sich die Kinder mit den *Geschlechtsrollen* vertraut, übernehmen und lebendiese. Sie agieren dann nicht mehr, „wie“ ein Mädchen bzw. Bub, sie „sind“ Mädchen bzw. Bub. Sie haben eine geschlechtliche Identität entwickelt und jedes Verhalten, jede Erwartung an sich selbst wie an andere wird nun vor diesem Hintergrund wahrgenommen und bewertet.

### 3. Geschlechterstereotype in der Schule und im Klassenzimmer

Als wichtige Sozialisationsinstanz neben Familie und Medien ist die Schule wesentlich an der Aufrechterhaltung von Geschlechterstereotypen beteiligt. Es gibt einen „geheimen Lehrplan“ („*hidden curriculum*“),



der „nebenbei“ und „unbeabsichtigt“ Botschaften vermittelt, und Mädchen wie Buben auch weiterhin auf ihre traditionellen Aufgaben, Rollen und Positionen verweist. Der australische Soziologe Robert W. Connell bezeichnet Schule daher als „gendered institution“ bzw. spricht vom „Gender-Regime“ in der Schule, d.h. die kulturellen Vorstellungen von „Weiblichkeit“ und „Männlichkeit“ durchdringen Schule ebenso wie die gesellschaftlichen Machtverhältnisse (vgl. Schneider 2002, 476).

Wie und wo wirkt nun dieser „geheime Lehrplan“? Hier einige Ergebnisse aus der aktuellen Schulforschung.

- Wirkung von Geschlechterstereotypen in der Selbstdarstellung von Mädchen und Buben

Der Geschlechterdualismus ist nach wie vor ein beharrliches Prinzip. Eine Untersuchung von 1014 „Wochengeschichten“, die als freie Texte zu Schulbeginn von den Kindern verfasst wurden, zeigt, dass diese geschlechtstypisch differenzieren, d.h. Mädchen häufiger über ihr Zuhause, Tiere und Krankheiten berichten, während bei den Buben Geschichten über Spielen mit Spielzeug und Sport dominieren (Thies & Röhner 2000).

Untersuchungen bei Jugendlichen in höheren Schulklassen (Sekundarstufe II) analysieren, wie diese mit Kleidung, Aufmachung, Accessoires und Verhaltensweisen bewusst „spielen“ („doing gender“), um sich gegenüber dem je anderen Geschlecht abzugrenzen (Faulstich-Wieland, Weber & Willems 2004).

- Geschlechterstereotype in der Wahrnehmung und im Verhalten von Lehrpersonen

Aus einer Fallstudie über „Mädchen und Jungen im Werkunterricht“ an einer Volksschule (Thies & Röhner 2000) geht hervor, dass sich die beobachteten Lehrpersonen nicht bewusst sind, wie sehr sie durch ihr Verhalten zur Stabilisierung von Geschlechterstereotypen beitragen. Hier einige Beispiele: Eine Lehrerin hat die Beiträge der Mädchen weniger gesehen und ernst genommen, während sie in der Selbsteinschätzung annimmt Buben und Mädchen gleich zu behandeln. Gleichzeitig meint sie: „Mädchen sind einfacher und angepasster!“ Sie lobt das Werkstück eines Buben, obwohl es technische Mängel hat, weil er in der vorgegebenen Zeit fertig wurde, und kritisiert ein Mädchen, weil es sich – aus der Sicht der Lehrerin zu – viel Zeit für die ästhetische Ausgestaltung genommen hat („typisch Mädchenspezifisch“).

Eine andere Fallstudie (Sekundarstufe I) dokumentiert, wie alltägliche Verhaltensweisen geschlechtertypisierend interpretiert werden: So werden Äußerungen der Mädchen über aggressives Verhalten von Jungen herunterspielt („Jungen sind eben so!“) oder Ablenkungen von Jungen zugelassen (Brehmer 2000).

- Geschlechterstereotype in Lehrplänen und Unterrichtsinhalten

Lehrpläne sind vielfach auf männliche Interessen zugeschnitten, Errungenschaften von Frauen in den einzelnen Wissenschaften werden nicht oder kaum thematisiert, auch in historischen Darstellungen werden die Leistungen von Frauen ignoriert. Im Englischen gibt es dazu ein Sprachspiel: Im Unterrichtsfach „history“ wird „his story“ erzählt, aber niemals „her story“.

- Geschlechterstereotype in Schulbüchern

Insgesamt dokumentieren die zahlreichen Analysen von Schulbüchern eine sehr stereotype Darstellung, die sich an den traditionellen Geschlechtsrollenbildern orientiert: Mädchen und Frauen erscheinen eher passiv und emotional, Buben und Männer eher aktiv und rational. Zahlenmäßig sind Frauen und Mädchen mit wenigen Ausnahmen immer unterrepräsentiert (vgl. Hasenhüttl 2001).

Historische Darstellungen neigen zur Verfälschung und Auslassung des Anteils der Frauen in der Geschichte. So wird bei der Geschichte der Informatik gerne auf die Pionierarbeit jener Mathematikerinnen vergessen, die das erste Software-Programm während des Zweiten Weltkrieges programmierten (die sog. ENIAC-girls). Oder wenn von „Jäger- und Sammlerkulturen“ berichtet wird, wird sprachlich ignoriert, dass das Sammeln von Samen, Früchten oder Pflanzen fast ausschließlich von Frauen durchgeführt wurde, die damit den Großteil der notwendigen Nahrung herbeischafften.

- Geschlechterstereotype im Unterricht

In aktuellen Untersuchungen wird erstmals thematisiert, ob es nicht durch die Tatsache, dass es v.a. im Grundschulbereich kaum männliche Lehrpersonen gibt, zu Benachteiligungen für Buben kommt. Die Fallstudie von Thies & Röhner (2000) zeigt, dass sich Buben in den sog. Morgenkreisen sehr widerständig verhalten, und die Autorinnen deuten dies als Ablehnung des „weiblich-privaten Gesprächsstils“, der von den Volksschullehrerinnen eingefordert wird. Durch ein solches regelwidriges Verhalten bekommen die Buben allerdings mehr Aufmerksamkeit und dominieren damit das Unterrichtsgeschehen. So wird geschlechterstereotypes Verhalten stabilisiert.

- Geschlechterstereotype und Symbolisierungen

Diese betreffen Uniformen und „dress-codes“, zeigen sich aber auch an den vergeschlechtlichten „Revieren des Wissens“ (Schneider 2002, 478). So werden Technik und Physik nach wie vor als „harte“ Wissenschaften bezeichnet, während die Sprach- und Geisteswissenschaften als „weiche“ Wissenschaften gelten. Damit werden Metaphern und Bilder von Weiblichkeit und Männlichkeit reproduziert.

#### **4. Zum Abbau von Geschlechterstereotypen**

Geschlechterstereotype lassen sich nicht alleine durch Wissen abbauen, weil sie als internalisierte Normen tief im Bewusstsein verankert sind und unser Verhalten regeln und steuern. Maßnahmen müssen daher auf mehreren Ebenen ansetzen, wollen sie erfolgreich sein.

Ausgangspunkt für eine geschlechterkritische Unterrichtsarbeit und Erziehung muss immer das einzelne Subjekt sein, die Lehrpersonen ebenso wie die Schüler/innen. Erst wenn Betroffenheit und Involviertheit auf emotionaler Ebene bewusst hergestellt werden kann, entsteht die Bereitschaft sich auch kognitiv mit der eigenen Geschlechtsidentität auseinander zu setzen. Ziel muss es daher sein, auf subjektiver Ebene bewusst zu machen, dass Geschlecht keine unverrückbare und unveränderbare biologische Kategorie darstellt, sondern eine gesellschaftliche Norm, die in der sozialen Interaktion hergestellt und von jedem Gesellschaftsmitglied (mit-)konstruiert wird. Auf dieser Basis lassen sich dann gesellschaftskritische Überlegungen zum Abbau von Vorurteilen und Diskriminierungen weiter entwickeln.

Lehr- personen	Lehrer/innen müssen sich als „change agents“ der Prozesse des „doing gender“, inkl. der eigenen aktiven Beteiligung daran, bewusst werden. Ein solches kritisches Bewusstsein, das Stereotype hinterfragen und als gesellschaftliche Konstruktion wahrnehmen kann, ist Voraussetzung für eine geschlechtersensible Pädagogik.
Schüler + Schülerinnen	Den Schüler/innen muss Raum und Zeit gegeben werden, sich aktiv mit sich selbst, mit Selbst- und Fremdbildern auseinander zu setzen, diese altersadäquat zu reflektieren, sich ihres Beitrags zur Reproduktion von Geschlechterstereotypen bewusst zu werden und neue Handlungsmöglichkeiten auszuprobieren.
Inhalte und Angebote	Unterrichtsinhalte sind kritisch zu analysieren und im Hinblick auf Geschlechterstereotype zu durchforsten. Untersuchungen im Kindergarten bzw. in Schulklassen zeigen, dass ein verändertes Angebot und eine veränderte Anordnung von Unterrichtsbehelfen dazu führen, dass sich Kinder durchaus auf neues Terrain wagen und traditionelles Geschlechtsrollenverhalten aufgeweicht werden kann (vgl. Marsh 2000, Orner 2001, Paseka & Anzengruber 2001).
Methoden	Ziel einer geschlechtergerechten Pädagogik ist es Heterogenität zu respektieren und (Geschlechter)Stereotype abzubauen („Pädagogik der Vielfalt“ oder „Pädagogik egalitärer Differenz“ nach Prengel 1995). Didaktik und Methoden sind so zu konzipieren bzw. auszuwählen, dass entsprechend der gegebenen Vielfalt differenziert gearbeitet werden kann.

### Verwendete Literatur

- ALFERMANN, Dorothee (1996): Geschlechterrollen und geschlechtstypisches Verhalten. Stuttgart.
- ASENDORPF, Jens (1999): Psychologie der Persönlichkeit, 2.Auflage. Berlin u.a.
- BREHMER, Ilse; u.a. (2000): Was Sandkastenrocker von Heulsusen lernen können. Ein handlungsorientiertes Projekt zur Erweiterung sozialer Kompetenz von Jungen und Mädchen, 3. Auflage. Düsseldorf.
- BRÜCK, Brigitte; u.a. (1997): Feministische Soziologie. Eine Einführung, 2. Auflage. Frankfurt/Main + New York.
- FAULSTICH-WIELAND, Hannelore; WEBER, Martina; WILLEMS, Katharina (2004): Doing Gender im heutigen Schulalltag. Weinheim + München.
- HASENHÜTTL, Erika (2001): Feministisch angehaucht? Zur Genderfrage in der LehrerInnen-Ausbildung. Wien.
- MARSH, Jackie (2000): "But I want to fly!" Girls and superhero play in the infant classroom. *Gender and Education* 12/2000, 209-220.
- NUNNER-WINKLER, Gertrud (2001): Geschlecht und Gesellschaft. In: Joas, Hans (Hg.): *Lehrbuch der Soziologie*, 265-288. Frankfurt/Main.
- ORNER, Daniela (2001): Geschlechtssensible Pädagogik im Kindergarten. In: Paseka, Angelika; Anzengruber, Grete (Hg.innen): *Geschlechtergrenzen überschreiten? Pädagogische Konzepte und Schulwirklichkeit auf dem Prüfstand*. Schulheft 104/2001, 70-81. Wien.
- PASEKA, Angelika; ANZENGRUBER, Grete (Hg.innen): *Geschlechtergrenzen überschreiten? Pädagogische Konzepte und Schulwirklichkeit auf dem Prüfstand*. Schulheft 104/2001. Wien
- PRENGEL, Annedore (1995): *Pädagogik der Vielfalt*, 2. Auflage. Opladen.
- SCHNEIDER, Claudia (2002): Die Schule ist männlich?! Wiener Schulen auf dem Weg von der geschlechtssensiblen Pädagogik zur geschlechtssensiblen Schulentwicklung. In: *SWS-Rundschau* 4/2002, 464-488.
- THIES, Wiltrud; RÖHNER, Charlotte (2000): Erziehungsziel Geschlechterdemokratie. Interaktionsstudie über Reformansätze im Unterricht. Weinheim + München.



# ARBEITSGRUPPE „GESCHLECHTERSTEREOTYPE IM KLASSENZIMMER“

Moderation: Dr. Angelika Paseka, pädagogische Akademie des Bundes Wien und Universität Linz  
Berichterstatterin: Beate Stoff, Büro Plan B

Zum Einstieg wurden die Teilnehmerinnen gebeten, bei acht Bildern eine Zuordnung vorzunehmen, welches Geschlecht die gezeigten Personen haben. Als Ergebnis ist festzuhalten: durch Merkmale wie Kleidung, Haare/ Haarschnitt, Gesichtszüge, Körperhaltung, Schmuck oder Make-up sind wir mehr oder weniger sicher in der Kategorisierung von Personen als männlich oder weiblich („what you see is what you get“). Die eindeutige Zuordnung ist leichter, wenn sich Personen eindeutig inszenieren („doing gender“), dies wurde besonders an zwei Bildern von Hermaphroditen deutlich.

Nicht geschlechtskonformes Verhalten löst unterschiedliche Reaktionen der Umwelt aus. Eine These ist, dass Reaktionen der Umwelt auf nicht-konformes Verhalten dann weniger abwertend ausfallen, wenn die betreffende Person sich von sich aus weniger um Geschlechtszuschreibungen kümmert. In eine ähnliche Richtung geht die Erkenntnis einer Studie von Lothar Budde: Jungen mit hohem Stellenwert in der Klasse können sich auch alternativ zur Geschlechtsrolle verhalten – wer sich seines Geschlechts sicher ist, braucht keine übertriebene Inszenierung, sondern kann mit Bildern auch spielen. Allerdings gilt dies erst ab einem bestimmten Alter: Der Druck, sich geschlechtskonform zu verhalten, ist im Alter von 8-14 Jahren besonders stark, da Jungen und Mädchen dann ihren Platz in einer zweigeschlechtlichen Gesellschaft finden müssen. Dies hat in der Praxis auch die Folge, dass Wahlfächer geschlechtskonform gewählt werden, d.h. aufgrund von damit verbundenen Bildern, so wählen Jungen z.B. selten „Kochen“ als Wahlfach. Das könnte verändert werden, wenn Schulen dies nicht kognitiv, sondern praktisch vermitteln würden. Solche Ansätze gibt es schon, sie hängen aber immer noch stark davon ab, wie sich Lehrkräfte dafür engagieren. Generell wurde festgestellt, dass Ansätze zur Rollenflexibilisierung, die erst für SchülerInnen mit 16 Jahren starten, viel zu spät kommen.

Ein besonders wichtiger Punkt für Lehrkräfte ist die kritische Selbstreflexion, da sie der Ausgangspunkt für die Erkennung von Vielfalt und die Umsetzung von genderbewusstem Handeln im Unterricht ist. Selbstreflexion ist nur in einem begrenzten Maß alleine möglich, sondern benötigt den Austausch mit KollegInnen. Optimal ist, wenn kritische Selbstreflexion von der Leitung vorgelebt wird und institutionalisiert ist, dann ändert sich auch das institutionelle Klima diesbezüglich.

Die Leitung hat eine zentrale Rolle im Genderprozess, sie trägt ihn und fordert die Umsetzung ein. Wichtig ist aber auch, dass die Prinzipien zur Umsetzung von Gender Mainstreaming/ Gender Education festgeschrieben und nach außen hin dokumentiert sind. Ein Beispiel dafür ist, dass seit 2002 laut Rundschreiben des österreichischen Ministeriums eine geschlechtssensible Sprache verwendet werden muss, der generische Maskulin ist nicht mehr zulässig. Dies gilt auch für Diplomarbeiten und zu publizierende Artikel. Die Erfahrungen damit sind recht positiv, auch wenn es weiterhin einzelne KollegInnen gibt, die sich nicht daran halten. Hier gilt: „steter Tropfen höhlt den Stein“ – wenn z.B. in einem Gremium von der Frauen- oder Genderbeauftragten durchgängig beide Formen benutzt werden, schafft das mit der Zeit Sensibilität bei den anderen Teilnehmenden.

Einige in der Arbeitsgruppe diskutierte Fragen bezogen sich auf die konkrete Praxis:

Wie können Studierende zum Nachdenken über Genderfragen angeregt werden? Durch Bilder wie im Einstieg gezeigt, oder andere Übungen. Wenn Studierende z.B. nicht der Meinung sind, dass eine geschlechtssensible Sprache und die Verwendung der weiblichen Form nötig ist, lässt Dr. Paseka sie einen Bauern zeichnen. Hier wird in der Regel ein männlicher Bauer gezeichnet und dann fragt sie, wie das denn sein kann, da „Bauer“ doch nach Meinung der Studierenden geschlechtsneutral ist.

Wie reagieren transsexuelle Studierende oder Hermaphroditen, wenn über die gezeigten Bilder diese Themen im Seminar angesprochen werden? Dr. Paseka hat keine konkrete Erfahrung damit, aber sie denkt, dass zum einen der Charakter eines universitären Seminars für eine gewisse Distanz sorgt, zum anderen signalisiert sie eine grundsätzliche Offenheit dem Thema gegenüber, wenn sie die Bilder als Einstieg in die Genderdebatte nutzt.

Wären Mädchen in Naturwissenschaften besser, wenn es nur geschlechtshomogenen Unterricht gäbe? Das ist pauschal nicht zu sagen, aber zwei Studien dazu kamen zu folgenden Ergebnissen: 1. Mädchen lehnen Fächer aus dem mathematisch-naturwissenschaftlichen Bereich häufiger ab, wenn sie gemischtgeschlechtliche Klassen besuchen; 2. Studentinnen der Fächer Physik und Chemie kamen überproportional häufig aus (katholischen) Mädchenschulen.



# WORKING GROUP „GENDER STEREOTYPES IN THE CLASSROOM”

*Facilitator: Dr. Angelika Paseka, pädagogische Akademie des Bundes Wien und Universität Linz*

*Reporter: Beate Stoff, Büro Plan B*

At the beginning the participants (all female) should try to determine the sex of people shown on eight pictures. Results: features like clothing, hairs/ haircut, facial features, posture, jewellery or make-up make us more or less sure about the sex of people as male or female (“what you see is what you get”). The clear classification is easier, when these persons perform unambiguously (“doing gender”), this was clearly shown by two pictures of hermaphrodites.

Behaviour, which is not according to gender roles, provokes different reactions from the social environment. One thesis says that these reactions are less pejorative, when the person itself, who does not behave conforming, cares less about gender stereotypes at all. Lothar Budde found out a comparable result in a study: boys with a high position in a class can behave in an alternative way – someone who is sure about his gender role does not need an exaggerated performance, but can play with gender stereotypes.

This thesis is only valid from a certain age: the pressure to act according to gender roles is especially high at the age of 8 to 14, because then boys and girls have to find their place in a society knowing only two sexes. In school this has the effect that optional subjects are chosen when they are according to gender stereotypes. Optional subjects are chosen because of their images, e.g. boys rarely choose “cooking”. This could be changed, when schools would offer the knowledge about optional subjects not in a cognitive but in a practical way. In some schools this is done, but it depends on the personal commitment of teachers. In general these results mean, that efforts to open gender roles for pupils at the age of 16 start much too late.

A very important issue for teachers is critical self-reflection, because this is the starting point for both realizing diversity and implementation of gender sensitive acting in the classroom. For a single person alone self-reflection is possible only in a limited way, because the dialogue with colleagues is needed. It is the best way, when school leaders also practice critical self-reflection and when self-reflection is anchored in school. Then also the institutional climate will change.

School leaders have a central position in the gender process, they support the process and demand the implementation. Furthermore it is important, that the principles to implement gender mainstreaming/ gender education are documented and communicated. Example: In 2002 the Austrian ministry demanded in a guideline, that in written language a gender sensitive language is needed, the generic masculine is no longer allowed. This is also valid for diploma and publications. The experiences with this guideline are really good, even if not all colleagues e.g. at the university care about it.

Prevailing opinion: “Steady drops hollow out a rock” (German saying): e.g. when the women’s or gender representative constantly uses a gender sensitive language, sooner or later the other participants of a committee will be more sensitive concerning this topic.

Some of the questions discussed in the working group had a concrete practical orientation: How can students be encouraged to think about gender issues? By pictures as shown in the beginning or by other methods. E.g. when students do not think, that a gender sensitive language is necessary, Dr. Paseka lets them draw a farmer. Usually the drawn farmers are male and then she asks, how this could be, because the students said before that “farmer” is gender neutral.

How do transsexual students or hermaphrodites react, when these topics are mentioned? Dr. Paseka has no concrete experience concerning this topic, but she thinks that on one hand the character of the university seminar creates a certain distance; on the other hand she gives the signal that she is open for these topics, when she uses the pictures as a starting point for the gender debate.

Would girls be better in natural sciences, when the lessons would take place in girls’ classes? A general answer is not possible, but actually two studies came to the following results: 1. female pupils in mixed classes more often dislike subjects like mathematics or natural sciences; 2. women studying physics and chemistry came very often from (catholic) girls’ schools.

# „GENDER-KOMPETENZ IN DER LEHRERINNENAUS- UND –FORTBILDUNG“ – EIN PROJEKT DER ARBEITSSTELLE GENDER STUDIES DER JUSTUS-LIEBIG-UNIVERSITÄT GIEßEN

Dr. Alida Bremer und Sabine Mehlmann

Zu den Arbeitsschwerpunkten der zum 1. Januar 2005 gegründeten Arbeitsstelle Gender Studies der Justus-Liebig-Universität Gießen gehört der Bereich „Gender und Schule“. In diesem Bereich wird ebenfalls seit Beginn des Jahres 2005 ein vom Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst gefördertes Projekt zum Thema „Gender-Kompetenz in der LehrerInnenaus- und Fortbildung“ durchgeführt.

## 1. Zielsetzungen

Mit dem Projekt soll unter Berücksichtigung der aktuellen bildungs- und hochschulpolitischen Debatten einerseits und der Ergebnisse der genderbezogenen Bildungs- und Schulforschung<sup>1</sup> andererseits ein Beitrag zur Reform der LehrerInnenbildung geleistet werden. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Ergebnisse der neueren internationalen und nationalen Schulleistungsstudien, die auf die nach wie vor bestehende Problematik geschlechtsbezogener, aber auch ethnischer und sozialer Ungleichheitslagen in Bezug auf Bildungschancen und erfolg verweisen, soll die Gender-Perspektive systematisch in die Aus- und Fortbildung von LehrerInnen am Hochschulstandort Gießen integriert werden.

Eine solche systematische Integration erfordert zum einen die Implementierung genderbezogener Lehrinhalte und –methoden<sup>2</sup> in die verschiedenen Lehramtsstudiengänge sowie eine gezielte Sensibilisierung für die Genderproblematik in der Interaktion von LehrerInnen und SchülerInnen und der SchülerInnen untereinander. Diese Sensibilisierung muss – wie die Koedukationsdebatte gezeigt hat<sup>3</sup> – an den geschlechtsbezogenen Wahrnehmungen, Einstellungen und Verhaltenserwartungen der (künftigen) Lehrenden als „unbewußtem“ Teil des „heimlichen Lehrplans“ ansetzen. Zum anderen ist eine stärkere Vernetzung der Bereiche Studium, Fortbildung und Forschung erforderlich, die eine kontinuierliche Reflexion und Weiterentwicklung professionellen Handelns ermöglicht. Durch den Wissenstransfer an der Schnittstelle genderbezogener (Schul-)Forschung und beruflicher Praxis können wiederum neue Impulse für die Forschung gewonnen werden.

## 2. Das „Gießener Modell“

Im Kontext der gegenwärtigen Neustrukturierung der LehrerInnenbildung in Hessen und der Modularisierung der Lehramtsstudiengänge an der Gießener Universität ist im Rahmen des Projekts ein Gender-Kompetenz-Programm konzipiert worden, das sich aus drei Säulen zusammensetzt: einem Modul Gender Studies im Bereich der Ausbildung, einem Fortbildungsprogramm für ReferendarInnen und LehrerInnen und einem Forschungsschwerpunkt zum Themenfeld „Gender und Schule“.

Die Konzeption des Aus- und Fortbildungsbereichs geht von einer Definition von Gender-Kompetenz als Schlüsselqualifikation<sup>4</sup> aus, die Grundlagen- und Fachwissen aus der Frauen, Männer- und Geschlechterforschung über die kulturelle und soziale Konstruktion von Geschlechterdifferenzen und deren Konsequenzen für die Geschlechterverhältnisse, methodischdidaktische Kompetenzen in Bezug auf eine geschlechtergerechte Gestaltung von Lehr- und Lernprozessen sowie geschlechtsbezogene Selbstreflexität in der schulischen Praxis umfasst. Darüber hinaus sollen – mit Blick auf Befunde der beiden PISA-Studien<sup>5</sup> – das Problemfeld „Jungen in der Schule“<sup>6</sup> und die Verschränkung der Kategorie „Geschlecht“ mit anderen Kategorien sozialer Ungleichheit wie Ethnie und soziale Herkunft besonders berücksichtigt werden.<sup>7</sup>

## Ausbildung

Als wesentlicher Bestandteil des auf zwei Semester angelegten Ausbildungsmoduls sind Gender-Trainings zur Sensibilisierung für geschlechtsbezogene und ethnische Zuschreibungen vorgesehen, für die bereits „felderfahrene“ Gender-TrainerInnen als KooperationspartnerInnen gewonnen werden konnten. Die Gender-Trainings sollen als Blockveranstaltungen am Anfang des ersten und als follow up am Ende des zweiten Semesters durchgeführt und gesondert zertifiziert werden. Das Grundlagenmodul Gender Studies setzt sich im ersten Semester aus Veranstaltungen der grundwissenschaftlichen Fächer Politikwissenschaft, Soziologie, Erziehungswissenschaft und Psychologie zum Themenkomplex Gender und Schule zusammen. Im zweiten Semester ist ein interdisziplinäres Aufbaumodul vorgesehen, das ein vertiefendes Proseminar im

<sup>1</sup> Vgl. hierzu u.a. Brigitte Geissel und Birgit Seemann (Hrsg.): *Bildungspolitik und Geschlecht. Ein europäischer Vergleich. Opladen 2001* sowie zusammenfassend die Beiträge im Handbuch *Gender und Erziehungswissenschaft* [Edith Glaser u.a. (Hrsg.), Bad Heilbrunn/Obb. 2004], das auf die verschiedenen Dimensionen dieser vielfältigen Forschung und die umfangreiche Literatur zum Themenfeld *Gender und Schule* eingeht.

<sup>2</sup> Siehe etwa Heidrun Hoppe, Marita Kampshoff, Elke Nyssen (Hrsg.): *Geschlechterperspektiven in der Fachdidaktik*. Weinheim/Basel, 2001.

<sup>3</sup> Vgl. Monika Stürzer, Henrike Roisch, Annette Hunze und Waltraud Cornelißen *Geschlechterverhältnisse in der Schule*. Opladen 2003.

<sup>4</sup> Vgl. Sigrid Metz-Göckel und Christine Roloff: *Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation*. In: *Journal für Hochschuldidaktik*, 13. Jg., Nr. 1., 2002.

<sup>5</sup> Vgl. hierzu die Beiträge von Petra Stanat und Mareike Kunter in: *Deutsches PISA-Konsortium (Hrsg.): PISA 2000, Opladen 2003, S. 211-242 (Kapitel 8) und S. 243-260 (Kapitel 9)*, die Beiträge von Karin Zimmer, Karin u.a. und Gesa Ramm u.a. in: *Deutsches PISA-Konsortium (Hrsg.): PISA 2003. Münster/New York/Berlin 2004, S. 211-224 (Kapitel 8) und S. 254-272 (Kapitel 9.2)*.

<sup>6</sup> Vgl. Heike Diefenbach und Michael Klein: *„Bringing Boys Back“*. *Soziale Ungleichheit zwischen den Geschlechtern im Bildungssystem zuungunsten von Jungen am Beispiel der Sekundärschulabschlüsse*, in: *Zeitschrift für Pädagogik* 6/2002, S. 938-958. Für einen Überblick zum Thema *„Jungen und Schule“*, der auf die Dimension des

Sozialverhaltens fokussiert, vgl. Astrid Kaiser (Hrsg.): *Koedukation und Jungen – Soziale Jungenförderung in der Schule*, Weinheim 1997/2005 (2. Aufl.).

<sup>7</sup> Vgl. Ursula Heß-Meining: „Geschlechterdifferenzen in der Bildungssituation von MigrantInnen, in: Iris Bed-narz-Braun und Ulrike Heß-Meining: *Migration, Ethnie und Geschlecht. Theorieansätze – Forschungsstand – Forschungsperspektiven*. Wiesbaden 2004, S. 133-174.

<sup>8</sup> Birgit Klein-Uerlings: *Vom Umgang mit Schwierigkeiten bei der Verankerung von Gender Mainstreaming*, in: *Schule im Gender Mainstream*, Landesinstitut für Schule/Qualitätsagentur NRW, [www.lfs.nrw.de/vero4525.htm](http://www.lfs.nrw.de/vero4525.htm) 2005, S. 223.

<sup>9</sup> Vgl. Birgit Palzkill und Heidi Scheffel: „Betroffenheit oder professionelle Distanz – Grundsätze zum Umgang mit dem Thema: Geschlechterbewusste Pädagogik in der Lehrerfortbildung“, in: *Schule im Gender Mainstream*, Landesinstitut für Schule/Qualitätsagentur NRW, [www.lfs.nrw.de/vero4525.htm](http://www.lfs.nrw.de/vero4525.htm) 2005, S. 220.

<sup>10</sup> Sigrid Metz-Göckel und Marion Kamphans: „Gender Mainstreaming und Geschlechterforschung – Ein erzwungener Dialog“, in: *Schule im Gender Mainstream. Denkstöße – Erfahrungen – Perspektiven*, Landesinstitut für Schule/Qualitätsagentur NRW, [www.lfs.nrw.de/vero4525.htm](http://www.lfs.nrw.de/vero4525.htm) 2005, S. 24.

<sup>11</sup> Zu den Mitgliedern der Arbeitsstelle gehören zur Zeit über 40 Personen aller Statusgruppen aus insgesamt 21 Instituten und Einrichtungen, die in vier Sektionen zu den interdisziplinären Forschungsfeldern Arbeit, Demokratie, Kultur und Natur/Wissenschaft sowie in projektbezogenen Arbeitsgruppen zusammenarbeiten.

Bereich „Schule, Geschlecht und Gesellschaft“, die von den Grundwissenschaften angeboten werden, sowie zwei Proseminare im Bereich der Fachwissenschaften und der Fachdidaktiken (entsprechend der Fächerkombination der LehramtskandidatInnen) umfasst. Das Gender-Modul ist (zunächst) als freiwilliges Zusatzangebot im Sinne einer Zusatzqualifikation konzipiert und wird mit einem Zertifikat abgeschlossen. Die hierfür notwendigen Prüfungsleistungen setzen sich kumulativ aus den Leistungsnachweisen der einzelnen Veranstaltungen sowie der Gender-Trainings zusammen.

### Fortbildung

Das geplante Fortbildungsprogramm schließt an das Ausbildungsmodul an, wobei die spezifischen Bedürfnisse und Voraussetzungen, die die LehrerInnen mitbringen, besonders zu berücksichtigen sind. Da „die Thematisierung der Geschlechterfrage identitätsnahe Bereiche berührt“<sup>8</sup> und Abwehrreaktionen auslösen kann, ist es wesentlich, dass Gender-Kompetenz als grundlegender Bestandteil pädagogischer Professionalität behandelt wird. Wie Erfahrungen aus der Fortbildungspraxis zeigen, ist es im Unterschied zur Ausbildungsphase sinnvoller, zunächst an der Vermittlung von Gender-Wissen als Grundlage für die vertiefende Bearbeitung spezifischer Problemfelder in Schule und Unterricht anzusetzen.<sup>9</sup> Der reflexive Umgang mit der eigenen Geschlechterrolle soll durch den Aufbau der Seminarthemen allmählich vorbereitet und erst am Ende des Fortbildungsprogramms mit einem Gender-Training abgeschlossen werden. Das gesamte Programm ist als Fortbildungsreihe geplant, die sich - analog zum Ausbildungsmodul - aus Angeboten der Grundwissenschaften, Fachwissenschaften und Fachdidaktiken zusammensetzt und mit einem Gender-Kompetenz-Zertifikat abgeschlossen wird.

### Forschung

Im Bereich Forschung ist erstens eine wissenschaftliche Begleitung der Fortbildungen geplant, die als „Austausch mit der Praxis – Voneinander lernen“ konzipiert ist. Ausgehend von der Feststellung, dass „Genderwissen nicht nur in der Wissenschaft hergestellt“<sup>10</sup> wird, sollen im Rahmen der kontinuierlichen Evaluation der Fortbildungen Fragestellungen aus der beruflichen Praxis festgehalten und in Kooperationsprojekten mit den beteiligten Schulen wissenschaftlich bearbeitet werden. In diesem Kontext sollen Möglichkeiten der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung von LehrerInnen eröffnet werden.

Zweitens ist der Aufbau eines interdisziplinären Forschungsschwerpunkts „Wissen, Bildung und Geschlecht“ unter dem Dach der Arbeitsstelle Gender Studies vorgesehen. Hierzu ist bereits eine Arbeitsgruppe eingerichtet worden, in der zur Zeit Forschungsprojekte zu den Themen „Geschlechtliche Codierung von Wissen – Lesesozialisation im internationalen Vergleich“, zur „Krise der Bildung als Krise der Männlichkeit“ sowie zur Frage der „Auswirkungen der Hochschulstrukturreform auf Frauen“ entwickelt werden. Mit dem Bereich Forschung soll das Themenfeld „Gender und Schule“ an der Giesener Hochschule etabliert und zugleich ein Beitrag zur Sicherung der Nachhaltigkeit des Aus- und Fortbildungsprogramms geleistet werden.

### Begleitende Vorträge, Workshops und Tagungen

Als Klammer für alle drei „Säulen“ des „Gießener Modells“ sind begleitende Vorträge, Workshops und Tagungen zu aktuellen Themen „Gender und Schule“ geplant, die sich an WissenschaftlerInnen, LehrerInnen und ReferendarInnen richten und explizit auch für Lehramtsstudierende geöffnet werden sollen. Die Teilnahme an diesen Veranstaltungen wird soll im Rahmen des Aus- und Fortbildungsmoduls angerechnet werden.

### 3. Institutionelle Anbindung

Die institutionelle Verankerung des „Gießener Modells“ basiert auf der interdisziplinären Vernetzung und Bündelung der bestehenden Aktivitäten innerhalb der Gießener Hochschule einerseits und der gezielten Einbindung externer WissenschaftlerInnen sowie der Kooperation mit vergleichbaren Einrichtungen und Projekten der Frauen- und Geschlechterforschung andererseits: Für die Durchführung des gesamten Programms sollen neben den Mitgliedern der Arbeitsstelle Gender Studies<sup>11</sup>, die bereits in der LehrerInnenausbildung engagiert sind, weitere WissenschaftlerInnen der Justus-Liebig-Universität einbezogen sowie externe WissenschaftlerInnen und PraktikerInnen, die im Bereich „Gender und Schule“ tätig sind, gewonnen werden. Zur Vernetzung des genderbezogenen Fortbildungsangebots ist eine enge Zusammenarbeit zwischen der Arbeitsstelle Gender Studies und den anderen hessischen Zentren im Rahmen der 2003 gegründeten „Konferenz der Zentren und Einrichtungen für Frauen und Geschlechterforschung an Hessischen Hochschulen (KonZen)“ geplant. Die Umsetzung des Aus- und Fortbildungsprogramms soll in Abstimmung mit dem „Zentrum für Lehrerbildung“ erfolgen, das im August 2005 an der Gießener Universität gegründet wurde. Aufgabe

dieses Zentrums ist - nach Abschluss der Evaluation der Modularisierung der Lehramtsstudiengänge - die Koordination der LehrerInnenausbildung und die Entwicklung von Fortbildungsangeboten, da in Hessen seit dem 1. Januar 2005 Fortbildungen für Lehrerinnen und Lehrer verpflichtend sind, die vorwiegend von den Hochschulen angeboten werden sollen.

Nach erfolgter Implementierung des „Gießener Modells“ wird Fokus der Arbeit im Ausbau und der Verstärkung des skizzierten Netzwerkes und der Koordination der Bereiche Aus- und Fortbildung sowie der Forschungsaktivitäten liegen. Für diese Aufgabe, die mit den vorhandenen personellen Kapazitäten der Arbeitsstelle Gender Studies allein nicht zu leisten ist, ist mittelfristig die Einrichtung einer zusätzlichen Koordinationsstelle erforderlich. Entscheidend für die Zukunft des „Gießener Modells“ wird der politische Wille der bildungs- und hochschulpolitischen AkteurInnen sein, ein Wille, der sich auch in der Bereitstellung von Ressourcen und dem Ausbau entsprechender Strukturen niederschlagen müsste.

# WORKSHOP: IMPLEMENTATION OF THE GENDER ASPECT IN TEACHER EDUCATION AND TRAINING.

Dr. Alida Bremer und Sabine Mehlmann

## Begrüßung

Guten Tag, wir begrüßen Sie zum Workshop *Implementation of the gender aspect in teacher education and training*.

## => Folie 1

## Vorstellung

Mein Name ist Sabine Mehlmann, neben mir sitzt Dr. Alida Bremer. Wir sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der Arbeitsstelle Gender Studies der Justus-Liebig-Universität in Gießen. Die Arbeitsstelle besteht seit Januar diesen Jahres und wird von der Politikwissenschaftlerin Prof. Dr. Barbara Holland-Cunz geleitet.

## Einleitung

Zu den Arbeitsschwerpunkten Arbeitsstelle *Gender Studies* gehört der Bereich „Gender und Schule“. In diesem Bereich wird ebenfalls seit Beginn dieses Jahres ein vom Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst gefördertes Projekt zum Thema „Gender-Kompetenz in der LehrerInnenausbildung“ durchgeführt.

