

ANNA STIFTINGER

# GENDER IN DER IKT-WEITERBILDUNG

## ZUM INHALT

**Die Genderforschung** hat längst gezeigt, dass es keine geschlechtsneutrale Bildung gibt: Koedukative Bildungsangebote gehen nach wie vor von einer von Männern dominierten, an deren Lernstrategien und Lebensweisen orientierten Haltung aus. Bildung um Geschlechtergerechtigkeit anzureichern, bedeutet, beide Geschlechter in den Mittelpunkt aller Aktivitäten der Planung und Umsetzung von Inhalten, didaktischen Gestaltung und Rahmenbedingungen zu stellen.

**Die Broschüre** soll IKT-Weiterbildungsanbietern und deren pädagogischem Personal dabei helfen, bestehende Strukturen und didaktische Konzepte im Hinblick auf Gleichstellung im Bereich des IKT-Bildungsangebots zu überdenken. Es werden Anregungen gegeben, wie die Genderfrage der Qualitätssicherung in der IKT-Weiterbildung dienen kann. Wird Gleichstellung ins Zentrum der Qualitätsdebatte gerückt, kommt auch die IKT-Weiterbildung einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Nutzung, Gestaltung und Produktion von IKT näher.

bm:bwk



Frauen  
Land Salzburg



Frauen<sup>MA57</sup>  
StaDt Wien

EIN HANDBUCH ZUR QUALITÄTSSICHERUNG  
IN DER ERWACHSENENBILDUNG

**IMPRESSUM**

HERAUSGEBERIN: Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit des Landes Salzburg,  
Postfach 527, 5010 Salzburg  
Edition FrauenLand Salzburg

AUTORIN: Anna Stiftinger, neue medien & kommunikation

LEKTORAT: Sabine Jahn, VIENNAVENTURA – Sprache verspricht Abenteuer

GESTALTUNG: Christian Datz • m&d, Salzburg

**ISBN: 3-901415-27-0**

1. Auflage, April 2005

Diese Broschüre wurde erstellt im Auftrag von und mit finanzieller Unterstützung durch:

- **Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit des Landes Salzburg**
- **Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur im Rahmen der Initiative eTraining**
- **Abteilung JUFF-Frauenreferat, Amt der Tiroler Landesregierung**
- **Frauenreferat der Vorarlberger Landesregierung**
- **Frauenabteilung der Stadt Wien**

**In den letzten zehn Jahren** hat uns das Thema »Frauen und neue Informations- und Kommunikationstechnologien« anhaltend beschäftigt. Wir haben offensiv – und auch lustvoll – zahlreiche Initiativen gesetzt, um Barrieren abzubauen und Frauen unterschiedlicher Vorbildung Zugänge zu EDV-Kompetenz und Internet zu vermitteln. Das hat nicht nur positive Auswirkungen für ihre Lebensgestaltung, sondern erhöht auch ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Dass es auch bei den Kommunikations- und Informationstechnologien keinen geschlechtsneutralen Zugang gibt, ist mittlerweile zu einem unbestrittenen Grundsatz in der Erwachsenen- und Weiterbildung geworden. Und überall dort, wo spezielle Kurse und Fortbildungsangebote für Mädchen und Frauen stattfinden, gibt es beeindruckende und erfolgreiche Ergebnisse. Damit diese Erfolge im gleichen Ausmaß in koedukativen Angeboten möglich werden, gilt es, die Lern- und Lehrangebote von der Planung bis hin zur Umsetzung neu zu überdenken und um den Geschlechterblick anzureichern. Die Erkenntnisse aus der Frauenbildung und der Geschlechterforschung bieten dafür wichtige Grundlagen.

Diese Broschüre ist ein wichtiger Markstein auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Didaktik in der IKT-Weiterbildung. Wir sind überzeugt, dass EntscheidungsträgerInnen und Fachkräfte dadurch zusätzlich Motivation bekommen, ihre Bildungsangebote im Sinne des Gender Mainstreaming zu gestalten.

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern bei der Nutzung und Gestaltung von Kommunikationstechniken ist das Ziel. Erst wenn Teilnehmerinnen und Teilnehmer gleichermaßen von Bildung profitieren, kommen wir dem Ziel der Gleichstellung wieder einen Schritt näher. Was pädagogisch sinnvoll ist, bekommt auch eine große gesellschaftspolitische Bedeutung: Bildung und Zugang zu Information und Ressourcen als wichtiger Faktor zur Schaffung fairer Chancen und zur Überwindung von Benachteiligung und Ausgrenzung.

Ich hoffe, dieses Handbuch wird zu einem »Vademecum« in der IKT-Weiterbildung!

