



Dr. Karin Derichs-Kunstmann
Elemente einer geschlechtsgerechten Didaktik für die Erwachsenenbildung

Die Grundsätze des "Gender-Mainstreaming" als einem Politikkonzept mit dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit werden auch im Hinblick auf die Bildungsarbeit mit Erwachsenen diskutiert. Auf der 1997 in Hamburg ausgetragenen 5. Internationalen UNESCO-Konferenz für Erwachsenenbildung wurden folgende Zielvorstellungen entwickelt: die "Auseinandersetzung mit geschlechtsbezogener Ungleichbehandlung und Geschlechtsrollenstereotypen sowie deren Änderung" und die Entwicklung einer geschlechtsrollensensiblen partizipatorischen Pädagogik (UNESCO 1997: 23).

Das Konzept der "geschlechtsgerechten Didaktik" greift diese Zielvorstellungen auf. Auf der Basis empirischer Forschung zum gemeinsamen Lernen von Frauen und Männern haben wir dieses Konzept entwickelt (Derichs-Kunstmann u.a. 1999). Es befasst sich mit der umfassenden Integration der Geschlechterperspektive in die Bildungsarbeit mit Erwachsenen und ist damit ein Versuch, die international entwickelten Forderungen auf die Handlungsfelder erwachsenenpädagogischer Praxis anzuwenden. Es soll dazu dienen, außerhalb von Bildungsveranstaltungen, die das Geschlechterverhältnis ausdrücklich zum Gegenstand haben, "geschlechterdemokratische Perspektiven" (Bildungswerk Berlin der Heinrich-Böll-Stiftung 1997) in Inhalte, Methoden und Rahmenbedingungen von Bildungsarbeit zu integrieren, den "heimlichen Lehrplan der (traditionellen) Geschlechtererziehung" zu durchbrechen und einen Beitrag zur Demokratisierung des Geschlechterverhältnisses leisten.

Ziele und Dimensionen geschlechtsgerechter Didaktik

Geschlechtergerechtigkeit als Ziel von Bildungsarbeit erfordert ein Lernklima, das allen Beteiligten - Frauen wie Männern - ermöglicht, sich ihren Lernbedürfnissen entsprechend in die Bildungsarbeit einzubringen und dort weiterzuentwickeln.(1) Das Konzept der geschlechtsgerechten Didaktik stellt den Versuch dar, dieses Lernklima zu ermöglichen. Unter dieser Zielsetzung findet eine Integration der Geschlechterdimension in die unterschiedlichen Ebenen der Erwachsenenbildung statt. Eine erwachsenenpädagogische Didaktik ist dann als geschlechtsgerecht zu bezeichnen, wenn weder Männer noch Frauen bevorzugt werden und ein Lernklima existiert, in dem niemand in der Entfaltung seiner/ihrer Lernbedürfnisse beeinträchtigt wird. Darüber hinaus soll geschlechtsgerechte Didaktik zu einer Sensibilisierung für subtile Geschlechterdiskriminierungen beitragen, die Unterrichtenden (2) dazu befähigen, "Individuen nicht nach ihrem Geschlecht, sondern nach ihrer Individualität zu beurteilen und dabei aber nicht die Kategorie ‚Geschlecht‘ außer Acht zu lassen" (Burckhardthaus 1998: 63) und damit einen Beitrag zur Überwindung hierarchischer Geschlechterverhältnisse leisten.

Geschlechtsgerechte Didaktik soll zur Sensibilisierung für subtile Diskriminierung beitragen und zur Überwindung hierarchischer Geschlechterverhältnisse.

Geschlechtsgerechte Didaktik impliziert eine umfassende Berücksichtigung der Geschlechterdifferenz bei Planung und Gestaltung von Bildungsveranstaltungen. Das betrifft

- Geschlechterperspektive als Inhaltsdimension,
- geschlechtsbezogene Aspekte des Verhaltens der Unterrichtenden,
- pädagogische Handlungsmöglichkeiten der Unterrichtenden, z.B. methodische Gestaltung der Seminare, sowie
- die Gestaltung der Rahmenbedingungen von Bildungsarbeit.

Die Geschlechterperspektive als Inhaltsdimension von Seminaren

Seit Beginn der neuen Frauenbewegung haben Frauen die undiskutierte Ineinssetzung von männlicher Sichtweise und männlichen Realitäten mit dem Allgemeingültigen hinterfragt. Nun geht es darum, Konsequenzen daraus zu ziehen und Konzepte dafür zu entwickeln, wie die inhaltliche

Integration der Geschlechterperspektive erfolgen kann. Dazu ist es notwendig, in zwei Schritten vorzugehen:

1. Analyse vorhandener erwachsenenpädagogische Curricula und Unterrichtskonzepte,
2. Integration der Geschlechterperspektive.