Im Rahmen dieses Workshops möchten wir Ihnen zunächst unser Projekt vorstellen und im Anschluss daran mit Ihnen gemeinsam über Strategien und Probleme der Integration der Gender-Perspektive in die LehrerInnenbildung diskutieren.

Wenn wir im Folgenden von „LehrerInnen“ sprechen, ist sowohl die weiblich als auch die männliche Form gemeint, was im Deutschen mit einem großen „I“ gekennzeichnet wird.

Die Ergebnisse unseres Projekts, die wir Ihnen heute präsentieren möchten, dokumentieren einen laufenden Arbeitsprozess. Von dem Austausch mit Ihnen wünschen wir uns Impulse für die Weiterentwicklung unserer Überlegungen.

Für unseren Vortrag haben wir ca. 45 Min. geplant, weitere 45 Min. sind für die Diskussion vorgesehen.

Die Struktur unseres Vortrags sieht folgendermaßen aus:

## => Folie 2

### zur Vortragsstruktur

Projekt „Gender-Kompetenz in der Aus- und Fortbildung von LehrerInnen“

1. Problembeschreibung
2. Stand der Integration der Gender Perspektive in der LehrerInnenbildung
3. Ausgangssituation an der Giessener Hochschule
4. Konzeption des „Gießener Modells“
5. Stand der Umsetzung
6. Problemlagen bei der Umsetzung
7. Perspektiven

### Überleitung zum Beginn des Vortrags

Ziel unseres Projektes ist die Integration der Gender-Perspektive in die Aus- und Fortbildung von LehrerInnen am Hochschulstandort Gießen. Damit wollen wir unter Berücksichtigung der gegenwärtigen gleichstellungs-, bildungs- und hochschulpolitischen Debatten einen Beitrag zur Reform der LehrerInnenbildung leisten.

## => Folie 3

### > Problembeschreibung

Anknüpfungspunkt des Projekts sind die aktuellen empirischen Befunde zur Chancengleichheit in der Bildung sowie die Ergebnisse der feministischen Schul- und Bildungsforschung.

## => Folie 4

### > Bildung und Chancengleichheit - aktuelle bildungspolitische Debatten „nach PISA“

Die Befunde beider PISA-Studien haben das Problem der Chancengleichheit in der Bildung erneut in den Fokus gerückt. Bezogen auf den formalen Schulerfolg zeigt sich zwar, dass Mädchen die Schule mittlerweile schneller durchlaufen und bessere Abschlüsse erzielen als Jungen. Dem akuten Problem



„männlichen“ Schulversagens, das in Deutschland zu einer aufgeregten Debatte über eine Benachteiligung von Jungen, geführt hat, steht auf der anderen Seite der Befund gegenüber, dass Mädchen ihre umfangreicheren Bildungsanstrengungen nicht in entsprechende Berufs- und Einkommenschancen ummünzen können (vgl. Cornelißen 2004, 4)

Im Bereich der Kompetenz- und Interessensentwicklung verweisen die einschlägigen Studien, die die PISA-Ergebnisse bewerten, auf nach wie vor bestehende Unterschiede zwischen Mädchen und Jungen - zwar variierend im internationalen Vergleich, aber nahezu in allen Ländern von auffällender Signifikanz. Hier wird die Reproduktion eines „fächerspezifischen Geschlechterbias“ (Hoppe/Nyssen 2004, 233) sichtbar, der sich in entsprechenden fachbezogenen Selbstkonzepten und -einschätzungen niederschlägt.

Auf nationaler Ebene zeigen Längsschnittstudien, dass sich die nur geringen Kompetenzunterschiede in den Bereichen Lesen und Rechnen in der Grundschule im Verlauf der Schulzeit vertiefen und verfestigen. In der Sekundarstufe I verläuft – so Hoppe und Nyssen - die „Trennlinie der Geschlechter (...) zwischen den „weiblichen“ Domänen Sprache(n) und den „männlichen“ Domänen Mathematik und Naturwissenschaften“ (ebenda, 235), was sich wiederum in der Leistungskurswahl und der Wahl der Studiengänge widerspiegelt.

Auch der Bereich der beruflichen Bildung ist nach wie vor durch einen Geschlechterbias zuungunsten junger Frauen geprägt: Mehr als die Hälfte der jungen Frauen konzentrieren sich auf zehn sog. „Frauenberufe“ (wie Büro- und Einzelhandelskauffrau, Friseurin, Arzt- und Zahnarzthelferin etc.), die durch geringere Verdienstmöglichkeiten und Aufstiegschancen charakterisiert sind.

Gleichzeitig verweisen die aktuellen Studien auf notwendige Differenzierungen der Gender-Perspektive: Die PISA-Ergebnisse akzentuieren – insbesondere für den Bildungsstandort Deutschland – die zentrale Bedeutung sozialer und ethnischer Zugehörigkeit für Bildungsbeteiligung und -erfolg, die – sozusagen „quer“ zur Kategorie Geschlecht – die Gruppe der Mädchen und der Jungen in viele Gruppen mit sehr unterschiedlichen Bildungs- und Lebenschancen differenziert.

#### **=> Folie 5**

#### **> Ergebnisse feministischer (Schul-)Forschung**

Die Frauen- und Geschlechterforschung hat sich

unter dem Begriff der „heimlichen Lehrplans“ seit langem mit den subtilen Formen der Reproduktion von Geschlechterstereotypen und –ungleichheiten in der Schule auseinandergesetzt, die sich – entgegen dem offiziellen Anspruch der Gleichbehandlung beider Geschlechter – quasi „hinter dem Rücken“ der Beteiligten abspielen.

#### **> „heimlicher Lehrplan“**

Als wesentliche Aspekte des „heimlichen Lehrplans“ wurden insbesondere die Geschlechterhierarchie und –segregation in der Institution Schule, curriculare und didaktische Vorgaben, die Darstellung der Geschlechter in Schulbüchern sowie Interaktionsstrukturen zwischen LehrerInnen und SchülerInnen im Unterricht beleuchtet.

Mit Blick auf die skizzierten Unterschiede in der Kompetenz- und Interessensentwicklung wird die

#### **> zentrale Rolle geschlechterstereotyper Selbst- und Fremdzuschreibungen**

betont.

Für die generelle Entwicklung von Selbstvertrauen und Motivation, die als wichtigste Voraussetzung für den Lernerfolg und zusammen mit der Leistung als bestimmendes Moment für die Ausbildungs- und Berufswahl gelten (vgl. Hoppe/Nyssen 2004, 237), belegen empirische Studien seit Ende der 80er Jahre, dass Mädchen „ihre schulischen Leistungserfolge nicht in demselben Ausmaß wie Jungen in ihr Selbstbild integrieren (können)“ (Horstkemper 1987, 216 zit. i. Hoppe/Nyssen 2004, 236).

Bei der „Sexuierung von Fachinteressen“ (Cornelißen 2004, 13), die kulturell verankerten und sozialisatorisch vermittelten Vorstellungen „weiblicher“ und „männlicher“ Lebens- und Arbeitsbereiche folgt, wird den Erwartungen und Zuschreibungen der LehrerInnen eine große Bedeutung eingeräumt.

So wird z.B. die sich in der Sekundarstufe I abzeichnende Mathematikdistanz von Mädchen auch auf die Einschätzung der Lehrkräfte zurückgeführt, „dass von Mädchen in diesem Fach hohe Leistungen nicht zu erwarten seien.“ (Hoppe/Nyssen 2004, 237). Die geringere Selbsteinschätzung von Mädchen in „männlich“ konnotierten Lernbereichen wurde auch in Fällen, in denen keine geschlechtsspezifischen Leistungsunterschiede vorlagen, nachgewiesen. (vgl. Cornelißen 2004, 12 im Rekurs auf Stürzer 2003)

Geschlechtsbezogene Erwartungen und Zuschreibungen spiegeln sich ebenfalls in Einschätzungen

der Fähigkeiten der LehrerInnen selbst wieder, so dass Frauen häufig „weibliche“ und Männer „männliche“ Fächer unterrichten. Dies führt zu einer weiteren Verfestigung des fächerspezifischen Geschlechterbias und zu einer Beschränkung der Potenziale beider Geschlechter - allerdings mit unterschiedlichen beruflichen Folgen, da mathematisch-naturwissenschaftliche und technische Kompetenzen in unserer Gesellschaft gegenüber Lese- oder Sprachkompetenzen als höherwertig gelten.

In diesem Bereich werden zugleich Desiderate der Forschung festgestellt: Mit Blick auf den Nachholbedarf bzw. die „Defizite“ von Mädchen ist zwar eine Fülle von Untersuchungen für die „männlich“ kodierten Fächer Mathematik, Physik, Informatik, Chemie und Technik entstanden. Entsprechende Untersuchungen für die „weiblich“ kodierten Fächer Kunst, Pädagogik und Sprachen liegen jedoch noch nicht vor. Für die auffällige Lesedistanz (54,5%), aber auch für die Schulprobleme von Jungen besteht in Deutschland erheblicher Forschungsbedarf (vgl. Nyssen 2004, 401). Dies gilt ebenfalls für das Zusammenspiel von Geschlecht, ethnischer und sozialer Herkunft, ein Zusammenspiel, das sich wiederum in geschlechtsspezifischen Leistungs-niveaus niederschlägt (vgl. Cornelißen 2004, 8).

#### > Reflexive Koedukation als Konzept zur Herstellung von Chancengleichheit der Geschlechter in der Schule

Zu den grundlegenden Reformansätzen, die im Anschluss an die Kritik des „heimlichen Lehrplans“ entwickelt worden sind, gehört das von Hannelore Faulstich-Wieland eingeführte Konzept einer „reflexiven Koedukation“, das 1995 von der Bildungskommission Nordrhein-Westfalen als zukunftsweisender Ansatz zur Herstellung von Chancengleichheit der Geschlechter in der Schule vorgestellt wurde.

#### => Folie 6

##### > Ziele reflexiver Koedukation

„Reflexive Koedukation“ bezieht sich auf die „Wahrnehmung und Bearbeitung von Geschlechterstereotypen (...) in allen Fächern“ (Bildungskommission 1995, 131 zit. i. Nyssen 2004, 399). Sie zielt

1. auf eine Revision der Curricula, die die Erfahrungen, Interessen und Lebensperspektiven beider Geschlechter berücksichtigen und zugleich

unreflektierte geschlechtsbezogene Selbstkonzepte aufbrechen sollen sowie

2. auf die Bewusstmachung und den Abbau von Geschlechterstereotypisierungen auf Seiten der LehrerInnen, um
3. die Potenziale von Jungen und Mädchen in ihrer jeweiligen Individualität fördern zu können, ohne sie auf ihre Geschlechtszugehörigkeit zu reduzieren bzw. festzulegen.

#### => Folie 7

##### > Fazit

Obwohl die Befunde der beiden PISA-Studien unterstreichen, dass „Schule ihrem Auftrag einer bestmöglichen Förderung beider Geschlechter noch immer nicht gerecht wird“ (Hoppe/Nyssen 2004, 233), werden in gegenwärtigen bildungs- und schulpolitischen Reformdiskussionen kaum Bezüge zu den Ergebnissen und Ansätzen der Frauen- und Geschlechterforschung hergestellt. Elke Nyssen spricht daher von einer „Geschlechtsblindheit“ der aktuellen Debatten und stellt fest: „Trotz 25 Jahren geschlechtsbezogener Schulforschung [...] bleiben auch die „neuen“ Überlegungen zur Schul- und Unterrichtsreform weitgehend geschlechtsneutral. [...] Schule wird auch zu Beginn des 21. Jahrhunderts androzentrisch analysiert als geschlechtsneutrale Institution.“ (Nyssen 2004, 405)

Wir kommen zum Stand der Integration der Gender-Perspektive in der Aus- und Fortbildung von LehrerInnen.

#### => Folie 8

##### > Stand der Integration der Gender-Perspektive in die Aus- und Fortbildung von LehrerInnen

Im Bereich der Ausbildung von LehrerInnen sind in Deutschland die Universitäten zuständig; im Bereich der Fortbildung neben den Universitäten auch die Landesinstitute für Fortbildungen von LehrerInnen und andere Bildungsträger. Die laufende Hochschulstrukturreform beinhaltet u.a. die Perspektive einer engeren Bindung der Fortbildungen an die universitäre Forschung und Lehre. Unser Projekt knüpft an diese Entwicklung an.

## => Folie 9

### > Initiativen auf außeruniversitärer Ebene

Seit den 1980er Jahren wurden für Schulleitungen und LehrerInnen Fortbildungen von verschiedenen Trägern angeboten und vor allem weibliche Lehrkräfte organisierten sich in Netzwerken – etwa der *Arbeitsgemeinschaft „Frauen und Schule“*. Auch einige Landesministerien reagierten auf die avancierte feministische Forschung und auf die Aktivitäten solcher Netzwerke und gaben entsprechende Handreichungen heraus. Auch die GEW (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft) hat sich intensiv an Fortbildungen beteiligt. Als ein best practice Beispiel sei hier das nordrheinwestfälische Landesinstitut für Schule/Qualitätsagentur genannt. Das Institut hat Publikationen zu Themen *Koedukation in der Schule* und *Schule im Gender Mainstream* veröffentlicht und pflegt eine Internetseite ([www.learn-line.nrw.de](http://www.learn-line.nrw.de)), auf der auch das Thema Koedukation bearbeitet wird.

Im Land Hessen wurde Ende 2004 das Hessische Landesinstitut für Pädagogik (HeLP) nach sieben Jahren des Bestehens aufgelöst. Die Fortbildungen zur „Geschlechtersensiblen Pädagogik“ wurden von der Arbeitsstelle „Erziehung zur Gleichberechtigung im HeLP“, die von Pädagogischen Instituten in Frankfurt und in Starkenburg getragen wurden, durchgeführt. In Hessen ist außerdem die Initiative „Frauen und Schule Hessen e.V.“ tätig.

## => Folie 10

### > Integration der Gender-Perspektive in der Aus- und Fortbildung von LehrerInnen an den Universitäten

In der Institution Hochschule werden die Gender Studies erst allmählich Bestandteil universitärer Curricula. Sigrid Metz-Göckel zählt im Oktober 2004 folgende Studiengänge auf: 5 Magisterstudiengänge im Haupt- und Nebenfach, 3 MA-Studiengänge, 10 interdisziplinäre Studienschwerpunkte mit Zertifikatsabschlüssen, 1 Wahlfach Geschlechterforschung im erziehungswissenschaftlichen Hauptstudiengang und 1 Aufbaustudiengang (vgl. Metz-Göckel 2005) Lehramtsstudiengänge werden nicht explizit erwähnt.

Unseres Wissens bezieht zur Zeit nur das Dortmunder Modell ausdrücklich Lehramtsstudiengänge in das Akkreditierungsverfahren ein, in dem die

Gender-Perspektive als Qualitätskriterium behandelt wird.

Für die Lehramtsstudiengänge liegen keine systematischen und aktuellen Erhebungen vor. Biermann und Koch-Priewe (2004, 531) verweisen diesbezüglich lediglich auf eine Untersuchung von Liebsch (Liebsch 1995) Demnach lag im Jahr 1995 an ausgewählten Hochschulen „(...) das Angebot von universitären Lehrveranstaltungen zum Thema Geschlechterverhältnisse bei einem Anteil von 2 bis 6%, und in der Regel existierte für sie keine prüfungsrelevante Obligatorik.“ (Biermann/Koch-Priewe 2004, 531) In der erziehungswissenschaftlichen Ausbildung von LehrerInnen scheinen Gender Studies – wie Hannelore Faulstich-Wieland im Jahr 2003 (Stand 2002) nahelegt – nur in Ansätzen integriert zu sein - obwohl an 41 von insgesamt 320 Universitäten die Gender Studies in der einen oder anderen Weise in der Erziehungswissenschaft angeboten werden (vgl. Faulstich-Wieland 2003).

Alle Autorinnen machen jedoch keine Angaben zu den universitären Fortbildungen für LehrerInnen.

## => Folie 11

### > Hochschulstrukturreform und LehrerInnenbildung

Wir knüpfen mit unserem Projekt an drei Eckpfeilern der Hochschulstrukturreform an. Dabei sind wir daran interessiert, die Möglichkeiten der Umstrukturierung für die Implementation der Gender-Perspektive zu nutzen:

1. Durch die Modularisierung der Studiengänge ergeben sich Möglichkeiten, Inhalte der Gender Studies in die Module einzuführen.
2. Die HRK sieht in der stärkeren Vermittlung von inter- und transdisziplinären Fähigkeiten und Schlüsselqualifikationen eine Antwort der universitären Ausbildung auf schnelle Veränderungen in der Wissenschaft und sich auflösende berufliche Typisierungen. Die Gender-Kompetenz ist eine solche Schlüsselqualifikation.
3. Nach Meinung des Wissenschaftsrats, kann kein Studium mehr die notwendigen Kenntnisse für ein ganzes Berufsleben vermitteln. Deshalb sollen im Studium, vor allem in der Zeit bis zum ersten Abschluss, „grundlegende Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen“ vermittelt werden“. Das Konzept des „lebenslangen Lernens“



sehen wir als Möglichkeit zur Vernetzung der Aus- und Fortbildung sowie zur Interaktion beider Bildungssegmente mit der Forschung.

Das Abschlusscommuniqué der Berliner Konferenz der europäischen BildungsministerInnen von 2003 ermöglicht eine Berücksichtigung von Genderaspekten bei den Akkreditierungsverfahren für neue Studiengänge.

In Juni 2004 betonte die Bundeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten (BuKoF) in einem Positionspapier, dass die Berücksichtigung der Kategorie „Gender“ ein unverzichtbares Qualitätsmerkmal bei Planung, Entwicklung, Durchführung und Evaluation von Studiengängen sei. „Daraus folgt, dass die Akkreditierung von Studiengängen auf nationaler und europäischer Ebene durch die Einbeziehung von Gender-Expertise in den Verfahren flankiert werden muss.“ (Bologna Reader 2004, 43)

Bei der Tagung „Gender Mainstreaming und Studiengangsreform“, die in der Lutherstadt Wittenberg im Juli dieses Jahres stattgefunden hat, wurde jedoch zu diesen optimistisch eingeschätzten Potentialen der Reform auch deutliche Skepsis geäußert.

#### ⇒ Folie 12

##### > Fazit

- In der Ausbildungsphase für Lehrerinnen und Lehrer gibt es unzureichende Angebote an den Universitäten im Bereich Gender Studies. Den Angeboten fehlt es an Systematik und an verpflichtendem Charakter.
- Seit 25 Jahren werden Fortbildungen von verschiedenen Bildungsträgern und Initiativen angeboten, aber auch sie hatten keinen verpflichtenden Charakter. Unseres Wissens nach haben sich die Universitäten an Fortbildungen mit Genderinhalten für LehrerInnen kaum beteiligt.
- Zwischen der Ausbildung und der Fortbildung ist die Koordination nicht ausreichend, was sich im Zuge der Hochschulstrukturreform ändern sollte.

Doris Lemmermöhle hat gesagt, „dass eine auf Professionalität ausgerichtete Bildung von Lehrerinnen und Lehrern auf eine Auseinandersetzung mit den theoretischen Ansätzen und den empirischen Ergebnissen der Geschlechterforschung nur unter Preisgabe ihrer Wissenschaftlichkeit, die pädagogische Praxis nur unter Preisgabe des Demokratieanspruchs verzichten kann.“ (Lemmermöhle 2001, 324)

#### ⇒ Folie 13

##### > Ausgangssituation an der Giessener Hochschule

Von der allgemeinen Lage an den Hochschulen wenden wir uns nun der spezifischen Situation an der Giessener Hochschule zu, um die Ausgangsbedingungen für die Entwicklung unseres Projekts zu beschreiben.

##### > Stand der Institutionalisierung der Gender Studies

Zum Stand der Institutionalisierung von Gender Studies an der Universität Gießen ist festzuhalten, dass es mit der Professur von Barbara Holland-Cunz in der Politikwissenschaft nur eine Professur mit dem Schwerpunkt Frauenforschung gibt. Ein vergleichbarer Schwerpunkt in der Erziehungswissenschaft existiert nicht. Gleichzeitig dokumentieren die Frauenveranstaltungsverzeichnisse, (die seit 15 Jahren von der Frauenbeauftragten der JLU herausgegeben werden), ein kontinuierliches und breites Angebot im Bereich der Gender Studies in vielen Fächern.

Mit der Gründung der Arbeitsstelle Gender Studies zu Beginn dieses Jahres ist – zunächst für vier Jahre – ein institutioneller Rahmen geschaffen worden, der es ermöglicht, die bisherigen Aktivitäten in Forschung und Lehre stärker zu bündeln und auszubauen.

Ausgangspunkt für die Initiative im Bereich „Gender und Schule“ war zum einen der Umstand, dass die Mehrzahl der unter dem Dach der Arbeitsstelle versammelten WissenschaftlerInnen in der LehrerInnenausbildung aktiv sind. Zum anderen bilden die Lehramtsstudiengänge einen Schwerpunkt der Giessener Hochschule. Im Entwicklungsplan der Universität vom Juli 2004, wird „die Qualitätssicherung der Lehramtsstudiengänge durch eine bessere Koordination, eine klarere Struktur der Lehrerbildung und ein eindeutiges Studienprofil“ als eine zentrale Zielsetzung formuliert.

##### > Stand der Reform der LehrerInnenbildung

Die Universitäten in Hessen haben beschlossen, die Modularisierung der Lehramtsstudiengänge vorzunehmen. In Giessen werden erstmals zum WiSe 2005/06 modularisierte Lehramtsstudiengänge angeboten. An allen hessischen Universitäten sind Zentren für Lehrerbildung gegründet worden. Neben der Ausbildung gehören künftig auch Fortbildungen zu den Aufgaben der Universitäten, die zentral von einem Institut für Qualitätssicherung akkreditiert und evaluiert werden sollen.

Von den Ausgangsbedingungen kommen wir nun zur Konzeption unseres Modells.



## => Folie 14

### > Konzeption des „Gießener Modells“

Ziel unseres Projekts ist – wie eingangs gesagt – die systematische Integration der Gender-Perspektive in die LehrerInnenbildung, die ein Desiderat (nicht nur) an der Gießener Hochschule darstellt.

Eine solche systematische Integration erfordert zum einen die Implementierung genderbezogener grund- und fachwissenschaftlicher Lehrinhalte und –methoden in die verschiedenen Lehramtsstudiengänge sowie eine gezielte Sensibilisierung für die Genderproblematik. Diese Sensibilisierung muss - wie die feministische Schulforschung gezeigt hat - an den Wahrnehmungen, Einstellungen und Verhaltenserwartungen der (künftigen) Lehrenden als „unbewußtem“ Teil des „heimlichen Lehrplans“ ansetzen. Zum anderen ist eine stärkere Vernetzung der Bereiche Studium, Fortbildung und Forschung erforderlich, um eine kontinuierliche Reflexion und Weiterentwicklung professionellen Handelns zu ermöglichen. Durch den Wissenstransfer an der Schnittstelle genderbezogener (Schul-)Forschung und beruflicher Praxis können umgekehrt neue Impulse für die Forschung gewonnen werden.

Ausgehend von diesen Überlegungen haben wir ein Modell entwickelt, das sich aus drei Bausteinen: einem Ausbildungsmodul, Fortbildungsangeboten und einem Forschungsschwerpunkt zusammensetzt und von einem Veranstaltungsprogramm begleitet werden soll.

## => Folie 15

### > Gender-Kompetenz als Schlüsselqualifikation

#### > Definition

Ausgangspunkt für die Konzeption des Aus- und Fortbildungsprogramms ist die Definition von Gender-Kompetenz als Schlüsselqualifikation, die wir in Anschluss an Stambolis und Hering (2004, 11) als „Fähigkeit“ verstehen, „soziales Handeln und Verhalten jenseits geschlechtsspezifischer Muster und Tradierungen zu ermöglichen und zu einer geschlechtergerechten Gesellschaft beizutragen.“ Gender-Kompetenz „(...) bezieht sich auf die Auseinandersetzung mit und die Reflexion von „typisch männlichen“ und „typisch weiblichen“ Mustern und entsprechenden sozialen Positionierungen und soziokulturellen Prägungen.

In Bezug auf das Qualifikationsprofil haben wir folgende Dimensionen unterschieden

## => Folie 16

### > Dimensionen

Genderkompetenz setzt sich zusammen aus:

- Grundlagen- und Fachwissen aus der Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung über die soziokulturellen Konstruktionsmodi von Geschlecht und ihre Auswirkungen auf gesellschaftliche Strukturen, Institutionen und individuelles Handeln (Gender-Wissen)
- methodisch-didaktischen Kompetenzen im Hinblick auf die geschlechtergerechte Gestaltung von Lehr- und Lernprozessen (Handlungskompetenz)
- geschlechtsbezogene Selbstreflexität in der beruflichen Praxis (Sozial- und Selbstkompetenz)

Dabei soll die Verschränkung der Kategorie Geschlecht mit anderen Kategorie sozialer Ungleichheit wie Ethnie, soziale Herkunft und sexuelle Orientierung sowie das Problemfeld „Jungen und Schule“ besonders berücksichtigt werden.

Im Folgenden möchten wir Ihnen die einzelnen Bausteine unseres Modells erläutern:

## => Folie 17

### > Ausbildung

Unser Gender Modul ist als ein freiwilliges Zusatzangebot bzw. eine Zusatzqualifikation konzipiert.

Als wesentlicher Bestandteil des zweisemestrigen Moduls sind Gender-Trainings zur Sensibilisierung für geschlechtsbezogene und ethnische Zuschreibungen vorgesehen, für die bereits „felderfahrene“ Gender-TrainerInnen als KooperationspartnerInnen gewonnen werden konnten.

Gender-Trainings sollen als Blockveranstaltungen am Anfang und am Ende des Semesters veranstaltet werden, sie sind mit je 30 Stunden Präsenz ausgestattet (= 2 x 1 CP).

Das Modul setzt sich im ersten Semester schwerpunktmäßig aus Veranstaltungen in den grundwissenschaftlichen Fächern (Politikwissenschaft, Soziologie, Erziehungswissenschaft und Psychologie) zum Themenkomplex *Gender und Schule* zusammen. (=7 CP). Es werden Grundlagen, Methoden und Geschichte der feministischen Theorien, Methoden und Themen der feministischen Wissenschafts- und Bildungskritik, Gender und Schule in historischer Perspektive, „der heimliche Lehrplan“,

sowie Ansätze einer reflexiven Koedukation und interkulturelle Pädagogik besprochen.

Im zweiten Semester ist ein interdisziplinäres Aufbaumodul vorgesehen. Er setzt sich aus verschiedenen Veranstaltungen zusammen – aus einer vertiefenden Veranstaltung zum Themenkomplex „Schule, Geschlecht und Gesellschaft“, das von einer der Grundwissenschaften angeboten wird (= 3 CP) und aus je zwei Veranstaltungen (= je 3 CP) zu ausgewählten Themen fachwissenschaftlicher und fachdidaktischer Gender-Fragen (je nach Fächerwahl der LehramtskandidatInnen bzw. je nach ihren Interessen). An unserer Universität sind alle Lehrämter vertreten.

Eines der Kompetenzziele in den Veranstaltungen der Fachwissenschaften und Fachdidaktiken ist die Befähigung zur kritischen Analyse der vermeintlichen geschlechtlichen Neutralität der Fächer und zur Berücksichtigung der Geschlechterkonstruktion bei der Fächerwahl bzw. bei der Berufsorientierung der Schülerinnen und Schüler. Darüber hinaus sollen die Studierenden Theorien und Methoden der Gender Studies im jeweiligen Fach bzw. in der jeweiligen Fachdidaktik kennen lernen. Vor allem in den Fachdidaktiken werden auf Grundlage der feministischen Forschung Handlungsstrategien vermittelt, die die geschlechtsspezifischen Fächerkulturen abbauen können.

#### => Folie 18

##### > Fortbildung - Ziele

Die Vermittlung von Grundlagen- und Fachwissen aus den grund- und fachwissenschaftlichen *Gender Studies* sowie von Handlungs-, Sozial- und Selbstkompetenz wird auch in den Modulen der Fortbildungen zum Ziel.

In den Fortbildungsmodulen werden sowohl die Ergebnisse neuester Forschung zur reflexiven Koedukation, zu gendersensitiven Fachdidaktiken, wie auch zum Stand der Geschlechterforschung in den jeweiligen Unterrichtsfächern vermittelt.

Parallel dazu soll reflektiert werden, inwieweit die Maßnahmen, die auf Zweigeschlechtlichkeit bauen, Stereotype eher festigen, und welche Wege es gibt, diesen Stereotypen zu entgehen. Zur Reflexion des „heimlichen Lehrplans“ werden als Modulelement Gender-Trainings angeboten.

#### => Folie 19

##### > Fortbildung - Organisationsstruktur

Für die Fortbildungen ist eine Koordinationsstelle bei der Arbeitsstelle Gender Studies geplant. Diese hätte die Aufgabe, in der Kommunikation mit den Schulen Interessen zu erkunden, Planung vorzunehmen und ExpertInnen innerhalb und außerhalb der Universität zu gewinnen, die die jeweiligen Modulelemente vorbereiten würden. Außerdem soll die Koordinationsstelle in Absprache mit den entsprechenden Einrichtungen der Universität E-Learning-Projekte anregen.

Die Fortbildungen können sich aus ein- und mehrtägigen Fortbildungsveranstaltungen wie auch aus zusammenhängenden Fortbildungsreihen zusammensetzen. Wir planen Modulelemente so, dass sie unabhängig von der Gesamtkonzeption des Gender-Kompetenz-Moduls wählbar sind und eventuell als Teil anderer Module angerechnet werden können. So wäre z.B. eine Veranstaltung zur reflexiven Koedukation in der Didaktik der Physik auch in einem Physik-Fortbildungsmodul anrechenbar.

Für ein Gender-Kompetenz-Zertifikat sind Fortbildungsreihen geplant, da dieses Zertifikat parallel zum Ausbildungsmodul ein Fortbildungsmodul aus Elementen der Grundwissenschaften, Fachwissenschaften und Fachdidaktiken und Gender-Trainings vorsieht.

Im Unterschied zum Ausbildungsmodul sollen die Gender-Trainings nicht am Anfang der Fortbildungsmaßnahme stehen. Damit wird betont, dass die Gender-Kompetenz kein persönliches Interesse, sondern ein Teil der pädagogischen Professionalität ist.

#### => Folie 20

##### > Fortbildung – Ort der Interaktion zwischen Wissenschaft und Praxis

In unserem Modell werden Fortbildungen zur Stätte des Dialogs zwischen den Anbietern und Abnehmern der Fortbildungsangebote, da die letzteren wertvolles Wissen aus ihrer Praxis mit sich bringen und einen Raum bekommen sollen, dieses Wissen weiter zu geben und zu reflektieren. LehrerInnen, die an wissenschaftlicher Weiterbildung interessiert sind, werden für Promotionsprojekte gewonnen.

Die Beteiligung an den Umfragen der Forschenden seitens der Universität (Interviews, Erhebungen, gemeinsame Gestaltung von Unterrichtsstunden, mündliche oder schriftliche Darlegung von Fallbeispielen und ihre Analyse) bzw. Kooperationen mit den Schulen bei den Forschungsprojekten sollen besonders bewertet werden. Für die Bewertung (Zahl der Creditpoints) sollen Modalitäten mit dem Institut für Qualitätssicherung besprochen werden.

Für die Fortbildungsplanung und für die Zusammenarbeit zwischen LehrerInnen und WissenschaftlerInnen der Universität soll die Software GrafStat, die für diese Zwecke an der Universität Münster entwickelt wurde, angewandt werden ([www.grafstat.de](http://www.grafstat.de)). Das ist ein Programm für die Planung, Durchführung, Auswertung und Präsentation von Befragungen und kann beispielsweise für die Evaluation von Fortbildungsveranstaltungen eingesetzt werden.

#### => Folie 21

##### > Forschung

Die dritte „Säule“ unseres Modells ist der Bereich Forschung. Zur Sicherung der Nachhaltigkeit eines Schwerpunkts „Gender und Schule“ sowohl in unserer Arbeitsstelle wie auch an der Universität ist es notwendig, Forschungsprojekte ins Leben zu rufen, WissenschaftlerInnen um sie versammeln, die den Austausch mit der Praxis suchen und die bereit sind, ihre Forschungsergebnisse wiederum in die Aus- und Fortbildung von LehrerInnen einzubringen.

Der Bereich Forschung umfasst zwei Dimensionen: Erstens eine

##### > Begleitende Forschung mit dem Schwerpunkt „Austausch mit der Praxis – Voneinander lernen“

Ausgehend von der Feststellung, dass „Genderwissen nicht nur in der Wissenschaft hergestellt“ (Metz-Göckel/Kamphans 2005) wird, zielt die begleitende Forschung im Bereich der Fortbildung auf den Aufbau einer Interaktion zwischen Universität und Schule, die dem Wissenstransfer an der Schnittstelle genderbezogener (Schul-)Forschung und schulischer Praxis dienen soll.

Dieser Transfer ist als wechselseitiger Austausch konzipiert: Unter dem Gesichtspunkt der Professionalisierung der LehrerInnen geht es dabei um die kritische Reflexion beruflichen Handelns und die Bearbeitung aktueller Problemfelder in Schule und Unterricht. Umgekehrt können aus der wissen-

schaftlichen Begleitung dieses Prozesses Impulse für neue Forschungsfragen hervorgehen.

Die zweite Dimension des Forschungsbereichs fokussiert auf den

##### > Aufbau eines Forschungsschwerpunkts zum Themenfeld „Wissen, Bildung, Geschlecht“

Um unser Modell an der Hochschule zu etablieren und längerfristig zu verankern, hat die Arbeitsstelle Gender Studies eine Arbeitsgruppe zum Themenfeld „Wissen, Bildung und Geschlecht“ eingerichtet, in der derzeit Projekte zu den Themen „Geschlechtliche Codierung des Lesens“, zur „Krise der Bildung als Krise der Männlichkeit“ sowie zur Frage der „Auswirkungen der Hochschulstrukturreform auf Frauen“ entwickelt werden.

##### > Vorträge, Workshops, Tagungen

Als Klammer für alle drei „Säulen“ unseres Modells sind begleitende Workshops und Tagungen zu aktuellen Themen im Bereich Gender & Schule vorgesehen, die sich an WissenschaftlerInnen, LehrerInnen und ReferendarInnen richten und explizit auch für Lehramtstudierende geöffnet werden sollen.

#### => Folie 22

##### > Institutionelle Anbindung des „Gießener Modells“

Da die Arbeitsstelle Gender Studies selbst nur mit einer wissenschaftlichen Mitarbeiterinnenstelle und einer wissenschaftlichen Hilfskraft ausgestattet ist und in begrenztem Ausmaß über eigene Lehrkapazitäten verfügt, basiert die Verankerung unseres Modells auf der interdisziplinären Vernetzung und Bündelung der bestehenden Aktivitäten innerhalb der Gießener Hochschule einerseits und der gezielten Einbindung externer WissenschaftlerInnen sowie der Kooperation mit vergleichbaren Einrichtungen und Projekten andererseits.

Die Implementierung des Aus- und Fortbildungsangebots soll in Abstimmung mit dem „Zentrum für Lehrerbildung“ erfolgen, das im August 2005 an der Gießener Universität gegründet wurde.

Nach erfolgter Implementierung unseres Modells werden die zentralen Aufgaben der Arbeitsstelle im Ausbau und der Verstärkung des Netzwerkes und der Koordination der Bereiche Aus- und Fortbildung sowie der Forschungsaktivitäten liegen.

## => Folie 23

### > Stand der Umsetzung

Von der Konzeption kommen wir nun zum Stand der Umsetzung des geplanten Modells.

- Die Entwicklung des Gender-Moduls in der Ausbildung und des Fortbildungsprogramms sind abgeschlossen. Für beide Teile des Programms steht eine Akkreditierung noch bevor.
- Das Zentrum für Lehrerbildung hat Interesse an dem Ausbildungsmodul angemeldet und gleichzeitig auf mögliche Probleme der Umsetzung vor allem im Bereich der Fachwissenschaften und Fachdidaktiken hingewiesen. In diesem Zusammenhang wurde (analog zum Dortmunder Modell) vorgeschlagen, die Berücksichtigung von Erkenntnissen der Genderforschung als Qualitätskriterium bei der Akkreditierung der Module einzubeziehen. Darüber hinaus ist auf Initiative der Frauenbeauftragten Gender-Kompetenz in die Aktualisierung der Zielvereinbarungen zwischen der JLU und dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst als Schlüsselqualifikation aufgenommen.
- Deutliches Interesse wurde ebenfalls an den Fortbildungsmodulen formuliert. Im November dieses Jahres soll das geplante Fortbildungsprogramm auf den Fachtagen der Universität, die der Vernetzung zwischen Hochschule und Schulen dienen, vorgestellt werden.
- Bereits jetzt ist abzusehen, dass die Koordination und Durchführung (inkl. Evaluation) des Fortbildungsprogramms zusätzlicher personeller Ressourcen bedarf. Aktuell wird diesbezüglich die Möglichkeit der Finanzierung einer zusätzlichen Stelle durch die Einwerbung weiterer Drittmittel geprüft.
- Im Bereich Forschung wird die Antragstellung des Forschungsverbands „Wissen, Bildung und Geschlecht“ vorbereitet.
- Im Zusammenhang mit der für das Jahr 2006 vorgesehenen Implementierungsphase ist eine Tagung zum Thema „Gender in der Aus- und Fortbildung von LehrerInnen“ geplant.

## => Folie 24

### > Problemlagen bei der Umsetzung

Bei der Umsetzung des geplanten Gender-Kompetenz-Programms zeichnen sich – trotz positiver Resonanz auf unser Projekt – gleichzeitig eine Reihe von Problemlagen ab. Diese Problemlagen, die

insbesondere die Frage einer dauerhaften Verankerung des „Gießener Modells“ berühren, sind zwar auf die spezifische Situation an der JLU bezogen. Sie verweisen darüber hinaus jedoch auf allgemeine Schwierigkeiten, die mit dem prekären Stand der Institutionalisierung der Gender Studies einerseits und den Hochschulreformprozess andererseits zusammen hängen.