Romana Rotschopf • Frauenbeauftragte des Landes Salzburg, für die AuftraggeberInnen

<b>1. EINLEITUNG</b>	<b>3</b>
<b>2. GENDER UND IKT</b>	<b>5</b>
2.1. Doing Gender	8
<b>3. GESCHLECHTERDIFFERENTE LERNKULTUREN</b>	<b>10</b>
3.1. IKT-Angebote für Frauen	14
<b>4. LEBENSBEGLEITENDES LERNEN</b>	<b>17</b>
4.1. Vom Training zur Moderation von Lernprozessen	19
<b>5. GESCHLECHTERGERECHTE DIDAKTIK IN DER IKT-WEITERBILDUNG</b>	<b>21</b>
5.1. Geschlechtergerechte Inhalte	21
5.2. Methodische Gestaltung	26
5.3. Geschlechtergerechte Rahmenbedingungen	36
5.4. Geschlechtergerechter Sprachgebrauch	43
5.5. Evaluation	46
<b>6. GENDER-GLOSSAR</b>	<b>47</b>
<b>7. BEISPIELE</b>	<b>49</b>
<b>8. LITERATUR ZUM NACH- UND WEITERLESEN</b>	<b>50</b>
Kriterienlisten zu Gender, Bildung und IKT zum Download	51

**In einer Gesellschaft**, die stark davon bestimmt ist, dass die Menschen in erster Linie als geschlechtliche Wesen (als Frau oder als Mann) wahrgenommen werden und ihnen damit Positionen und Chancen zugeschrieben werden, gibt es die nach wie vor vielfach postulierte »geschlechtsneutrale« Bildung oder Weiterbildung nicht.

Die Genderforschung hat längst bewiesen, dass »geschlechtsneutral« zumeist eine Orientierung an männlichen Interessen und Bedürfnissen meint. Im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) zeigt sich ein besonders krasser Geschlechterunterschied: Österreich und Deutschland gehören innerhalb der EU zu jenen Ländern, in denen der Frauenanteil in der IKT-Wirtschaft unter zehn Prozent liegt und denen auch das niedrigste Wachstum prognostiziert wird. Seit den 80-er Jahren werden diese geschlechtsspezifischen Unterschiede thematisiert und mit zahlreichen Projekten und –initiativen wird gezielt versucht, Frauen als Gestalterinnen und Produzentinnen von IKT zu fördern und den Frauenanteil in diesem Bereich zu erhöhen.

Geschlechtergerechte Didaktik hat zum Ziel, Gleichstellungsziele auch in der koedukativen Bildung umzusetzen. Werden Lerninteressen und Lernbedürfnisse von Frauen und Männern, also von allen Menschen, berücksichtigt, können sich alle Teilnehmenden gleichberechtigt in den Lernprozess einbringen. Qualitätssicherung in der IKT-Weiterbildung ist demnach unabdingbar damit verknüpft, ein positives Lernklima für alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer gleichermaßen zu schaffen.

Zielgruppe der Broschüre sind Trägerinnen und Träger von IKT-(Weiter-)Bildungsangeboten der Erwachsenenbildung, Ausbildungsverantwortliche und das gesamte Bildungspersonal, welches IKT-Lernende begleitet oder instruiert. Es werden Differenzen sichtbar gemacht, Hintergrundinformationen geboten und Anregungen gegeben, wie der Blick auf beide Geschlechter geöffnet werden kann und damit der Handlungsspielraum in Richtung Gender Sensibilität erweitert wird.

Das Rad wird nicht neu erfunden. Im vorliegenden Text sind Forschungsergebnisse, Erfahrungen aus zahlreichen Frauenbildungs-, Evaluierungs- und Sensibilisierungsprojekten enthalten und es fließen Erfahrungen aus der Bildungsarbeit sowie aus dem Austausch und der Vernetzung mit Fachfrauen und -männern ein.

Der Fokus der Broschüre liegt auf Bildungsaktivitäten mit Präsenzcharakter, das Thema E-Learning mit seinen vielfältigen Dimensionen würde den Rahmen sprengen.

Im ersten Teil werden Hintergrundinformationen zum Thema Gender und IKT sowie theoretische Modelle zur Erklärung des Gender Gaps gegeben und geschlechtsspezifische Unterschiede in den Lernkulturen herausgearbeitet. In der Folge wird das Konzept des »lebenslangen Lernens« und werden die sich daraus ergebenden Anforderungen an die Lernenden und an das pädagogische Personal beschrieben. Der mittlere Teil widmet sich jenen Dimensionen, die es auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Didaktik braucht. Darin finden sich Kriterien für die praktische Umsetzung für die Bereiche Inhalt, methodische Umsetzung, Rahmenbedingungen, Sprachgebrauch und Evaluierung. Der letzte Teil enthält Literaturhinweise zum Weiterlesen und Web-Links zu bestehenden Einrichtungen, Kriterienlisten und Materialien.

Im Text finden sich »Geschichten« von Frau Emma und Frau Bode, die beispielhaft für Erfahrungen von Frauen in IKT-Bildungsangeboten stehen. Sie sollen als Beispiele dafür dienen, wie positive Lernerfahrungen von Frauen aussehen können.

**Studien zur Technikaneignung** oder -distanz von Frauen und Männern zeigen, dass diese nicht typisch für die Geschlechter sind, sondern in unserem Kulturkreis sehr eng mit der hierarchischen Geschlechterordnung verknüpft sind. Eindeutige Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigen sich beispielsweise

- in der Intensität der Computernutzung: Diese zeigen sich v.a. in vergleichbaren Altersgruppen und mit zunehmendem Alter.
- Im Hinblick auf die Einstellung gegenüber Computern: Frauen äußern weniger Faszination und Spaß im Zusammenhang mit Technik und mehr Nüchternheit und Pragmatismus. Ihre formulierten Ängste beziehen sich auf ein Unbehagen im Hinblick auf Technikauswirkungen.
- Selbstbild und Selbstwahrnehmung in Bezug auf die eigene Technikkompetenz: Männer halten sich nach wie vor häufiger für technisch-mathematisch begabt und Frauen zögern trotz vorhandener Begabungen weitaus mehr, sich für einen IKT-Beruf zu entscheiden.
- Technikkonzepte: Frauen betonen eher den gesellschaftlichen Bezug von Technik und verweisen stärker auf den männlich besetzten Habitus von Technik und technischen Berufen.