Im ersten Schritt müssen Curricula auf ihre Implikationen und Explikationen zum Geschlechterverhältnis (3) untersucht werden (Hovestadt 1997: 129ff). Folgende Analyseebenen gilt es dabei zu berücksichtigen:

- Art und Weise der Thematisierung von Geschlechterverhältnissen,
- Auslassung von bedeutenden Geschlechteraspekten des Seminargegenstands,
- Darstellung bzw. Ausblendung der Lebensrealitäten von Frauen,
- männerzentrierte oder geschlechtergerechte Sprache
- Verwendung von Geschlechtsrollenstereotypen.

Darüber hinaus muss analysiert werden, wessen Perspektive bei der Darstellung von Sachverhalten eingenommen wird. Das bedeutet auch, unzulässige Verallgemeinerungen von einem Geschlecht auf das andere aufzuspüren und zu unterlassen.

Die größte Herausforderung besteht darin, im Sinne des "Gender-Mainstreaming-Konzeptes" eine tatsächliche Integration der Geschlechterperspektive zu erreichen.

Im zweiten Schritt ist es notwendig, Überlegungen für die Integration der Geschlechterperspektive in die Seminarinhalte zu erarbeiten. Es gilt das Geschlechterverhältnis zu thematisieren, d.h. in seinen den Seminarinhalt betreffenden Facetten deutlich zu machen. Die Perspektive beider Geschlechter sollte jeweils explizit dargestellt werden, d. h. die unterschiedlichen gesellschaftlichen Realitäten beider Geschlechter sollten in den Seminaren thematisiert werden und an konkreten Beispielen sollten die unterschiedlichen Interessenlagen von Frauen und Männern aufgezeigt werden.

Da die soziale Realität außerordentlich unterschiedlich ist, ist darüber hinaus die Thematisierung der Lebensrealitäten und Interessenlagen unterschiedlicher Personengruppen - nicht nur von Frauen und Männern - bezogen auf das Seminarthema wichtig. Die größte Herausforderung der didaktischen Phantasie besteht m. E. darin, die Geschlechterperspektive nicht nur zu addieren, sondern im Sinne des "Gender-Mainstreaming-Konzeptes" eine tatsächliche Integration der Geschlechterperspektive zu erreichen. Dazu gehört auch, durchgängig eine geschlechtergerechte Sprache zu verwenden, die auch eine wichtige Rolle dabei spielt, männliche und weibliche Realitäten erst einmal wahrzunehmen und damit auch bewusst machen zu können.

Im Hinblick auf die Integration der Geschlechterperspektive in Erwachsenenbildungs-Curricula wird es notwendig sein, exemplarisch neue Curricula und Seminarkonzepte zu entwickeln, um zu demonstrieren, wie eine derartige Integration aussehen könnte. So müssten je nach Fachbereich und Thema der Bildungsarbeit neue Integrationsansätze entwickelt werden. Das hat in der EDV-Schulung andere Dimensionen als im Geschichtsseminar, einem Seminar zum Arbeitsrecht für BetriebsrätInnen oder einem Kurs "Englisch für Fortgeschrittene". Es ist eine Menge Entwicklungsarbeit notwendig, bei der in die verschiedenen Themenstellungen integriert werden muss, was Geschlechterperspektive bedeutet.

Geschlechtsbezogene Aspekte des Teamendenverhaltens

Auf der Ebene des Verhaltens der Teamenden gilt es, aus den Erkenntnissen über das unterschiedliche Verhalten von Frauen und Männern in Lernsituationen (Derichs-Kunstmann u. a. 1999) Konsequenzen für die Gestaltung von Bildungsarbeit zu ziehen. Das erfordert u. a., bei den Unterrichtenden Sensibilität für ihre eigenen geschlechtsbezogenen Verhaltensweisen zu erzeugen.

Konsequenzen müssten aufgrund der eigenen Verhaltenswahrnehmung im Ausprobieren und Einüben eines veränderten geschlechtsgerechten Unterrichtsverhaltens liegen. Notwendige Verhaltensweisen der Teamenden sind:

- Vorherige Rollenklärung im Team,
- Eindeutigkeit der Selbstdarstellung,
- bewusster Umgang von Frauen mit ihrem Expertinnenstatus,
- das Unterlassen sexistischen Verhaltens,
- Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache
- der bewusste Umgang mit geschlechtsbezogenen Zuweisungsprozessen zwischen allen Beteiligten.

Insgesamt sollte es darum gehen, durch das Verhalten der Unterrichtenden, ihre pädagogischen Interventionen wie ihre Methodenwahl die Verfestigung geschlechtsdifferenter Lernkulturen zu verhindern.