### > Problem mangelnder Ressourcen und Anerkennungsstrukturen der Gender Studies

Bei der Planung des Aus- und Fortbildungsangebots stellt sich das Problem der Kapazitäten. Gender Studies sind insbesondere auf der Ebene der Professuren zu wenig verankert, wobei die Situation in Gießen mit nur einer Gender-Professur im Vergleich zu anderen hessischen Hochschulen besonders prekär ist. Das Lehrangebot im Bereich der Gender Studies ist für die meisten Hochschullehrerinnen eine freiwillige „Zusatzaufgabe“, die nicht explizit auf das Lehrdeputat angerechnet wird. Die in der Arbeitsstelle engagierten Kolleginnen kommen zudem mehrheitlich aus dem Mittelbau, so dass eine Kontinuität bzw. Verstetigung des geplanten Lehrangebots nicht gesichert ist. Darüber hinaus ist zwischen Ministerium und Hochschulen noch ungeklärt, wie, von wem und mit welchen finanziellen Ressourcen die neue Aufgabe der Fortbildungen an den Universitäten realisiert werden kann.

## => Folie 25

### > Problemlagen im Kontext der Hochschulreform

Bereits in der Planungsphase wurde deutlich, dass sich das Ressourcen- und Anerkennungsproblem der Gender Studies im Zuge der Hochschulreform eher zuzuspitzen droht. Die Modularisierung der Studiengänge ist mit einer „stärkere(n) Bindung der Lehrkapazitäten in den Pflichtbereichen und mit einem Anstieg der Prüfungsbelastungen“ (Pache 2005, 66) verbunden, wodurch das Problem der Kapazitäten verstärkt wird.

Auf der Ebene der Studieninhalte spiegelt sich das Anerkennungsproblem wider bzw. verschärft sich weiter. Die Neustrukturierung der Studiengänge ist mit Macht-, Definitions- und Verteilungskämpfen in den Fächern verbunden. Angesichts der Aufgabe der Festlegung verbindlicher Curricula und der geforderten Konzentration auf Kernaufgaben zeichnet sich, wie Ilona Pache (2005, 66) feststellt, eine Tendenz zur „Retraditionalisierung“ der Fächer ab. Gender Studies werden häufig nicht zum „eigentlichen“ Fachkern gerechnet, sondern als „Zusatz“ oder „Ausdifferenzierung“ der jeweiligen Fachge-

bierte definiert, deren Bearbeitung jedoch nicht verbindlich ist. Darüber hinaus scheint sich im Prozess der Modularisierung statt der proklamierten Interdisziplinarität eher die Disziplinorientierung zu verstärken (vgl. Metz-Göckel 2005, 50).

Andererseits eröffnet der Reformprozess, wie aktuell die Beispiele der Universitäten Siegen, Bochum und Dortmund zeigen, auch die Chance einer „Modernisierung“ von Studieninhalten durch die Integration von Gender Modulen bzw. Studiengängen in die neue BA/MA-Struktur. Insgesamt deutet sich jedoch an, dass die Lehramtsstudiengänge kaum berücksichtigt werden.

Für die Zukunft unseres Modells wird entscheidend sein, ob und inwieweit die Gießener Universität bzw. die entsprechenden Gremien die Integration der Gender-Perspektive in die Aus- und Fortbildung von LehrerInnen als hochschulpolitische Zielsetzung verankert und als Profilierung des Hochschulstandorts Gießen nutzen will. Dies müsste sich allerdings auch in der Bereitstellung von Ressourcen bzw. dem Ausbau entsprechender Strukturen niederschlagen.

#### **=> Folie 26**

##### **> Perspektiven**

Um die Verfestigung unseres Modells über eine bloße „Erprobungsphase“ hinaus zu sichern, sind u. E. mittelfristig zwei zentrale „strukturelle“ Maßnahmen notwendig:

- In den Bereichen Ausbildung und Forschung ist die Einrichtung einer Professur in der Erziehungswissenschaft mit einer „Gender“-Denomination notwendig
- Im Bereich der Fortbildung ist die zusätzliche Einrichtung einer Koordinationsstelle als Teil der Arbeitsstelle Gender Studies künftig unabdingbar.

#### **=> Folie 27**

##### **> Danke**

Wir bedanken uns für Ihre Aufmerksamkeit.

# WORKSHOP: IMPLEMENTATION OF THE GENDER ASPECT IN TEACHER EDUCATION AND TRAINING

Dr. Alida Bremer  
Sabine Mehlmann


 **Arbeitsstelle Gender Studies**  
an der Justus-Liebig-Universität Gießen  
Workshop: Implementation of the gender aspect in teacher education and training

Dr. Alida Bremer  
Sabine Mehlmann

[www.uni-giessen.de/genderstudies](http://www.uni-giessen.de/genderstudies)

1

Zurück zur ersten Seite 

 **Arbeitsstelle Gender Studies**  
an der Justus-Liebig-Universität Gießen  
Workshop: Implementation of the gender aspect in teacher education and training


**Projekt „Gender Kompetenz in der Aus- und Fortbildung von Lehrerinnen und Lehrern“**


**Struktur des Vortrags**

1. Problembeschreibung
2. Stand der Integration der Gender-Perspektive in der LehrerInnenbildung
3. Ausgangssituation an der Giessener Hochschule
4. Konzeption des „Giessener Modells“
5. Stand der Umsetzung
6. Problemlagen bei der Umsetzung
7. Perspektiven

Dauer des Vortrags: 45 Minuten  
Dauer des Workshops: 90 Minuten

2


Zurück zur ersten Seite 


 **Arbeitsstelle Gender Studies**  
an der Justus-Liebig-Universität Gießen  
Workshop: Implementation of the gender aspect in teacher education and training

**1. Problembeschreibung**

- Bildung und Chancengleichheit
- Ergebnisse feministischer (Schul-)Forschung
- Fazit

3


Zurück zur ersten Seite 


 **Arbeitsstelle Gender Studies**  
an der Justus-Liebig-Universität Gießen  
Workshop: Implementation of the gender aspect in teacher education and training

1. Problembeschreibung

- Bildung und Chancengleichheit - Aktuelle bildungspolitische Debatten „nach PISA“
  - Mädchen durchlaufen die Schule schneller und erzielen bessere Abschlüsse als Jungen. Auf der Seite der Jungen zeichnet sich das Problem ‚männlichen Schulversagens‘ ab
  - Die Selbstkonzepte der SchülerInnen sind geschlechtlich kodiert und spiegeln sich - nach wie vor - in einer geschlechtstypischen Interessens- und Kompetenzentwicklung wieder
  - Dies schlägt sich in ungleichen Ausbildungs- und Berufschancen zuungunsten von Mädchen nieder
  - Soziale und ethnische Zugehörigkeit sind - quer zur Kategorie Geschlecht - entscheidend für den formalen Schulerfolg

4


Zurück zur ersten Seite 


 **Arbeitsstelle Gender Studies**  
an der Justus-Liebig-Universität Gießen  
Workshop: Implementation of the gender aspect in teacher education and training

1. Problembeschreibung

- Ergebnisse feministischer (Schul-)Forschung
  - Aufdeckung des ‚heimlichen Lehrplans‘ : Unter dem offiziellen Anspruch der Gleichbehandlung der Geschlechter in der Schule wird die gesellschaftliche Geschlechterhierarchie reproduziert
  - Zentrale Rolle geschlechterstereotyper Selbst- und Fremdzuschreibungen
  - „Reflexive Koedukation“ als Konzept zur Herstellung von Chancengleichheit der Geschlechter in der Schule

5

Zurück zur ersten Seite 


 **Arbeitsstelle Gender Studies**  
an der Justus-Liebig-Universität Gießen  
Workshop: Implementation of the gender aspect in teacher education and training

1. Problembeschreibung

Ziele „reflexiver Koedukation“

- „Wahrnehmung und Bearbeitung von Geschlechterstereotypen [...] in allen Fächern“ (Bildungskommission NRW 1995)
- Revision der Curricula, so dass diese den Erfahrungen, Interessen und Lebensperspektiven beider Geschlechter entsprechen und unreflektierte geschlechterorientierte Selbstkonzepte aufbrechen
- Bewusstmachung und Abbau von Geschlechterstereotypisierungen auf Seiten der LehrerInnen
- Förderung der Potenziale von Jungen und Mädchen in ihrer jeweiligen Individualität, ohne sie auf ihre Geschlechtszugehörigkeit zu reduzieren bzw. festzulegen

6

Zurück zur ersten Seite 





• Fazit

„Geschlechtsblindheit“ der aktuellen Debatten - Schule wird immer noch „androzentrisch als geschlechtsneutrale Institution analysiert“ (Nysse 2003)

7

Zurück zur ersten Seite



2. Stand der Integration der Gender-Perspektive in der LehrerInnenbildung

- Initiativen auf außeruniversitärer Ebene
- Integration der Gender-Perspektive in der LehrerInnenbildung an den Universitäten
- Hochschulstrukturreform und LehrerInnenbildung
- Fazit

8

Zurück zur ersten Seite



• Initiativen auf außeruniversitärer Ebene

- Seit 1980 Jahren werden Fortbildungen für Schulleitungen und Lehrerinnen und Lehrer organisiert
- Lehrerinnen organisieren sich in Netzwerken
- Gender-Mainstreaming wird als verbindliches Konzept auch für die Institution Schule definiert
- Best practice: [www.learn-line.nrw.de](http://www.learn-line.nrw.de)
- In Hessen: „Erziehung zur Gleichberechtigung im HeLP“ bis Ende 2004

9

Zurück zur ersten Seite



• Integration der Gender-Perspektive in der Aus- und Fortbildung von Lehrerinnen und Lehrern an den Universitäten

- Lehrstühle mit einer Gender-Denomination werden seit den 1980er Jahren eingeführt
- Im Jahr 1995 liegt das Angebot von universitären Lehrveranstaltungen zum Thema Geschlechterverhältnisse im Ausbildungsbereich bei einem Anteil von 2 bis 6% (Liebsch 1995). Im *Handbuch* (Glaser/Klika/Prengel 2004) werden keine Angaben zu den universitären Fortbildungen gemacht.
- Hannelore Faulstich-Wieland untersucht 2002 die Integration der Gender Studies in den erziehungswissenschaftlichen Studien und stellt fest, dass es nach wie vor wenige institutionalisierte Studiengänge gibt; über Fortbildungen macht auch sie keine Angaben.

Zurück zur ersten Seite



• Hochschulstrukturreform und LehrerInnenbildung

- Modularisierung der Lehramtsstudiengänge - Inhalte der Gender Studies in die Module einführen
- Konzept der Schlüsselqualifikationen - Gender-Kompetenz als Schlüsselkompetenz
- Konzept des „lebenslangen Lernens“ - Vernetzung von Aus- und Fortbildung und Interaktion der beiden Bildungssegmente mit der Forschung

11

Zurück zur ersten Seite



• Fazit

- Den Angeboten im Ausbildungsbereich fehlt es bei der Integration in die Lehramtsstudien an Systematik und verpflichtendem Charakter
- Fortbildungen mit einer Gender-Perspektive werden seit den 1980er Jahren vielfältig angeboten, aber kaum an der Hochschule
- Ausbildung und Fortbildung waren daher unzureichend aufeinander bezogen
- Im Prozess der Modularisierung und Akkreditierung werden die Ergebnisse der Gender Studies nur wenig berücksichtigt (BuKoF)

12

Zurück zur ersten Seite







### 3. Ausgangssituation an der Giessener Hochschule

- Stand der Institutionalisierung der Gender Studies
  - Prof. Dr. Barbara Holland-Cunz als einzige Professorin mit einer Gender-Denomination
  - Frauenvorlesungsverzeichnisse dokumentieren ein breites Angebot in vielen Fächern
  - Die Arbeitsstelle Gender Studies ermöglicht den Ausbau von bisherigen Aktivitäten in Forschung und Lehre
- Stand der Reform der LehrerInnenbildung
  - Modularisierte Lehramtsstudiengänge ab Wintersemester 2005/06
  - Zentrum für Lehrerbildung seit Ende August 2005 für die Aus- und Fortbildung verantwortlich

[Zurück zur ersten Seite](#)



### 4. Konzeption des „Giessener Modells“

- Ziele und Aufgaben
  - Integration der Gender-Perspektive in die LehrerInnenbildung an der JLU Giessen
  - Entwicklung und Koordination eines Programms für Gender-Kompetenz in der Aus- und Fortbildung von LehrerInnen
  - Wissenstransfer an der Schnittstelle genderbezogener (Schul-)Forschung und beruflicher Praxis
- Bausteine
  - Interdisziplinäres Gender-Modul in der Ausbildung
  - Fortbildungsangebote für Lehrerinnen und Lehrer
  - Forschung
  - Begleitende Vortragsreihen, Workshops und Tagungen

[Zurück zur ersten Seite](#)



4. Konzeption des „Giessener Modells“

### Gender-Kompetenz als Schlüsselqualifikation

- Definition
 

„Fähigkeit, soziales Handeln und Verhalten jenseits geschlechtsspezifischer Muster und Tradierungen zu ermöglichen und zu einer geschlechtergerechten Gesellschaft beizutragen. Sie bezieht sich auf die Auseinandersetzung mit und die Reflexion von ‚typisch männlichen‘ und ‚typisch weiblichen‘ Mustern und entsprechenden sozialen Positionierungen und sozio-kulturellen Prägungen.“ (Stambolis/Hering 2004)

15

[Zurück zur ersten Seite](#)



4. Konzeption des „Giessener Modells“

- Dimensionen
  - Grundlagen- und Fachwissen aus der Frauen, Männer- und Geschlechterforschung über die gesellschaftliche Konstruktion von Geschlecht und Geschlechterverhältnissen
  - Methodisch-didaktische Kompetenzen in Bezug auf eine geschlechtergerechte Gestaltung von Lehr- und Lernprozessen
  - geschlechtsbezogene Selbstreflexivität in der beruflichen Praxis

16

[Zurück zur ersten Seite](#)



4. Konzeption des „Giessener Modells“

- Ausbildung
 

Zweisemestriges Gender-Kompetenz-Modul als freiwilliges Zusatzangebot mit einem Abschlusszertifikat

  - **Grundmodul (1. Semester)**
    - Gender Training am Anfang und am Ende des Semesters
    - Veranstaltungen in grundwissenschaftlichen Fächern (Erziehungswissenschaft, Psychologie, Soziologie, Politikwissenschaft) zum Themenkomplex *feministische Theorie, feministische Wissenschafts- und Bildungskritik, reflexive Koedukation, interkulturelle Pädagogik*
  - **Interdisziplinäres Aufbaumodul (2. Semester)**
    - Vertiefendes Proseminar zum Themenkomplex *Schule, Geschlecht und Gesellschaft* (Grundwissenschaften)
    - Eine Veranstaltung aus den Fachwissenschaften – Theorien und Methoden der Gender Studies im jeweiligen Fach
    - Eine Veranstaltung aus den Fachdidaktiken – didaktische Konzepte zur Überwindung von *geschlechterspezifischen Fachkulturen*

[Zurück zur ersten Seite](#)



4. Konzeption des „Giessener Modells“

- Fortbildung - Ziele
  - Vermittlung der aktuellen Forschung zur reflexiven Koedukation
  - Vermittlung der aktuellen Forschung zu gendersensitiven Fachdidaktiken
  - Vermittlung der aktuellen Forschung zum Stand der Gender Studies in den Unterrichtsfächern
  - Gender-Trainings zur Reflexion des „heimlichen Lehrplans“

18

[Zurück zur ersten Seite](#)





- Fortbildung - Organisationsstruktur
  - Koordinationsstelle erkundet Interessen bei den Schulen, entwickelt Curricula und gewinnt ExpertInnen (Netzwerkbildung)
  - Theorie und Methodenvermittlung durch E-Learning
  - Modulelemente unabhängig vom Gesamtmodul wählbar
  - Gender-Kompetenz-Zertifikat nur für Module aus Grund- und Fachwissenschaften und Fachdidaktiken mit zusätzlichen Gender-Trainings

19

Zurück zur ersten Seite



- Fortbildung - Ort der Interaktion zwischen Praxis und Wissenschaft
  - Impulse für die Forschung
  - Kooperationsprojekte mit Schulen - Möglichkeiten der wissenschaftlichen Weiterbildung der LehrerInnen (Promotion)
  - Anrechnung der Leistungen aus Kooperationsprojekten
  - Evaluation (z.B. mit der Software GrafStat – [www.grafstat.de](http://www.grafstat.de))

20

Zurück zur ersten Seite



- Forschung
  - Sicherung der Nachhaltigkeit des Aus- und Fortbildungsprogramms
  - Wissenstransfer an der Schnittstelle genderbezogener (Schul-)Forschung und schulischer Praxis
  - Begleitende Forschung: „Austausch mit der Praxis – Voneinander lernen“
    - Kritische Reflexion beruflichen Handelns und Bearbeitung aktueller Problemfelder in Schule und Unterricht
    - wissenschaftliche Begleitung der Praxis bringt neue Impulse für die Forschung hervor
  - Forschungsschwerpunkt „Wissen, Bildung, Geschlecht“
    - Geschlechtliche Kodierung von Wissen – Lesesozialisation im internationalen Vergleich
    - Krise der Bildung als Krise der Männlichkeit
    - Auswirkungen der Hochschulstrukturreform auf Frauen
  - Begleitende Vorträge, Workshops, Tagungen

Zurück zur ersten Seite



### Institutionelle Anbindung des „Giessener Modells“

- Interdisziplinäre Vernetzung und Bündelung der bestehenden Aktivitäten
- Einbindung externer WissenschaftlerInnen und PraktikerInnen
- Kooperationen mit vergleichbaren Einrichtungen und Projekten
- Implementierung des Aus- und Fortbildungsprogramms in Abstimmung mit dem „Zentrum für Lehrerbildung“ (gegründet Ende August 2005)

22

Zurück zur ersten Seite



## 5. Stand der Umsetzung

- Die Akkreditierung der Aus- und Fortbildungsprogramme steht bevor
- Das Zentrum für Lehrerbildung hat Interesse an dem Ausbildungsmodul angemeldet und auf mögliche Probleme im Bereich der Fachwissenschaften und -didaktiken hingewiesen
- Vorschlag: Berücksichtigung von Erkenntnissen der Genderforschung als Qualitätskriterium bei der Akkreditierung der Module der Fachwissenschaften und Fachdidaktiken
- In die Zielvereinbarung zwischen der JLU und dem Hessischem Ministerium für Wissenschaft und Kunst wurde Gender-Kompetenz als Schlüsselqualifikation aufgenommen
- Interesse des Zentrums für Lehrerbildung an den Fortbildungsmodulen
- Bedarf an zusätzlichen personellen Ressourcen im Fortbildungsbereich
- Beantragung eines Forschungsverbunds „Wissen, Bildung, Geschlecht“
- Tagung „Gender in der Aus- und Fortbildung von Lehrerinnen und Lehrern“ für das Jahr 2006 geplant

Zurück zur ersten Seite



## 6. Problemlagen bei der Umsetzung

- Problem mangelnder Ressourcen und Anerkennungsstrukturen der Gender Studies
  - Die Kontinuität und Verstetigung des Angebots in der Aus- und Fortbildung ist noch nicht gesichert
  - Die Finanzierung der Fortbildungsprogramme an den Universitäten ist ungeklärt

24

Zurück zur ersten Seite





- Problemlagen im Kontext der Hochschulreform
  - Zuspitzung des Ressourcenproblems: Die Modularisierung ist mit einer stärkeren Bindung der Lehrkapazitäten in den Pflichtbereichen und höheren Prüfungsbelastungen verbunden
  - Zuspitzung des Anerkennungsproblems: Die Neustrukturierung der Studieninhalte ist mit Macht-, Definitions- und Verteilungskämpfen verbunden (Tendenz zur „Retraditionalisierung“ der Fächer)
  - Die Modularisierung scheint die Disziplinorientierung und nicht die Interdisziplinarität zu verstärken
  - Bei einer „Modernisierung“ der Studieninhalte durch Integration der Gender Studies werden die Lehramtsstudiengänge eher vernachlässigt

25

Zurück zur ersten Seite



## 7. Perspektiven: Notwendige Maßnahmen zur Sicherung der Nachhaltigkeit

- In den Bereichen Ausbildung und Forschung: Einrichtung einer Professur in der Erziehungswissenschaft mit einer „Gender“- Denomination
- Im Bereich der Fortbildung: Einrichtung einer Koordinationsstelle als Teil der Arbeitsstelle Gender Studies

26

Zurück zur ersten Seite



**Wir bedanken uns für Ihre Aufmerksamkeit !**

Dr. Alida Bremer  
Sabine Mehlmann

[www.uni-giessen.de/genderstudies](http://www.uni-giessen.de/genderstudies)

27

Zurück zur ersten Seite



## 8. Diskussion - Themenvorschläge

- Hochschulstrukturreform und Gender-Studies – wie schätzen Sie die Situation ein (eher vorteilhaft oder eher von Nachteil für die Gender Studies)?
- Vernachlässigen die Gender Studies-Institutionen an den Hochschulen (Zentren, Professuren) die Lehramtsausbildung und wenn ja, warum? (Situation in anderen europäischen Ländern)
- Einschätzungen zur Realisierbarkeit unseres Modells und Überlegungen zu den Strategien
- Vernetzungsmöglichkeiten der Workshop-TeilnehmerInnen
- Mögliche Initiativen auf europäischer Ebene
- Ist die Zukunft des Gender-Mainstreaming in der Gesellschaft vom Gender-Mainstreaming in der Institution Schule abhängig?
- Forschungsfelder für die genderorientierte (Schul-)Forschung in Europa: Lesesozialisation der Jungen, Migration und Geschlecht, interkulturelle Pädagogik, Berufsmöglichkeiten bildungsstarker Frauen, Frauen als Humankapital in der Wissensgesellschaft?
- Hierarchien des Wissens und der Wissenschaften
- Geschlechtliche Kodierung des technologischen und wirtschaftlichen Wachstums
- Fragestellungen in den internationalen Vergleichsstudien (Einflussnahme der genderorientierten Forschung)

Zurück zur ersten Seite



# WORKSHOP: IMPLEMENTATION OF THE GENDER ASPECT IN TEACHER EDUCATION AND TRAINING


Dr. Alida Bremer  
Sabine Mehlmann


**Arbeitsstelle Gender Studies**  
 an der Justus-Liebig-Universität Gießen  
 Workshop: Implementation of the gender aspect in teacher education and training

Dr. Alida Bremer  
 Sabine Mehlmann


[www.uni-giessen.de/genderstudies](http://www.uni-giessen.de/genderstudies)

Zurück zur ersten Seite



**Arbeitsstelle Gender Studies**  
 an der Justus-Liebig-Universität Gießen  
 Workshop: Implementation of the gender aspect in teacher education and training

**Project „Gender skills as a part of teacher education and training“**

1. Description of the situation
2. State of the integration of gender oriented perspectives into teacher education
3. Initial situation at the university of Giessen
4. Conceptual design of the „Giessen model“
5. Status of implementation
6. Problems during implementation
7. Outlook


length of the talk: 45 minutes  
length of the workshop: 90 minutes  
Zurück zur ersten Seite



**Arbeitsstelle Gender Studies**  
 an der Justus-Liebig-Universität Gießen  
 Workshop: Implementation of the gender aspect in teacher education and training

**1. Description of the situation**


- Education and equality of opportunities
- Results of feminist research in school affairs
- Conclusion

Zurück zur ersten Seite



**Arbeitsstelle Gender Studies**  
 an der Justus-Liebig-Universität Gießen  
 Workshop: Implementation of the gender aspect in teacher education and training

1. Description of the situation

- Education and equality of opportunities -  
The current discussion in the field of educational policy following PISA
  - Girls advance through school more quickly and achieve higher scores than boys. There is increasing evidence for a „male failure“ in school
  - Self-perceptions of female pupils are gender related, and result in a gender determined development of interests and competencies
  - This results in unequal chances in education and professional life to the disadvantage of girls
  - Individual social and ethnic background is - independent of the sex - related to formal success in school


Zurück zur ersten Seite



**Arbeitsstelle Gender Studies**  
 an der Justus-Liebig-Universität Gießen  
 Workshop: Implementation of the gender aspect in teacher education and training

1. Description of the situation

- Results of feminist research in school affairs
  - Uncovering of the „hidden curriculum“ : While claiming equal gender treatment in school the social gender hierarchy is reproduced
  - The stereotypical gender attribution to oneself and to others plays a central role in success
  - „Reflexive coeducation“ as a way to reach equal gender opportunities in school


Zurück zur ersten Seite



**Arbeitsstelle Gender Studies**  
 an der Justus-Liebig-Universität Gießen  
 Workshop: Implementation of the gender aspect in teacher education and training

1. Description of the situation

Intention of the „reflexive coeducation“

- „Perception and treatment of gender stereotypes [...] in all subjects“ (Bildungskommission NRW 1995)
- Revision of the curricula, to guarantee that it fits the experiences, interests and life scripts of both sexes and overcomes non-reflected gender motivated self-perception
- Gender specific stereotypes applied by teachers have to be rendered conscious and decreased
- Encouragement of the potentials of male and female pupils referring to their respective individuality, without reducing them or fixing them to their gender affiliation

Zurück zur ersten Seite




1. Description of the situation

• Conclusion

The current discussion shows a significant „gender blindness“ - School is still „analyzed in an androcentric manner as a gender-neutral institution “ (Nysse 2003)

7

Zurück zur ersten Seite



2. State of the integration of gender oriented perspectives into teacher education

- Initiatives outside the universities
- Integration of gender orientation into teacher education and training at the universities
- Re-structuring of universities and teacher education programs
- Conclusion

8

Zurück zur ersten Seite



2. State of the integration of gender oriented perspectives

- Initiatives outside the universities
  - Since the eighties advanced trainings for school leadership and teachers have been organized
  - Teachers organize themselves in networks
  - Gender-Mainstreaming is defined as an imperative concept for school as an institution
  - Best practice: [www.learn-line.nrw.de](http://www.learn-line.nrw.de)
  - In Hesse: „Education for equality in HeLP“ until the end of 2004

9

Zurück zur ersten Seite



2. State of the integration of gender oriented perspectives

- Integration of gender orientation into teacher education and training at the universities
  - Professorships dedicated to gender subjects were established in the eighties
  - In 1995 the proportion of university courses, which address gender relations in the educational field reached 2 to 6 % (Liebsch 1995). No data are given concerning trainings at the universities in *Handbuch* (Glaser/Kiika/Prengel 2004)
  - Hannelore Faulstich-Wieland (2002) investigates the status of integration of gender studies in the field of pedagogics. She comes to the conclusion, that only few courses of studies include established gender study aspects. Again no data are available concerning trainings

10

Zurück zur ersten Seite



2. State of the integration of gender oriented perspectives

- Re-structuring of universities and teacher education programs
  - Modularization of teacher education - Results of Gender Studies have to be integrated to the modules
  - Concept of key qualifications - Gender competency as a key competency
  - Concept of „life-long learning“ - Linking of education and training and interaction of both educational segments with the research field

11

Zurück zur ersten Seite



2. State of the integration of gender oriented perspectives

- Conclusion
  - Integration into teacher education lacks a systematic and imperative character
  - Since the eighties many advanced trainings including gender aspects have been offered, but rarely at the universitie level
  - Education and training are not coupled
  - The results of gender studies are neglected in the process of modularization and accreditation (BuKoF)

12

Zurück zur ersten Seite







### 3. Initial situation at the University of Giessen

- Gender Studies - already established?
  - Prof. Dr. Barbara Holland-Cunz holds the only professorship dedicated to Gender Studies
  - University calendars dedicated to gender specific subjects document a broad offer in a set of faculties
  - The „Arbeitsstelle Gender Studies“ allows the expansion of activities in research and teachings
- Progress in reforming teacher education
  - Modularization of teacher education starting in winter semester 2005/06
  - Since the end of august 2005 the „Centre for teacher education“ is in charge of education and training

[Zurück zur ersten Seite](#)



### 4. Conceptual design of the „Giessen model“

- Objectives and tasks
  - Integration of gender subjects into teacher education at the University of Giessen
  - Development and coordination of an agenda for gender competencies becoming a standard part of teacher education and training
  - Transfer of knowledge at the interface between gender oriented research in school affairs and practical experience
- Parts of the model
  - Interdisciplinary gender modules during education
  - Proposals for teacher trainings
  - Research
  - Accompanying series of lectures, workshops and conferences

[Zurück zur ersten Seite](#)



4. Conceptual design of the „Giessen model“

### Gender competencies as a key qualification

- Definition
 

„Ability to allow social acting and behaviour beyond gender specific archetypes and traditions, and to contribute to a society of gender equality. This refers to a discussion about and reflection of ‘typically male’ and ‘typically female’ archetypes and of the respective social positioning and socio-cultural imprints.“ (Stambolis/Hering 2004)

„Fähigkeit, soziales Handeln und Verhalten jenseits geschlechtsspezifischer Muster und Tradierungen zu ermöglichen und zu einer geschlechtergerechten Gesellschaft beizutragen. Sie bezieht sich auf die Auseinandersetzung mit und die Reflexion von ‚typisch männlichen‘ und ‚typisch weiblichen‘ Mustern und entsprechenden sozialen Positionierungen und sozio-kulturellen Prägungen.“ (Stambolis/Hering 2004)

15

[Zurück zur ersten Seite](#)



4. Conceptual design of the „Giessen model“

- Dimensions
  - Basic and expert knowledge from the fields of gender studies and female and male specific research about the social construction of gender and gender interrelations
  - Methodical and didactical competencies leading to a gender deserved design of learning and teaching processes
  - Gender oriented self-reflection during professional life

16

[Zurück zur ersten Seite](#)



4. Conceptual design of the „Giessen model“

- Education
 

A module imparting gender competencies (two semesters) will be developed as a voluntary additional offer. The participants will get a certificate.

  - **Basic module (first semester)**
    - Gender training at the beginning and at the end of the semester
    - Lectures and tutorials in basic research fields (pedagogics, psychology, sociology, political sciences) dealing with the following complex of topics: *feminist theory, feminist critics on science and education, reflexive coeducation, intercultural pedagogics*
  - **Interdisciplinary advanced module (second semester)**
    - one advanced tutorial dealing with the following complex of topics: *school, gender and society* (basic sciences)
    - one tutorial in line with the respective special branch of science – theory and methods of Gender Studies within the scope of the respective subject
    - one tutorial in line with the specialized didactics – didactical conceptions to overcome gender specific branches of science

[Zurück zur ersten Seite](#)



4. Conceptual design of the „Giessen model“

- Training - Objectives
  - Presentation of the current research activities concerning reflexive co-education
  - Presentation of the current research activities in the field of gender sensitive specialized didactics
  - Presentation of the current research activities dealing with Gender Studies in different subjects
  - Gender trainings to reflect the „hidden curriculum“

18

[Zurück zur ersten Seite](#)





- Training - organizational structure
  - The coordinating team explores domains of interests of schools, develops curricula and recruits experts (networking)
  - Training of theory and methodological aspects by E-learning
  - The segments of the modules can be chosen independently from the entire module
  - Certificates of gender competencies are only achievable after having passed modules in basic and specialized scientific fields and didactics with additional gender trainings

19

Zurück zur ersten Seite



- Training - Interaction between practical experience and science
  - Stimulus for research
  - Cooperational projects with schools - Chances for teachers to scientifically improve (PhD degree)
  - Work performed in cooperational projects can be accepted
  - Evaluation (for instance with the help of the GrafStat software – [www.grafstat.de](http://www.grafstat.de))

20

Zurück zur ersten Seite



- Research
  - Assurance of the sustained yield of the educational and training programs
  - Transfer of knowledge at the interface between gender oriented research in school affairs and practical experiences in school
  - Accompanying research: „Exchange with practical experiences – to learn from each other“
    - Critical reflection of the professional practise and processing of current problems in schools and instructions
    - Scientific attendance of the practise results in new stimuli for research activities
  - Focus of research „Knowledge, education, gender“
    - Gender encoding of knowledge – the acquirement of reading skills (in comparison to other countries)
    - The crisis of education as a crisis of manliness
    - Impacts of the re-structuring of the universities on women
  - Accompanying lectures, workshops, conferences

Zurück zur ersten Seite



### Institutional connection of the „Giessen model“

- Interdisciplinary linking-up and grouping of the consisting activities
- Integration of external scientists and practitioners
- Cooperation with comparable institutions and projects
- Implementation of the program for education and training after consulting the „Centre for teacher education“ (found in august 2005)

22

Zurück zur ersten Seite



## 5. Status of implementation

- The accreditation of the programs for education and training is foreseeable
- The „Centre for teacher education“ is interested in the module dealing with education. They point at potential problems with special branches of science and didactics.
- Our suggestion: we have to consider the perception of gender related research as a quality criteria in the course of accrediting the modules of special branches of science and didactics
- The University of Giessen and the Ministry for Science and Art of Hesse fixed gender competency as a key qualification in their target agreement
- The „Centre for teacher education“ is interested in the modules dealing with training
- There is a need of additional human resources in the field of training
- A research network „Knowledge, education, gender“ is to be founded - application for grants
- The conference „Gender aspects in teacher education and training“ is scheduled for 2006

Zurück zur ersten Seite



## 6. Problems during implementation

- The lack of resources and acceptance of Gender Studies
  - A continuous and secured choice during education and training is not yet guaranteed
  - The funding of the programs for training at the universities remains unsettled

24

Zurück zur ersten Seite







- Problems in the context of re-structuring the universities
  - Escalation of the lack of human resources: Modularization leads to a significant absorption of the teaching staff to mandatory subjects and to a higher pressure by examinations
  - Escalation of the lack of acceptance: the re-structuring of the tenor of education is connected with a struggle for power, resources and definitions (there is a tendency to turn back to the old traditions of the faculties)
  - Modularization seems to enhance the orientation towards discipline and not towards multidisciplinary
  - Teacher education is neglected in the context of „upgrading“ the contents of studies by Gender Studies

25

Zurück zur ersten Seite



## 7. Outlook: Measures necessary to ensure sustainability

- In education and research: a new professorship in educational sciences dedicated to Gender Studies
- In training: Setting of a coordinating team as a part of the „Arbeitsstelle Gender Studies“

26

Zurück zur ersten Seite



**Thank you very much for your attention !**

Dr. Alida Bremer  
Sabine Mehlmann

[www.uni-giessen.de/genderstudies](http://www.uni-giessen.de/genderstudies)

27

Zurück zur ersten Seite



## 8. Discussion - some suggestions

- Re-structuring of the universities and Gender Studies – what do you think about the situation (rather positive or negative with regard to Gender Studies)?
- Do the institutions of Gender Studies at the universities (centres, professorships) neglect teacher education. If yes, why? (How can we describe the situation in different european countries?)
- What do you think about the realizability of our model and about our strategies?
- Should we build up networks?
- Which initiatives can be settled on the european level?
- Does the future of gender mainstreaming in society depends on gender mainstreaming in schools?
- Fields for gender oriented research in school affairs in Europe:  
Requirement of reading skills of male pupils, migration und gender, intercultural pedagogics, professional options for highly educated women, women as the human resource in a society focussing on knowledge?
- Hierachies of knowledge and sciences
- Gender encoding of the technological and economical improvement
- Topics of international comparisons (Impact of gender oriented research)

Zurück zur ersten Seite



# WORKSHOP: IMPLEMENTATION OF THE GENDER ASPECT IN TEACHER EDUCATION AND TRAINING.

Referentinnen: Dr. Alida Bremer, Dr. des. Sabine Mehlmann, Arbeitsstelle „Gender Studies“,

Justus Liebig-Universität Gießen

Berichterstatterin: Dipl. Päd. Ellen Becker, Universität Trier, Ada Lovelace-Projekt

## Einführung

In der Schulkarriere von Mädchen und Jungen führen geschlechtlich kodierte Selbstzuschreibungen zu geschlechtsspezifischen Interessensentwicklungen. Mädchen und Frauen sind infolgedessen in ihrem Berufswahlspektrum eingeschränkt und benachteiligt.

In Anbetracht dieser Verhältnisse berichten Dr. A. Bremer und Dr. des. S. Mehlmann über ihr Gender Modell zur Reformierung der Aus- und Weiterbildung von Lehrern an der Universität Gießen. Es ist ihr Ziel, die Gender-Perspektive in die LehrerInnenbildung systematisch zu integrieren.

### 1. Über Erziehungs- und Sozialisationseffekte zur Ungleichheit in der Schule

Die geschlechtsstereotype Attribuierung unterläuft den offiziellen Anspruch der Gleichbehandlung der Geschlechter in der Schule. Die „Reflexive Koedukation“ als Konzept zu Herstellung von Chancengleichheit setzt an verschiedenen Maßnahmen an: eine Revision der Curricula, die den Erfahrungen, Interessen und Lebensperspektiven beider Geschlechter entsprechen und gleichzeitig unreflektierte geschlechterorientierte Selbstkonzepte aufbrechen sollen. Auch die Geschlechterstereotypisierungen auf Seiten der Lehrerinnen und Lehrer müssen bewusst gemacht und aufgebrochen werden.

### 2. Möglichkeiten die Gender- Perspektive in die Lehramts-Ausbildung zu integrieren

Gender Studies haben an den Universitäten immer noch einen marginalen Stellenwert, dies gilt insbesondere für die Berücksichtigung der Gender-Perspektive in den Lehramtsstudiengängen.

Den Angeboten in der Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern fehlt es an Systematik und verpflichtendem Charakter. Ausbildung und Weiterbildung sind nicht aufeinander bezogen. An der Hochschule werden kaum Fortbildungen mit Gender-Perspektive angeboten.

Angesichts dieser Befundlage erscheint die Reform der Hochschulen und der LehrerInnenausbildung möglicherweise als eine Chance zur Berücksichtigung der Gender-Perspektive.

### 3. Ausgangssituation an der Universität Gießen

An der Uni Gießen gibt es eine Professur mit dem Schwerpunkt Gender Studies und die „Arbeitsstelle Gender Studies“. Die Modularisierung der Lehramtsstudiengänge beginnt ab Wintersemester 2005/06.