Eindeutig sichtbar ist der Gender Gap in den IKT-Berufen und im Aus- und Weiterbildungsbereich: So liegt der Frauenanteil in der IKT-Wirtschaft in Österreich und Deutschland nach wie vor weit unter zehn Prozent und es wird diesem im EU-Vergleich niedrigen Anteil auch nur eine geringe Wachstumsrate prognostiziert.

Ein ähnliches Bild zeigt sich im Bereich der schulischen und akademischen Ausbildung: Je technischer die Ausrichtung, desto geringer ist der Frauenanteil.<sup>1</sup> Dass etwa zwei Drittel der ECDL-Prüfungen derzeit von Frauen absolviert werden, zeigt, dass Frauen nach wie vor sehr wohl Nutzerinnen von IKT, aber in nur sehr geringem Ausmaß Gestalterinnen und Produzentinnen von IKT sind.

<sup>1</sup> 2002/2003 lag der Frauenanteil bei technischen Fachhochschulstudiengängen (inkl. jener mit sog. Medieninhalten) bei 22 Prozent, 2000/2001 jener in den Informatikstudienrichtungen bei 15 Prozent.

Theoretische Modelle aus der Frauen- und Geschlechterforschung zur Erklärung des geschlechter-differenten Umgangs mit IKT:

### 1. Die Differenztheorie

Dieses Erklärungsmodell versteht sich als Weiterentwicklung der in den frühen 80-er Jahren etwa von Maria Mies beschriebenen quasi natürlichen Dichotomie von Weiblichkeit und Männlichkeit, welche dem Gegensatzpaar Natur und Technik entspricht. Der Hauptgrund für die unterschiedlichen Umgangsformen mit Technik und Technologien lägen demnach in den unterschiedlichen Körpererfahrungen von Frauen und Männern begründet: Männer sind eher an der Beherrschung der Natur und an materialistischen Herrschaftsverhältnissen interessiert, welche auch zur Kontrolle über Frauen eingesetzt werden. Entsprechend seien Computer so programmiert, dass Frauen sie höchstens bedienen könnten.

### 2. Die Defizit-/Distanztheorie

Vor dem Hintergrund von evidenten geschlechtsspezifischen Unterschieden hinsichtlich Studien- und Berufswahl und ersten Studien zum Verhalten und zur Einstellung gegenüber den neuen Technologien wurde Ende der 80-er Jahre der Grund für diesen Gender Gap in der Sozialisation gesucht. So würden sich Mädchen aufgrund von geschlechtsspezifischen Sozialisationsmustern und Erziehungspraktiken andere Verhaltensstile und auch spezifisch weibliche Verhaltensmuster aneignen, welche in der Folge auch eine besondere Technikdistanz und gleichzeitig eine viel stärkere Sozial- und Gefühlsbezogenheit sowie Anpassungsfähigkeit mit sich bringen. Diese seien als Reaktion auf die männliche Konnotation von Technik zu sehen. Dabei kommt es vielfach zu einer folgenreichen Self-fulfilling-prophecy: Von Jungen/Männern wird erwartet, dass sie mit Technik/Technologie selbstverständlich umgehen können bzw. sich dafür interessieren, Mädchen/Frauen hingegen wird diese Erwartung in ungleich geringerem Ausmaß entgegengebracht. Entsprechend wenig werden sie dahingehend gefördert. Sie werden eher so erzogen, sich den Computer als Werkzeug anzueignen, das sie gut gebrauchen können.

### 3. Die Ambivalenztheorie

Seit Anfang der 90-er Jahre wurden die beiden vorangegangenen Erklärungsmodelle massiv kritisiert, weil sie zu sehr von dichotomen Geschlechterdifferenzen ausgehen würden (einmal biologisch, einmal in Richtung Gender).

Die Vertreterinnen der Ambivalenztheorie gehen davon aus, dass es die grundlegende Geschlechterdifferenz (einmal die biologische, einmal eine entlang von Gender) nicht gibt. Ambivalenzgefühle gibt es auch bei Männern, nur werden diese von der Wissenschaft empirisch kaum erfasst. Und viel wichtiger noch: Es bestehen sehr große Unterschiede innerhalb der Gruppe der Frauen (hinsichtlich ihrer geografischen, ethnischen, soziographischen Herkunft, ihres Alters, sozialen Status, ihrer Ausbildung u.a.m.)

Frauen machen aber in unserer Gesellschaft andere Erfahrungen als Männer. Etwa Gebären, die mütterliche Praxis, die andere Ich-Bildung (Nancy Chadorow) – all diese Erfahrungen spiegeln sich in den Naturwissenschaften und in der Technik nicht bzw. passen sie nicht in den binären Code. Dem Computer wohnt eine spezifische Denkform oder Logik inne, die eine strukturelle Affinität zur gesellschaftlich herrschenden Logik aufweist und häufig mit Eindeutigkeit, Quantifizierbarkeit, Berechenbarkeit und Formalisierbarkeit assoziiert wird. Diese Logik dehnt sich auf Frauen und Männer unterschiedlich aus. Frauen werden nicht in gleichem Ausmaß zu dieser Logik verpflichtet, sondern sogar für bestimmte Formen der Abwehr belohnt.