Pädagogische Handlungsmöglichkeiten der Unterrichtenden

Eine Konsequenz aus der Sensibilisierung für geschlechtsdifferente und geschlechtsbezogene Verhaltensweisen von Teilnehmenden und Teamenden sollte eine methodische Ausgestaltung von Seminaren sein, die innerhalb des Unterrichtsprozesses auf die verschiedenen Kommunikations- und Interaktionsweisen der Geschlechter differenziert reagiert und beiden Geschlechtern ermöglicht, sich ihren Lernbedürfnissen entsprechend im Seminar einzubringen. Ganzheitliche Ansätze, die alle Sinne ansprechen, und eine subjektorientierte Didaktik entsprechen diesen Vorstellungen am ehesten.

Gender-Mainstreaming muss sich sowohl auf das Handlungsfeld der Einrichtungen, den Unterricht mit Erwachsenen, als auch auf die Einrichtungen selber beziehen.

Auf der Ebene des Interaktionsverhaltens der Unterrichtenden den weiblichen wie männlichen Teilnehmenden gegenüber drückt sich ein bewusster und differenzierter Umgang mit geschlechtsdifferenitem Kommunikations- und Interaktionsverhalten u. a. durch folgende Verhaltensweisen aus:

- Bewusstes Einbeziehen von stillen Teilnehmenden (Frauen wie Männern),
- Entzug der Aufmerksamkeit für Störende und Vielredende.

Dieses sind Beiträge zum Durchbrechen dialogischer Strukturen und reduzieren den Einfluss dominanter Teilnehmender.

Eine weitere wichtige Möglichkeit zur Erhöhung der Transparenz besteht in der gemeinsamen Erarbeitung von Seminarregeln - auch "Seminarvertrag" genannt -, z. B. über Redezeiten, Ausreden lassen, Äußern von Kritik, Umgang mit Störungen etc. Diese Regeln entlasten die Teamenden, beziehen die Teilnehmenden in die Verantwortung mit ein und sind ein Beitrag zur Demokratisierung des Unterrichtsprozesses.

Darüber hinaus kann durch die Gestaltung des methodischen Arrangements den Lernbedürfnissen aller Teilnehmenden der entsprechende Raum geschaffen werden.

- Auflösen des Frontalunterrichts,
- Methodenwechsel,
- Wechsel des Arbeitsortes,
- Kleingruppenarbeit und
- kreative Methoden

erhöhen die Beteiligungsmöglichkeiten für **alle** Teilnehmenden und ermöglichen Teilnehmenden mit unterschiedlichem Lernverhalten und Lerntempo, sich einzubringen. Die Bildung geschlechtshomogener Gruppen und bewusstes Üben und Reflektieren ungewohnter Funktionen im Rollenspiel ermöglichen das Durchbrechen traditioneller Rollenmuster. Der gezielte Einsatz von Seminar Kritik dient als Mittel zur Erhöhung der Transparenz.

Die weitere Erarbeitung geschlechtsgerechter methodischer Ansätze ist u. a. eine Aufgabe von Fortbildungen, um gemeinsam mit den Unterrichtenden die mikrodidaktische Umsetzung zu erproben. Über diese Vorschläge hinausgehend sollten Teams sich gemeinsam überlegen, wie sie mit dem geschlechtsdifferenten Verhalten der Teilnehmenden wie der Teamenden umgehen. Des Weiteren müssen sie sensibel auf jegliches diskriminierende Verhalten im Seminar reagieren und dieses gegebenenfalls innerhalb des Seminars einer kritisch-konstruktiven Auseinandersetzung unterziehen.

Zur Gestaltung der Rahmenbedingungen von Bildungsarbeit

Auf der Ebene der Rahmenbedingungen erfordert eine geschlechtsgerechte Didaktik u. a., dass bei der Gestaltung von Bildungsarbeit die Lebensbedingungen der teilnehmenden Frauen und Männer Berücksichtigung finden. Das hat Konsequenzen für

- eine geschlechtergerechte Sprache in Veranstaltungsprogrammen und Seminaurausschreibungen;
- die zeitliche Lage von Angeboten (z. B. Beginn, Ende, Dauer von Veranstaltungen);
- den Veranstaltungsort (z. B. Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln, Einsehbarkeit des Parkplatzes), und
- die räumliche Ausgestaltung des Veranstaltungsgebäudes wie der Veranstaltungsräume (z. B. Vermeiden von Angsträumen, ansprechende Farben).

Auch die Frage nach der Kinderbetreuung während der Dauer von Veranstaltungen ist nicht nur für Frauenbildungsarbeit relevant.