### 4. Konzeption des „Gießener Modells“

Das Gießener Modell hat drei wesentliche Bausteine: Die Ausbildung, Fortbildung und Forschung. Über die Verknüpfung dieser drei Bereiche sollen Gender-Themen systematisch in die LehrerInnenbildung integriert werden. Neben der Entwicklung und Koordination eines Programmes für Gender-Kompetenz in der Aus- und Fortbildung von Lehrerinnen ist im Bereich Forschung ein Wissenstransfer zwischen genderbezogener (Schul-)Forschung und beruflicher Praxis angedacht. Gender Kompetenz wird als Schlüsselqualifikation interpretiert, mit folgenden Dimensionen: 1. Forschungswissen über die gesellschaftliche Konstruktion von Geschlecht und Geschlechterverhältnissen, 2. methodisch-didaktische Kompetenzen für eine geschlechtergerechte Gestaltung von Lehr- und Lernprozessen, 3. eine geschlechtsbezogene Selbstreflexivität in der beruflichen Praxis.

**Ausbildung.** In der LehrerInnenausbildung ist ein zweisemestriges freiwilliges Zusatzangebot vorgesehen, mit der Option ein Abschlusszertifikat zu erhalten. Es beinhaltet Gender Trainings zur Sensibilisierung für Geschlechterstereotype, die Vermittlung von Gender-Kompetenzen sowohl in den grundwissenschaftlichen Fächern als auch in den Fachwissenschaften und -didaktiken.

**Fortbildung.** Inhalte der Vermittlung sind die aktuelle Forschung zur reflexiven Koedukation, zu gendersensitiven Fachdidaktiken und zum Stand der Gender Studies in den Unterrichtsfächern sowie Gender Trainings zur Reflexion des „Heimlichen Lehrplanes“.

**Organisationsstruktur der Lehrerinnenfortbildung:** Geplant ist die Einrichtung einer Koordinationsstelle, die die Interessen bei den Schulen erkundet, Curricula entwickelt und ExpertInnen für ein Netzwerk

gewinnt. LehrerInnen können Gender-Kompetenz-Zertifikate erwerben, wenn Module besucht und zusätzliche Gendertrainings absolviert werden. Die Fortbildung soll einen Austausch zwischen Wissenschaft und schulischer Praxis ermöglichen. Lehrerinnen soll in diesem Zusammenhang die Möglichkeit einer wissenschaftlichen Weiterqualifikation (Promotion) eröffnet werden.

**Forschung:** die Forschung hat das Ziel, die Sicherung der Nachhaltigkeit des Aus- und Fortbildungsprogramms zu gewährleisten. Im Bereich Forschung sind zwei Schwerpunkte vorgesehen:

- Eine wissenschaftliche Begleitforschung: Die wissenschaftliche Begleitung der Fortbildungen soll neue Impulse für die Forschung hervorbringen.
- Ein interdisziplinärer Forschungsschwerpunkt zum Themenfeld „Wissen, Bildung, Geschlecht“

**Institutionelle Anbindung des „Gießener Modells“:** Das Gießener Modell stützt sich einerseits auf die interdisziplinäre Vernetzung und Bündelung der bestehenden Aktivitäten innerhalb der Universität, andererseits sollen externe Wissenschaftlerinnen sowie vergleichbare Einrichtungen und Projekte in die Kooperation mit einbezogen werden. Wenn die Implementierung erfolgt sein wird, wird es zu den Hauptaufgaben gehören, das Netzwerk zu verstetigen und die Bereiche Aus-, Fortbildung sowie die Forschungsaktivitäten zu koordinieren.

## 5. Stand der Umsetzung

Die Entwicklung der Gender-Module in der Aus- und Fortbildung der LehrerInnen sind abgeschlossen, die Akkreditierung steht noch bevor. Das Zentrum für Lehrerbildung an der Uni Gießen hat daran Interesse, verweist aber auf verschiedene Probleme bei der Umsetzung vor allem im Bereich der Fachwissenschaften und der Fachdidaktiken. Im Bereich Forschung wird die Antragstellung des Forschungsverbundes „Wissen, Bildung und Geschlecht“ vorbereitet.

**Umsetzungsprobleme:** es mangelt an personellen und finanziellen Ressourcen und an einer Akzeptanz der Gender Studies. Die Ursachen sind zum Teil in der speziellen Situation an der Universität Gießen, aber auch bei allgemeinen Problemen wie dem Hochschulreformprozess zu suchen. Die Modularisierung verstärkt den Mangel an Personal, bei der Neustrukturierung der Inhalte kommt es infolge von Macht- und Verteilungskämpfen zur Vernachlässigung der Gender Studies. Sie werden eher als Zusatz denn als notwendiger Bestandteil

einer Disziplin angesehen. Auch Lehramtstudiengänge werden dabei vernachlässigt

**Notwendige Maßnahmen zur Sicherung der Nachhaltigkeit:** Die Referentinnen betonten, dass es sehr wichtig wäre, in Gießen eine neue Professur in der Erziehungswissenschaft mit einem Gender-Schwerpunkt einzurichten. Darüber hinaus sei die Einrichtung einer zusätzlichen Koordinationsstelle als Teil der Arbeitsstelle Gender Studies erforderlich.

## 6. Diskussion

Obwohl, wie Frau Dr. Bremer betonte, schon seit den 80er Jahren Ergebnisse der feministischen Frauenforschung vorliegen, befinden sich die Gender Studies und damit auch verknüpft auch die Integration der Gender-Perspektive der Lehrerinnenausbildung noch immer auf einem schwierigen Weg. Teilweise wurden renommierte Lehrstühle für Gender Studies wie der an der Katholisch-Theologischen Fakultät der Universität Münster infolge von Einsparmaßnahmen wieder abgeschafft, teils basiert die Sensibilisierung der Studierenden für die Genderthematik, wie ein an der Diskussion beteiligter Anglist der Universität Innsbruck anhand seiner eigenen Lehrtätigkeit aufgezeigt hat, auf dem eher zufällig vorzufindenden Engagement einzelner Dozenten. Nach wie vor wird Genderforschung eingeschlechtig betrieben. Ist dies ein Fehler im System oder beruht dies auf der Tatsache, dass Männer sich eher die Domänen auswählen, die karriere- und damit erfolversprechend sind? Ob eine geschlechtliche Quotierung bei Ausschreibungen da weiterhilft, bleibt dahingestellt.

Zur Integration der Gender-Perspektive in die Lehrerbildung wurden verschiedene Ideen und konkrete Umsetzungen in die Diskussion eingebracht. So betonte der Dekan der geisteswissenschaftlichen Fakultät der Universität Luxemburg, dass die Studierenden durch ihre eigenen Erfahrungen in der Praxis dazu befähigt werden sollen, im Studium selbst Fragen zu stellen anstatt Fragen gestellt zu bekommen und dafür Antworten zu finden. Für ein projektorientiertes Arbeiten ist das eigene Erleben nur durch das Setting, das durch die Ausbildung bestimmt wird, erreichbar. Die Genderthematik sei von ihrer Bedeutung her den Menschenrechten gleichzusetzen, langfristig könne wohl nur eine Politik der kleinen Schritte Veränderungen bringen. An der Universität Gießen wird die eigene Betroffenheit der Studierenden durch Trainings in den verschiedenen Modulen zu verwirklichen versucht. Durch Credit Points, die im Rahmen der

verpflichtenden Fortbildungen zu erwerben sind, sollen Schulen zur Kooperation bewegt werden. Die Integration der Gender-Thematik sollte ein Bestandteil eines jeden Faches und Kriterium für dessen Wissenschaftlichkeit sein, forderte Frau Mehlmann. Dies sei ein realistischerer Weg als die bloße Nennung von Zielen wie Chancengleichheit. In der zweiten Ausbildungsphase von Lehrerinnen und Lehrern hat sich im Bundesland Hessen bereits einiges getan, wie die Aufnahme der Genderthematik in den Ausbildungskatalog und die Berücksichtigung des Themas bei Einstellungsverfahren zeigen.

Nicht nur angesichts der Hochschulreform ist die Situation der Integration der Gender-Perspektive jedoch mehr als prekär: Frau Mehlmann machte deutlich, dass ohne eine institutionelle Verankerung der Gender Studies die Integration der Gender-Thematik in die Lehrerinnenausbildung kaum gelingen kann. Nach Einschätzung „Bundeskonferenz der Hochschulbeauftragten“ (BuKoF) seien die Gender Studies angesichts des sich im Gange befindlichen Reformprozesses der Hochschulen noch stärker in Gefahr, übergangen zu werden.

# WORKSHOP: IMPLEMENTATION OF THE GENDER ASPECT IN TEACHER EDUCATION AND TRAINING.

*Speakers: Dr. Alida Bremer, Sabine Mehlmann, Arbeitsstelle „Gender Studies“, Justus Liebig-University Gießen*

*Reporter: Dipl.-Päd. Ellen Becker, Ada Lovelace-Projekt, Universität Trier*

## Introduction

Considering education and equality of opportunities, girls are more successful in school, but in spite of this, to the disadvantage of girls there are unequal chances in professional life. One reason for this - considering the feminist research in school affairs - is that self-perceptions of female pupils are gender-related. As a result there is a gender-determined development of interests and competences in school and in later professional careers. The question rises how one can avoid the causes and effects of the phenomenon.

Considering this, two project-coordinators of Arbeitsstelle “Gender Studies”, Dr. A. Bremer and S. Neumann, present their model project in education of teachers and training of teachers at University of Gießen. Their aim is to integrate the perspective of gender in a systematical way in order to reform education of teachers fundamentally.

### 1. About Effects of Education and Socialization on the way to “reflexive coeducation”

The stereotypical gender attribution to oneself and to others plays a central role in success in school. While claiming equal gender treatment the social gender hierarchy is reproduced. In consideration of this, one approach to overcome the problem is presented here: the “Reflexive Coeducation”. Therefore, several steps are necessary: the revision of curricula, to guarantee that it fits the experiences, interests and life scripts of both sexes and overcomes non-reflected gender-motivated self-perceptions. In addition, it is necessary that gender specific stereotypes applied by teachers have to be rendered conscious and decreased.

### 2. Ways to integrate gender-oriented perspectives into teacher education

At the universities, e.g. in the field of pedagogies, the status of integration of gender studies is still marginal. The integration into teacher education lacks a systematic and imperative character. Education and Training are not coupled. At university level, advanced trainings including gender aspects have hardly been offered.

At present, the implementation of the gender aspect has to be in compliance with the conditions of the Re-structuring of universities and teacher education programs in several ways:

Today, a formal education is not sufficient for a whole working life. Therefore, in science and education politics there is a change in emphasis to the concept of key qualifications and lifelong learning, which means that education, training, and research are linked.

Concerning the modularization of teacher education, the results of gender studies could be integrated to the modules. As already mentioned, reality at German universities is mostly diverging from this ideal.

### 3. Initial situation at the University of Giessen

At the University of Gießen, the circumstances for an implementation are as follows: one professorship dedicated to gender studies, and the “Arbeitsstelle Gender Studies”. Concerning teacher education, modularization is starting in winter semester 2005/06. A centre for teacher education also has started working in charge of education and training.

### 4. Conceptual design of the “Giessen Model”

The “Giessen Model” has three basic components: Education, Training and Science. Gender subjects shall be integrated into teacher education. That means that the development and coordination of an agenda for gender competences is becoming a standard part of teacher education and training. Concerning research, there should be a transfer of knowledge at the interface between gender oriented research in school affairs and practical experience.

Gender competency is interpreted as a key qualification. This qualification is fitted by the following dimensions: 1. basic and expert knowledge from the fields of gender studies and female and male specific research about the social construction of gender and gender interrelations. 2. Learning and teaching processes have to be lead by a gender deserved design of methodical and didactical

competences. In addition, 3. the profession needs to be gender oriented.

**Education.** In education of teachers, there is a voluntary additional offer with the possibility to get a certificate (two semesters). It imparts gender competences, that means gender training and lectures and tutorials in social sciences.

**Training.** Training has the aim to impart knowledge and key competences. It has to present the current research activities concerning reflexive coeducation and the activities in the field of gender sensitive specialized didactics, and the activities dealing with gender studies in different subjects. Trainings have to reflect the “hidden curriculum”.

**Organizational structure of Training:** It is planned that a coordinating team explores domains of interests of schools, develops curricula and recruits experts in order to build a network. Certificates of gender competences are only achievable after having passed modules. Training should enable interaction between practical experience and science. Teachers should have the possibility to achieve PhD.

**Research.** Research has to assure the sustained yield of the educational and training programs. This is supported by a transfer of knowledge at the interface between gender oriented research in school affairs and practical experiences in school. Research emphasizes two topics:

- accompanying research of education in school -that means critical reflection of the professional practise and processing of current problems in schools and instructions. The scientific attendance of the practise results give new stimuli for research activities.
- Focus of Research: “Knowledge, education, gender” with several topics.

There are accompanying lectures, workshops and conferences.

**Institutional Connection of the “Giessen model”:** on the one hand, there is an interdisciplinary linking-up and grouping of the consisting activities within the University of Giessen, on the other hand, it is planned to integrate external scientists and practitioners, e.g. a cooperation with comparable institutions and projects. After having implemented the model, it is a main task to continue networking and coordination of education, training and research activities.

## 5. Status of implementation

The development of the programs for education and training is finished, the accreditation is foreseeable. Members of the “Centre for teacher education” are interested in the module dealing with education. In addition, there is an enormous interest in the modules dealing with training. But they point at potential problems with special branches of science and didactics. In order to coordinate the training, there need to be implemented additional human resources. A research network “Knowledge, education, gender” is to be founded. For 2006, a conference about gender aspects in teacher education and training is scheduled.

**Problems during implementation:** there is a lack of resources and acceptance of gender studies. The reasons are based on the special situation at the University of Giessen, but also on general problems: a) a lack of infrastructure of institutions of gender studies and b) the reforming process at universities.

a) A continuous and secured choice during education and training is not yet guaranteed.

b) The modularization strengthens the lack of human resources. The Re-structuring of the tenor of education is connected with a struggle for power, resources and definitions. There is a lack of acceptance. Gender studies are often defined as an additional but not as a necessary component of the academic subjects. It seems as if teacher education is neglected in the context of “upgrading” the contents of studies by gender studies.

**Measures necessary to ensure sustainability:** A new professorship in educational sciences dedicated to Gender Studies is necessary. According to training, there is a need to set a coordinating team as a part of the “Arbeitsstelle Gender Studies”.

## 6. Discussion

Dr. Bremer emphasized that since the eighties, there are results of feminist research. But Gender Studies and the implementation into teacher education have problems to defend. Chairs with enormous reputation as those at the University of Münster have been dissolved because of financial problems. An English lecturer of the University of Innsbruck told about his own efforts to sensitize the students towards gender topics. But, as shows this example, it depends on the accidental engagement of particular lecturers.

Gender research is done by only one sex. Is it a systematical error or does this only show that men prefer scientific areas which promise success and



careers? It is unsure if a quotation of advertisings could equalize this imbalance.

Concerning integration of gender perspective into teacher education, several ideas have been discussed. The dean of University of Luxembourg demanded that students should be given the opportunity to make their own experiences. Education has to be organized in a special setting. In spite of giving them answers to questions they did not have, students should be enabled to ask the questions themselves. Therefore, a project-oriented work is necessary.

Gender topics are as important as human rights. A policy of little steps could make changes within a period of thirty or fifty years. At the University of Gießen, trainings within the modules are done to achieve this aim. Personal experience is important. Schools are motivated to cooperate by giving credit points to them. The integration of gender topics should be a part of each discipline. It should be a requirement for scientific standard, demanded Mrs Mehlmann. This way might be more realistic than pronouncing keywords like “equality of opportunities”.

In Hesse, the second period of teacher education has changed pleasantly, as shows the integration of gender topics into curricula. In addition, applicants for vacancies are asked in interviews how they approach to the problem of gender.

But not only in consideration of the reform of Universities, the status of implementation is precarious. Without an institutional implementation of gender studies at universities, it will hardly be possible to integrate gender subjects into teacher education, pointed up Mrs Mehlmann. Deputies of “Bundeskonzferenz der Hochschulbeauftragten” (BuKoF) fear that facing the reforming process of the universities, gender studies are in danger to be neglected more than before.



# WORKSHOP ON BEST PRACTICE IN GENDER EDUCATION

*Maureen Bohan*

The Workshop will explore the pre-requisites for best practices to be successful and how these might be evaluated. An overview of the current context for gender mainstreaming will be presented. The presentation will offer guidelines for the participants to work with. Examples of gender mainstreaming initiatives will be presented which include indicators for evaluation of gender mainstreaming in schools.

# WORKSHOP ON BEST PRACTICE IN GENDER EDUCATION

Maureen Bohan

## Best Practices in Gender Education

Luxembourg  
October 22, 2005

1

## Questions

- What is best practice?
- How can best practice be evaluated?

2

## Context in which GM is being implemented

- Recent Council of Europe Survey of teachers indicated that there is confusion among teachers as to what gender mainstreaming means
- The level of awareness of gender equality was limited
- Many of the respondents were more concerned about social inequalities rather than gender inequalities
- The issue of teaching methodologies in the context of gender equality was not considered by a majority of the respondents
- Many of the responses reflected sex role stereotyping
- Many of the teachers in the survey came from countries where there is a history of promoting gender equality

3

## Promoting Gender Equality

- A factor that militates against equality is the gendered character of the knowledge and discourses within education itself (Lynch and Lodge 2004). It is the life and work of male writers, scientists, artists, historians etc. that dominate the world of learning for most young men and women.

4

## Promoting Gender Equality

- There is evidence that sexist behaviour and attitudes are so much a part of the ethos of some schools that they actually go unnoticed

5

## Best Practice

### Pre-requisites for implementing best practices in schools

- There must be a commitment to gender mainstreaming at management level
- This must be reflected in the attitudes and behaviour of all members of the school community
- Awareness of all staff members of the concept of GM (training may be necessary)
- Gender must be visible in all policies, codes of practice etc.
- Outcomes must be measurable
- Monitoring and Evaluation essential

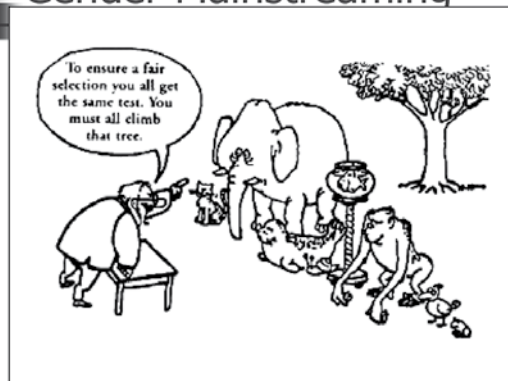
6

## Gender Mainstreaming

Gender mainstreaming means the consistent use of a gender equality perspective at all stages of the development and implementation of policies, plans, curricula and programmes. GM focuses on equality of outcome and how this is achieved

7

## Gender Mainstreaming



8

## Best Practice

It must be recognised that every country must operate within its own contexts and a practice that may be successful in one context may not be so successful in another.

9

## Best Practice, Pre-Service Education, Ireland

- In pre-service education programmes in two universities, students take part in a reflective project which examines the verbal interactions taking place in classes. The student teachers analyse their interactions to determine whether there has been fair and equal participation by female and male students.

10

## Best Practice

- When writing up reports on their teaching practice for assessment, the students are required to identify examples of their own practice that impede the fair participation by female and male students.
- They are asked to make recommendations about ways in which they can change their future practice to ensure greater gender equality.

11

## Primary Schools

### Equal Measures- Primary School Resource Pack

- To facilitate the school community-staff, parents/carers, pupils and management, in the formulation of an *active* gender equality policy
- To raise awareness amongst staff, pupils and parents/carers of the importance of gender equality
- To examine and, where necessary, modify current teaching practices in relation to gender equality issues
- To encourage the use of a wide range of classroom materials and approaches, including lesson exemplars, towards the achievement of this aim
- To promote the concept of gender mainstreaming
- To cultivate an inclusive school environment, committed to justice and equality for all

12

## Equal Measures

- Manual (contains steps in formulating a GE policy and GE audit)
- DVD
- Parents' Pack
- Lesson Plans and resources

13

## Indicators

- Indicators have been developed for evaluating gender mainstreaming in the context of Whole School Evaluation (WSE)
- There are templates for schools' self evaluation and for evaluation by the Department of Education and Science inspectors
- The indicators form an integral part of the templates

14

## Examples of Indicators used in Evaluation

- Is there a gender equality policy for staff and students of the school.
- Is there a gender balance in the allocation of posts of responsibility and is there evidence of an awareness of countering gender stereotyping in the deployment of staff to special duties and tasks e.g. who has responsibility for the caring roles, discipline etc.
- Is gender referred to throughout policies.
- Is there evidence that all policies include a gender perspective as opposed to just adding on gender to existing policies.

15

## Indicators

- Is gender taken into account in the allocation of resources and in the deployment of teaching staff
- Have female students the same access to the facilities and budgets of the school, e.g. materials, ICT, sports facilities.

16

## Indicators

- Is there evidence of the inclusion of a gender perspective in the planning process.
- Are gender issues included in the policies, objectives, monitoring and review processes of the school
- Are there targets set for the achievement of gender balance at curriculum level and within the deployment of staff.

17

## Indicators

- Are there an equal number of extra and co curricular activities available for boys and girls
- Are both sexes encouraged to participate in co curricular and extra curricular activities
- Are girls encouraged to participate in games and boys encouraged to participate in activities such as drama, art and music
- Do all extra curricular activities carry the same status in the school e.g. are the girls' football/basketball teams given the same input, rewards and recognition as the boys' teams
- Are the achievements of all students equally celebrated

18

## Indicators

- Are the materials, textbooks (where possible) and resources used in teaching the subject free from sex stereotyping and sexist language and of interest to both sexes

19

## Teaching and Learning

- Are teaching methodologies varied and inclusive of the interests of both sexes.
- Do they reflect multiple intelligences and the learning styles of students
- Is the interaction between the teacher and students the same for both sexes in terms of the quantity and quality of the interactions.
- Is the language used in the class free from sexist terms and sex stereotyping
- Is attention drawn to sex stereotyping and sexism where it arises in the subject and is this discussed and analysed
- Is the behaviour of the teacher the same when dealing with all students, in terms of expectations, feedback and discipline.

20

# WORKSHOP ON BEST PRACTICES IN GENDER EDUCATION

*Speaker: Maureen Bohan*

*Reporter: Stefan Kaiser*

The participants agreed that in order to achieve gender mainstreaming a definition what gender mainstreaming means is needed.

The following definition of Gender Mainstreaming was broadly accepted:

“Gender mainstreaming is the consistent use of a gender equality perspective at all stages of the development and implementation of policies, plans, curricula and programs. The focus of Gender Mainstreaming is how equality of outcome is achieved”.

They were also of the opinion that best practice depends on the cultural, social, historical and economic background of every country and that best practice can vary between countries. Nevertheless the participants thought that most of the examples of best practice in Ireland can be adapted in their country and other European countries too. It is also important to address the question how best practice can be evaluated. The Irish approach to monitor gender mainstreaming within the context of Whole School Evaluation was well received. The advantage of this approach is that all schools know what is expected from them in this area and that the work of monitoring is eased. Another advantage is that Gender Mainstreaming is part of an existing framework of school evaluation and not something added on top of the existing regulatory monitoring or something that is “nice to have”. The blueprints for schools’ self evaluation and the underlying indicators found the consent of the participants of the workshop too. They agreed that there has to be ongoing research on the development and evaluation of the use of quantitative and qualitative indicators that could be used in the evaluation of “Gender Mainstreaming”. Any suitable indicator in this area has to be measurable.

From the Irish experience the following prerequisites have to be met if you want to implement best practices in “Gender Mainstreaming at school”.

- > Commitment to Gender Mainstreaming at management level.
- > Attitudes and behaviour of all members of the school community reflect this strong commitment.
- > Awareness and training of all staff members to the concept of GM.
- > Outcomes must be measurable and constantly monitored and evaluated.

There was a lot of interest to the extent of training and additional financial resources that is available to schools in Ireland to implement Gender Mainstreaming.

The speaker made it clear that the Irish approach is to focus on training of the teachers and to provide resource packs for the different school types that contains multi media information materials for all members of the school community. In addition limited financial aid for schools is available. The speaker pointed out that financial resources are less important for gender mainstreaming. The key factor is training and to change the attitudes of the members of the school community. To support her opinion the speaker cited a Recent Council of Europe Survey of teachers finding that there is evidence that sexist behaviour and attitudes are so much a part of the ethos of some schools that they actually go unnoticed. The participants were surprised to learn that this is true even in schools where female teachers are in the majority. The importance of raising the awareness of the school teachers was also highlighted in another result of the recent Council of Europe survey of teachers. One important result in this survey was that the level of concern about gender equality was limited and that teachers are more concerned about social inequalities than gender inequalities. In addition to that many of the responses in this survey did reflect sex role stereotyping.

One participant asked if a female child from immigrants faces sexual discrimination on top of social discrimination in Ireland. The answer of the speaker was, that for the time being, there is no evidence that a girl from an immigrant family faces additional forms of discrimination apart from the general sexual discrimination. The research on this topic is limited but the main problem for immigrant children is to overcome the language barrier.

One participant wanted to know more about the Irish solution of the following problem:

“How to make sure that all teaching material is free from gender stereotypes?” The speaker said that in the Eighties the Minister of Education met with publishers of primary school textbooks to discuss the content of the textbooks. Following discussions, the publishers agreed to implement guidelines to ensure that all school books would be free from sexual stereotypes. Another approach to deal with sexual stereotypes in older school books

is to give pupils the exercise to examine these books in the school library if they use sexual stereotypes and what sort of sexual stereotypes they use. One participant argued that the compulsory use of school uniforms is helpful to eliminate gender stereotypes in dressing. There was also some debate how to overcome gender typical playing in the school yard. The resource pack tries to raise awareness on this topic too. There are also several indicators developed to measure the effort of gender mainstreaming in this area.

Examples of indicators are:

- > How much space in the school yard is allocated to boys and girls?
- > Are sport facilities equally used and accessible?
- > Are girls encouraged to participate in games and boys are encouraged to participate in activities such as drama, art and music?
- > Are the achievements of all students equally celebrated?
- > Do all extra curricula activities carry the same status in the school e.g. are the girls' football/ basketball teams given the same input, rewards and recognition as the boys' teams?

The speaker pointed out that there are much greater obstacles for "Gender Mainstreaming" than the games in the school yard. One of these great obstacles is the use of gender stereotypes in the media and the culture outside the school environment. Another important factor against equality is that knowledge and education itself deals mostly with the work and life of male writers, scientists and artists.

Everybody agreed that it is also important to gender mainstreaming the education and training of

teachers. In Ireland there are pre-service education programmes in two universities where students take part in a reflective project. In this project the verbal interaction which takes place in classes is examined. The student teachers analyse their teaching practice to determine whether there has been fair and equal participation by female and male students. They were asked to make recommendations about ways how they can change their future practice to ensure greater gender equality. They also have to write reports on their teaching assessment. In this report the students have to identify examples of their own practice that impede the fair participation by female and male students. The lack of awareness of the important factor that teaching methodology plays in order to ensure gender equality was also highlighted in the recent Council of Europe Survey of teachers. The majority of the respondents did not consider that teaching methodology is important in achieving gender equality.

The speaker commented that although girls are out-performing boys in most subjects their self esteem is low. That is the reason why they do not consider studying a subject like maths later on. A change in the teaching methodology should not only enable girls and boys to be more interested in the subjects where the teaching material or the presentation of the teaching material is more suitable for the opposite sex but to raise their self esteem to the same level as their opposite sex classmates. All participants agreed that successful gender mainstreaming means, that there is not only equal opportunity achieved but also equal outcome.

The participants look forward to hear more about the first empirical results of the effect of Gender Mainstreaming in Ireland in the coming years.



# WORKSHOP ON BEST PRACTICES IN GENDER EDUCATION

Moderation: Maureen Bohan

Berichterstatterin: Stefan Kaiser

Alle Teilnehmer des Workshops waren sich darin einig, dass man um Gender Mainstreaming umzusetzen, eine Definition des Begriffs Gender Mainstreaming braucht. Die folgende Definition von Gender Mainstreaming fand breite Zustimmung: Gender Mainstreaming ist die konsistente Anwendung einer Perspektive der geschlechtsbezogenen Gleichheit in allen Stufen der Entwicklung und Implementierung von Richtlinien, Plänen, Curricula und Programmen. Der Fokus des Gender Mainstreaming liegt auf der Frage, wie eine Gleichheit des Ergebnisses erreicht werden kann. Außerdem stimmten die Teilnehmer der Meinung zu, dass die beste Vorgehensweise für Gender Mainstreaming auch von dem kulturellen, sozialen historischen und wirtschaftlichen Hintergrund jedes einzelnen Landes abhängig ist. Deshalb kann die beste Vorgehensweise beim Gender Mainstreaming zwischen den einzelnen Ländern variieren. Trotzdem glauben die meisten Teilnehmer, dass die irische Vorgehensweise im Großen und Ganzen an die Gegebenheiten in ihrem Land und in anderen europäischen Ländern angepasst werden kann. In diesem Zusammenhang ist die Frage wichtig, wie die Erfolge der besten Vorgehensweise im Bereich Gender Mainstreaming evaluiert werden können. Der irische Ansatz, die Evaluation des Gender Mainstreaming innerhalb der allgemeinen Überprüfung der Schule durch die Schulaufsichtsbehörde durchzuführen, fand große Akzeptanz. Der Vorteil von diesem Ansatz ist, dass alle Schulen wissen, was in diesem Bereich von ihnen erwartet wird und dass der Arbeitsaufwand, der für die Durchführung einer Evaluation benötigt wird, geringer ist. Ein weiterer Vorteil ist, dass Gender Mainstreaming Teil eines bestehenden Überprüfungssystems wird. Dadurch wird verhindert, dass Gender Mainstreaming in den Schulen wahrgenommen wird als etwas, das neben der bereits bestehenden Evaluation der Schule existiert oder als eine Kür außerhalb des Pflichtprogramms angesehen wird. Auch die Vorlagen, die bei der Evaluierung der unterschiedlichen Schularten in Irland verwendet werden, und die darunter liegenden Indikatoren fanden die Zustimmung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Workshops. Es herrschte allgemeine Übereinstimmung, dass es einer fortlaufenden Forschungsanstrengung hinsichtlich der Entwicklung, der Evaluation und des Nutzens von quantitativen und qualitativen Indikatoren, die im Bereich des Gender Mainstreamings angewandt werden können, bedarf. Wichtigste Voraussetzung für einen Indikator,

der im Gender Mainstreaming verwendet wird, ist seine Messbarkeit.

Aus der irischen Erfahrung heraus müssen folgende Voraussetzungen für die Implementierung einer besten Vorgehensweise beim Gender Mainstreaming in der Schule vorhanden sein:

- Unterstützung für Gender Mainstreaming in der Leitungsebene der Schulen.
- Die Einstellung und das Verhalten aller Interessengruppen innerhalb einer Schule inklusive des sozialen Umfeldes der Schülerinnen und Schüler reflektieren diese starke Unterstützung für Gender Mainstreaming.
- Sensibilisierung von allen Angestellten der Schule für das Konzept des Gender Mainstreaming in Verbindung mit einem entsprechenden Training.
- Die Ergebnisse des Gender Mainstreaming müssen messbar sein und bedürfen stetiger Überwachung und Überprüfung.

Es gab großes Interesse über den Umfang von Weiterbildung und zusätzlichen finanziellen Mitteln, die den Schulen in Irland für die Implementierung von Gender Mainstreaming zur Verfügung stehen. Der Vortrag machte klar, dass der irische Fokus auf die Weiterbildung der Lehrerinnen und Lehrer und die Bereitstellung von multimedialen Unterrichts-/Informationsmaterialien liegt. Diese Weiterbildung und die genannten Unterrichts- und Informationsmaterialien werden für jede Schulart spezifisch entwickelt und richten sich an die unterschiedlichen, am Erziehungsprozess mittelbar und unmittelbar beteiligten Interessengruppen einer Schule. Nach Meinung des Vortragenden sind finanzielle Hilfen nicht so bedeutend für das Gender Mainstreaming an Schulen. Ihrer Meinung nach sind Aus-/Weiterbildung und eine Änderung der Einstellung die Schlüsselfaktoren. Dies belegte die Vortragende auch mit einem Ergebnis aus einer Befragung der europäischen Gemeinschaft unter Lehrerinnen und Lehrern. Dort wurde festgestellt, dass sexistisches Verhalten und Einstellungen so sehr ein Teil des Schulalltags sind, dass sie schon nicht mehr als solche wahrgenommen werden. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Workshops waren überrascht, dass diese Feststellung auch für Schulen gilt, wo mehrheitlich Lehrerinnen unterrichten. Die Wichtigkeit, die Aufmerksamkeit der Lehrerinnen und



Lehrer auf dieses Problem zu lenken, wurde von einem anderen Ergebnis dieser Studie untermauert. Danach ist das Maß an Bewusstsein für Gender Mainstreaming begrenzt, und die Lehrerinnen und Lehrer sind mehr besorgt über soziale Ungleichheit als über die geschlechtsspezifisch ungleiche Behandlung von Schülerinnen und Schülern. Zusätzlich reflektierten viele Antworten, die im Rahmen dieser Befragung erhoben wurden, das Vorhandensein von geschlechtsspezifischen Rollenstereotypen. Eine Teilnehmerin fragte, ob es Hinweise gibt, dass Kinder von Einwanderfamilien in Irland zusätzlich zu der sexuellen Diskriminierung auch soziale Diskriminierung erfahren. Die Antwort war, dass es nach heutigem Stand keine Hinweise gibt, dass Mädchen aus Einwandererfamilien, abgesehen von der geschlechtsspezifischen Diskriminierung, zusätzliche Benachteiligung erfahren. Die Forschung in diesem Bereich ist aber begrenzt. Das hauptsächliche Problem für diesen Personenkreis aber ist die Überwindung der Sprachbarriere. Ein Teilnehmer wollte wissen, wie man in Irland sicherstellt, dass alle Unterrichtsmaterialien frei von geschlechtspezifischen Stereotypen sind.

In den achtziger Jahren gab es ein Treffen zwischen dem Minister für Erziehung, Kultur und Wissenschaft und den Verlagen von Grundschulbüchern, um über den Inhalt der Bücher zu diskutieren. Nach diesem Treffen stimmten die Verlage zu, eine freiwillige Selbstkontrolle einzuführen, die sicherstellen soll, dass alle Schulbücher frei von sexuellen Stereotypen sind. Ein anderer Ansatz im Umgang mit sexuellen Stereotypen in älteren Schulbüchern ist der folgende: Die Schülerinnen und Schüler bekommen die Aufgabe, alte Schulbücher aus der Bibliothek hinsichtlich der Verwendung von sexuellen Stereotypen zu analysieren.

Eine Teilnehmerin bemerkte, dass die Pflicht zum Tragen von Schuluniformen hilfreich ist, um geschlechtsspezifische Stereotypen in der Kleidung zu verhindern. Es gab auch Fragen, wie geschlechtstypisches Verhalten beim Spielen im Schulhof vermieden werden kann.

Die eingangs erwähnten multimedialen Unterrichts-/Informationsmaterialien versuchen auch bei diesem Thema, das Bewusstsein der Beteiligten zu verändern. Dazu gibt es eine Reihe von Indikatoren, von denen beispielhaft die folgenden genannt wurden:

- > Wieviel Platz im Schulhof ist Jungen im Vergleich zu Mädchen zugeteilt?
- > Werden Sporteinrichtungen von beiden Geschlechtern gleich benutzt und sind sie für Mädchen und Jungen gleichermaßen einfach zu benutzen?
- > Werden Mädchen ermutigt, an Spielen teilzunehmen und werden Jungen ermutigt, an Aktivitäten wie Theater, Kunst und Musik teilzunehmen?
- > Werden die Leistungen von allen Schülern gleich gewürdigt?
- > Haben alle zusätzlichen schulischen Aktivitäten, die nicht Teil des Lehrplans sind, den gleichen Status in der Schule? Finden zum Beispiel die sportlichen Erfolge der Mädchen-Fußball-/Basketballmannschaft die gleiche Anerkennung und Belohnung wie die sportlichen Erfolge der entsprechenden männlichen Mannschaft? Erhalten die Mädchengruppen die gleiche Ausstattung und den gleichen Umfang an Training wie die Jungenmannschaften?