Wenn Frauen sich an die Arbeit mit dem Computer machen, dringen plötzlich technische Perfektion und Virtuosität in ihre Arbeitswelt ein. Mit der Beherrschung und Kontrolle dieser künstlichen Symbolwelt werden grundlegende Allmachtsgefühle berührt. Genau diese jedoch können und wollen Frauen »aufgrund ihres ambivalenten Verhältnisses zu Macht und Kontrolle und ihrer stärkeren sozialisatorischen Ver-

*Ein Teil der Ausbildung heißt »Gender und Technik«. Da haben Frau Emma und Frau Bode ganz schön was zum Nachdenken. Vor allem, weil es heißt, dass wir alle immer noch davon ausgehen, dass Männer technisch begabt und Frauen es nicht sind. Und dass dieses Klischee unser Denken und Handeln im Umgang mit Männern und Frauen bestimmt. Eine Kursteilnehmerin erzählt, dass ihre Tochter, die Programmiererin ist, immer wieder erzählt, dass besonders Frauen, die zuvor ganz vertraut mit ihr gesprochen haben, plötzlich von ihr abrücken würden, wenn sie ihren Beruf nenne. Als wäre sie eine Aussätzige.*

pflichtungen auf soziale Verantwortung hin« nicht zulassen<sup>2</sup>. Daneben erleben Frauen auch Widerstand gegenüber Zuschreibungen an das eigene Geschlecht (von welchem häufig eine Technikdistanz erwartet wird). Gleichzeitig bezieht »die Technik« schon immer ihre ideologische Stärke aus der Abwertung des »Weiblichen«. Der Berufsalltag von Frauen im IKT-Bereich wird demnach zur vielfachen Kontrasterfahrung.

Im Folgenden wird das Konzept des »Doing Gender« vorgestellt, welches seit Mitte der 90-er Jahre als Strukturmerkmal für unsere Gesellschaft Eingang in die Gender Forschung und deren Fragen gefunden hat.

### 2.1. DOING GENDER

**Die Rollenbilder** von Frauen und Männern (also Gender) ändern sich mit den Lebenswirklichkeiten und den sich permanent weiter entwickelnden Veränderungsprozessen in unserer Gesellschaft. So gehört es mittlerweile auch zur Vaterrolle, auf Karenzurlaub zu gehen und sich ausschließlich um die Betreuung der Kinder zu kümmern.

Eine Möglichkeit der Beschreibung, wie das soziale Geschlecht immer wieder hergestellt wird, liegt im Konzept des Doing Gender. Dieses beschreibt, wie Menschen ihre dichotomen Vorstellungen und Zuschreibungen von Männlichkeit und Weiblichkeit im Alltag umsetzen.

Doing Gender ist der alltägliche Prozess, der sich in allen Ebenen der Kommunikation, im Denken, in Umgangsweisen zwischen den Geschlechtern und vielfach bereits bei kleinen Kindern äußert. Diese Prozesse, aufgeladen mit Verhaltensmustern, Erwartungen und Anforderungen, behindern und fördern Frauen und Männer in der Möglichkeit, ihre Fähigkeiten voll zu entfalten, und zwar in unterschiedlichen Bereichen.

Durch die alltägliche Wiederherstellung und Reproduktion dieser Norm erscheint diese als quasi natürlich und es wird dabei nicht darüber nachgedacht, dass dieses Konzept durch das alltägliche Handeln immer wieder neu hergestellt wird, veränderbar ist und in unterschiedlichen Kulturen und sozialen Kontexten unterschiedlich praktiziert wird.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Collmer (1997), S. 62

<sup>3</sup> Die Beteiligung von Frauen an technischen Studiengängen ist etwa in südamerikanischen, südostasiatischen und einigen afrikanischen Staaten vielfach höher. Dort scheint das Konzept von Weiblichkeit/Männlichkeit nicht so stark mit Technikkompetenz verknüpft zu sein.

Mit Doing Gender wird immer wieder aufs Neue eine Hierarchie hergestellt, eine Opposition zwischen Frauen und Männern, welche sich etwa im Bereich der Technik wie folgt darstellen lässt:

»Männer/Jungen sind in Bezug auf Technik kompetent und bleiben es bis zum endgültigen Beweis des Gegenteils. Frauen/Mädchen sind in Bezug auf Technik nicht kompetent und sie bleiben es ebenfalls bis zum Beweis des Gegenteils!«<sup>4</sup>

Beinahe jede Frau, die im IKT-Bereich arbeitet, kann von abwertenden Erfahrungen und Zuweisungen berichten: Zum Beispiel, dass IKT-Spezialistinnen in Firmen von Kunden oder neuen Mitarbeiterinnen sofort als Sekretärinnen identifiziert würden.

Auch aus IKT-Seminaren sind zahlreiche Beispiele bekannt: Etwa wenn Teilnehmer besonders mit ihren Kenntnissen prahlen und sich selbst dadurch eine hervorgehobene Stellung zuschreiben. Teilnehmer stellen die fachliche Kompetenz von IKT-Kursleiterinnen häufig auf die Probe, während diese bei einem Kursleiter als selbstverständlich akzeptiert wird. Sie schreiben sich also die Macht zu, darüber zu bestimmen, wer über diese Kompetenz verfügt und wer nicht.