Resümee

Für die Umsetzung des Konzepts der geschlechtsgerechten Didaktik in die Praxis der Erwachsenenbildung ist es notwendig, die Unterrichtenden für ihren Beitrag bei der Inszenierung des Geschlechterverhältnisses in der Bildungsarbeit zu sensibilisieren und systematische Fortbildungsangebote zu diesem Thema zu entwickeln. Dazu gehört unbedingt das Ausprobieren und Einüben eines veränderten geschlechtsgerechten Unterrichtsverhaltens, aber auch die differenzierten Reaktionen auf geschlechtsdifferentes Kommunikations- und Interaktionsverhalten. Eine umfassende Integration der Reflexion des Geschlechterverhältnisses in der Erwachsenenbildung bedeutet in der Konsequenz, dass sowohl in fachdidaktischen Fortbildungen als auch vor allem in Fortbildungen zur erwachsenengerechten Methodik die Geschlechterdimension und die Konzeption der geschlechtsgerechten Didaktik mitbedacht und mitgelehrt werden müssen.

Das beschriebene Konzept der geschlechtsgerechten Didaktik sollte nicht nur bei der Gestaltung von Unterricht mit Erwachsenen Berücksichtigung finden. Bei der Planung und bei der Vorbereitung wie bei der Weiterentwicklung der innerorganisatorischen Strukturen sollte bereits ein umfassende Berücksichtigung der Geschlechterdifferenz stattfinden. Dazu gehört auch die Auseinandersetzung mit den Geschlechterhierarchien in den Einrichtungen selber. Das Konzept des "Gender-Mainstreaming" - bezogen auf Weiterbildung - muss sich sowohl auf das Handlungsfeld der Einrichtungen, den Unterricht mit Erwachsenen, als auch auf die Einrichtungen selber beziehen. Das ist meines Erachtens ein Teil des Beitrags der Weiterbildung zur Überwindung der "sozialen Konstruktion der Geschlechterverhältnisse" und damit zu ihrer Demokratisierung.

Literatur:

Bildungswerk Berlin der Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.): Geschlechterdemokratie als neues Konzept? Manuskript, Berlin 1997

Burckhardthaus, Evang. Institut für Jugend-, Kultur- und Sozialarbeit e.V. (Hrsg.): Entwicklung der Geschlechterthematik in Bildungs- und Fortbildungsveranstaltungen. Dokumentation der Tagung vom 25. - 26. September 1997 in Gelnhausen. Gelnhausen, Mai 1998

Derichs-Kunstmann, Karin/Müthing, Brigitte/ Auszra, Susanne: Von der Inszenierung des Geschlechterverhältnisses zur geschlechtsgerechten Didaktik. Konstitution und Reproduktion des Geschlechterverhältnisses in der Erwachsenenbildung. Bielefeld 1999

Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und soziale Angelegenheiten, Referat V/D/5: Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Europäischen Union. Jahresbericht 1996. Luxemburg 1997, S. 16ff.

Hovestadt, Gertrud: "Schade, daß so wenig Frauen da sind" Normalitätskonstruktionen der Geschlechter in männerdominierter Bildungsarbeit. Reihe: Lernen um zu handeln Band 9/10, Münster 1997

Liebsch, Katharina: Ziele und Arbeitsmethoden einer geschlechtsbewussten LehrerInnenbildung: Beispiele aus Ausbildung, Fortbildung und Schulinterner Bildung. In: Abeltje, Bettina (Hrsg.): Wider den heimlichen Lehrplan. Bausteine und Methoden einer reflektierten Koedukation. Bielefeld 1995, S. 20-57

UNESCO (Hrsg.): Hamburger Deklaration zum Lernen im Erwachsenenalter, Agenda für die Zukunft. CONFINTEA; Fünfte Internationale Konferenz über Erwachsenenbildung, Hamburg 14.-18. 7. 1997. Darin: S. 22-24: Thema 4: Lernen im Erwachsenenalter, Gleichberechtigung der Geschlechter und Autonomisierung der Frauen.

Fußnoten:

(1) Die Grenzen der Selbstentfaltung werden dabei immer durch die Grenzen der Entfaltung der/des jeweils Anderen gesetzt, d.h. Bildungsarbeit erfordert auch einen Aushandlungsprozess zwischen den Beteiligten.

(2) Teamende, DozentInnen, Kursleitende, je nach Sprachgebrauch der Einrichtungen

(3) Umfassender noch, aber auch schwieriger zu verändern, werden die Fälle von "sporadischen Explikationen" sein, Erwähnungen des Geschlechterverhältnisses, die trotz allem dieses nicht im umfassenden Sinne thematisieren.

Siehe auch:

Potsdamer Konferenz zur Bildungs- und Geschlechterpolitik Potsdam, 11.-13. November 1999 veranstaltet von der Gesellschaft Chancengleichheit e.V., www.chancengleichheit.org