Die Leiterin des Workshops stellte fest, dass es größere Hindernisse für das Gender Mainstreaming an den Schulen als die Spiele auf dem Schulhof gibt. Eines dieser Probleme ist die Verwendung von geschlechtsbezogenen Stereotypen in den Medien. Ein weiteres wichtiges Problem für die Erreichung von Gender Mainstreaming ist, dass die Bildungsinhalte und das Wissen meistens von dem Leben und der Arbeit von männlichen Schriftstellern, Wissenschaftlern und Künstlern handelt. Alle stimmten darin überein, dass auch die praktische und wissenschaftliche Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern des Gender Mainstreaming bedarf. In Irland gibt es an zwei Universitäten Studiengänge, in denen die angehenden Lehrerinnen und Lehrer an einer Gender Mainstreaming-Analyse teilnehmen. In diesem Projekt wird die verbale Interaktion, die im Unterricht zwischen den angehenden Lehrerinnen und Lehrern und den Schülerinnen und Schülern stattfindet, festgehalten und analysiert. Durch die Analyse der Lehrprobe können die angehenden Lehrerinnen und Lehrer erkennen, ob zum Beispiel Schülerinnen und Schüler gleich und gerecht in das Unterrichtsgeschehen miteinbezo-

gen wurden und welche Effekte ihre Unterrichtsmethode in Bezug auf Gender Mainstreaming in der Schule hat. Außerdem arbeiten sie Vorschläge aus, wie sie durch eine veränderte Unterrichtsmethode zukünftig eine bessere Gleichbehandlung der Geschlechter erreichen werden. Zusätzlich müssen die zukünftigen Lehrerinnen und Lehrer einen Bericht schreiben, in dem sie Beispiele aus ihrer eigenen Unterrichtspraxis identifizieren und analysieren, die dem Grundsatz der Gleichbehandlung von Schülerinnen und Schülern widersprechen. Das fehlende Bewusstsein für die Wichtigkeit der Lehrmethode um für das Erreichen einer Gleichbehandlung der Geschlechter im Unterricht wurde auch in der jüngsten Befragung der europäischen Gemeinschaft festgestellt. Die Mehrheit der Lehrerinnen und Lehrer glaubt nicht, dass die Unterrichtsmethodik wichtig ist, um geschlechtsspezifische Diskriminierung zu vermeiden. Die Vortragende stellte dazu fest, dass obwohl Mädchen in den meisten Fächern bessere Leistungen als Jungen erzielen, sie ein geringeres Selbstvertrauen als die Jungen haben. Deshalb ziehen sie es später auch nicht in Erwägung, ein Männerfach wie Mathematik zu studieren. Ein Wechsel in der Unterrichtsmethodik kann nicht nur die Schüler/Schülerinnen dazu animieren, mehr Interesse an Fächern zu bekommen, in denen aktuell das Unterrichtsmaterial oder die Präsentation des Unterrichtsmaterials im Unterricht mehr für das andere Geschlecht geeignet ist, sondern auch ihr Selbstvertrauen auf das Niveau ihrer Mitschüler/Mitschülerinnen anheben.

Alle stimmten mit der Referentin überein, dass erfolgreiches Gender Mainstreaming nicht nur bedeutet, dass Chancengleichheit für Jungen und Mädchen existiert, sondern auch dass das Ergebnis dieser Chancengleichheit ist, dass keine geschlechtsspezifische Ungleichheit mehr vorliegt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer freuen sich, sobald die Daten dazu vorliegen, mehr über die empirisch nachweisbaren Effekte des Einsatzes von Gender Mainstreaming in den irischen Schulen zu lernen.

# „ENG SCHOUL FIR S'ALL - ENG SCHOUL FIR D'LIEWEN!“

Edmée Raison & Michèle Lemmer, Vorschule Hesperingen

## Projektpräsentation

'Eng Schoul fir s'all -  
eng Schoul fir d'Liewen!'

Edmée Raison & Michèle Lemmer  
Vorschule Hesperingen

### o AUSGANGSIDE

=> Chancengleichheit für alle !

=> sich in der Schule wohlfühlen !



### o AUSGANGSIDE

=> Chancengleichheit für alle !

=> sich in der Schule wohlfühlen !

### o KONZEPT-Erstellung

## ARBEITSSCHWERPUNKTE

Individualität

Elternarbeit

Sprachförderung

Interkulturalität

Gender

## METHODISCHE GRUNDSÄTZE

Team-teaching

voneinander  
lernen

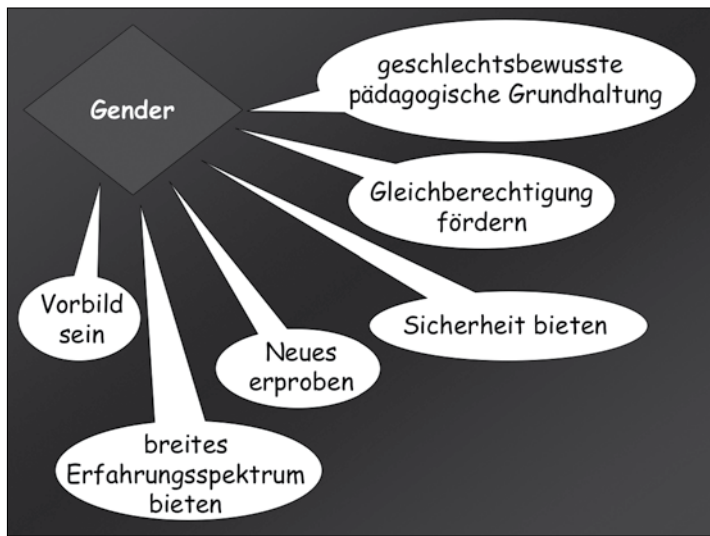
Kleingruppen  
und Ateliers

'Traditionen'

Transparenz

Qualitäts-  
sicherung





**Geschlechtsbewusste pädagogische Grundhaltung**

cf. Individualität:

-> unterschiedliche Lebensumstände von Mädchen und Jungen berücksichtigen:

- Fähigkeiten, Interessen, Erfahrungen, Bedürfnisse, ...
- Unterschiede: Sozialisation, Familie, Herkunft, ...

**Gleichberechtigung fördern, Benachteiligungen abbauen**

- Zugang und Teilhabe für Mädchen und Jungen an allen Lerninhalten und Lernräumen

**Gleichberechtigung fördern, Benachteiligungen abbauen**

- Zugang und Teilhabe für Mädchen und Jungen an allen Lerninhalten und Lernräumen

- zeitlich und qualitativ gleichwertige Zuwendung und Aufmerksamkeit der Lehrerinnen

Bsp.: Bildbesprechungen

- zeitlich und qualitativ gleichwertige Zuwendung und Aufmerksamkeit der Lehrerinnen

**Gleichberechtigung fördern, Benachteiligungen abbauen**

- Zugang und Teilhabe für Mädchen und Jungen an allen Lerninhalten und Lernräumen

- zeitlich und qualitativ gleichwertige Zuwendung und Aufmerksamkeit der Lehrerinnen

- Gemeinsamkeiten sind genauso wichtig wie Unterschiede





- Gemeinsamkeiten sind genauso wichtig wie Unterschiede

Sicherheit in der gleichgeschlechtlichen Gruppe erleben



Neues erproben können - ohne Diskriminierung und Ausgrenzung



ein möglichst breites Erfahrungsspektrum bieten

-> die Vielfalt von Materialien und Medien nutzen



Freies Werken

-> auch Bibliothek, Rollenspiele ...



-> alternative Verhaltensmuster spielerisch erproben

z.B.: Kräfteressen in der Turnhalle



drücken



Gleichgewicht halten



ziehen

Vorbild sein

- Sprachgebrauch! ( non-verbale Kommunikation )
- > Vermeidung von Stereotypisierungen
- Vorbildfunktion der Erwachsenen



z.B. auch Väter  
in den pädagog.  
Alltag mit  
einbeziehen

- > Jungen brauchen (auch) starke Frauen (-bilder),  
Mädchen brauchen (auch) emotionale Männer  
(-bilder)!



z.B. auch Väter  
in den pädagog.  
Alltag mit  
einbeziehen

Elternarbeit

- systematisch Eltern informieren
- interessieren
- implizieren
- alle Aktivitäten sind Angebote
- Mutter und Vater werden angesprochen
- Interesse, Präsenz, Mitwirken der Eltern  
-> stolze Kinder

FORMEN DER  
ELTERN(ZUSAMMEN)ARBEIT





• Informationsversammlungen

Bsp.: Alltag in der Vorschule



• Themenabende

Bsp.: 'gute Kinderbücher'



• Gemeinsame Ausflüge



Bsp. 1: auf der Suche nach Silixgestein ( Herbst 2003 )



Bsp. 2: Drachen steigen lassen ( Herbst 2004 )



• Hospitationen, Mitarbeit in der Klasse



Bsp. 1: alljährliche Inbetriebnahme der Werkbank



• individuelle Eltern-Gespräche

- > sich gegenseitig besser kennen lernen
- > Eltern-Beratung
- > Flexibilität ( Termine )

• ... und Besichtigungen

Bsp.: Bibliothek des Info-Video-Center



Bsp. 2: Eltern erzählen und berichten...

... über ihr Herkunftsland



Natalia aus Russland



... und dessen Traditionen



Joao geboren in Angola



... oder wichtige Ereignisse



Elma's Mutter bekommt ein Baby !

Bsp. 3: 'Wellness-Tag'



. Aufführungen für Eltern

Bsp. 1: Theater



Bsp. 2: Musical



Bsp. 3: Jahresabschlussfest zur Weihnachtszeit





Bsp. 4: Ausstellungen

Interkulturalität

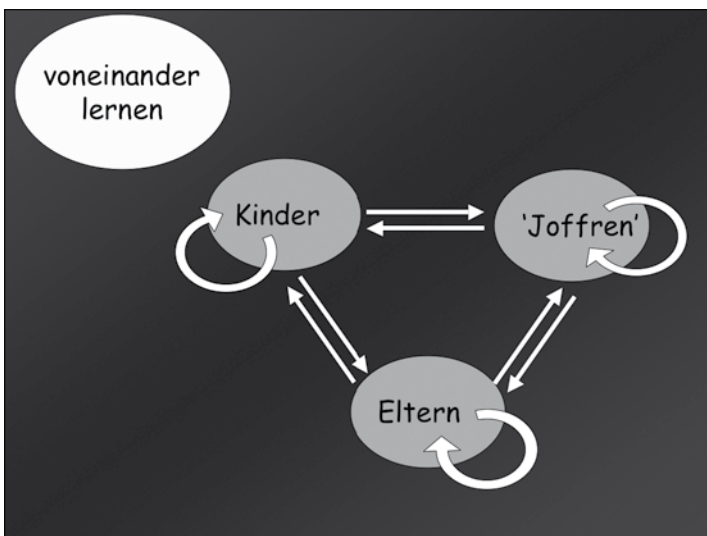
Wertschätzung aller Sprach- und Kulturkreise  
-> Wertschätzung von Mehrsprachigkeit

Vorurteilsbewusste Pädagogik:  
Thematisieren von Unterschieden und Gemeinsamkeiten

1. ... durch eine aktive Einbeziehung von Familienangehörigen  
Bsp.: 'Eltern erzählen'

1. ... durch eine aktive Einbeziehung von Familienangehörigen  
Bsp.: 'Eltern erzählen'

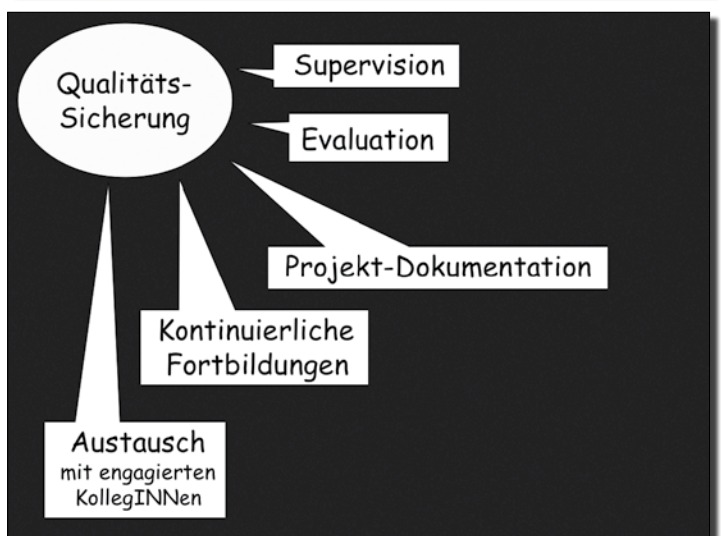
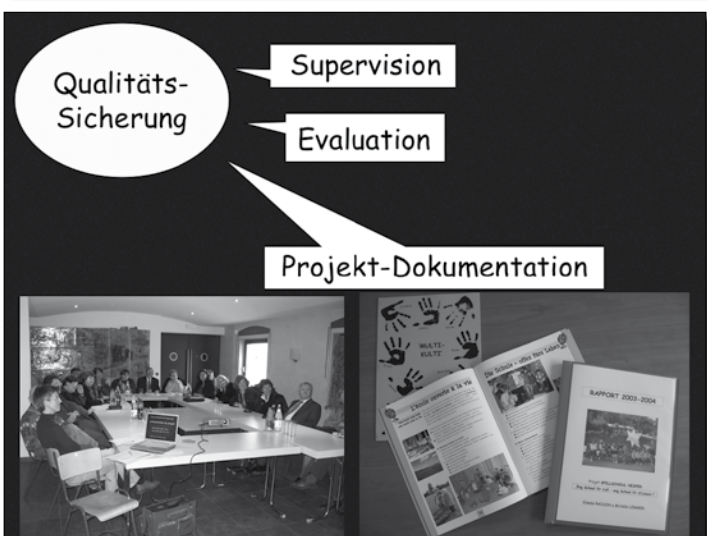
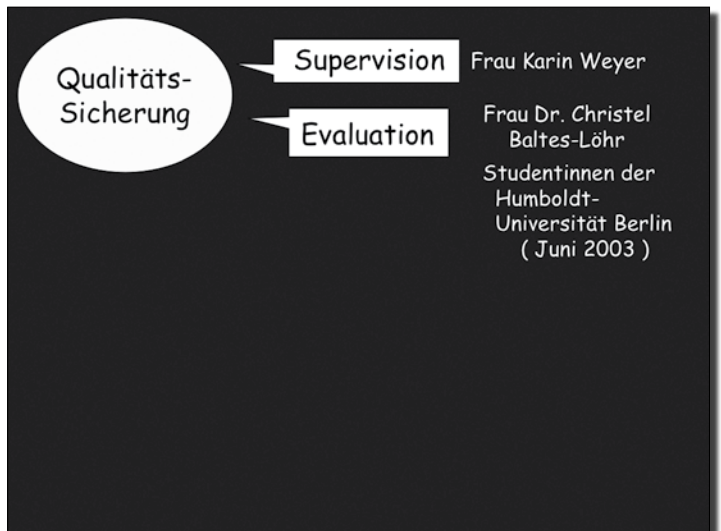
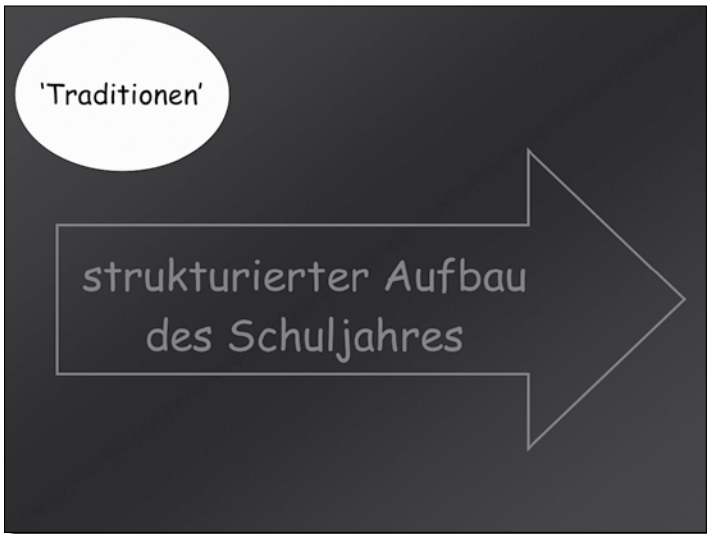
2. ... indem wir 'Sprachen sichtbar machen'  
Bsp.: unsere Namen in kyrillischer Schrift



Kleingruppen und Ateliers

Homogene und heterogene Gruppenzusammensetzung nach:

- Alter
- Geschlecht
- Sprache
- Interessen und Fähigkeiten ...



Cartoon III  
Benedikt Zief

### Tapfere Schneiderlein ??



# WORKSHOP: „EINFÜHRUNG DES GENDER PRINZIPS IN DER VORSCHULE“

Moderation : Frau Edmée Raison und Frau Michèle Lemmer,  
Vorschullehrerinnen in Hesperingen, Luxemburg  
Berichterstattung : Frau Nadine Spoden

Wie Frau Mulheims bereits im Plenum berichtete, entstand das Vorschulprojekt von Hesperingen als eines der Resultate des Projektes des Frauenministeriums Luxemburgs „Gleichheit teilen-Partageons l'égalité-Gläichheet deelen“, das im Rahmen des 4. europäischen Aktionsprogramms zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in den Jahren 1996-2000 durchgeführt wurde. Dabei hatte Frau Mulheims an die Ausgangsidee des Projektes erinnert, die darin bestand durch die Umsetzung einer geschlechtsbezogenen Pädagogik in der Vorschule dazu beizutragen, Kinder und deren Eltern schrittweise zum Abbau von Stereotypen in der Gesellschaft zu sensibilisieren.

In ihrer Einleitung zur Präsentation griff Frau Raison zunächst die Verbindung zum Projekt „Gleichheit teilen-Partageons l'égalité-Gläichheet deelen“ auf und erklärte kurz den Werdegang des Vorschulprojektes von Hesperingen „Eine Schule für alle – eine Schule für's Leben“. So erklärte sie, dass nachdem das Vorschulprojekt als Pilotprojekt in verschiedenen Vorschulklassen in Luxemburg in den Jahren 1996-2000 getestet wurde, es im Laufe des Schuljahres 2000-2001 als Schulprojekt in der Gemeinde Hesperingen ausgearbeitet und ab dem Schuljahr 2002-2003 in einer Vorschulklasse in Hesperingen in die Praxis umgesetzt und seitdem ständig angepasst wurde.

Dabei verwies sie auf das Besondere am Vorschulprojekt von Hesperingen, das darin besteht durch die ständige Auseinandersetzung mit der eigenen Sozialisation und durch das systematische Beobachten, Erkennen und Anpassen von Rollenverhalten bei den Kindern konkret dazu beizutragen, die Chancengleichheit aller Kinder, d.h. sowohl von Jungen als von Mädchen sowie von einheimischen und ausländischen Kindern, zu fördern. Durch die systematische Einbeziehung der Eltern (Großeltern und anderer Familienmitglieder) sollen sich sowohl die Kinder als auch die Eltern in der Schule akzeptiert und wohl fühlen.

Wie diese Zielsetzungen konkret in die Praxis umgesetzt werden, wurde in der anschließenden, sehr lebendigen Präsentation durch die Vorschullehrerinnen Frau Raison und Frau Lemmer ausführlich gezeigt und in der anschließenden Diskussion erörtert.

Im Laufe dieses Erfahrungsaustausches wurden verschiedene **Erfolgsfaktoren** von den Vorschullehrerinnen hervorgehoben, die bei der Umsetzung einer geschlechtsdifferenzierten Pädagogik in der Vorschule im Hinblick auf die Förderung der Chancengleichheit aller Kinder eine wichtige Rolle spielen :

- *Berücksichtigung der Individualität von Mädchen und Jungen :*

Bei der geschlechtsbewussten pädagogischen Grundhaltung geht es nicht nur darum auf die individuellen Fähigkeiten, Interessen, Erfahrungen und Bedürfnissen der Mädchen und Jungen zu achten, sondern auch die unterschiedliche Herkunft und Sozialisation der Kinder zu berücksichtigen. Als besonders wertvoll erweisen sich in diesem Zusammenhang das Beobachten der Kinder beim Spiel sowie die Gespräche mit den Kindern und den Eltern.

- *Zugang und Teilhabe für Mädchen und Jungen an allen Lerninhalten und Lernräumen :*

Durch die gezielte Motivation von Mädchen und Jungen für die Teilnahme an nicht geschlechtsspezifischen Spielen und Tätigkeiten (wie z.B. Fußballspielen für Mädchen und Nähen für Jungen) werden Benachteiligungen von Mädchen und Jungen abgebaut.

- *Zeitlich und qualitativ gleichwertige Zuwendung und Aufmerksamkeit der Lehrer/innen :*

Die Erstellung gemeinsamer Regeln bezüglich der zeitlichen Beanspruchung der Lehrer/innen durch die Mädchen und durch die Jungen fördert den gegenseitigen Respekt und die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen im täglichen Zusammenleben.

- *Das Entdecken von Gemeinsamkeiten ist genauso wichtig wie das Thematisieren von Unterschieden zwischen Mädchen und Jungen :*

Dadurch lernen Mädchen und Jungen sich anzunehmen wie sie sind ohne dies zu bewerten.

- *Je nach Bedarf die Gruppen homogen oder heterogen zusammensetzen :*

Gleichgeschlechtliche Gruppen geben Mädchen und Jungen oftmals die nötige Sicherheit um sich auf neue Erfahrungen in gemischten Gruppen von Mädchen und Jungen einzulassen. Hier ist es wichtig als Lehrer/in im Team arbeiten zu können, um je nach Bedarf die Gruppen homogen oder heterogen zu gestalten.

- *Mädchen und Jungen müssen Neues erproben können ohne Diskriminierung und Ausgrenzung :*

Um effektiv Stereotypisierungen im Rollenverhalten von Mädchen und Jungen abzubauen zu können, müssen die Kinder durch die entsprechende Pädagogik die nötigen Rahmenbedingungen erhalten um sich frei auf neue Erprobungen einzulassen. Dabei ist es wichtig durch die Anwendung bzw. Anpassung einer Vielfalt von Materialien, Medien (inkl. Bibliothek, Rollenspiele) und alternativer Verhaltensmuster (z.B. Kräftemessen für Mädchen, Plaudern für Jungen) den Kindern ein möglichst breites Erfahrungsspektrum zu bieten.

- *Mädchen und Jungen brauchen Vorbilder :*

Der richtige Sprachgebrauch der Lehrer/innen in Bezug auf Gender aber auch auf Interkulturalität ist sehr wichtig um Vorurteile zwischen Mädchen und Jungen sowie zwischen Einheimischen und Ausländern/innen abzubauen. Dabei geht es nicht nur um die Vermeidung von Stereotypisierungen in der verbalen Kommunikation (durch den systematischen Hinweis auf Frauen und Männern) sondern auch in der nicht-verbalen Kommunikation (durch die gleiche Zuwendung für Mädchen und Jungen).

Da in Luxemburg die Mehrheit der Lehrpersonen Frauen sind, ist es wichtig auch Väter in die pädagogischen Aktivitäten einzubinden sowie Frauen in nicht frauentypischen Berufen vorzustellen.

- *Systematisch Eltern über den Schulalltag informieren, interessieren und implizieren :*

Eltern stellen eine wertvolle Hilfe in der pädagogischen Arbeit der Lehrer/innen dar. Zu den wichtigsten Grundlagen einer geschlechtergerechten Pädagogik gehört daher die Transparenz in der Information über den Schulalltag. Durch gemeinsame Ausflüge, Besichtigungen, Informationsversammlungen, Themenabende und Darbietungen sollen das Interesse der Eltern am Schulalltag ihrer Kinder geweckt werden und die aktive Teilnahme der Eltern an den Schulaktivitäten angeregt werden.

- *Bei allen Aktivitäten beide Elternteile, d.h. Vater und Mutter, ansprechen :*

Da das Interesse, die Teilnahme und das Mitwirken beider Elternteile zum Abbau von Stereotypen aber auch zur Motivation der Kinder wesentlich beitragen, müssen alle Angebote so aufgestellt bzw. formuliert werden, dass sie gleichermaßen Mütter und Väter ansprechen.

- *Individuelle Elterngespräche fördern gegenseitiges Verständnis und Chancengleichheit:*

Durch den individuellen Austausch mit den Eltern lernen die Lehrer/innen die Herkunft, die Kultur und Traditionen, die Fähigkeiten und Interessen und damit die Hintergründe für das Verhalten der Kinder in der Schule besser kennen und verstehen und können somit in ihrer pädagogischen Arbeit noch besser auf die individuellen Bedürfnisse der Kinder eingehen. Um diese individuellen Elterngespräche zu ermöglichen wird von den Lehrpersonen eine gewisses Maß an Flexibilität vorausgesetzt (z.B. Termin-Formular mit Präferenzen der Eltern bez. Ort und Zeitpunkt des Gespräches).

- *Die aktive Einbeziehung aller Familienangehörigen fördert die Wertschätzung aller Sprach- und Kulturkreise :*

Vor allem in einem Gebiet, in dem der Anteil der ausländischen Bevölkerung sehr hoch ist, hat es sich erwiesen, dass die aktive Teilnahme von Familienangehörigen sowohl einheimischer als auch ausländischer Kinder wesentlich zur Förderung der Interkulturalität bzw. zum Abbau von kulturbedingten Vorurteilen beiträgt. Durch Beiträge von Eltern, Großeltern oder Geschwistern werden sowohl Unterschiede als auch Gemeinsamkeiten verschiedener Kulturen thematisiert und die Wertschätzung von Mehrsprachigkeit gezielt gefördert.

- *Ein fester Rahmen bzw. ein strukturierter Aufbau der Aktivitäten des Schuljahres ist die notwendige Basis für die aktive Teilnahme von Kindern und Eltern an der Umsetzung des pädagogischen Projektes :*

In der Vorschule in Hesperingen sind pro Schuljahr feste Angebote für Eltern, Aktivitäten mit Kindern und gemeinsame Aktivitäten mit Kindern und Eltern vorgesehen. Dadurch entstehen so genannte „Traditionen“, die den betroffenen Eltern und Kindern den nötigen Rahmen für ihre aktive Teilnahme am Schulalltag geben.



- *Ohne Qualitätssicherung keine Qualitätsgarantie :*

Sowohl die ständige Supervision, als auch die regelmäßige Evaluation, die jährliche Projekt-Dokumentation, die kontinuierlichen Weiterbildungen und der Austausch mit engagierten Kollegen/innen sind notwendige Hilfen im Hinblick auf die permanente Qualitätssicherung des pädagogischen Konzeptes.

Trotz der bisher verbuchten Erfolge stellen sich für die weitere Umsetzung des Gender Prinzips in der Vorschule in Luxemburg in den kommenden Jahren weiterhin große **Herausforderungen**. Dazu gehören insbesondere :

- *Weiterer systematischer Aufbau der Elternarbeit :*

Dies stellt eine besondere Herausforderung dar angesichts des kurzen Zeitraumes von 2 Jahren, in denen die Kinder die Vorschule besuchen.

- *Einbeziehung beider Elternteile bei Kindern von allein erziehenden Müttern oder Vätern :*

Insbesondere in den Fällen, in denen Kinder von allein erziehenden Elternteilen Verhaltensstörungen aufweisen, ist der Kontakt sowohl mit der Mutter als auch mit dem Vater unbedingt erforderlich.

- *Zusammenarbeit zwischen Vorschule und Grundschule einerseits und zwischen Vorschule und außerschulischen Kinderbetreuungsformen (Kinderkrippe, nachschulische Kinderbetreuung, Ferienbetreuung,...) andererseits :*

Damit die Anstrengungen und Erfolge des Vorschulprojektes langfristig gesichert werden können, ist eine Kontinuität der Arbeit der Vorschullehrer/innen sowohl in der Grundschule (Primarschulunterricht) als auch in der außerschulischen Kinderbetreuung absolut notwendig.

**Zusammenfassend** kann gesagt werden, dass der Workshop eine Reihe von guten Praktiken aus dem Vorschulprojekt von Hesperingen aufgezeigt hat, die in anderen Regionen oder Ländern ganz oder teilweise übertragen werden können. Zum anderen hat er auch deutlich gemacht, dass die Umsetzung des Gender Prinzips nicht nur in der Vorschule sondern auch in den anderen Stufen der Erstausbildung und Weiterbildung systematisch integriert werden muss um einen spürbaren Beitrag zum Abbau der Stereotypen in der Gesellschaft zu leisten.

# WORKSHOP: “INTRODUCTION OF THE GENDER PRINCIPLE AT PRESCHOOL”

*Speakers : Mrs Edmée Raison and Mrs Michèle Lemmer, teachers at the preschool of Hesperange, Luxembourg*

*Reporter : Mrs Nadine Spoden*

In the plenary session Mrs Mulheims presented the preschool project of Hesperange as one of the results of the project „Gleichheit teilen - Partageons l'égalité - Gläichheet deelen“ developed by the former Luxembourg Ministry for the Advancement of Women in 1996-2000 in the framework of the medium-term community action programme on equal opportunities for men and women. By this occasion Mrs Mulheims reminded the initial idea of the project which consisted in the implication of a gender respective pedagogy at preschool level in order to sensitize children and their parents to overcome gradually gender stereotypes in the society.

In her introduction Mrs Raison stressed the link with the project “Gleichheit teilen - Partageons l'égalité - Gläichheet deelen“ and described briefly the evolution of the preschool project of Hesperange called “a school for all – a school for life”. She explained that the project started as a pilot project in several preschools in Luxembourg in 1996-2000. During the school year 2000-2001 it was carried out as a school project in the municipality of Hesperange and since the school year 2002-2003 the project was put into practice in one preschool class in Hesperange.

The teacher highlighted the innovative character of the preschool project that consists in the permanent concern with the own socialization and in the systematic observation, recognizing and adaptation of role behaviour by the children in order to promote the equal opportunities for all children, that means as well the boys as the girls and the native as well as the foreign children. The systematic implication of the parents (grandparents and other family members) aims to give children and parents the sense of acceptance and well-being at school.

In the following presentation, Mrs Raison et Mrs Lemmer exposed in a very interesting and lively way how the objectives of the project are put into everyday practice.

During the lecture and the following discussion, several success factors for the implication of a gender sensitive pedagogy at preschool in order to promote equal opportunities for all the children were put forward. The main aspects will be summarized in the following :

- *Taking into account the individual character of boys and girls :*

The gender oriented pedagogical basic attitude has not only to respect the individual skills, interests, experiences and needs of boys and girls, but also to take into account the different origin and socialization of the children. In this context the observation of children at play and the conversations with parents and children proved to be very important.

- *Giving access to and stimulating participation of boys and girls in all learning situations and places :*

The specific motivation of boys and girls for participating in non-traditional games and activities (e.g. football for girls and needlework for boys) contributes to reduce discrimination of boys and girls.

- *Teachers spending equal attention to boys and girls :*

The respect of common rules relating to order and time spent by boys and girls during discussions is a very important pedagogic aspect to promote the mutual respect and the equal rights for boys and girls.

- *Discovering similarities is even as important as discussing differences between boys and girls :*

By this way boys and girls learn to accept each other with no restraint.

- *Composing homogeneous or heterogeneous groups according to context requirements :*

In some cases, teachers have to support the activities of boys and girls in groups of the same sex in order to give them the necessary security to try further on new experiences in mixed groups of boys and girls.

Therefore it is important that teachers work in teams and compose homogeneous or heterogeneous groups when required.

- *Trying new experiences without discrimination or exclusion :*

In order to reduce effectively stereotypes in role behaviour of boys and girls, the pedagogic approach intends to give children the required framework conditions to engage in new testing.



The application or the adaptation of various materials, media (including library, role playing) and alternative models of behaviour (e.g. interplay of forces for girls, small talk for boys) should offer the children a large spectrum of experiences.

- *Boys and girls need examples :*

The right linguistic usage of the teachers relating to gender and intercultural aspects is very important to overcome prejudices between boys and girls and between native and foreign children. In this context stereotypes not only have to be avoided in verbal communication (through the systematic indication on women and men) but also in the non verbal communication (by spending equal attention for boys and girls).

As the majority of teachers in Luxembourg are women, it is important to implicate fathers in the pedagogical activities at school and to present women or mothers in non typical female jobs.

- *Informing, interesting and implicating systematically parents in the everyday school life :*

Parents and grandparents represent a precious support to the pedagogical work of teachers. Transparency in information on everyday school life constitutes one of the most important bases of the gender oriented pedagogy at preschool. Common trips, visits, information meetings, thematic evenings and children's presentations are good means to rouse parents' interest on school life and to stimulate parents' active participation in school activities.

- *All activities should appeal to both parents, i.e. father and mother :*

The interest, participation and implication of both parents contribute not only to reduce stereotypes but also to improve the motivation of the child. Therefore all school offers should be formulated in a way that enables them to reach equally mothers and fathers.

- *Individual parents' conversations promote mutual understanding and equality :*

The individual exchange with parents gives teachers the opportunity for getting a better understanding of the origin, the culture and traditions, the skills and interests and the social background that produces the children's behaviour at school and for better integrating the child's individual needs in the pedagogical work at school.

In order to permit these individual parents' conversations teachers have to offer a certain flexibility (e.g. time forms on which parents could indi-

cate their preferences relating to time and place of the conversation).

- *An active implication of all family members promotes the acceptance of all languages and cultures :*

Especially in a region where the rate of foreign people is very high, it appears that the active participation of family members of native and foreign children contributes to promote an intercultural dimension and to overcome cultural prejudices. Similarities and differences of various cultures could be discussed on the basis of contributions of parents, grandparents, brothers and sisters. In the same time, multilingual skills are encouraged.

- *A structure for the organization of school activities is necessary for an active participation of children and parents in the pedagogical project :*

The preschool of Hesperange foresees per school year a series of activities for parents, for children and for common activities for parents and children. By this way, teachers contribute to create so called "traditions" and stimulate parents and children to participate actively on everyday school life.

- *No quality guarantee without quality control :*

Permanent supervision, regular evaluation, yearly project documentation, continuing training and exchange with motivated colleagues are important supports for the quality guarantee of the pedagogical concept.

Although the preschool project of Hesperange has proven to be successful, it will be faced in the following years with further challenges. The main challenges could be summarised as follows :

- *Further systematical consolidation of parents work :*

This represents a specific challenge considering the brief time of 2 years where children are with their teachers at preschool.

- *Implication of both parents in case of monoparental education :*

Especially in those cases, where monoparental children present behaviour problems, the contact with both mother and father is essential.

- *Collaboration between preschool and primary school on the one hand and between preschool*



*and extra school child care on the other hand :*

In order to guarantee the long-term success of the preschool project, it will be absolutely necessary to assure the continuity of the teachers' work in the primary school and in the extra school child care (crèche, after school child care, child care during holidays,...).

**To sum up**, it can be said that the workshop has presented a series of good practices of the preschool project of Hesperange which could be transferred to other regions or countries. The discussion also showed that the implication of the gender principle has to be integrated not only at preschool but also in all the other classes of the initial and continuing education in order to contribute effectively to overcome stereotypes in the society.

# WORKSHOP: TRAIN THE TRAINER IN GENDER

Dr. Anne Rösger, Pro Innovation, Saarbrücken

## Gender Trainings sind ein wesentliches Instrument für den Prozess der Implementierung von Gender Mainstreaming (GeM)

Gender Mainstreaming bedeutet die aktive und erkennbare Berücksichtigung der Wirkungen aller Maßnahmen auf die jeweilige Situation von Frauen und Männern in der Umsetzung, Begleitung und Bewertung bereits in der Konzeptionsphase. Geleistet werden soll die systematische Integration der jeweiligen Situationen, Prioritäten und Bedürfnisse von Frauen und Männern in ALLEN Bereichen. Eine Aufgabe zunächst also für die Führungskräfte in Politik, Wirtschaft und Verwaltung, aber im weiteren Prozess der Umsetzung sollten alle Fachkräfte erkennen, dass sie ihre Arbeit nur dann gut machen, wenn sie die „Gender Perspektive“ einnehmen.

Damit ist ein hoher Anspruch formuliert, der oft nicht aus dem Stand zu realisieren ist. Das Dilemma besteht darin, dass bei der Prüfung der geschlechtsspezifischen Implikationen nur *wahrgenommene* Mechanismen berücksichtigt werden können. Diejenigen, die sich noch nicht intensiv mit Geschlechterfragen beschäftigt haben, nehmen die *verborgenen* Mechanismen jedoch auch bei gutem Willen häufig nicht wahr. Die übergroße Mehrheit der Fach- und Führungskräfte verfügt bisher nicht über ein angemessenes Gender Wissen und hat in der Ausbildung nicht die erforderlichen Gender Kompetenzen erwerben können. Wie aber sollen die unterschiedlichen Bedürfnisse von Männern und Frauen berücksichtigt, wenn die Unterschiede in den Lebenslagen und –situationen nicht bewusst sind, wenn die vorhandenen Statistiken die unterschiedlichen Lebenswelten von Männern und Frauen oft nur unzureichend abbilden? Die meisten haben sich auch nicht systematisch damit beschäftigt, wie sich die Normen und Werte von Männern und Frauen in der Arbeitswelt unterscheiden und wie sich diese Differenzen auf Einstellungen und Verhalten konkret auswirken.

Aber Gender Mainstreaming ist ja noch mehr: Nicht immer wird gleich erkannt, dass die konsequente Einführung von Gender Mainstreaming einen umfassenden Reorganisationsprozess darstellt. Die Gestaltung dieses Prozesses verlangt – wie alle anderen Reorganisationsprozesse auch – Kompetenzen im „Change Management“, die innerhalb der Organisationen und Unternehmen oft nicht vorausgesetzt werden können, gewiss nicht, wenn sie mit einer entsprechenden Gender Expertise verbunden sein müssen.

Gender Mainstreaming ist Teil einer umfassenderen gleichstellungspolitischen Strategie der Europäischen Union, die von der Kommission seit Mitte der Neunziger Jahre verfolgt wird. Die EU Kommission stellte früh die mangelnde Sensibilisierung für die geschlechtsspezifische Problematik auf den Entscheidungsebenen und ein fehlendes Fachwissen über die geschlechtsspezifische Problematik als Haupthindernisse für eine erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming fest (vgl. Fortschrittsbericht der Kommission 1998) und drängt seither auf allen Ebenen auf die Durchführung von Fortbildungen. **Es gilt als sicher, dass Gender Mainstreaming ohne begleitende Fortbildungen nicht zum Erfolg geführt werden kann<sup>1</sup>.**

**Somit müssen TrainerInnen, die mit Fortbildungen die Einführung von Gender Mainstreaming flankieren über eine möglichst fundierte Gender (Mainstreaming) Kompetenz verfügen, um einen nachhaltigen Prozess in Richtung Gleichstellung absichern zu können.**

Im Rahmen des Projektes „Gleichheit teilen“ haben wir uns daher auch systematisch mit der Erfassung der Dimensionen von Genderkompetenz befasst<sup>2</sup>.

## Gender (Mainstreaming) Kompetenz: Zum Bildungsbedarf von TrainerInnen

Wir orientieren uns an der europäischen „Kompetenzdebatte“, auf die an dieser Stelle allerdings leider nicht näher eingegangen werden kann. Meist wird Handlungskompetenz in Sach-, Fach-, Methodenkompetenz, sowie soziale und persönliche Kompetenzen gefasst. Zunächst soll betont werden, dass es sich bei Genderkompetenz nicht um eine *zusätzliche* Kompetenz handelt, sondern diese integraler Bestandteil ist. So kann sich jemand z.B. nur als sozial kompetent fühlen, wenn er/sie in der Lage ist, auch mit geschlechtsspezifischen Kommunikationsweisen differenziert umzugehen etc..