Erfahrungen zeigen auch, dass sich Teilnehmerinnen in koedukativen Kursen mehr zurücknehmen und vielfach davon ausgehen, dass die anwesenden Männer qua Geschlecht viel kompetenter seien als sie selbst.

IKT-Fachfrauen durchbrechen dieses Ordnungsmuster, welches Frauen eine Nicht-Begabung/-Kompetenz zuschreibt. Sie werden von ihren Kollegen vielfach als Exotinnen wahrgenommen und nehmen im Umgang mit Männern die Zuweisung des »Unweiblichen« bereits selbst vorweg, indem sie ihr »Frau-Sein« strategisch in den Hintergrund stellen.<sup>5</sup> Frauen hingegen sanktionieren IKT-Fachfrauen, indem sie zu ihnen auf Distanz gehen oder diese in ihrer Geschlechtsrolle abwerten.<sup>6</sup>

*Eine andere Kursteilnehmerin erzählt, dass sie von ihrer ehemaligen Firma als einzige Frau zum Datenbankeinführungskurs geschickt worden ist. Als sie dann in der Früh den Kursraum betreten hat, hat der Kursleiter die anderen Teilnehmer angeschaut und gemeint: »Schön, dass gerade Ihre Sekretärin gekommen ist, die wird uns jetzt sicher gerne Kaffee bringen!« Nachdem ein paar Kollegen darüber auch noch herzlich gelacht hatten, hat es sie ziemlich viel Kraft gekostet, nicht auf der Stelle wieder umzudrehen, sondern sich einfach an einen Computerarbeitsplatz zu setzen.*

<sup>4</sup> Collmer (2001), S. 7

<sup>5</sup> Dazu gehört etwa das zähe Klischee der »Unvereinbarkeit« von Lippenstift, Minirock und IKT-Kompetenz.

<sup>6</sup> Vgl. Collmer (1997), S. 258

**Besonders im Kommunikations- und Interaktionsverhalten** in Veranstaltungen der Weiterbildung haben Studien Geschlechterdifferenzen sichtbar gemacht, die Auswirkungen auf die Abläufe und Lernerfolge der Teilnehmenden haben.<sup>7</sup>

Innerhalb von Seminaren gibt es nicht nur geschlechtsbezogene Zuweisungsprozesse und subtile Positionierungsmechanismen, sondern auch geschlechterdifferente Selbstinszenierungen: Eindeutige Dominanzansprüche und Bedeutsamkeitssignale auf Seiten der Männer (langes Reden, Unterbrechen...) und andere, weniger dominante Selbstdarstellungen der Frauen (sie inszenieren sich als nicht so bedeutend, reden kürzer, relativieren sich selbst stärker und sind zurückhaltender in ihrer Kritik). Zu diesen Inszenierungsprozessen gehören zudem eindeutige Unterschiede in den Bereichen Territorialverhalten, Platzwahl oder Körpersprache.

Frauen sind in gemischten Bildungszusammenhängen vielfach zuständig für die Klimaverbesserung. Es heißt, durch ihre Anwesenheit sei das Klima angenehmer, weniger rau und die Witze seien weniger derb. Und nicht zuletzt sind Frauen vielfach weiterhin für die Unterstützung von Teilnehmern zuständig, indem sie die gewohnte Rolle der Fürsorgenden und Zuarbeitenden durch Protokollführung, zuarbeitende und Fürsorgedienste, Pausenversorgung übernehmen, während Männer immer wieder Leitungsfunktionen beanspruchen.<sup>8</sup>

Einige der von vielen Lehrenden festgestellten Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind bereits in der Schule manifest und erfahren im Bereich der IKT-Weiterbildung verstärkte Bedeutung.

Die Ergebnisse aus der Schulforschung zeigen, dass Mädchen und Buben unterschiedliche Persönlichkeitsentwicklungen durchlaufen, sich in den Selbstbildern am eigenen Geschlecht orientieren<sup>9</sup> und unterschiedliche Kompetenzen ausbilden oder vernachlässigen. Nicht in allen Bereichen des Lernens lassen sich Unterschiede zwischen den Geschlechtern ausmachen, in manchen aber treten sie klar zu Tage. Im Folgenden werden einige beispielhaft dargestellt:

<sup>7</sup> Vgl. v.a. Derichs-Kunstmann, Auszra, Müthing (1999) und Collmer (1997), letztere für EDV-Kurse

<sup>8</sup> Vgl. Derichs-Kunstmann, Auszra, Müthing (1999)

<sup>9</sup> So etwa erleben sich adoleszente Buben, die sich mit Computer beschäftigen, als besonders männlich, wohingegen sich Mädchen dieser Altersgruppe deswegen nicht weiblicher fühlen. Vgl. Ritter (1999), S. 121f

#### **Leistungsbewusstsein, Erwartungshaltung und Selbsteinschätzung**

Mädchen neigen zur Unterbewertung ihrer Fähigkeiten, Buben eher zur Selbstüberschätzung. Diese Differenz nimmt mit dem Schulalter zu. In der Schule werden nach wie vor Buben in Bezug auf ihre Leistungen als interessierter, intelligenter, offener und kreativer, Mädchen hingegen als fleißiger, ordentlicher, unselbständiger eingeschätzt. Entsprechend wird auch den Buben die Lösung von schwierigen Aufgaben eher zugetraut, Aggression und Konkurrenz werden zur Entwicklung ihrer Durchsetzungsfähigkeit für notwendig erachtet. Dieses Verhalten gilt bei Mädchen als eher unerwünscht und wird als negativ beurteilt. Besonders evident werden Auswirkungen dieser Erwartungshaltungen und Einschätzungen in den Bereichen der naturwissenschaftlichen und mathematischen sowie der sprachlichen oder musischen Fächer.

#### **Konkurrenz und Konkurrenzverhalten**

Je älter Schülerinnen werden, desto mehr erhöhen sie ihre sozialen Kompetenzen und ihre Empathiefähigkeit und meiden häufiger die offene Konkurrenz, während diese bei Jungen viel häufiger um Leistung und Status ausgetragen wird.

Studien zeigen, dass Mädchen im Umgang mit Kollegen ihre Leistungen nicht offen zeigen oder betonen. Hier treten traditionelle Rollenklischees zu Tage, die sie in einen Konflikt zwischen ihrem eigenen Leistungsdenken und dem der Rolle als Frau und Partnerin treten lassen.

Aber auch im Verhältnis zu anderen Mädchen erleben sie einen Konflikt: Gute Leistungen im Bereich Mathematik oder naturwissenschaftlich-technischen Fächern werden von den Mitschülerinnen eher negativ bewertet.

*Frau Emma fiel ein, dass ihr Sohn sich mit 13 Jahren für eine HTL anmelden wollte. Da er in Mathematik einen Dreier hatte, wollte sie das mit der HTL-Direktorin abklären, ob er wohl schon gut genug für diese technische Ausbildung wäre. Die Direktorin erzählte ihr, dass sich in ihrer Schule kein einziges Mädchen bewerben würde, welches einen Zweier in Mathematik habe. Für Buben hingegen sei manchmal nicht mal ein Vierer ein Hinderungsgrund.*

### 3. GESCHLECHTERDIFFERENTE LERNKULTUREN

In Gruppen mit erwachsenen Frauen zeigt sich vielfach die Tendenz, Rang- und Statusunterschiede zu verwischen und darauf zu achten, dass dies auch von den Geschlechts-genossinnen eingehalten wird (ein Ausscheren wird sanktioniert). Männer hingegen wenden viel Energie darauf, Positionen zu klären und Rangunterschiede vorzunehmen. Treffen Männer und Frauen in Bildungsangeboten aufeinander, profitieren eindeutig die Männer, die sich in der Regel mit ihrem Kommunikations- und Lernstil durchsetzen.

#### Umgang mit Angst und Kritik

Mädchen dürfen Angst haben, Buben müssen diese Ängste kontrollieren – Mädchen meiden demnach solche Situationen, Buben erfahren diese als »Bewährungsprobe«. Damit verunmöglichen Mädchen sich selbst Übungsmöglichkeiten und die Erfahrung des Erfolges, etwas eigenständig zu schaffen, durch Fehler und positives Feedback zu lernen. Zudem fühlen sich Mädchen durch negative Kritik viel häufiger persönlich angegriffen. Dies hat massive Auswirkungen für den Umgang mit Konkurrenz-situationen und deren berufliche/ausbildnerische Bewältigung.

Gisela Pravda vom Bundesinstitut für berufliche Bildung ortet die markanten Punkte zur Feststellung von Geschlechterdifferenzen für das Lernen, wie auf Seite 13 dargestellt.<sup>10</sup>

Um Lernprozesse für Erwachsene erfolgreich zu gestalten, muss das »andere Lernen« von Frauen erkannt werden. Das heißt, besonders von Frauen eingebrachte Denk- und Handlungsstrukturen sind zu berücksichtigen. Dies bedingt gleichzeitig eine Abweichung von den hauptsächlich männlich orientierten Normen von Bildung und Erwerbsarbeit. Gendersensitive Pädagogik und Didaktik ermöglichen einen bewussten Umgang mit Stärken und Schwächen der Teilnehmenden, um unterschiedliche Orientierungen, Verhaltensweisen und Lernstrategien wertfrei zu nutzen und die Teilnehmenden in ihrer Lernsituation optimal zu fördern. Das heißt, dass beide Geschlechter voneinander lernen können.