Wir wählten eine etwas andere Kategorisierung<sup>3</sup> in der sich jedoch die o.g. Ebenen wiederfinden:

### Dimensionen von Handlungskompetenz

- Wissen:** Kognitive Disposition, die alle Kompetenzbereiche umfasst
- Können:** Erfahrungs- und Anwendungsdimension auf der Basis der kognitiven Dispositionen
- Wollen:** Ebene der Einstellung, Werthaltungen und Motivation

<sup>1</sup> *Andere Instrumente des Gender Mainstreaming sind z.B. methodische Hilfen, um die geschlechtsspezifische Wirkung von geplanten Maßnahmen bereits in der Konzeptionsphase zu berücksichtigen (Politikfolgenabschätzung, z.B. Gender Impact Assessment) oder Leitfäden zur systematischen Implementierung von Gender Mainstreaming, z.B. „die 4 – GeM Schritte“ [www.gem.or.at](http://www.gem.or.at), sowie Arbeitshilfen, z.B. zur Berücksichtigung von Gender Mainstreaming in Gesetzesvorlagen, im Berichtswesen, in der Öffentlichkeitsarbeit etc. ([www.gender-mainstreaming.net](http://www.gender-mainstreaming.net))*

<sup>2</sup> *Hier konnten wir auf Vorarbeiten zurückgreifen, die im Gender-Institut Sachsen-Anhalt (DE) geleistet wurden.*

<sup>3</sup> *Vgl. Kremer, S., Cords-Michalzik, D., (1999): Gestaltung für betriebliche Reorganisationsprozesse - Entwicklung eines Curriculums für betriebliche Prozessgestalter. ProGRES, Institut Arbeit und Technik im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen (Hrsg.), Gelsenkirchen*

**Dürfen:** Ebene der Rahmenbedingungen: Umgang mit hemmenden und Gestaltung fördernden Rahmenbedingungen

Zum Aufbau des **Gender Wissens** können die Ergebnisse der Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung im Hinblick auf die verschiedenen Praxiszusammenhänge ausgewertet werden. Somit kann man sich den geschlechtsspezifischen Unterschieden in den verschiedenen Politikfeldern (z.B. Gesundheit, Verkehr, Wirtschaft, Arbeitsmarkt etc.) nähern. Gender Wissen beinhaltet aber auch gründliche Kenntnisse zum Hintergrund dieser geschlechtsspezifischen Unterschiede: also z.B. über die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und ihre Veränderung am Ende der industriellen Gesellschaft, über zugrundeliegende Strukturen – die Geschlechterverhältnisse und wie sich reproduzieren. Es braucht Kenntnisse über Geschlechterrollen, -stereotype und deren Wirkung auf Kommunikation und Interaktion. Das Genderkonzept - Gender als kulturelle Differenz – gehört ebenso zu den Grundlagen des Gender Wissens.

Die Hintergründe von Gender Mainstreaming, auch die wirtschaftlichen Begründungen sind für eine kompetente Implementierung ebenso wichtig wie die Abgrenzung der neuen gleichstellungspolitischen Konzepte (der EU) von der Frauenförderung bzw. Frauenpolitik.

Da mit der Implementierung von GeM immer Veränderungsprozesse in Organisationen verbunden sind, gehört zur Gender – Mainstreaming – Kompetenz auch Wissen über Konzepte und Methoden der Prozessgestaltung (Change Management). Die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming sollten bekannt sein (vgl. Rösger 2005, [www.dashoefler.de](http://www.dashoefler.de) unter eDocs)

Mit dem Wissen alleine ist es aber nicht getan, man muss auch etwas **können**: Die AkteurInnen des GeM müssen selbständig Gender Aspekte identifizieren können, Geschlechterdifferenzen im beruflichen Alltag produktiv nutzen (z.B. als Führungskräfte) und mit Konflikten und Missverständnissen im Geschlechterverhältnis umgehen können.

Eine Besonderheit im Umgang mit „Geschlechterfragen“ liegt sicher darin, dass jede/r auch persönlich davon betroffen ist, d.h. es geht auch um die

eigenen Werte, Normen und Einstellungen, die kritisch überprüft werden müssen. Diese werden in der Dimension **Wollen** erfasst. Genderkompetente Personen sind sich der eigenen Prägungen durch die Herkunftsfamilie, der Sozialisationsinstanzen und Milieus bewusst und reflektieren ihre eigene Geschlechterrolle im beruflichen Alltag. Sie begegnen dem anderen Geschlecht offen, beweglich und mit Einfühlungsvermögen und haben eigene Verständigungs- und Handlungsstrategien im Umgang mit dem anderen Geschlecht entwickelt. Gender Kompetenz zeichnet sich auch aus durch eine Sensibilität für Diskriminierungsstrukturen.

Mit der Kategorie **Dürfen** ist die andere Seite der Kompetenz angesprochen, die man mit Zuständigkeit benennt. Es wichtig, förderliche Rahmenbedingungen herstellen zu können – und dies bedeutet nicht mehr und nicht weniger als die Veränderung der Organisationskultur.

Die genannten Elemente von Genderkompetenz sind lediglich als Beispiele zu verstehen und keinesfalls wird ein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben. Gender TrainerInnen sollten natürlich besonders gender didaktisch kompetent sein. Mit dem Konzept „Gender Didaktik“ werden pädagogische Situationen systematisch im Hinblick auf die Inhalte und Methoden, die Rolle der Lehrenden und die Rahmenbedingungen gefasst (vgl. <http://www.ruhr-unibochum.de/fiab/pdf/onlinetexte/online5.pdf>)

### **Inhalte und Methoden von Gender Trainings**

Handlungskompetenz kann nicht (allein) mit den Methoden traditioneller Bildungsarbeit entwickelt werden, einzig im Bereich des Gender Wissens werden Vorträge, Texte, Material und Literatur eingesetzt. Bei den anderen Dimensionen stehen andere Methoden im Vordergrund, z.B. die Sensibilisierung für Geschlechtsrollenbilder (Filme, Übungen, Spiele,), die Reflexion der eigenen Werthaltungen (biografische Verfahren, Rollenspiele, Arbeit in geschlechtshomogenen Gruppen) oder die Entwicklung von konkreten Umsetzungsstrategien in den Praxiszusammenhängen der Teilnehmenden (z.B. Einsatz von Instrumenten und Arbeitshilfen üben, Fallstudien und Planspiele usw.)

# STRATEGISCHE UND METHODISCHE ÜBERLEGUNGEN

## -TRAIN THE TRAINER IN GENDER-

Karin Weyer. Ministerium für Chancengleichheit Luxemburg

### Die Herangehensweise in Luxemburg

In Luxemburg wurde die Thematisierung von Genderaspekten in der Aus- und Weiterbildung maßgeblich durch das Projekt *Partageons l'égalité – Gläichheet delen – Gleichheit teilen* ausgelöst und beeinflusst. Das Projekt wurde 1996 vom damaligen Frauenministerium in Luxemburg initiiert und fand im Rahmen des 4. mittelfristigen Aktionsprogramms der Europäischen Kommission für die Chancengleichheit von Frauen und Männern statt. Über das Ende der Laufzeit des Projektes 2001 hinaus wurden die Ideen weiterentwickelt und finden bis heute ihren Niederschlag in vielen Aktivitäten in Luxemburg und darüber hinaus. Diese Tagung ist dafür ein Beispiel. Schon die Einladung benutzte das damals entwickelte Bildmaterial. Wir blicken also inzwischen auf eine fast 10 jährige Erfahrung in dem Bereich zurück. Ich möchte dies als Gelegenheit nutzen um einen Blick auf die strategische, methodischen und inhaltlichen Überlegungen, Erfahrungen und Erkenntnisse zu werfen. Dieser gleichberechtigten Berücksichtigung der strategischen und methodischen Aspekte ist es zu zollen, dass dieses Projekt eine so große Wirkung hatte und am Beginn einiger wesentlicher Entwicklungen zu diesem Themenbereich in Luxemburg stand und steht.

Das Projekt *Partageons l'égalité – Gläichheet delen – Gleichheit teilen* bestand aus zwei Bereichen:

- a) Der erste Bereich mit dem Titel: *Erziehung zur Gleichheit* richtet sich an die Zielgruppen der Vorschulkinder, deren LehrerInnen und Eltern. Wobei vor allem die Lehrerinnen während der Laufzeit des Projektes und darüber hinaus begleitet wurden. Eine davon Edmée Raison mit ihrer Kollegin Michèle Lemmer haben das Projekt in Ihrer Vorschulkasse deutlich weiterentwickelt und stellen ihre Arbeit auch auf dieser Tagung vor.
- b) Der zweite Bereich mit dem Titel: *Aus- und Weiterbildung unter Berücksichtigung des Gleichheitsprinzips* richtet sich an die Zielgruppen der Teilnehmenden von Aus- und Weiterbildungsangeboten, der Verantwortlichen von Aus- und Weiterbildung sowie deren institutionelles Umfeld. Hier hat sich der Schwerpunkt so entwickelt, dass ein Train the Trainer in Gender Konzept entwickelt und durchgeführt wurde.

### Strategische Überlegungen

Die Situation in Luxemburg sah zu Beginn des Projektes und etwas verkürzt dargestellt folgendermaßen aus: Ein Top-Down kam mangels klarer Top Aussagen nicht von der Stelle. Das Bottom-Up trug mangels eines Bottems in nennenswerter Größe nicht. Es gab ein Paar „In-Betweens“, die zu motivieren waren oder schon motiviert waren.

Nach einiger Zeit wurden die bis dato gesammelten Erfahrungen in den Weiterbildungen zu einem Train the Trainer in Gender Konzept zusammengefasst (2001). Mit dieser Entscheidung wurde dort angesetzt, wo sich realistischer Weise etwas bewegen ließ. In einem ersten Durchgang wurden Trainer und Trainerinnen im Wirtschaftsbereich angesprochen. Diese Zielgruppe, obwohl weder Top noch Bottom, hat das Potential als Multiplikatoren zu wirken, da sie mit ihren Auftraggebern, oft aus den Top Etagen, und mit den Teilnehmenden aller Etagen zu tun haben.

Eine weitere Überlegung in dem Zusammenhang war, dass auch eine strukturelle Verankerung in Aus- und Weiterbildungsinstituten und/oder in Verwaltungen und Unternehmen nicht ohne Gender Kompetenz auskommt. Diese kann dort nicht vorausgesetzt werden, somit kommt der Weiterbildung der AkteurInnen der verschiedenen Bereiche eine Schlüsselposition zu. Dafür müssen aber genügend TrainerInnen mit entsprechenden Kompetenzen zur Verfügung stehen. Diese Herangehensweise wurde in einer späteren Phase auf Trainer und Trainerinnen im Non-Profit Bereich ausgedehnt.

Der Aspekt der institutionellen Verankerung von Gleichstellungsaspekten wurde parallel dazu weiterverfolgt. So wurde 19XX per Gesetz Gleichstellungsdelegierte in den Personalvertretungen in den Betrieben eingeführt. An den beteiligten Weiterbildungsinstituten gab und gibt es Bestrebungen einer Curricularen Verankerung. Die Entwicklungen der EU vor allem die Einführung von Gender Mainstreaming und deren Umsetzung in Luxemburg haben einen weiteren Aufwind gebracht, so dass der aktuelle Stand so ist, dass es inzwischen auch beim Staat Gleichstellungsdelegierte gibt. Zur Zeit werden, wie in der Regierungserklärung vorgesehen, Genderkompetenzzellen in allen Ministerien gebildet. Diese sollen im Laufe der nächsten Monate weitergebildet werden.

### Inhalte und Methode

Die anfänglichen Überlegungen, dass Gender Kompetenz sich in einen Kernbereich und in Randgebiete aufteilen lässt, hat sich in der Praxis dahingehend gewandelt, dass der zentrale Ansatzpunkt die bisherigen Kernkompetenzen der Teilnehmenden waren (z.B. Kommunikationstrainings, Verkaufstrainings). Bei diesen Themen anzusetzen hat sich als sehr hilfreich erwiesen. In der Weiterbildung Train the Trainer in Gender haben wir einen sehr großen Wert auf den Transfer in die Praxis gelegt. Nach einer Einführung von 30 Stunden haben die Teilnehmenden eins ihrer Arbeitsbereiche ausgewählt und für die Gruppe, die Integration von Genderaspekten in das Thema vorbereitet. Die Integration der Genderthematik wurde von den Teilnehmenden selber vorgenommen. Dies ermöglichte es den anderen Teilnehmenden eine weitere Erfahrung zu machen. In der Auswertung gab es von uns ein Feedback. Darüber hinaus wurde mit allen teilnehmenden Fachkolleginnen, von einer Metaebene aus, eine Auseinandersetzung über thematische und methodische Aspekte geführt. Durch diese Vorgehensweise des Ansetzens an den Schwerpunkten der Teilnehmenden wurden zwar die meisten Themen des ursprünglichen Kernmodul angesprochen. Das Ziel Genderkompetenz als ein weites Feld zu betrachten und nicht einige Themenbereiche isoliert zu sehen, wurde erreicht.

Die Erfahrungen haben gezeigt, dass eine wesentliche Voraussetzung für die Beschäftigung mit Gender Themen die Bereitschaft und die Fähigkeit zur Selbstreflexion ist. Bei den TrainerInnen war dies von Anfang an in hohem Masse vorhanden. Was nicht als selbstverständlich vorausgesetzt werden kann. In dem Bereich der Vorschulen, musste diese Bereitschaft erst über einen längeren Prozess geschaffen werden. Hier war es ein langer Weg von der Information, Sensibilisierung über Verunsicherung und Widerstand bis zur Bereitschaft zur kritischen Selbstreflexion. Beide Gruppen durchliefen diese Phasen, doch die Ausprägung und die Dauer waren sehr unterschiedlich. Die kann natürlich auch in Zusammenhang mit den Entwicklungsphasen von Gruppen gesehen werden. Allerdings

liegt die Vermutung nahe, dass die Stormingphase sich bei Gruppen zum Thema Gender auch auf das Thema bezieht, was bei andern Gruppen nicht immer der Fall ist.

### Fazit

- Veränderungen brauchen Zeit! Diese Zeit ist länger, wenn die Veränderungen nicht nur Verhaltensweisen betreffen, sondern darüber hinaus die ganze Person in ihrer Identität tangieren.
- Verunsicherung und Widerstand sind normal! Es muss ein verantwortliches Mittelmaß zwischen beiden gefunden werden. Also, genügend Verunsicherung damit Neues erfahrbar ist, aber nur soviel um einem zu großen Widerstand, der alles blockiert, zu vermeiden.
- Eine kurze Maßnahme, wie das hier skizzierte Train the Trainer Konzept in Gender, kann dazu führen und hat es auch, dass die Teilnehmenden Genderaspekte in ihren Arbeitsfeldern integrieren. Dabei war die selbständige Erarbeitung von einzelnen Themenbereichen für den Transfer wesentlich.
- Um Gender Mainstreaming Prozesse begleiten zu können, ist über den Kurs hinaus ein hohes Maß an Interesse und Engagement nötig um sich zusätzliches Wissen über Gender Mainstreaming anzueignen, sowie einiges Wissen über Changemangement. Dies bedeutet einen wirkliche Spezialisierung auf das Gebiet. Gender Kompetenz ist also nicht gleichzusetzen mit Gender Mainstreamingkompetenz.
- In Luxemburg ist es gelungen Gender TrainerInnen in ausreichend großer Zahl auszubilden um den Bedarf in Luxemburg zu decken. Für die Begleitung von den nun anstehenden Gender Mainstreamingprozessen greifen wir auf ExpertInnen in dem Bereich mit internationaler Erfahrung zurück, da es bei den Teilnehmenden nicht zu einer solchen Spezialisierung kam.



# BERICHTERSTATTUNG DES WORKSHOPS „GENDERTRAINING FÜR AUSBILDNERINNEN“

Moderatorinnen: Dr. Anne Rösgen / Karin Weyer;  
Berichterstatteerin: Elisabeth Kaiser

Zu Beginn des Workshops präsentierte Karin Weyer das Projekt „Gleichheit teilen“ (**„Partageons l'égalité“** - **„Gläichheet delen“** - **„Share equality“**). Dieses Projekt des damaligen Frauenministeriums und jetzigen luxemburgischen Gleichstellungsministeriums besteht aus zwei Programmen. Das erste Programm trägt den Titel „Erziehung zur Gleichheit“. Zielgruppe sind Vorschulkinder, deren Lehrerinnen und Lehrer sowie Eltern. Insbesondere die Lehrpersonen wurden während der Laufzeit des Projektes und darüber hinaus begleitet wurden. Eine Lehrerin, Edmée Raison, hat mit ihrer Kollegin Michèle Lemmer das Projekt in ihrer Vorschulkasse deutlich weiterentwickelt und stellen ihre Arbeit auch auf dieser Tagung vor.

Das zweite Programm mit dem Titel *„Aus- und Weiterbildung unter Berücksichtigung des Gleichheitsprinzips“* richtet sich an die Zielgruppen der Teilnehmenden von Aus- und Weiterbildungsangeboten, der Verantwortlichen von Aus- und Weiterbildung sowie an die Institutionen in diesen Bereichen. In diesem Programm wurde das Konzept *„Train the Trainer in Gender“* entwickelt und durchgeführt.

Die Grundgedanken des Projektes wurden weiterentwickelt. Trotz des Projektendes im Jahre 2001 hat Luxemburg heute fast zehn Jahre Erfahrung in diesem Bereich. Die Hauptidee des Projektes war, dass Ausbildung nicht ohne Genderkompetenz stattfinden kann. Dies ist der Grund für die Weiterentwicklung des *„Train the trainer-Konzeptes“* für die Aus- und Weiterbildung im Jahr 2001. Der Personenkreis, der an diesem Projekt teilgenommen hat, sollte als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren wirken.

Die erste Idee, dass Genderkompetenz in einen Kernbereich und in Randbereiche, die während des Trainings angesprochen werden sollten, unterteilt werden kann, wurden vor dem Hintergrund der gewonnen Erfahrungen verändert. Der zentrale Faktor war es, sich auf die Kernkompetenzen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu fokussieren (Kommunikationstraining, Verkaufstraining). Über diese Ansätze wurden viele Inhalte der Kernbereiche angesprochen. Ziel des Trainings war es, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bemerkten, dass Genderkompetenz nicht auf spezielle Punkte beschränkt ist, sondern in vielen verschiedenen

Bereichen benötigt wird. Dieses Ziel wurde mit Erfolg erreicht.

Unsere Erfahrung zeigt, dass die wichtigste Voraussetzung für in Genderfragen involvierte Personen die Bereitschaft und die Fähigkeit zur Selbstreflexion ist. Diese Bereitschaft ist nicht natürlich. Im ersten Programm musste die Bereitschaft erst über eine lange Zeit wachsen. Es war ein langer Prozess, ausgehend Information und Sensibilität hin zu einem Zustand von Unsicherheit und Widerstand, bis die Bereitschaft für eine kritische Selbstreflexion erreicht wurde. Beide Gruppen durchlebten diese schwierige Zeit des Übergangs, aber die Ausprägung und die Dauer variierten. Dies kann im Zusammenhang mit den Entwicklungsphasen von Gruppen gezeigt werden. Wir nehmen auch an, dass die Zeit, welche für diese Übergänge benötigt wird, von dem Thema abhängig ist. Die Gruppe mit dem Thema „Gender“ benötigte mehr Zeit für diesen Prozess.

Fünf Punkte als Fazit:

- Veränderungen brauchen Zeit! Diese Zeit ist länger, wenn die Veränderungen nicht nur Verhaltensweisen betreffen, sondern darüber hinaus die ganze Person in ihrer Identität tangieren.
- Verunsicherung und Widerstand sind normal! Es muss ein verantwortliches Mittelmaß zwischen einem Stadium der Verunsicherung und Widerstand gefunden werden. Genügend Verunsicherung ist notwendig, damit Neues erfahrbar ist, aber nur so viel um einen zu großen Widerstand zu vermeiden. Widerstand tritt unvermeidbar ein, wenn die Unsicherheit zu groß wird.
- Eine kurze Maßnahme, wie das hier skizzierte Train the Trainer Konzept in Gender, kann dazu führen und hat es auch, dass die Teilnehmenden Genderaspekte in ihren Arbeitsfeldern integrieren. Dabei war die selbständige Ausarbeitung von einzelnen Themenbereichen für den Transfer wesentlich.
- Um Gender Mainstreaming Prozesse begleiten zu können, ist über den Kurs hinaus ein hohes Maß an Interesse und Engagement nötig, um

sich zusätzliches Wissen über Gender Mainstreaming sowie einiges Wissen über Changemangement anzueignen. Dies bedeutet, eine wirkliche Spezialisierung auf das Gebiet zu erreichen. Gender Kompetenz ist also nicht gleichzusetzen mit Gender Mainstreamingkompetenz.

- In Luxemburg ist es gelungen, Gendertraineeinnen und Gendertrainer in ausreichend großer Zahl auszubilden, um den Bedarf in Luxemburg zudecken. Für die Begleitung der nun anstehenden Gender Mainstreamingprozesse greifen wir auf Expertinnen und Experten mit internationaler Erfahrung in diesem Bereich zurück, da es bei den Teilnehmenden nicht zu einer solchen notwendigen Spezialisierung kam.

Der Vortrag von Anne Rösgen bezog sich auf Gendertraining als Instrument. Insbesondere befasste sie sich mit der Frage, wie Gender Mainstreaming Kompetenz entwickelt werden kann. Gendertraining ist ein wichtiges Werkzeug innerhalb des Prozesses der Implementierung von Gender Mainstreaming (GeM). Gender Mainstreaming beginnt im Entwicklungsprozess von jeder Maßnahme. Es ist eine aktive und erkennbare Beachtung der Wirkungen aller Maßnahmen auf die spezifische Situation von Frauen und Männern für die Phase der Umsetzung und Evaluation erforderlich.

Dieser Prozess muss nach der Realisierungsphase weitergehen. Die systematische Integration der Situation, der Prioritäten und der Bedürfnisse von Männern und Frauen muss in allen Bereichen stattfinden. Zuerst ist es eine Managementaufgabe in Politik, Wirtschaft und Verwaltung, aber dort hört es nicht auf. In der Umsetzungsphase sollten alle Fachkräfte erkennen, dass nur gute Ergebnisse geliefert werden können, wenn auch eine Genderperspektive in ihrer Arbeit vorliegt. Dieser hohe Anspruch kann nicht aus dem Stand heraus realisiert werden. Die Mehrzahl der Managerinnen und Manager sowie der Expertinnen und Experten hat nicht genügend Genderkompetenz, und sie hatte ebenfalls nicht die Möglichkeit, Genderkompetenz in ihrer Ausbildung zu erwerben.

Wie kann die spezifische Situation von Frauen und Männern berücksichtigt werden, wenn es einen Mangel an Bewusstsein bezüglich ihrer Unterschiede in ihren Lebenslagen und in ihren Lebenssituationen gibt und wenn die vorhandenen Statistiken die unterschiedlichen Situationen oftmals nicht adäquat beschreiben können.

Gender Mainstreaming ist noch mehr: Nicht immer wird erkannt, dass die konsequente Einführung von

Gender Mainstreaming einen umfassenden Reorganisationsprozess mit sich bringt. Für die Gestaltung dieses Prozesses sind Kompetenzen in „Change Management“ erforderlich. Es wird schwieriger, diese Kompetenz zu finden, wenn gleichzeitig auch Gender Expertise benötigt wird. Gender Mainstreaming ist nicht ohne ein kontinuierliches Training erfolgreich. Andere Gender Mainstreaming-Instrumente sind methodische Hilfen, um die genderspezifischen Effekte von geplanten Maßnahmen berücksichtigt werden sollen, wie beispielsweise Folgeabschätzungen oder Leitfäden für eine systematische Implementation von Gender Mainstreaming. Ein Beispiel für eine solche Vorlage sind die 4-GEM-Schritte unter [www.gem.or.at](http://www.gem.or.at) oder Arbeitshilfen zur Beachtung von Gender Mainstreaming in Gesetzesvorlagen, im Berichtswesen, in der Öffentlichkeitsarbeit etc. ([www.gender-mainstreaming.net](http://www.gender-mainstreaming.net)).

Im Rahmen des Projektes „Gleichheit teilen“ fand eine systematische Erfassung der Dimensionen von Genderkompetenz statt. Es ist wichtig festzustellen, dass Genderkompetenz keine zusätzliche Kompetenz ist, sondern ein integraler Bestandteil einer generellen Kompetenz ist. Niemand kann soziale Kompetenz haben, wenn er oder sie nicht in der Lage ist, genderspezifisch zu kommunizieren.

Wir haben eine Kategorisierung nach Kremer ausgewählt, um diese Dimensionen der Handlungskompetenz zu identifizieren:

Wissen: Kognitive Disposition, die alle Kompetenzbereiche umfasst

Können: Erfahrungs- und Anwendungsdimension auf Basis der kognitiven Disposition

Wollen: Ebene der Einstellungen, Werte und Motivation

Dürfen: Umgang mit Rahmenbedingungen, die Aktionen unterstützen oder hemmen.

Genderwissen umfasst gute Kenntnisse des Hintergrundes der geschlechtsspezifischen Unterschiede. Das Genderkonzept (Gender als kulturelle Differenz) gehört zu den Grundlagen des Genderwissens. Der Hintergrund von Gender Mainstreaming und die wirtschaftliche Begründung sind für eine kompetente Implementierung von Gender Mainstreaming wichtig.

Wissen reicht nicht aus, wenn es nicht angewendet werden kann. Die Akteurinnen und Akteure im Gender Mainstreaming müssen in der Lage sein, Genderaspekte selbständig zu identifizieren. Eine Besonderheit, welche die Beschäftigung mit Genderfragen immer einbezieht, liegt darin, dass



die Person persönlich von diesen Fragen betroffen ist. Daher muss jeder und jede in der Lage sein, ihre eigenen Werte, Normen und Einstellungen kritisch zu untersuchen.

Diese werden in der Dimension „Wollen“ erfasst. Genderkompetenz ist auch durch eine Sensibilität für Strukturen der Diskriminierung gekennzeichnet.

Die Kategorie „Dürfen“ behandelt ebenfalls die Wichtigkeit, Rahmenbedingungen aufzustellen, der Gender Mainstreaming unterstützen.

Die oben aufgeführten Elemente von Genderkompetenz stellen keine vollständige Liste aller Kompetenzen dar.

Inhalte und Methoden des Gendertraining:

Vorträge, Texte, Material und Literatur werden nicht nur im Bereich des Genderwissens genutzt. Bei den anderen Dimensionen werden andere Methoden verwendet. Neben den traditionellen Methoden der Bildungsarbeit werden Methoden in den anderen Kompetenzbereichen verwendet. Für den Bereich der Geschlechtsrollenbilder benutzen wir Filme, Übungen und Spiele. Für die Reflexion der eigenen Werte und Einstellungen werden biographische Methoden, Rollenspiele und Arbeit in geschlechtshomogenen Gruppen zusätzlich genutzt. Für die Entwicklung konkreter Umsetzungsstrategien in der Arbeitsumgebung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer benutzen wir Fallstudien, Planspiele oder die Erprobung von Instrumenten und Unterrichtshilfen.

**Die folgende Diskussion** umfasste eine Fülle von Aspekten zum Thema „**Gendertraining für Ausbilderinnen und Ausbilder**“.

Ein Teilnehmer brachte den Aspekt der Zusammenarbeit von Trainern und Trainern mit dem Direktorium der jeweiligen Schule. Es bestand Einvernehmen darüber, dass eine aktive Unterstützung seitens der Schulmanagements sehr nützlich für die Implementation von Genderaspekten im Schulbereich ist. Ausserdem wurde festgestellt, dass eine gute Kooperation zwischen Ausbildung und Weiterbildung erforderlich ist.

Ein anderer Teilnehmer stellte fest, dass nur wenige Lehrpersonen in der Primärschule männlichen Geschlechts sind. Dies hängt seiner Meinung nach mit dem Prestige dieses Berufes zusammen. Der Lehrberuf wird häufig als typischer „Frauenberuf“

angesehen. Hier ist eine Einstellungsänderung erforderlich.

In der Diskussion wurde festgestellt, dass der Transfer von Gender Mainstreaming in ein Konzept für die Lehrerbildung sehr schwierig ist. Im Workshop fanden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer neue Inspiration auf ihrem Weg, Gender Mainstreaming in den Schulen zu implementieren. Sie entwickelten neue Ideen bezüglich des Designs und des Managements eines solchen Ausbildungsprogrammes.

Die Diskussion umfasste auch einige spezifische praktische Probleme der Primärschulen. Es bestand grosses Interesse an der Frage, wie solche Programme in den Primärschulen implementiert werden könnten. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer artikulierten ihren weiteren Unterstützungsbedarf hinsichtlich des Designs und der Implementation solcher Programme in die Primärschulen. Das Hauptinteresse der Teilnehmerinnen und Teilnehmer bezog sich auf die Art und Weise der Integration des Genderaspektes in verschiedene Fächer in der Primärschulerziehung.

Im Verlaufe der Diskussion konnten alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer Informationen, neue Ideen und Motivation für ihre Arbeit gewinnen. Die Hauptfrage bezog sich darauf, wie Lehrerinnen und Lehrer mit dem Ziel einer Steigerung der Genderkompetenz ausgebildet werden können. Es bestand Einvernehmen darüber, dass Genderaspekte in der Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern sehr bedeutsam sind. Es wurde auch über andere Genderaspekte in der Erziehung diskutiert. Die Gleichbehandlung von Mädchen und Jungen wurde als beste Voraussetzung für Erfolg in der beruflichen Ausbildung angesehen. Dies wurde durch die Tatsache untermauert, dass Mädchen die Gewinnerinnen des staatlichen Erziehungssystems sind, aber sie sind nicht die Gewinnerinnen im Arbeitsleben, wie es die Segregation der Arbeitsmärkte zeigt. Schon in der Primärschule weisen Mädchen mit den gleichen Leistungen wie Jungen auf eine geringere Selbsteinschätzung als die Jungen auf. Ein Schlüsselement, um dies zu vermeiden, ist die Selbstwahrnehmung. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer betonten diesen wichtigen Punkt im Hinblick auf die Gender Mainstreaming-Diskussion in den Primärschulen.

Eine Frage bezog sich darauf, wie die Berufswahl der Schülerinnen und Schüler dahingehend beeinflusst werden kann, dass Mädchen und Jungen mehr Beachtung den jeweiligen geschlechts-

untypischen Berufen schenken. Dies wurde als besonders schwierig für diejenigen Lehrerinnen und Lehrer, die keine Berufserfahrung ausserhalb der Schule haben, eingeschätzt. Mehr Frauen sollten Positionen im Direktorium, so beispielsweise als Direktorin, angeboten werden. Es ist auch erforderlich, die Präsentation und die Wissensauswahl in den verschiedenen Schulfächern zu ändern. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zogen den Schluss, dass ein weiter Weg erforderlich ist um einen Gleichstellungsansatz in den Schulen zu entwickeln, der alle relevanten Bereiche umfasst. Sie waren sich einig darüber, dass dafür die alten Bilder von Weiblichkeit und Männlichkeit aufgebrochen werden müssen.

Am Ende der Diskussion stellte Karin Weyer kurz die luxemburgische Regierungserklärung vor: Sie sieht „Genderkompetenzzellen“ in jedem Ministerium, das für die Implementierung von Gender Mainstreaming in die verschiedenen Felder zuständig ist, vor. Sie sind bereits mit einigen Einführungsproblemen in zwei Ministerien etabliert worden. Die „Genderkompetenzzellen“ könnten auch beispielhaft für andere Länder sein.

Karin Weyer stellte auch fest, dass es in Luxemburg einige private Institute für die Lehrerausbildung gibt. Ein Teilnehmer fragte, wie viel Zeit für die Implementation von Genderfähigkeiten in die Ausbildung der Lehrpersonen erforderlich ist. Der Hintergrund ist, dass in der Lehrerausbildung eine Fülle von Fähigkeiten trainiert vermittelt werden muss. Dies führt zur Frage, wie viel Zeit den Gende-

raspekten gewidmet werden muss. Karin Weyer stellt fest, dass die Genderausbildung ein kontinuierlicher Prozess ist. Dieser Prozess versetzt die Lehrperson in die Lage, alle Genderaspekte abzudecken. Um dies zu erreichen, benötigt die Lehrperson hohes Interesse und Motivation, um zusätzliches Wissen über Gender Mainstreaming und Change Management zu erlangen.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer berichteten, dass Deutschland Projekte mit dem Ziel der Integration des Genderaspektes in die Schulreform und in die Lehrpläne hat. In Deutschland bestehen auch Überlegungen zu Weiterbildungskursen für Lehrpersonen. In der Diskussion wurde festgestellt, dass Genderaspekte als Qualitätsstandard in jedem Reformprozess integriert werden sollten, zum Beispiel in die Reform der Lehrpläne. Eine elementare Voraussetzung dafür ist, dass Lehrerinnen und Lehrer ihre eigene Genderkompetenz erlangen müssen bevor sie dieses Wissen den Lehramtsstudierenden weitergeben können. Eine Teilnehmerin stellte fest, dass Genderkompetenz bei Übergängen sehr wichtig wird, zum Beispiel beim Übergang ins Schulleben, bei der Berufswahlentscheidung und beim Eintritt in den Arbeitsmarkt.

# REPORTING OF THE WORKSHOP “GENDERTRAINING FÜR AUSBILDNERINNEN”/ “TRAIN THE TRAINER IN GENDER”

Speaker: Dr. Anne Rösgen / Karin Weyer;

Reporter: Elisabeth Kaiser

The workshop started with a short presentation of the project “Partageons l'égalité - Gleichheit delen - Gleichheit teilen” (“Share equality”) by Mrs Karin Weyer. This is a project from the former Women's Ministry in Luxemburg that consists of two programs.

The first program in this project had the title “Education for equality”. The key audience of this program were preschool children, their educators and parents. The key group for this project were the educators who were also kept in focus after the official ending of the project. Edmée Raison one of the educators who took part in this project and her colleague Michèle Lemmer have developed this project further in their preschool class and present their work on this conference, too.

The second program in this project “Vocational training and further education with recognition of the principle of equality” aimed at the participants in vocational training and further education programs, the persons responsible for vocational training and further education and the institutions in the field of vocational training and further education. This program developed and introduced the concept “Training the trainer in gender”.

The ideas of this project were developed further. Despite the end of the project in 2001 Luxemburg today has almost ten years of experience in this field. The main idea of the project was, that training could not be delivered without gender competence.

This is the reason for the development of the train the trainer concept for vocational training and further education in 2001. People in this project should act as disseminators. The first idea, that gender competence can be divided in key competences and other competences that should be addressed during the training, were changed in the light of the gained experience. The central factor was to focus on the key competence of the participants (communication training, sales training). Through this approach most of the content of the key competence was addressed. The aim of the training was that the participants should be able to realize that gender competence is not limited to special topics but is needed in a lot of different areas. This aim was successfully achieved.

Our experience shows that the most important prerequisite for people involved in gender topics is the willingness and the ability to be self reflective. This willingness is not something natural. In

the first program this willingness had to be created over a long period of time. There was a long way to go from information and sensibility to a state of uncertainty and resistance until the willingness for critical self reflection was achieved. Both groups had to make these difficult time of transition, but the time needed for this transition varied. This can be viewed in the context of group development stages. Nevertheless we assume that the time needed for this transition depends on the topic, too. The groups with the topic “Gender” needed more time for this process.

The following five conclusions were made in the workshop:

- Change needs time. The change process takes more time if not only a change in attitudes is needed but a change of the whole identity of a person.
- A state of uncertainty and resistance is normal. There is a need to find a balance between a state of uncertainty and resistance. This means that there must be enough uncertainty to be able to experience new things, but not so much uncertainty that it creates resistance. Resistance is inevitable if uncertainty gets too much.
- A small initiative like the above mentioned “train the trainer” concept leads to the result that the participants integrate gender aspects in their field of work. One key factor for this successful transfer was the self managed elaborations of single topics.
- In order to supervise gender mainstreaming processes it is essential that the participants of the course possess a high interest and motivation to acquire additional knowledge about Gender Mainstreaming and Change Management. This means the achievement of a real specialisation in this area. Gender competence is not the same as Gender Mainstreaming Competence.
- Luxemburg was able to educate a sufficient number of gender trainers. In order to accompany the following gender Mainstreaming processes Luxemburg has to rely on experts in this area with international experience because no one of the participants of the project acquired the necessary experience for these processes.

**The presentation of Mrs Anne Rösger** was about gender training as an instrument. It treated especially the question of how gender mainstreaming competence could be developed.

Gender Training is an important tool in the process of the implementation of Gender Mainstreaming (GeM). Gender Mainstreaming starts in the development process of any measures. There has to be an active and recognisable consideration of the effects of all measures on the specific situation of women and men in the phase of realization and evaluation.

This process has to continue after the realization phase. This systematic integration of the situation, priorities and needs of men and women needs to take place in all areas. At first it is a task at a management level in politics, economy and administration, but it does not end there. In the execution stage all specialists should recognise that they could only deliver the correct results if they have a gender perspective of their work, too. This huge challenge is not realized overnight. The overwhelming majority of the managers and experts have not enough gender competence and they also had no opportunity to acquire gender competence in their training. How can the specific situation of women and men be considered if there is a lack of awareness of the differences in their lives and life environment and if the available statistics do not describe the different situation adequately. Gender Mainstreaming is more. Not all people recognise that the full introduction of Gender Mainstreaming means an intensive reorganisation process. For the building up of this process competences in change management are needed. The problem to find this competence gets more difficult if competence in Gender expertise is needed, too. Gender Mainstreaming will not be successful without a continuous training. Other instruments of gender Mainstreaming are methodological aids in order to take care of the gender specific effects of planned measures in the development stage like gender impact assessment or blueprints for the systematic implementation of Gender Mainstreaming. One example of such a blueprint is the 4-GeM Steps [www.gem.or.at](http://www.gem.or.at) or guidelines for the consideration of gender mainstreaming in the draft of bills, in the area of reporting, public relation work and so on ([www.gender-mainstreaming.net](http://www.gender-mainstreaming.net)).