<sup>10</sup> Vgl. Pravda (1997), S. 15ff

### 3. GESCHLECHTERDIFFERENTE LERNKULTUREN

	WIE ES FRAUEN GERNE HÄTTEN	WAS SIE VIELFACH VORFINDEN
<b>LERNBEDINGUNGEN</b>	familienfreundliche Unterrichtszeiten, lernfördernde Atmosphäre, Rücksicht auf Zugangs- und Mobilitätsprobleme	Lernen wird eher dem Erwerbsarbeitsbereich zugeordnet, auf den die Familie Rücksicht nehmen muss. Problemlösungen, die sich aus Konflikten außerhalb der Erwerbsarbeit ergeben, müssen individuell gelöst werden
<b>ANWENDUNGSBEZUG</b>	Wissen und Können werden nach Gebrauchswert beurteilt	Tauschwert von Wissen und Können
<b>SELBSTDEFINITION IM VERHÄLTNIS ZU ANDEREN</b>	Wollen eher »Verbundenheit« zu anderen, Isolierung ist bedrohlich	Selbstdefinition über Unabhängigkeit, Autonomiebedürfnis
<b>ORIENTIERUNG IN DER GRUPPE</b>	Streben nach Vernetzung, Ausgleich der Interessen aller Gruppenmitglieder, Kontextorientierung	Streben nach Anerkennung als Einzeler und nach Leitposition in der Rangfolge der Gruppe, Selbstdarstellung
<b>LEISTUNGSSTREBEN</b>	Individuelles Leistungsstreben wird der Gruppenleistung untergeordnet, Betonung von Einzelleistungen kann zu Alleingelassenwerden führen	Einzelkämpfertum, individuelle Leistung zählt, Konkurrenzverhalten
<b>SPRACHVERHALTEN</b>	fragend-kooperativ	deklarativ-dominierend (»Gewalt durch Sprache«)
<b>SPRECHSITUATIONEN</b>	haben weniger Redezeit, vielfach wenig Beispiele, die ihren Lerninteressen entsprechen	Männer reden in gemischtgeschlechtlichen Gruppen mehr, dürfen auch unterbrechen...
<b>GESPRÄCHSTHEMEN</b>	Gefühle, Familie, Beziehungen (Ziel = Bündnisse schließen)	Leistung, Wettbewerb (Ziel = Rangordnung herstellen)
<b>BEGRIFFE</b>	keine weibliche Semantik: Termini wie »Macht« oder »Arbeit« haben für Frauen vielfach andere oder mehrere Bedeutungsinhalte	generisches Maskulinum, männlicher Lebenszusammenhang als Norm in der Sprache
<b>INHALT</b>	Anknüpfen an bisherige Lebenserfahrungen (subjektive Wahrheiten)	Sachorientierung, Konzept der Objektivität und der absoluten Wahrheit
<b>LEHRKRÄFTE</b>	leichtere Identifikation mit weiblichen Vortragenden	mehrheitlich Männer als Vortragende (was von Männern nicht als störend empfunden wird)
<b>METHODIK-DIDAKTIK</b>	ganzheitliches Lernen, Anknüpfen an vorhandene Fähigkeiten; Hintergrundwissen erhalten, in welches Regeln eingeordnet werden können	regulatorisches Lernen, Sachlogik bestimmt; wenig Hintergrundwissen (etwa wie es zu Regeln kommt)
<b>WERTMASSSTAB</b>	Beurteilung von Situationen und Inhalten aus dem existierenden Beziehungsnetz heraus	Beurteilung von Situationen nach einem eher abstrakten Regelkatalog

#### 3.1. IKT-ANGEBOTE FÜR FRAUEN

Seit Mitte der Mitte der 80-er Jahre gibt es Projekte im Sinne von »Frauen ran an die Technik!«. Gleichzeitig wurden vor dem Hintergrund von ersten Studien zu geschlechtsspezifischen Zugangsweisen auch Modelle einer frauengerechten Didaktik entwickelt. Es galt, Frauen und Computer in ein positives Verhältnis zueinander zu bringen. Mit dieser Bewegung wurden im deutschsprachigen Raum die ersten Frauen-Computer-Schulen gegründet, welche mittlerweile auch von Seiten der öffentlichen Hand als wichtige Aus- und Weiterbildungsträgerinnen für hochqualitative IKT-Bildungsangebote anerkannt werden. Nicht zuletzt sind viele Trägerinnen und Mitarbeiterinnen dieser Einrichtungen Fachfrauen im Bereich des Gender Mainstreaming und begehrte Kooperationspartnerinnen in Bildungsprojekten.

Angebote für Frauen, welche sich an den Lernbedürfnissen der Teilnehmerinnen orientieren, erfahren aber weiterhin viel Abwertung. Finden Sie in Weiterbildungseinrichtungen ohne Gender Kompetenz statt, werden sie nach wie vor als »Nachhilfeangebote« abqualifiziert und belächelt. Frauen als Interessentinnen und Teilnehmerinnen plädieren selbst sehr oft für einen koedukativen Lernzusammenhang: Sie sehen darin mehr »Realität« für ihre spätere Arbeitssituation, fühlen sich mehr angespornt und stärker zu Wettbewerb gereizt.

Andere Einstellungen vertreten Trainerinnen, Leiterinnen und sehr viele Teilnehmerinnen aus frauenfördernden Weiterbildungseinrichtungen. Sie beziehen sich nicht nur auf ihre realen Erfahrungen, sondern auch auf Fachliteratur (Studien zu den Nachteilen der Koedukation, geschlechterdifferentem Lernverhalten...) sowie auf Ergebnisse aus Modellprojekten. Praktikerinnen aus der Frauenbildungsarbeit erleben Frauenlerngruppen als anders in den Umgangsformen, im Themenspektrum, in der Gruppendynamik, den Gruppenstrukturen, in den Inhalten und Methoden.

Viele Fachfrauen in der Erwachsenenbildung plädieren aus Gründen des Doing Gender für monoedukative Angebote: Damit kann die Geschlechtszugehörigkeit als Grundlage sozialer Diskriminierungen, stereotyper Zuschreibungen und Hierarchiebildungen außer Kraft gesetzt werden. Durch die Abwesenheit einer für alle Beteiligten gelebten Hierarchisierung durch die Kategorie Geschlecht kann in einer geschlechtshomogenen Gruppe die Möglichkeit entstehen, eigene Fähigkeiten und Neigungen zu leben, die sich nicht in die Stereotypisierung einordnen müssen. Fehlt das Gegenüber, das projizierte Andere, können andere Anteile in sich ausgelebt werden. So kann ein Freiraum entstehen, in welchem Fähigkeiten und Neigungen selbst definiert werden. Dabei genügt nicht alleine die formale Geschlechtertrennung, sondern es braucht die Reflexion des Doing Gender, das Aufbrechen von Geschlechtsstereotypen und die Thematisierung von Geschlecht als strukturbildendem und herrschaftspolitischem Moment.