In the framework of the project "Share Equality" there was a systematic assessment of the dimensions of gender competence. It is important to note that gender competence is not an additional competence but an integral part of a general competence. Nobody can have social competence if he or she is not able to communicate in a gender specific way.

We choose a categorisation according to Kremer that identified these dimensions of action competence:

Knowledge: Cognitive Disposition which extends to all areas of competence

Capability: Experience and application dimension on the basis of the cognitive dispositions

Willingness: Level of attitudes, values and motivation

Area of responsibility: dealing with frameworks that support actions or defer actions.

Gender knowledge always inherits a good knowledge of the background of the gender specific differences. The gender concept (Gender as a cultural difference) is also an essential part of the basic knowledge about gender knowledge. The background of Gender Mainstreaming and the economic justification are important in the competent implementation of Gender Mainstreaming.

Knowledge is not enough if you are not able to apply it. The people in Gender Mainstreaming must be able to identify gender aspects on their own. A particularity is, that dealing with gender questions always implies that oneself is personally affected by these questions.

Therefore everybody must be able to critically examine their own values, norms and attitudes.

This is summarized in the dimension "Willingness". Gender competence is also characterized through a sensibility for structures of discrimination.

"Areas of responsibility" also deals with the importance to produce a framework that supports Gender Mainstreaming.

The above mentioned elements of gender competences do not form a complete list of competences at all.

Content and method of Gender Trainings:

Lectures, Texts, Material and Literature are only used in the area of gender knowledge. For the other dimensions we use other methods. Next to traditional educational methods additional methods are used in the other areas of competences. For the area of gender role stereotypes we use movies, exercises and plays. For the reflection of the values and attitudes of the participant's biographical methods, role plays and work in groups with the same sex are additionally used. For the development of concrete executable action strategies in the work environment of the participants we also use Case studies, planning games or the rehearsal of instruments and teaching aids.

**The following discussion** dealt with a lot of aspects in the field “Train the trainer in gender”.

One participant for example asked how male and female trainers work together with the headmaster. Agreement was reached that active support at school management level is useful in order to implement the gender aspect at school. There is also a need for a good cooperation between training and further education.

Another participant pointed out that only a few teachers in primary school are men. This has to do with prestige of the profession. The teaching profession is almost considered a job for women. A change of this attitude is very important.

In the discussion it was pointed out that the transfer of Gender mainstreaming as a concept for teachers is very difficult. In the workshop the participants found new inspiration that helps them to implement Gender Mainstreaming in schools. They also found new ideas how to design and manage such a training program.

The discussion also dealt with specific practical problems in primary schools. There was strong interest shown in the question on how to implement such programs in primary schools. The participants felt that they needed help in the design and implementation of such programs in primary education. The main interest of the participants was how to integrate the gender aspect in different primary school subjects.

Through the discussion all participants gained information, new ideas and motivation for their own work. The main question was how teachers can be trained in order to get a better gender competence. All participants agreed that gender aspects are very important in the teachers training. There was also considerable debate about other gender aspects in education.

An equal treatment of girls and boys was viewed as the best prerequisite for success in vocational training. That was underlined through the fact that girls are the winners in the state education system but they are not the winners in the working life as the segregation of employment markets show. Already in the primary school girls with the same achievements as boys have a lower self esteem compared to boys. A key element to avoid this is the personal awareness. Participants pointed out, that this is an important point for the discussion of Gender Mainstreaming in primary schools.

One question was how to influence the choice of a professional career of pupils so that girls and boys are more willing to consider professions that are dominated from members of the opposite sex. This

is especially difficult for those teachers who have no personal work experience. There is also a need that more women should be offered posts in the management of school as for example the post of headmaster. It is also important to change the presentation and selection of knowledge in the different subjects at school. The participants concluded that it needs a lot of time until an equality approach for schools that covers all relevant areas will be developed. The participants agreed that in order to achieve this old images of what is male and what is female have to be broken up.

At the end of the discussion, Mrs Weyer briefly talked about the government declaration in Luxembourg: The aim of the declaration is that Gender competence cells have to be implemented in each ministry that is responsible for the implementation of Gender Mainstreaming in the different fields. These gender competence cells are already working in two ministries. Some problems arise during the process of the establishment of gender competence cells. She proposed that the implementation of gender cells in Luxembourg could be a blueprint for other countries, too.

Mrs Weyer also pointed out, that Luxemburg has several private institutes for the training of trainers. One participant wanted to know how much time it will take to implement gender skills in the training of teachers. The reason for this question is that there are a lot of skills that have to be trained during the formation of a teacher. This leads to the question how much time is devoted to the gender aspect during the training. Mrs Weyer thinks that gender training is a continuous process. This process enables the teacher to cover all gender aspects. In order to achieve this the participants need high interest and motivation to acquire additional knowledge about Gender Mainstreaming and Change Management.

Participants told that Germany has projects with the aim to integrate the gender aspect in the school reform and in the curricula. Germany also thinks about further training courses for teachers. They pointed out that the gender aspect should be integrated as a quality standard in every reform process, for example in the reform of the curricula. An elementary precondition for this is, that teachers have to acquire their own gender competence before they can teach this knowledge to students who want to enter the teaching profession. One participant pointed out that gender competence becomes very important in the stages of transition, for example when children become pupils, when they make their job decision and when they enter the job market.

# WORKSHOP: MEHR INNOVATION UND QUALITÄT IN DER TECHNIKAUSBILDUNG DURCH DIE KONSEQUENTE INTEGRATION VON GENDERASPEKTEN

Barbara Schwarze, Vorsitzende des Vorstands Kompetenzzentrum TEDiC Technik, Diversity, Chancengleichheit



**Workshop 22 – 6**

**22. Oktober 2005, University of Luxembourg, Walferdang**  
 Mehr Innovation und Qualität in der Technikausbildung durch die konsequente Integration von Genderaspekten

Barbara Schwarze, Vorsitzende des Vorstands  
 Kompetenzzentrum TEDiC  
 Technik, Diversity, Chancengleichheit  
[www.kompetenzz.de](http://www.kompetenzz.de)

**TeDiC** Kompetenzzentrum TEDiC  
 Technik Diversity, Chancengleichheit.

**Wer mehr Frauen in Ausbildungen bringen will, muss ganzheitlich denken!**

*“Also recognize that progress towards achieving equality between women and men has been made in the past decade but that inequalities persist and that multiple barriers remain in most of the strategic areas of the Beijing Platform for Action to gender equality and the advancement and empowerment of women.”*

*“Take concrete steps to create an educational and social environment to encourage women and men, girls and boys to achieve their full potential and to mainstream gender into all educational policies and programmes”.*

Aus:  
 Working Document  
 Ministerial Declaration of the Conference of Ministers of Gender Equality, Luxembourg, February 4, 2005, [http://www.eu2005.lu/en/actualites/documents\\_travail/2005/02/04pekin-declmin/](http://www.eu2005.lu/en/actualites/documents_travail/2005/02/04pekin-declmin/)

**TeDiC**

**Girls' Day Mädchenzukunftstag** 

**Beteiligung 2001-2005**

- **17.400** Unternehmen, Hochschulen, Forschungseinrichtungen und öffentliche Einrichtungen organisierten den Girls' Day
- **386.000** Mädchen nahmen teil
- **12** koordinierende Einrichtungen in den Bundesländern und **267** regionale Arbeitskreise waren beteiligt

**Medienresonanz 2005**

- **8.000** Artikel in Printmedien
- **219** Berichte im Fernsehen
- **179** Radiosendungen
- **1.600** Onlineberichte



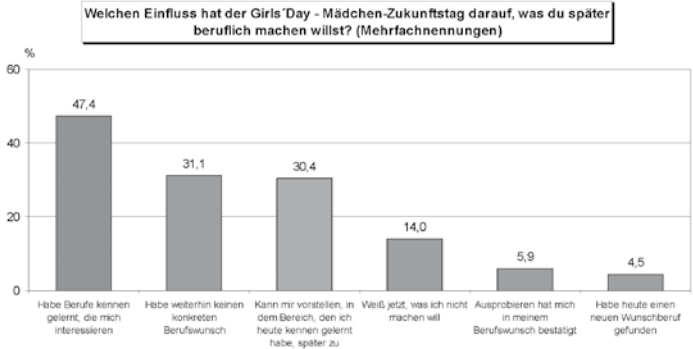
gefördert von:  


**Website: 13,7 Milo. Seitenaufrufe (2001 – 2005)**

**TeDiC**

**Stereotype Vorstellungen über (Ausbildungen und Studiengänge für) Mädchen und Jungen prägen Berufsorientierungsprozesse in vielen westlichen Industriestaaten. – Neue Wege erforderlich!**

Welchen Einfluss hat der Girls' Day - Mädchen-Zukunftstag darauf, was du später beruflich machen willst? (Mehrfachnennungen)



Einflusskategorie	Prozent
Habe Berufe kennen gelernt, die mich interessieren	47,4
Habe weiterhin keinen konkreten Berufswunsch	31,1
Kann mir vorstellen, in dem Bereich, den ich heute kennen gelernt habe, später zu arbeiten	30,4
Weiß jetzt, was ich nicht machen will	14,0
Ausprobieren hat mich in meinem Berufswunsch bestätigt	5,9
Habe heute einen neuen Wunschberuf gefunden	4,5

n = 16181

**TeDiC**



**Aufgabe:**  
Nicht nur junge Leute, die Bevölkerung muss für die Themen Berufe, Zukunft, Technologien und Gender sensibilisiert werden

Eltern, Lehrerinnen und Lehrer, Berufsberatungen, Freunde und Bekannte spielen eine wichtige Rolle in dem Prozess der Berufsorientierung

Berufe und Berufsausbildungen müssen daher auch öffentlich vermittelt und bekannt gemacht werden

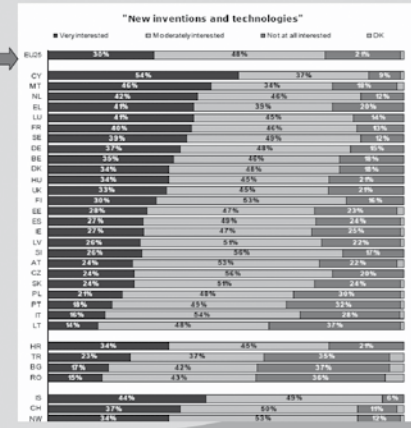
Wichtig: Gender Awareness! Keine Rollenzuweisungen als männliche und weibliche Berufe durch Bilder, Sprache, Role Models oder praktische Beispiele.



**Wie denkt die Bevölkerung? Umfrage Eurobarometer Juni 2005**  
Europa 25: Sind Sie interessiert an neuen Erfindungen und Technologien?

**Antwort Europa 25:**  
37% der Bevölkerung sind sehr interessiert

- Niederlande Platz 3
- Luxemburg Platz 5
- Frankreich Platz 6
- Deutschland Platz 8
- Belgien Platz 9
- Österreich Platz 19



Ergebnisse müssen analysiert werden, sonst ist die Gefahr groß, reale oder vermeintliche Unterschiede zu verfestigen (doing gender!)

Sehr interessiert an neuen Erfindungen und Technologien?

Europa 25:  
40 % der Männer  
21 % der Frauen

Gender-Herausforderung für Science goes Public!



Frühzeitig genderbewusst handeln! Die (un-)bewussten Messages liegen in Wort, Bild, Inhalte, Themen.....

Message an junge Leute:  
„Forscher sind unter uns!“

Eine Initiative der EU-Kommission.

Was fällt daran auf?



Vom Sinn und Unsinn von Sprichwörtern!

Ein deutsches Sprichwort:  
**Jeder ist seines Glückes Schmied!**

Wir wissen heute:

- es gibt ein massives Ungleichgewicht zwischen den schulischen Leistungen, den Interessen und dem Engagement junger Frauen und ihren realen Möglichkeiten auf eine Ausbildung, insbesondere in attraktiven neuen, eher technisch ausgerichteten Ausbildungsgängen.

Frau würde häufig gerne ihres Glückes Schmied sein, stößt aber hier bekanntermaßen auf Barrieren.



Was wir wissen....Die schulischen Leistungen der Mädchen nehmen zu: International

Frauen stellen in der OECD die Mehrheit

- mit 76 % der Abschlussquoten für die Sekundarstufe II bei den 25 – 34-Jährigen, gegenüber 75 % der Männer

OECD: Bildung auf einen Blick, 2005





## Was wir wissen....Die schulischen Leistungen der Mädchen nehmen zu....national

### Frauen stellen in Deutschland im Jahr 2004

- 56 % der Absolventinnen und Absolventen, die das Bildungssystem mit einer Hochschul- oder Fachhochschulreife verlassen.
- 49 % der StudienanfängerInnen
- 49 % der Hochschulabsolventinnen und Absolventen

Statistisches Bundesamt, 6.9.2005 - <http://www.destatis.de>



## Was wir wissen....Die schulischen Leistungen der Mädchen nehmen zu, .....

### Aber: Sie können diese Leistungen nicht in entsprechende qualifizierende berufliche Ausbildungsplätze umsetzen

Sie sind seit 1994 mit nur 40 % an den dualen Ausbildungen beteiligt – also an der betrieblichen Ausbildung, ergänzt durch Berufsschule.

Statistisches Bundesamt, 6.9.2005 - <http://www.destatis.de>

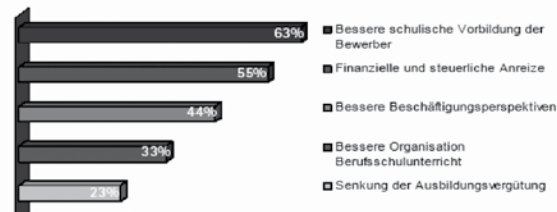


## Die schulischen Leistungen der Mädchen nehmen zu, aber.....ihr Potenzial wird nicht abgefragt

### Die schulischen Leistungen der Jungen nehmen ab, aber.....allein die Schulen werden dafür verantwortlich gemacht

DIHK Bereich Berufliche Bildung, Bildungspolitik: Ausbildung 2005. [www.dihk.de](http://www.dihk.de)

Abb. 5: Welche Maßnahmen könnten Ihrer Meinung nach dazu beitragen, mehr Ausbildungsplätze zu schaffen? (Mehrfachnennungen)



## Potenziale nutzen, nicht vergeuden!

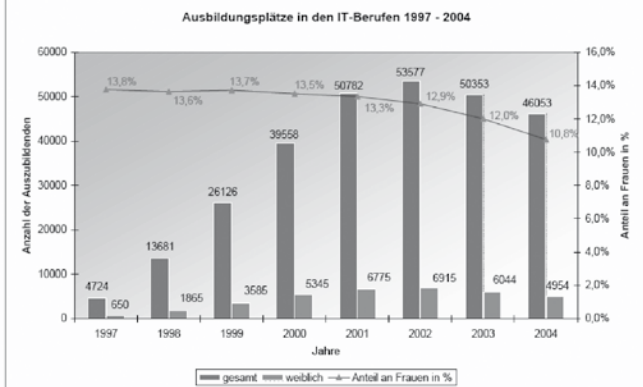
Renate Schmidt, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005

„Doch was bringt die beste Ausbildung, wenn die Beschäftigungschancen für Frauen in diesen Bereichen der Wirtschaft nicht verbessert werden?“



## Die „modernen“ zukunftsorientierten IT-Berufe in Deutschland – keine Chancen für Frauen?

### Gesamtanzahl der Ausbildungsplätze in den IT-Berufen 1997 - 2004



Quelle: Statistisches Bundesamt, Berechnungen Frauen geben Technik neue Impulse e.V.

erstellt am: 17.08.2005

Mitnichten! Eine nach Bundesländern differenzierte Tabelle zeigt: es gibt regionale Unterschiede von 11 % bis zu 40 % Frauen in einem IT-Beruf!  
<http://www.kompetenz.de/var/storage/original/application/phpJN37Ef.pdf> Projekt Idee-IT

Ausbildungsverträge Informatikkaufleute im Jahr 2003 nach Bundesländern

2003	Gesamt	weiblich	weiblich in %
Baden Württem.	942	228	24,2%
Bayern	942	214	22,7%
Berlin	229	51	22,3%
Brandenburg	139	56	40,3%
Bremen	93	21	22,6%
Hamburg	247	90	36,4%
Hessen	572	112	19,6%
Mecklenburg-Vorp.	152	32	21,1%
Niedersachsen	569	116	20,4%
NRW	1.555	269	17,3%
Rheinlandpfalz	328	69	21,0%
Saarland	69	17	24,6%
Sachsen	174	35	20,1%
Sachsen-Anhalt	182	45	24,7%
Schleswig-Holstein	146	16	11,0%
Thüringen	188	49	26,1%



## Frauenberufe – Männerberufe: Welche Funktionen und Auswirkungen haben Berufsamen?

**Signalfunktion:** Kommen die Anforderungen des Berufs den eigenen Fähigkeiten, Interessen und Neigungen entgegen? Berufsbezeichnung löst bestimmte Vorstellungen/Bilder aus.

**Selektionsfunktion:** Es gibt viel zu viele Berufe – uninteressant klingender Berufsname ist ein Mittel, um Berufe auszusortieren (Mikrosystemanalytiker? Informationselektroniker? Eventmanagerin!!)

**Selbstdarstellungsfunktion:** Menschen stellen sich durch den Beruf dar, er gehört vielfach zur Identität eines Menschen. Sie wählen daher eher einen Beruf, dessen Name nach Prestige klingt.

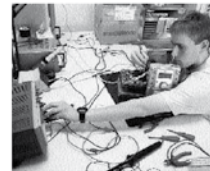
\*) Andreas Krewerth, Tanja Tschöpe, Joachim Gerd Ulrich, Alexander Witzki (Hrsg.): „Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen.“ W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG



## Frauenberufe – Männerberufe: Ein Beispiel

### Befragung zum Image eines „neuen“ IT-Berufs\* in Deutschland: Ein Informationselektroniker ist eher

- intelligent
- geschickt
- gut bezahlt
- fleißig
- körperlich schlaff
- einzelgängerisch
- egoistisch



In der Ausbildung zum Informationselektroniker sind über 95 % männliche Auszubildende.

Interessen der Mehrheit der Mädchen für die Ausbildungs- und Berufswahl? Mit Menschen arbeiten!

Was für ein Image transportiert der Name Informationselektroniker/Informationselektronikerin??

\*) Quelle: Berufsbildungsbericht 2005, [www.bmbf.de/4237.php](http://www.bmbf.de/4237.php) sowie [www.idee-it.de](http://www.idee-it.de)



## Frauenberufe – Männerberufe?

Das duale Ausbildungssystem ist weiterhin von der Ausbildung junger Männer geprägt.

Dabei konzentrieren sich junge Männer mit 68% stärker in typisch von Männern besetzten Berufsfeldern als junge Frauen mit 44% in weiblich dominierten Berufen (2003).

Das bedeutet, dass die geschlechtsspezifische Einmündung junge Männer noch stärker als junge Frauen trifft.

Daher auch: Neue Wege für Jungs! [www.neue-wege-fuer-jungs.de](http://www.neue-wege-fuer-jungs.de)



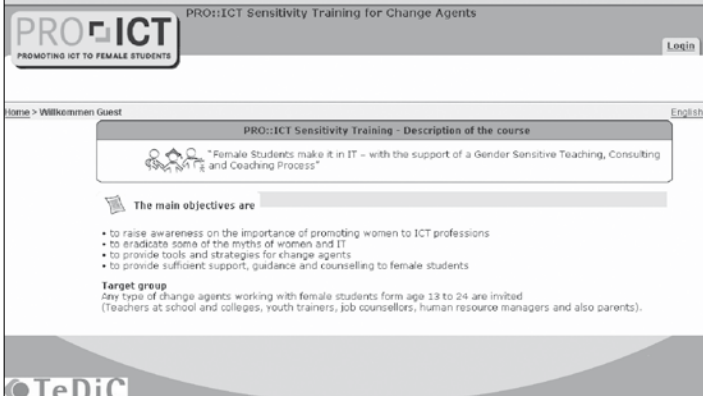
## Berufsorientierungsprozesse über das Internet

- Das Internet erhält eine zunehmend große Rolle im Prozess der Berufsorientierung.
- Schülerinnen und Schüler benötigen hierfür klare Qualitäts- und Orientierungsraster, um die riesige Vielfalt an Informationen zu filtern, zu sortieren und in verwertbare Informationen umzusetzen.
- Die mediale Präsentation von Berufen, von Role-Models, von Ausbildungsinhalten und Aufgaben kann die Entscheidung für oder gegen Berufe massiv beeinflussen.
- Es fehlt derzeit aufgrund fehlender Medienpraxis und –kompetenz vieler Peers (Eltern, Lehrerinnen/Lehrer, Berufsberatungen) an der notwendigen Unterstützung.
- Qualitätsrichtlinien und Qualitätssiegel können hier Orientierung geben. Sie müssen unter Einbeziehung des Genderwissens erstellt werden.
- Change Agents können qualifizierte Anleitung zur gendergerechten Berufsorientierung geben.



## Good Practice aus dem Projekt Pro:ICT Sensitivity Training for Change Agents – eLearning Course

<http://course1.pro-ict.org>



## Was müssen Ausbilderinnen und Ausbilder wissen? Beispiel: IT-Ausbildung Projekt Idee-IT (1)

Frauen und Männer können unterschiedliche Voraussetzungen zum Ausbildungs- oder Berufsstart haben.

Bei der Frage, welche Bedenken sie hatten, sich für eine IT-Ausbildung zu entscheiden, antworteten z.B.

- 67 % der Frauen und 46 % der Männer, sie hätten Angst gehabt, die Anforderungen nicht zu erfüllen.
- 54 % der Frauen und 40 % der Männer, sie wussten zu wenig über den Beruf.
- 42 % der Frauen und 6 % der Männer, sie hätten kaum junge Frauen in IT-Berufen gekannt.
- 39 % der Frauen und 16 % der Männer, sie hätten Bedenken wegen zu geringer PC-Kenntnisse.

Quelle: [www.idee-it.de](http://www.idee-it.de) Onlinestudie



## Was müssen Ausbilderinnen und Ausbilder wissen?

### Beispiel: IT-Ausbildung Projekt Idee-IT (2)

Frauen und Männer können die Ausbildung unterschiedlich wahrnehmen.

Ausschlaggebendes Motiv für Wahl eines IT-Ausbildungsberufs ist für Frauen und Männer das Interesse an neuen Medien.

Als weitere Schwerpunkte benennen

- vorrangig Männer, das Hobby zum Beruf machen zu wollen und den „Spaß“ an der Technik
- vorrangig Frauen, die guten beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und den guten Arbeitsmarkt

Wer Frauen also für eine Ausbildung motivieren, sie dort halten und zum Ziel bringen will, sollte die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten konsequent mit thematisieren.

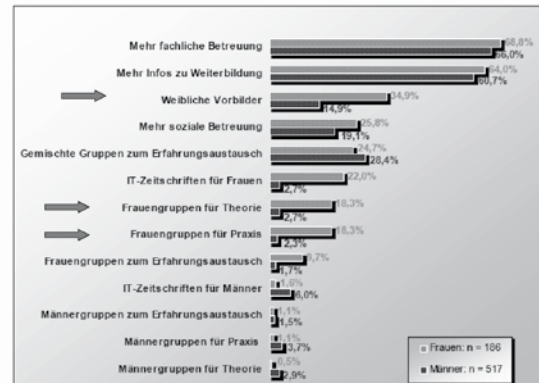
Quelle: www.idee-it.de Onlinestudie



## Auch Frauen brauchen Frauen Role-Models in IT!

Quelle: www.idee-it.de Onlinestudie

Abbildung 6: Was würden Sie an Ihrer Ausbildung ändern, wenn Sie es könnten?



## Best Practice Projekt Idee-IT (www.idee-it.de)

Onlinebefragung, Kick-Offs, Train-the-Trainer-Workshops

Dokumentation der *idee\_it*  
Train-the-Trainer Workshops

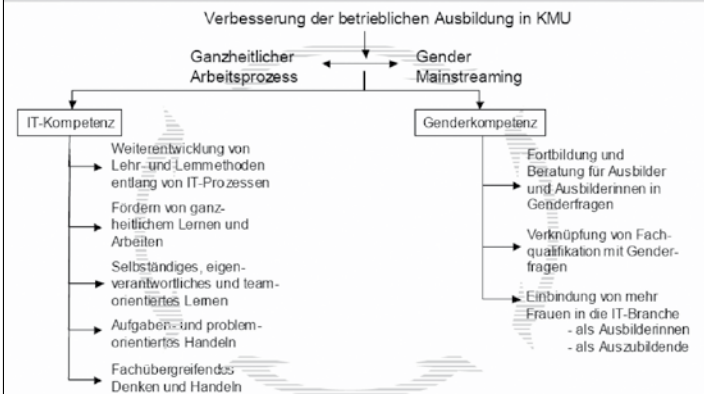
**Gendersensibilisierung in der IT-Ausbildungspraxis**  
Berlin, 29.08.03  
Bonn, 15./16.9.03  
Stuttgart, 22.09.03

Zielgruppe: IT-Ausbilderinnen und -Ausbilder



## Best Practice aus einem Modellversuch des BiBB:

Qualität der Ausbildung und Genderqualität integriert verbessern  
[http://www.pfefferwerk.de/mezen/gm/pdf/presentation\\_schmidt.pdf](http://www.pfefferwerk.de/mezen/gm/pdf/presentation_schmidt.pdf)



## Best Practice Women

Ganzheitliches Herangehen: Frauen, Betriebe, Öffentlichkeit

<http://www.women.or.at/>

NEWS, ANGEBOTE FRAUEN, ANGEBOTE BETRIEBE, ANGEBOTE ÖFFENTLICHKEIT, PRESSE, LINKS, DOWNLOADS, NEWSLETTER, INTERN

GENDER MAINSTREAMING, ÜBER UNS, ZAHLEN, DATEN, FAKTEN, KONTAKT

Wednesday 19 October 2005

**Gender Mainstreaming (GM) –**  
Weiterbildungsmodule für GM-MultiplikatorInnen in Unternehmen  
Curriculum  
gender check



## Gender Mainstreaming?

Arbeitshilfen der Deutschen Bundesregierung

Gender Mainstreaming verlangt von den Umsetzungsverantwortlichen Kreativität, neue spezielle Methoden und Instrumente zu entwickeln und zu testen.

Denn es gibt nicht die eine, für alle Sachgebiete und Fragen passende Gender-Mainstreaming-Methode.

Die bisher entwickelten und erfolgreich erprobten Instrumente lassen sich in drei Gruppen einteilen:

- Analytische Instrumente wie z.B. geschlechterdifferenzierte Statistiken und Analysen, Checklisten, Gleichstellungsprüfungen;
- Bildungsinstrumente wie Schulungen und Gender-Trainings;
- Konsultationsinstrumente wie die Einrichtung von Lenkungs- und Steuerungsgruppen, Befragungen, Anhörungen etc.

<http://www.gender-mainstreaming.net/gm/Wissensnetz/anhang-arbeitshilfen-breg.did=13554.html>





## Gender Mainstreaming? Arbeitshilfen? – Qualitätsentwicklung!

HEINRICH  
BÖLL  
STIFTUNG

Gender-Kompetenz  
- Qualitätsanforderungen an Gender-Training und Gender-Beratung

ein Arbeitspapier für das Fachgespräch: Erfahrungen aus der Um-  
setzung von Gender – Mainstreaming am 19./20.4.2005 in Soest

[http://www.ifq.nrw.de/services/downloads/doku/fachgesprach\\_gm\\_0504/hbs\\_qualitaet.pdf](http://www.ifq.nrw.de/services/downloads/doku/fachgesprach_gm_0504/hbs_qualitaet.pdf)



## Wir wissen... Frauen interessieren sich für technische und naturwissenschaftliche Berufe .

ABER: Zugänge und Inhalte von Ausbildung und Ausbildungsumfeld müssen verändert werden und sich an die „neuen“ Zielgruppen anpassen.

- Wirtschaft und Wissenschaft müssen die Qualität der Aus- und Weiterbildungen unter Genderaspekten überprüfen und zielgruppengerechtere Angebote entwickeln.
- Frauenforschung und Praxiserfahrungen der Frauen-Technik-Netzwerke liefern wissenschaftliche und praktische Grundlagen und Materialien für eine genderbewusste bessere Ausbildung und Lehre, die beiden Geschlechtern nutzt.

**Zu entwickeln sind: Anreize für die Integration von Gender-Leitlinien und Best-Practice in den Mainstream von Schule, Studium und Ausbildung**



Die Europäische Kommission und der Europäische Rat für angewandte Wissenschaften, Technik und Ingenieurwesen (Euro-CASE) haben die drei GewinnerInnen des Großen Preises des europäischen IST-Preises 2005 (je 200.000 Euro) bekannt gegeben: zwei französische und ein schwedisches Unternehmen.



Politik, Wissenschaft und Wirtschaft müssen sich dieses Potenzial aktiv erschließen.  
**Gender in ICT braucht auch eine Push- und nicht nur eine Pull-Strategie!**



# WORKSHOP: MEHR INNOVATION UND QUALITÄT IN DER TECHNIKAUSBILDUNG DURCH DIE KONSEQUENTE INTEGRATION VON GENDERASPEKTEN

*Referentin: Frau Barbara Schwarze, Kompetenzzentrum TeDiC, Technik Diversity Chancengleichheit, Bielefeld, Deutschland*

*Berichterstatlerin: Britta Schorr*

Das Hauptaugenmerk des von Frau Schwarze geleiteten Workshops zum Thema „Mehr Innovation und Qualität in der Technikausbildung durch die konsequente Integration von Genderaspekten“ lag auf dem Austausch von Erfahrungen mit der Berücksichtigung von Genderaspekten in der beruflichen Orientierung, der theoretischen und praktischen Ausbildung sowie dem Einsatz von so genannten „Train-the-Trainer-Workshops“. Die Referentin stellte fest, dass es noch immer Ungleichheiten zwischen Jungen und Mädchen in der Berufsausbildung gibt und große Barrieren für Jugendliche beider Geschlechter bestehen, wenn diese einen Beruf ergreifen möchten, der eher typisch für das jeweils andere Geschlecht ist. In ihrem Vortrag ging Frau Schwarze auf einige dieser Probleme ein und zeigte Möglichkeiten auf, sie zu lösen bzw. die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit auf diese Ungleichheiten zu lenken. Die Hauptaspekte sollen im Folgenden zusammengefasst werden.

## **Problematik**

In der Werbung für Wissenschaft und Forschung werden häufig ausschließlich männliche Forscher gezeigt. Dies kann angebliche wie tatsächliche Unterschiede zwischen beiden Geschlechtern verstärken und Frauen davon abhalten, solche Berufe zu ergreifen, da der Eindruck vermittelt wird, nur Männer könnten in diesen Berufsfeldern erfolgreich sein. Um diesen Missstand zu beseitigen, müssen Genderfragen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit berücksichtigt werden.

Darüber hinaus besteht in Deutschland ein Ungleichgewicht zwischen den schulischen Leistungen, dem Interesse und dem Engagement von Mädchen und den Möglichkeiten, die sich ihnen in der dualen Ausbildung (betriebliche Ausbildung ergänzt durch Berufsschule) in technischen Berufsfeldern bieten. In diesen Berufen sind Frauen noch immer unter-repräsentiert. Obwohl Mädchen statistisch gesehen bessere schulische Leistungen als Jungen erzielen, sind sie laut Statistischem Bundesamt im Jahr 2005 nur mit 40 % an der dualen Ausbildung beteiligt. Mädchen erreichen im Schnitt höhere Schulabschlüsse und sind damit zu Beginn der Ausbildung meist älter als Jungen. Trotzdem werden Jungen und Mädchen bei der Ausbildung zusammen in einer Klasse unterrichtet, auch wenn aufgrund des Altersunterschiedes ihre sozialen Kompetenzen stark differieren.

Unternehmen müssen gerade Mädchen Anreize geben, einen IT-Beruf zu erlernen. Der Mangel an Frauen in IT-Berufen scheint dabei kein generelles Problem zu sein, da die Zahl der Frauen in diesen Berufen in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich hoch ist. Entscheidend ist also, wie mit dem Problem umgegangen wird. Unter anderem können bereits die Berufsbezeichnungen selbst aufgrund bestimmter Konnotationen Frauen davon abhalten, technische Berufe zu ergreifen: Berufsnamen haben eine Signalfunktion, weil sie z. B. gewisse Vorstellungen davon erzeugen, welche Fähigkeiten für einen Beruf erforderlich sind. Hinzu kommt, dass viele technische Berufe für Mädchen uninteressant klingen, weil diese generell lieber mit Menschen arbeiten, Berufe wie „Informationselektroniker“ aber mit einem an sozialen Kontakten armen Tätigkeitsfeld in Verbindung gebracht werden (Selektionsfunktion). Zu beachten ist auch die Selbstdarstellungsfunktion von Berufsbezeichnungen: Gewählt wird bevorzugt eine Beruf, dessen Name Prestige verspricht.

## **Lösungsansätze**

Grundlegend ist zunächst eine Sensibilisierung der Öffentlichkeit für Genderthemen, da insbesondere Lehrer, Eltern und Freunde eine wichtige Rolle im Berufsfindungsprozess von Jugendlichen spielen. Eine Möglichkeit, diese Themen an die Öffentlichkeit zu bringen und Veränderungen zu bewirken, ist der jährlich in Deutschland stattfindende „Girls' Day“, an dem Mädchen in männerdominierte Berufsfelder hineinschnuppern können. Die Medienresonanz sowie die Zahl der Teilnehmerinnen und der beteiligten Firmen belegen den Erfolg dieser Veranstaltung. Viele Mädchen nahmen bisher mehrmals am Girls' Day teil. Befragungen ergaben, dass sich zahlreiche Teilnehmerinnen vorstellen konnten, den jeweils vorgestellten Beruf zu ergreifen. Die Website des Girls' Day, die sich an Lehrer, Eltern und SchülerInnen richtet, bietet zusätzliche Informationen zu Genderthemen.

Die berufliche Orientierung erfolgt heute vielfach über das Internet. Da hier häufig stereotype Berufsvorstellungen bedient werden, benötigen die SchülerInnen Unterstützung bei ihrer Suche. Qualitätsrichtlinien, die auf Gender Mainstreaming basieren, können dabei Orientierung bieten. Frau Schwarze empfiehlt zudem, so genannte „Change Agents“ in den Schulen einzusetzen. Diese Personen sollten über die neuesten Studien im Bereich Gender Mainstreaming informiert sein, damit sie SchülerInnen auf diesem Gebiet unterstützen können. „Sensitivity Training“ für „Change Agents“ wird u. a. von dem Projekt „Pro:ICT – Promoting ICT to Female Students“ über „eLearning“- Kurse angeboten. Eltern können dieses Angebot ebenfalls nutzen.

Ausbilder müssen sich darüber im Klaren sein, dass Frauen und Männer spezifische Motive für die Wahl von IT-Berufen haben und dabei unterschiedliche Kriterien anlegen. Im Gegensatz zu Männern haben Frauen häufig Angst, die an sie gestellten Anforderungen nicht erfüllen zu können und vermissen weibliche Vorbilder. Frauen, die sich für IT-Berufe entscheiden, tun dies zumeist aufgrund der guten Bezahlung und der positiven beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, während bei Männern häufig der Wunsch ausschlaggebend ist, ihr Hobby zum Beruf zu machen. Deshalb ist es wichtig, die Inhalte und Zugangsvoraussetzungen der Berufsausbildung an weibliche Zielgruppen anzupassen.

Es gibt für Ausbilder verschiedene Möglichkeiten, sich auf dem Gebiet des Gender Mainstreamings weiterzubilden. Das Best Practice Projekt „Idee-IT“ etwa versucht, für Genderthemen in der Berufsausbildung von IT-Berufen zu sensibilisieren und bietet dazu „Train-the-Trainer-Workshops“ an. „IT-Kompetenz und Gender Mainstreaming in der Aus- und Weiterbildung“ ist ein Modellversuch, der vom BiBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) durchgeführt wird. Ziel des Versuchs ist die integrative Verknüpfung von IT-Kompetenz und Genderkompetenz: Die Qualität der Ausbildung in IT-Berufen soll durch die Entwicklung neuer Lehr- und Lernmethoden unter Einbeziehung von Genderfragen verbessert werden. Das österreichische Best Practice Projekt „WoMen“ bietet Weiterbildungsmodule für Gender Mainstreaming-MultiplikatorInnen in Unternehmen; ein Arbeitspapier der Heinrich Böll Stiftung mit dem Titel „Gender-Kompetenz – Qualitätsanforderungen an Gender-Training und Gender-Beratung“ fasst Erfahrungen im Gender Mainstreaming zusammen. Auch die Bundesregierung gibt Arbeitshilfen und Informationen zu Gender Mainstreaming in verschiedenen Bereichen heraus. Weil es keine Gender-Mainstreaming-Methode gibt, die für alle Sachgebiete und Fragen gleichermaßen anwendbar ist, unterscheidet die Bundesregierung drei Gruppen von erfolgreich erprobten Instrumenten: 1. Analytische Instrumente wie geschlechterdifferenzierte Statistiken, 2. Bildungsinstrumente, z. B. Schulungen und Gender-Trainings und 3. Konsultationsinstrumente, darunter die Einrichtung von Lenkungs- und Steuerungsgruppen.

### **Praktischer Teil**

Im letzten Teil des Workshops sollten in Kleingruppen Strategien entwickelt werden, die es Firmen erleichtern, Gender Mainstreaming zu implementieren. In einem ersten Schritt wurden die TeilnehmerInnen jedoch zunächst gebeten, den Gegenstandspunkt einzunehmen und Argumente gegen die Umsetzung von Gender Mainstreaming in einer Institution zu finden. Anschließend sollten Lösungsmöglichkeiten für die genannten Barrieren gefunden werden. Diese so genannte Kopfstandmethode erleichtert es, sich auf Diskussionen mit Gegnern des Gender Mainstreamings vorzubereiten und – indem man in die Rolle der Gegner schlüpft – deren Standpunkt zu verstehen. Die TeilnehmerInnen trugen innerhalb von zehn Minuten eine umfangreiche Liste von Negativargumenten zusammen. Im Folgenden sollen exemplarisch einige dieser Gründe gegen die Einführung von Gender Mainstreaming sowie gemeinsam erarbeitete positive Gegenargumente genannt werden.

Gründe gegen Gender Mainstreaming	Gegenargumente
Es gibt wichtigere Dinge als Gender Mainstreaming und es gibt weder finanzielle Mittel noch Personalkapazitäten dafür.	Wir werden im Wettbewerb mit anderen Firmen unterliegen, wenn wir nicht am Gender Mainstreaming arbeiten.
Man muss akzeptieren wie Menschen sind und sie tun lassen, was sie möchten: Mischen Sie sich nicht ein!	Sich um die Belange der MitarbeiterInnen zu kümmern ist sehr wichtig für die Qualität der Arbeit.
Gleichheit ist bereits erreicht, wir müssen dafür nichts mehr tun denn es gibt bereits genügend Gesetze dafür.	Man muß Menschen als Ganzes wertschätzen, nicht nur von außen.

Aus Zeitgründen konnten etliche weitere Negativargumente wie: „Ich persönlich helfe zu Hause im Haushalt und mit den Kindern.“, „Das Wertesystem unserer Firma ist männerdominiert, deshalb müssen sich Frauen an dieses Verhalten anpassen, dann werden auch sie Erfolg haben.“, „Wir haben noch nie von solchen Problemen in unserem Betrieb gehört, deshalb müssen wir nichts tun.“ oder „Gender ist ein weibliches Thema, nicht jeder interessiert sich dafür. Außerdem wird nichts für die Männer getan, das wäre nicht fair.“ nicht mehr diskutiert werden.

#### Zusammenfassung

Der Workshop machte deutlich, dass eine wesentliche Aufgabe der beruflichen Orientierung und Technikausbildung darin besteht, Genderfragen mit einzubeziehen und herauszufinden, welche Anreize Frauen gegeben werden könnten, IT-Berufe zu ergreifen. Um dieses Ziel zu erreichen, sind die Arbeit mit Eltern, Lehrern, Ausbildern sowie der Gang an die Öffentlichkeit essentiell.



# WORKSHOP: GENDER ROLES AND STEREOTYPES IN EDUCATION AND TRAINING

*Speaker: Ms Barbara Schwarze, Kompetenzzentrum TeDiC: Women give new Impetus to Technology, Inc., Bielefeld, Germany*

*Reporter: Britta Schorr*

The main focus of Ms Schwarze's course on "Gender Roles and Stereotypes in Education and Training" was on exchanging experiences in using gender aspects in professional orientation, theoretical and practical training and in the use of "Train-the-Trainer-Workshops". Ms Schwarze stated that inequalities between girls and boys still persist in vocational training. There are multiple barriers for girls and boys who want to take up a profession typical of the other gender. In her presentation, Ms Schwarze discussed some of these problems and offered several possibilities to solve them and to raise the public's awareness regarding these inequalities. The main aspects will be summarised in the following.

## **The main problems**

Going public requires being careful about how messages are conveyed. Advertisements for research institutions for example often show male researchers only and thus signal that only men can be successful in this field. This might strengthen alleged as well as real differences and keep women from taking up such professions. In order to remedy this deplorable state of affairs it is necessary to take gender issues into account when going public.

Furthermore, in Germany, there is an imbalance between the achievements of girls at school, their interests and engagement and their real possibilities in technical occupations that require training. There are many barriers for women regarding typical male professions and girls are still underrepresented in e.g. ICT-professions. Although girls in general are achieving better results at school and in secondary education than boys, according to the German federal statistical office in 2005 only 40 % of the trainees in vocational training are women. While boys leave school at lower levels, girls take the highest levels, so they are older than the boys when they do their vocational training. Nevertheless boys and girls are joined in one class during their vocational training. Because of the age difference the social competence differs enormously.

Companies need to give incentives for girls to decide on ICT-professions. As the number of women in ICT-professions is higher in some of the Lands of the Federal Republic of Germany than in others, the lack of women in these jobs seems not to be a general problem, but depends on how it is dealt with. Moreover one needs to be careful about what is transported via the names of professions, because names raise connotations in our minds and may keep women from deciding on a certain occupation. The names have a signal-function, because they provoke certain ideas, as for example, which skills are required for the job. The names also have a selective function as many professions do not sound very interesting to girls at first glance. As girls in general prefer to work with people, they do for instance not want to take up professions like "information electronics" which evoke the image of someone working on their own. Names also have a self-presentation-function, which means that people usually choose a profession which suggests prestige.

## **Possible solutions:**

It is essential to sensitize the public on gender issues as especially teachers, parents and peers play an important role for youths in deciding which profession to take up.

A strong means to bring gender topics into the public and change people's minds is the Girls' Day, annually taking place in Germany. On that day, girls can get some work experience in professions which are usually male dominated. Regarding the media response and the number of girls and companies taking part, the Girls' Day is very successful. Often girls participate more than once and many of them confirm afterwards, they could think of working in the profession they have come to know that day. The Girls' Day's website provides a lot of information on gender issues for teachers, parents and pupils.

The vocational orientation is often done on the internet. As the websites offer a huge variety of information with widespread stereotypical presentations of professions, support is necessary for pupils. Quality guidelines which include gender mainstreaming can help pupils to get some orientation. Ms Schwarze also recommends to appoint "change agents" in schools. These "change agents" should have knowledge about the latest studies in gender mainstreaming so they can give support in this area. "Sensitivity Training" for change agents is offered e.g. by the project "Pro:ICT – Promoting ICT to Female Students" in "eLearning"- courses. Parents can also use this offer.

Trainers need to be aware of the different motives and qualifications of men and women as far as ICT-professions are concerned. In contrast to men, women often are afraid of not being able to meet the demands of their future occupation and would prefer to have female role models. Women usually choose an ICT-profession because it is well-paid and there are good prospects of promotion while men choose it because they tend to turn their hobby into a profession. Therefore the contents of vocational training and access to it must be adapted to the female target group's interests and needs.

There are several possibilities for trainers to further educate themselves in gender mainstreaming. Ms Schwarze presented some examples: The best practice project "Idee-IT"(Idea-ICT) tries to highlight gender issues in vocational training in ICT-professions and offers "Train-the-Trainer-Workshops". There is also an experiment carried out by the BiBB (Federal Institute for Vocational Education and Training) which is called "IT-Kompetenz und Gender Mainstreaming in der Aus- und Weiterbildung" (ICT-competence and Gender Mainstreaming in vocational training and further education). Among other things, it is concerned with the improvement of the vocational training in ICT-professions, sensitization for gender topics and the development of new teaching methods. Its aim is to combine teaching methods and gender competences, in order to improve the quality of the training. The Austrian best practice project "WoMen", offers further education for gender mainstreaming disseminators in companies. "Gender-Kompetenz – Qualitätsanforderungen an Gender-Training und Gender-Beratung" is a paper published by the Heinrich Böll Stiftung which provides information about experiences in the realisation of gender mainstreaming. The German Federal Government also gives working aids and information on gender mainstreaming in different areas. As there is no gender mainstreaming strategy suitable for all areas, the Federal Government distinguishes three groups of instruments proven successful: 1<sup>st</sup> analytic instruments (like statistics and analysis differentiating between men and women), 2<sup>nd</sup> education instruments (workshops and gender training) and 3<sup>rd</sup> consulting instruments (like the establishment of consultations and hearings).

#### Practical assignment

In the last part of the workshop, Ms Schwarze asked the participants to form small groups and to develop strategies by which companies could include gender mainstreaming in their most important tasks. The first step of this practical assignment was to take the opposite point of view and to list arguments against bringing gender mainstreaming into an institution. This method is called the Head-to-Bottom-Method. After this the participants were supposed to find solutions for the arguments they had listed in the first step. By using this method, one can prepare for discussions with opponents of gender mainstreaming and can try to take the role of the opponents in order to understand their way of thinking. The participants were very enthusiastic about their task and finished their list within 10 minutes.

Only a few of the reasons against gender mainstreaming and their possible counter arguments shall be given here, as there was not enough time during the workshop to discuss all of the negative arguments.

Ways of hindering gender mainstreaming	Counter arguments
There are more important things than gender mainstreaming and there are no financial nor personal resources.	There will be a real loss in competing with other companies if we do not work on gender mainstreaming.
Accept how people are and let them do what they want to: do not interfere!	Caring about the interests of people is very important for the quality of work and should therefore be done.
Equality is already achieved, we do not have to do any more as there are enough legal issues.	It is necessary to value people as a whole, not only from the outside.



Further negative arguments were: “Personally I am helping with children and household.”, “The value system of our institution is male-dominated, so women have to adopt this kind of behaviour. This way they will succeed, too.”, “We never heard of any problems here, so there is no need to do anything.”, “Gender is a female topic, it is not a topic everyone is interested in. Besides nothing is done for men, so this would not be fair.”

### **Conclusion**

To sum up, the future task of vocational orientation and training will be to include gender issues and to find out which incentives there could be for women to take up ICT-professions. In order to reach this aim, work with parents, teachers and the public in general is necessary.

Maureen BOHAN

**Current position:**

Senior inspector, Department of Education and Science, Dublin, Ireland

**Current responsibilities:**

Gender equality (attached to the Gender Equality Unit of the DES)  
and guidance and counselling

**Background in gender equality:**

Maureen Bohan has worked in the area of gender equality for 30 years. During that time she has directed a number of gender equality initiatives, some of which were in partnership with other EU member states. One of the initiatives *FUTURES- Girls into Technology* was included in an EU manual of best practice.

She has presented papers on gender equality at international conferences and seminars on gender equality and represented the Department of Education and Science on the Working Party which was established following the adoption of the EU Resolution on *Equal Opportunities between Boys and Girls in Education* in 1985. She represents the DES on a number of national committees related to gender equality.

Recently she has been engaged in developing indicators for the inspection of gender mainstreaming in schools as part of whole school evaluation, and in the development of guidelines for primary schools to assist them in implementing gender mainstreaming throughout all aspects of school life.

She has presented at Council of Europe seminars and conferences on gender equality. She was a consultant to a Council of Europe group of specialists on *Promoting Gender Mainstreaming in School*. The report of the group was published in 2005.

*Alida BREMER*

**Dr. phil.**

Born in 1959 in Split/Croatia. Studied comparative literature, italian, german and slavic languages and literature in Belgrade, Rome, Münster, and Saarbrücken.

Focus on theories of literature and culture, gender studies, cultural studies, croatian, serbian, and bosnian literature. Publications and numerous translations. Project and Exhibition: "Untergang der Helden: Patriarchalische Kultur in Südosteuropa" ("The Decline of Heroes: Patriarchal Culture in South-East Europe", shown in Giessen, Zürich, and Berlin, 2001). International festival of literature: "Women's power – internationale female writers today" in Pula/Croatia (program manager 2003).

Lecturer for croatian and serbian language and literature at the Department of slavic languages and literature, Justus Liebig University Giessen (1998 – 2004). Since 1998 member of the interdisciplinary team "Frauen- und Geschlechterforschung" (IAG) in Giessen. Since october 2004 research fellow (focus "Gender and School") initially in the IAG, later at the "Arbeitsstelle Gender Studies", which was founded in April 2005 by the Justus Liebig University Giessen.

Michèle LEMMER

épouse MUNISSO Fabrizio

5, an den Achten

L-5761 HASSEL

Tél. : 36 67 39

GSM : 091 627 440

- 33 ans ( née le 13 mai 1972 )
- mère de 2 enfants : Céline ( 4 ans ) et Arnaud ( 3 mois )
- actuellement en congé parental de 6 mois
  
- diplôme d'institutrice de l'éducation préscolaire ( promotion 1996 de l'ISERP )
- première année au préscolaire à Contern
- dans la commune de Hesperange depuis 97/98
- certificat de perfectionnement
- diverses formations continues, journées pédagogiques, visites ...
- participation à différents groupes de travail, projets et workshops ( plan cadre de l'éducation précoce, livre „Phonologesch Bewosstheet an der Spillschoul“ workshop „Verschaffe vu Kannerlitteratur an der Spillschoul“, ... )
- depuis 2002/2003 : réalisation d'un projet d'école ( SCRIPT – MENFP ) intitulé „Eng Schoul fir s'all – eng Schoul fir d'Liewen !“ avec Madame Edmée Raison

*Sabine MEHLMANN*

**Dipl. Päd.**

Research fellow at the “Arbeitsstelle Gender Studies” of the Justus Liebig University Giessen. Focus on “Gender and School”.

Born in 1960 in Hilden/Germany. Studied social sciences, art (teacher education) and educational studies (master degree) at the University of Essen.

1995 – 2000, research fellow in the project “Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterforschung“ at the department of politics, Justus Liebig University Giessen. March 2005, PhD thesis “Unzuverlässige Körper – zur Diskursgeschichte des Konzepts geschlechtlicher Identität” (“Unreliable Bodies – the Concept of Gender Identity in Historical Discourse”) at the department of cultural sciences at the University of Paderborn. Since 2000 assistant lecturer at the University of Paderborn; subjects: “Socialisation and Gender”, “Coeducation”, and “Identity and Masculinity”. Focus of research: gender theory, historical studies on sex, gender and sexuality, theories of socialisation, knowledge, education and gender.



Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Angelika PASEKA

Pädagogische Akademie des Bundes  
Ettenreichgasse 45a  
A - 1100 Wien  
Tel: 01/602 91 92/220  
FAX: 01/603 41 39  
e-mail: pas@pabw.at

#### Beruflicher Werdegang

- 1957 Geboren in Wien
- 1976 Matura (Wien)
- 1976-1979 Studium an der Pädagogischen Akademie für das Lehramt an Hauptschulen (Fächer: Mathematik, Geographie/Wirtschaftskunde) in Wien
- 1979-1992 Tätigkeit als Hauptschullehrerin in Wien (mit Unterbrechungen)
- In dieser Zeit:
- Studium der Soziologie und Pädagogik (1979-1984)
  - Doktoratsstudium in Soziologie (1984-1988)
  - Scholarship am Institut für Höhere Studien/Abteilung Soziologie (1988-1990)
- 1984-1992 Lehrauftrag im Rahmen des Universitätslehrganges für lehrendes und leitendes Krankenpflegepersonal an der Akademie für höhere Fortbildung in der Krankenpflege in Mödling
- Seit 1992 Professorin für Pädagogische Soziologie an der Pädagogischen Akademie des Bundes in 1100 Wien, Ettenreichgasse 45a.
- Sprecherin der österreichweiten Fachgruppe Soziologie für Soziolog/innen an den AStG-Akademien (seit 1999)
- Mitglied des Hausinternen Forschungsbeirates (seit 2002)
- Seit 1998 Lektorin an der Universität Linz/Institut für Pädagogik und Psychologie

Vortragstätigkeit im Rahmen von Projekten (TEMPUS 1996, 1997) und verschiedenen Kongressen und Tagungen, u.a.

Kongress für Soziologie 1989/Linz: *Gefühlsarbeit in der Krankenpflege*

OECD-Tagung 1989/Paris: *The Situation of Women Teachers in the Austrian Education System*

Healthy Cities Symposium 1992/Wien: *Krankenpflege ist Gefühlsarbeit.*

2<sup>nd</sup> European Feminist Research Conference 1994/Graz: *Emotional Labour and Health Work*

Kongress für Soziologie 1998/Freiburg im Breisgau: *Sexismus und Rassismus als gesellschaftliche Phänomene und die Möglichkeiten der Pädagogik zur Gegensteuerung*

Bildungsforschung für die Schulentwicklung 1999/Linz: *Zur Evaluation des Unterrichtsprinzips „Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern“*

öfeb-Tagung 2003/Wien: *Rekonstruieren – verstehen – interpretieren – verdichten. Auf der Suche nach personalisierten Sinnkonstruktionen und latenten, gesellschaftlich determinierten Sinnstrukturen in Aussagen von zukünftigen Lehrer/innen.*

5. Workshop für Qualitative Inhaltsanalyse 2005/Klagenfurt: *Selbstbilder vom Lehrberuf.*

Leiterin div. Tagungen: Arbeitstagungen zum Unterrichtsprinzip „Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ (1999, 2000), Arbeitstagungen der Fachgruppe Soziologie an den AStG-Akademien (2001, 2005).

Vortragende im Ausland in Zusammenarbeit mit der University of Derby/Großbritannien (1999, 2000), Universität von Akureyri/Island (2001), Kulturkontakt Austria – Sarajevo/ Bosnien-Herzegovina (2001 – 2004).

#### **Abgeschlossene Forschungsarbeiten** zu folgenden Themen:

- Lehrer/innen in Vergangenheit und Gegenwart
- Gefühlsarbeit
- Berufsmotivation von Lehramtsstudierenden
- Evaluation von Lehrveranstaltungen
- Evaluation von gleichstellungspolitischen Maßnahmen im Bildungsbereich (Unterrichtsprinzip „Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern“)
- Evaluation des Pilotprojekts „Gender Mainstreaming an Akademien der Lehrer/innenausbildung“ (2002-2004)

#### Derzeit laufendes **Forschungsprojekt**

Zur beruflichen Identität von Lehrer/innen (ab 1998)

Im Rahmen der **Lehrtätigkeit** an der Pädagogischen Akademie bzw. an der Universität Linz werden folgende Schwerpunkte gesetzt:

- Österreichische Schulgeschichte und Bildungspolitik
- Selbst- und Fremdbilder vom Lehrberuf
- Zur Konstruktion von Geschlecht im Alltag und in der Schule
- Geschlechterpolitik im Bildungssystem: von Mädchen-/Bubenschulen zu Koedukation und Gender Mainstreaming
- Empirische Methoden

#### **Publikationsliste**

##### **1. Monografien**

Paseka, Angelika: *Gefühle und Gefühlsarbeit*. – Wien: Forschungsbericht des IHS, 1989.

Paseka, Angelika: *The Situation of Women Teachers in the Austrian Education System*. – Paris: OECD-Report, 1989.

Paseka, Angelika: „Und jetzt versuch ich's einfach!“ *Die vielen Wege zum Berufswunsch Volksschullehrer/in*. Texte zur Lehrerbildung, Heft 9. – Wien: BMUKA, 1996.

Hahn, Christine; Paseka, Angelika: *Traum und Realität: Die Umsetzung des Unterrichtsprinzips „Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern“*. Ein Evaluationsbericht. Texte zur Lehrer/innenbildung, Heft 12. – Wien: bm:bwk, 2000.

##### **2. Herausgeberin von Sammelbänden**

Sertl, Michael; Paseka, Angelika; Zuber, Johannes; Hajek, Anton: *Gewalt? In der Schule?* Schulheft 83/1996.

Lassnigg, Lorenz; Paseka, Angelika (Hrsg.): *Schule weiblich - Schule männlich. Zum Geschlechterverhältnis im Bildungswesen.* – Wien + Innsbruck: StudienVerlag, 1997.

Paseka, Angelika; Anzengruber, Grete: *Geschlechtergrenzen überschreiten? Pädagogische Konzepte und Schulwirklichkeit auf dem Prüfstand.* Schulheft 104/2001.

Fridrich, Christian; Hager, Christina; Paseka, Angelika; Teiner, Manfred: *Journal für Bildungsforschung an der Pädagogischen Akademie des Bundes in Wien.* 1/2005, 2/2005 (in Druck).

### 3. Aufsätze in wissenschaftlichen Fachzeitschriften

Paseka, Angelika: *Zur Feminisierung des Lehrberufes.* In: *Erziehung und Unterricht* 6/85, 362-368.

Paseka, Angelika: *Frau Lehrerin und Herr Direktor. Über geschlechtsspezifische Selektionsmechanismen im Lehrberuf.* In: *Erziehung und Unterricht* 8/90, 477-484.

Paseka, Angelika: „*Ich kann mir Pflege ohne Gefühl nicht vorstellen...*“ – *Ergebnisse einer Studie über Gefühlsarbeit in den Krankenpflegeberufen.* In: *WISO* 1/91, 65-88.

Paseka, Angelika: *Gefühlsarbeit – ein neues Forschungsgebiet für die Soziologie?* In: *ÖZS* 2/1991, 78-86.

Paseka, Angelika: *Frauenförderung in einem Frauenberuf – wozu?* In: *Erziehung und Unterricht* 7-8/1991, 659-664.

Paseka, Angelika: *Gefühlsarbeit – eine neue Dimension für die Krankenpflegeforschung.* In: *Pflege* 3/1991, 189-194.

Paseka, Angelika: *Das Schulprojekt „Soziales Lernen“ – ein Allheilmittel gegen Gewalt?* In: Sertl, Michael; Paseka, Angelika; Zuber, Johannes; Hajek, Anton: *Gewalt? In der Schule?* Schulheft 83/1996, 152-161. – Wien, 1996.

Bauer, Adelheid; Paseka, Angelika: *Mädchen, Ausbildung und soziale Ungleichheit. Oder: Über die Langlebigkeit bestehender Differenzen.* In: *Erziehung und Unterricht* 1-2/2000, 74-89.

Paseka, Angelika: *Towards Internationalisation in Teacher Education: an attempt to use English as the working language in a sociology course.* In: *Teaching in Higher Education*, Volume 5, No.3/2000, 359-371.

Paseka, Angelika: *Zur Akzeptanz von Gender-Themen in der LehrerInnenaus- und -fortbildung.* In: *SWS-Rundschau* 1/2001, 121-137

Paseka, Angelika: *Qualitätsfördernde Maßnahmen in der LehrerInnenaus- und -fortbildung. Oder: Was kann aus einem Experiment gelernt werden?* In: *Erziehung und Unterricht* 5-6/ 1999, 460-468.

Paseka, Angelika: *Von Mädchen-/Bubenschulen zu Koedukation und Mädchen-/Bubenarbeit. Eine historische Bestandsaufnahme.* In: Paseka, Angelika; Anzengruber, Grete: *Geschlechtergrenzen überschreiten? Pädagogische Konzepte und Schulwirklichkeit auf dem Prüfstand.* Schulheft 104/2001, 9-32.

Hahn, Christine; Paseka, Angelika: „*Da registriere ich gewisse Ängste: Was soll das schon wieder?*“ *Über Widerstände und Abwehrhaltungen im Zusammenhang mit Genderfragen.* In: Paseka, Angelika; Anzengruber, Grete: *Geschlechtergrenzen überschreiten? Pädagogische Konzepte und Schulwirklichkeit auf dem Prüfstand.* Schulheft 104/2001, 139-147.

Paseka, Angelika: „*Sie wollte eine bewusste Auseinandersetzung von uns mit dem Thema ...*“ *Wie Studierende angeregt werden können, sich mit Genderfragen auseinander zu setzen.* In: Paseka, Angelika; Anzengruber, Grete: *Geschlechtergrenzen überschreiten? Pädagogische Konzepte und Schulwirklichkeit auf dem Prüfstand.* Schulheft 104/2001, 160-171.

Mayr, Hannes; Paseka, Angelika: „*Lehrerpersönlichkeit*“. In: *Journal für LehrerInnenbildung* 2/2002, 50-55. – Innsbruck.

Paseka, Angelika: *Medien als Anknüpfungspunkte zur Dekonstruktion von Geschlecht und Geschlechterverhältnissen.* In: *Medienimpulse* 11/2002, 15-19. – Wien.



Paseka, Angelika: „Viel heiße Luft und nix Konkretes!“ *Die Pflichtschullehrer/innenausbildung aus der Sicht von Absolvent/innen*. In: Sertl, Michael; Falkinger, Barbara: *LehrerInnenbildung in Bewegung? Zur Reform der Pädagogischen Akademien*. Schulheft 108/2002, 91-113.

Paseka, Angelika; Hasenhüttl, Erika: „Man sieht eine gewisse Bewegung“: *Gender Mainstreaming an den Akademien der Lehrer/innenausbildung*. In: *Erziehung und Unterricht* 5-2004, 430-441.

Paseka, Angelika: *Über die (Nicht-)Darstellung von Frauen in den Medien – einige Gedankensplitter*. In: *Medienimpulse* 51/2005, 37-44.

Hager, Christina; Paseka, Angelika: *Stichwort Methoden in der Bildungsforschung*. In: *Journal für Bildungsforschung an der Pädagogischen Akademie des Bundes* 1/2005, 105-117. – Wien.

Paseka, Angelika: *Stichwort Evaluation*. In: *Journal für Bildungsforschung an der Pädagogischen Akademie des Bundes* 2/2005, 104-121. – Wien (in Druck).

Paseka, Angelika: *Der Arbeitsplatz Schule aus der Sicht von Berufsanfänger/innen*. In: *Journal für Schulentwicklung* 2005 (in Druck).

#### 4. Aufsätze in Sammelbänden

Paseka, Angelika: „Der Lehrberuf ist ein Frauenberuf!“ – Oder? *Über Image und Realität eines Berufsstandes*. In: Birmily, Elisabeth; u.a. (Hginnen): *Die Schule ist männlich. Zur Situation von Schülerinnen und Lehrerinnen*, 159-173. – Wien: Verlag für Gesellschaftskritik, 1991.

Paseka, Angelika: *Entwurf eines Frauenförderplanes für Lehrerinnen. Eine Analyse geschlechtsspezifischer Barrieren im Lehrberuf und was frau dagegen tun kann*. In: Birmily, Elisabeth; u.a. (Hginnen): *Die Schule ist männlich. Zur Situation von Schülerinnen und Lehrerinnen*, 175-187. – Wien: Verlag für Gesellschaftskritik, 1991.

Paseka, Angelika: *Krankenpflege ist Gefühlsarbeit*. In: *Dokumentation des Internationalen Healthy Cities Symposiums Frauen – Gesundheit – Stadt*, 293-295. – Wien, 1992.

Paseka, Angelika: *Emotional Labour and Health Work*. In: Eberhardt, Tina; Wächter, Christine (Hrsg.): *2<sup>nd</sup> European Feminist Research Conference. Feminist Perspectives on Technology, Work and Ecology*, 47-49. – Graz, 1994.

Paseka, Angelika: *Krankenpflegeberufe*. In: Froschauer, Ulrike; Krajic, Karl; Pelikan, Jürgen M. (Hrsg.): *Psychosoziale Versorgung und Gesundheitsberufe in Österreich. Ausgewählte Aspekte aus sozialwissenschaftlicher Perspektive*, 153-184. – Wien: Facultas, 1994.

Paseka, Angelika: *Das Bildungswesen als Arbeits- und Beschäftigungsbereich für Frauen*. In: *Frauenbericht* 1995, 167-178. – Wien: Bundeskanzleramt, 1995.

Sertl, Michael, Paseka, Angelika; Ofner, Franz: *Jugend und Gewalt, Gewalt an Schulen*. In: Melegly, Tamás; u.a. (Hrsg.): *Soziologie im Konzert der Wissenschaften*. – Opladen: Westdeutscher Verlag, 1997.

Paseka, Angelika: „Alle arbeiten“ – oder nicht? *Eine Einführung in die Welt der Schulbücher*. In: Lassnigg, Lorenz; Paseka, Angelika (Hrsg.): *Schule weiblich – Schule männlich. Zum Geschlechterverhältnis im Bildungswesen*, 131-132. – Wien + Innsbruck: StudienVerlag, 1997.

Paseka, Angelika: *Das Bildungswesen als Arbeitsplatz für Frauen – ein Exkursionsbericht*. In: Lassnigg, Lorenz; Paseka, Angelika (Hrsg.): *Schule weiblich – Schule männlich. Zum Geschlechterverhältnis im Bildungswesen*, 147-214. – Wien + Innsbruck: StudienVerlag, 1997.

Paseka, Angelika: *Rassismus und Sexismus als gesellschaftliche Phänomene – „Interkulturelle“ und „geschlechtssensible“ Pädagogik als Antworten?* In: Eichelberger, Harald; Furch, Elisabeth (Hrsg.): *Kulturen – Sprachen – Welten. Die Herausforderung (Inter)-Kulturalität*, 233-247. – Innsbruck + Wien: StudienVerlag, 1998.

Paseka, Angelika: *Gesellschaft und pädagogische Praxis. Dekonstruktionen am Beispiel von Sexismus und Rassismus*. In: Fritzsche, Bettina; u.a. (Hrsg.): *Dekonstruktive Pädagogik. Erziehungswissenschaftliche Debatten unter poststrukturalistischen Perspektiven*, 187-200. – Opladen: Leske + Budrich, 2001.

Paseka, Angelika: *Kako postajemo zene i muskarci – perspektiva (Wie wir zu Frauen und Männern werden – die Subjektperspektive)*. In: Heinrich Böll-Stiftung & Kulturkontakt Austria (Hg.): *Gender Perspektiva u nastavi: Moguénosti i poticaji (Die Gender-Perspektive im Unterricht: Möglichkeiten und Anregungen)*, 14-31. – Sarajevo, 2004.

Paseka, Angelika: *Rodni stereotipi i njihova (re)produkcija (Geschlechterstereotype und ihre Reproduktion)*. In: Heinrich Böll-Stiftung & Kulturkontakt Austria (Hg.): *Gender Perspektiva u nastavi: Moguénosti i poticaji (Die Gender-Perspektive im Unterricht: Möglichkeiten und Anregungen)*, 32-45. – Sarajevo, 2004.

Angelika, Paseka: *Udzbenici kao instrumenti „tajnog nastavnog plana“ skole (Schulbücher als Instrumente des „geheimen Lehrplans“ in der Schule)*. In: Heinrich Böll-Stiftung & Kulturkontakt Austria (Hg.): *Gender Perspektiva u nastavi: Moguénosti i poticaji (Die Gender-Perspektive im Unterricht: Möglichkeiten und Anregungen)*, 52-59. – Sarajevo, 2004.

Paseka, Angelika: *Iz prakse za praksu (Aus der Praxis für die Praxis)*. In: Heinrich Böll-Stiftung & Kulturkontakt Austria (Hg.): *Gender Perspektiva u nastavi: Moguénosti i poticaji (Die Gender-Perspektive im Unterricht: Möglichkeiten und Anregungen)*, 101-140. – Sarajevo, 2004.

Paseka, Angelika: *Rekonstruieren – verstehen – interpretieren – verdichten. Auf der Suche nach personalisierten Sinnkonstruktionen und latenten, gesellschaftlich determinierten Sinnstrukturen in Aussagen von zukünftigen Lehrer/innen*. In: Kowarsch, Alfred; Pollheimer, Klaus M. (Hg.): *Professionalisierung in pädagogischen Berufen*, 223-230. – Purkersdorf: Hollinek, 2005.

Edmée RAISON

épouse WEYDERT Jemp

13, rue du Cimetière

L-8278 HOLZEM

Tél : 380 582

( pas de GSM )

- 51 ans ( née le 15 septembre 1953 )

- pas d'enfants

- institutrice de l'éducation préscolaire depuis 1973/74

- dans la commune de Hesperange depuis 76/77

- engagée depuis les années 70 dans «Jugendbewegung», «Fraebewegung»,  
«Ëmweltbewegung»...

- diverses formations continues, journées pédagogiques, visites ...

- certificat de perfectionnement

- participation à différents groupes de travail, projets et workshops : e.a. projet «partageons  
l'égalité» du Ministère de la Promotion Féminine, workshop «*Verschaffe vu Kannerlitteratur an  
der Spillschoul*», ...

- depuis 2002/2003 : réalisation d'un projet d'école ( SCRIPT – MENFP ) intitulé «*Eng Schoul fir  
s'all – eng Schoul fir d'Liewen !*» avec Madame Michèle Lemmer

Dr. Anne RÖSGEN

ProInnovation  
Ziegelstr. 18  
D- 66113 Saarbrücken

Tel. /Fax+49 (0)681 42541  
Mobiltel. +49(0)172 6969189

*Anne Roesgen (PhD Educational Sciences University of Frankfurt/Main), self employed since 1998 ([www.proInnovation.de](http://www.proInnovation.de)), she is working as international consultant and adviser, evaluator, gender expert (development and realization of Gender Trainings for managers/senior executives in public administration). She has specialized in organization development/change management focusing on the gender mainstreaming strategy. She has conducted a «train the trainer in gender program» in co-operation with the Ministry of Equal Opportunities, Luxembourg. Several publications, among which the following:*

- **„Gender Mainstreaming.Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung“**. Erschienen als eDoc beim Verlag Dashöfer, Hamburg, 2005. Bestellung oder Download unter [www.dashoefer.de](http://www.dashoefer.de)
- **„Gefordert ist nichts weniger als eine Kulturrevolution“**. In: Hollstein, Walter: Geschlechterdemokratie. Wiesbaden 2004
- **„Gendertrainings als Instrument des Gender Mainstreaming“**. In: Ministerium für Frauenförderung Luxemburg (Hg.): Gendertrainings. Luxemburg 2003
- **„Chancengleichheit und Gender Mainstreaming in der EU“**. Studienbrief des postgradualen und weiterbildenden Fernstudiengangs Europäisches Verwaltungsmanagement, Fernstudienagentur des FVL (Hrsg.), 2003. Bestellungen unter <http://www.fvl-agentur.de/shop/shop.htm>
- **„Das Gender - Mainstreaming - Potenzial erhöhen - Gender Kompetenz entwickeln“**. (mit Ute Wanzek). In: Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.), Gender Mainstreaming in Sachsen - Anhalt/ Konzept und Erfahrungen. Opladen 2002



*Barbara SCHWARZE*

Sociologist, director of the association "Women Give New Impetus to Technology, Inc."

Member of the executive board of the German IT Initiative D21, member of the VDI, the Association of German Engineers, member of the International Society of Engineering Education (IGIP), member of the WIR (Women in Industrial Research) group of the DG Research of the European Commission.

Expert in commissions, associations, international and national boards. Numerous publications and reports on the topics of the internet, information society, equal chances for women, diversity, study reform in engineering and science, women and technology.

**Contact:**

Barbara Schwarze

Director

Women give New Impetus to Technology, Inc.

Wilhelm-Bertelsmann-Straße 10

D-33602 Bielefeld

Mailto: [schwarze@kompetenzz.de](mailto:schwarze@kompetenzz.de)

URL: <http://www.kompetenzz.de>

*Barbara SCHWARZE*

Geschäftsführerin Verein „Frauen geben Technik neue Impulse e.V.“, Sitz in Bielefeld. Leitung des gleichnamigen An-Instituts an der Fachhochschule Bielefeld.

geboren 15. Juni 1951, Vlotho, Studium Soziologie, Pädagogik, Psychologie, Abschluss Diplom Soziologie, Universität Bielefeld

- Mitglied des VDI – Verein Deutscher Ingenieure, Bereichsvertretung „Berufs- und Standesfragen“, Leitung des Netzwerks Berufsstatistik beim VDI
- Mitglied des Netzwerks Innovative Ingenieurausbildung
- Mitglied der Internationalen Gesellschaft für Ingenieurpädagogik (IGIP)
- Mitglied der Sachverständigenkommission „Steigerung der Attraktivität ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge für Frauen“ der Gemeinsamen Kommission für die Studienreform des Landes NRW
- Ständiger Gast des Arbeitskreises „Förderung von Frauen in der Wissenschaft“ der Bund-Länder-Kommission
- Mitglied von IT-Bildungsnetz e.V.
- Mitglied der europäischen Expertinnengruppe „Women In Industrial Research (WIR)“
- Gutachterin für die FFG – Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft mbH
- Mitglied des geschäftsführenden Vorstands der Initiative D21, einem gemeinnützigen Zusammenschluss von ca. 400 Unternehmen und Initiativen im Bereich der Informationstechnik und IT-Anwendungen (größte Private-Public-Partnership zwischen IT-Wirtschaft und Bundesregierung bzw. Landesregierungen).

Mehrere Veröffentlichungen und Gutachten zu den Themen Hochschulentwicklung, Studienreform, Ingenieurausbildung, Ingenieurstudium, Hochschuldidaktik, Frauen, Technik, Naturwissenschaften und Informationsgesellschaft, eGovernment. Beratung von mittelständischen Unternehmen und Hochschulen in Naturwissenschaft und Technik. Beiratstätigkeit in nationalen und europäischen Projekten.

Barbara Schwarze, Geschäftsführung, Frauen geben Technik neue Impulse e.V.  
Wilhelm-Bertelsmann-Straße 10, 33602 Bielefeld, Fon: +49.521.106-7322  
Fax: +49.521.106-7171, Mail: [schwarze@kompetenzz.de](mailto:schwarze@kompetenzz.de), URL: [www.kompetenzz.de](http://www.kompetenzz.de)

*Karin WEYER*

1966 ; Diplom-Psychologin, Psychotherapeutin und Supervisorin. Tätig im Ministerium für Chancengleichheit (Luxemburg) mit den Schwerpunkten Weiterbildung und Arbeitsmarkt. Selbständig in den Bereichen Psychotherapie, Supervision, Coaching und Training mit den Arbeitsschwerpunkte Gender Training, (Team-)supervision und Psychotraumatologie.

*Martine WILTZIUS*

**Biography Martine Wiltzius, Luxembourg**

born in 1975, studies in gender studies and educational theories at the Humboldt-University in Berlin (Germany) and the University of Essex (UK), Master of Arts in Gender Studies. Work for NGO's in the field "women & HIV" and "gender identities of young gay & lesbians" in Germany. Gender consultancy for women- and gender representatives of the senate administrations in Berlin. Cooperation with ministerial and senate administrations on Gender Controlling and Gender Mainstreaming. Work on the Gender Mainstreaming handbook for North Rhine-Westphalia (Germany) in the context of a project with Prof. Dr. Susanne Baer, LL.M, Faculty of Law of the Humboldt-University in Berlin. Evaluation of the project "One school for all", a project on gender equality in pre-school education in Luxembourg.