Weiterbildungsträger haben lange für koedukative Lernzusammenhänge argumentiert, ist doch diese Form der Frauenförderung sehr häufig mit einem erhöhten Aufwand an Personal, Organisation und entsprechend auch Kosten verbunden. Seit Ende der 90-er Jahre bieten beinahe alle Weiterbildungsinstitutionen IKT-Angebote für Frauen an. Mit der Umsetzung des Bundesvergabegesetzes werden auch monoedukative Angebote durch das AMS (Arbeitsmarktservice) öffentlich ausgeschrieben und die Einrichtungen, welche bislang qualitativ hochstehende Ausbildungen angeboten haben, geraten durch kostengünstigere Angebote zusehends unter Druck und müssen von ihren hohen Qualitätsstandards abrücken, um mitbieten und am Markt bestehen bleiben zu können.

Ganzheitliche Ausbildungskonzepte finden im Bereich der IKT-Bildung nur sehr geringen Platz und müssen zusehends Anpassungsqualifizierungen zu Ungunsten der Teilnehmenden Platz machen: Sozial- und lernpädagogische oder allgemeinbildende Inhalte müssen in den Hintergrund treten, die Mindeststandards für die Einrichtung von Lernräumen müssen heruntergeschraubt werden und die

Anforderungen an das Lehrpersonal bestehen zumeist aus sehr formalistischen Kriterien, welche mit einer geschlechtergerechten Vermittlungs- und Lernbegleitungskompetenz nicht immer viel zu tun haben.<sup>11</sup>

*Die Cousine von Frau Emma war durch einen Computerkurs für Frauen richtig selbstbewusst geworden: Sie hatte sich in der Bezirkshauptstadt einen neuen Computer gekauft, eine Freundin hatte ihr bei der Installation geholfen, aber der Drucker funktionierte nicht. Also rief sie beim Computerhändler an und erklärte ihm das Problem: Als dieser meinte, sie solle doch warten, bis ihr Mann nach Hause komme, der werde sicher das Problem lösen können, erinnerte sie sich an die Worte der Trainerin, sie sollten sich nicht für blöd erklären lassen, und meinte in einem strengeren Ton, er solle sich seine Klischees sparen. Und wenn er wolle, dass sie nicht überall herumerzähle, was er da gesagt habe, solle er gefälligst mit ihr wie mit Männern auch reden. Der verdatterte Verkäufer entschuldigte sich und letztendlich stellte sich heraus, dass der Drucker wirklich nicht funktionierte und sie ihn ins Geschäft zurückbringen musste. Das Gesicht des Verkäufers hätte Frau Emma gerne gesehen...*

<sup>11</sup> Diese Kritik bezieht sich nicht nur auf IKT-Angebote für Frauen!

**Die zunehmende Individualisierung** von Berufsbiographien und die Durchdringung aller Lebensbereiche mit neuen Informations- und Kommunikationstechnologien verlangen von allen Menschen einen permanenten Lernfluss. Einmalige Ausbildungen reichen nicht mehr aus, um im Erwerbsarbeitsmarkt zu bleiben, geschweige denn um in diesen (wieder)eintreten zu können, notwendige berufliche Handlungskompetenzen verbreitern und verändern sich – fachliche Kompetenz allein reicht schon lange nicht mehr aus, der rasche technologische Wandel und die Weiterentwicklung von technischen Systemen verlangen permanente Lern- und Anpassungsleistungen. Nicht zuletzt müssen mit diesem Wandel Demokratie und ihre politischen Systeme sowie die Teilhabe daran immer wieder neu gelernt werden (etwa E-Government).

Diese Anforderungen sind unter dem Begriff des »Lebenslangen oder lebensbegleitenden Lernen« zusammengefasst. Im »Memorandum über lebenslanges Lernen« der EU aus dem Jahr 2000 sind darin alle Lernaktivitäten zusammengefasst, welche eine kontinuierliche Verbesserung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen nach sich ziehen.

In diesem Memorandum wurden unter anderem folgende bildungspolitische Aufträge festgehalten: Sicherung der Basisqualifikation im Bereich der IKT und der Lernkompetenzen aller Menschen, die Entwicklung und Förderung von innovativen Lern- und Lehrmethoden und die Sicherung der regionalen und lokalen IKT-Infrastruktur, also die Verbesserung der Zugangsmöglichkeiten aller Menschen zu IKT.

In der Entschließung des Rates vom 27. Juni 2002 zum Lebensbegleitenden Lernen wurde festgestellt, dass der Zugang zu Angeboten des Lebensbegleitenden Lernens für Menschen aller Altersgruppen, insbesondere für besonders benachteiligte Personen und für Menschen, die an keiner Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen, Vorrang hat.

Der Blick auf die besonders benachteiligten Personengruppen im Hinblick auf die Zugangsmöglichkeiten zu Angeboten der Weiterbildung zeigt starke geschlechterdifferente Unterschiede: Wer etwa

keiner Erwerbstätigkeit nachgeht, hat weniger Zugang zu IKT und ist in der Regel auf die öffentliche Infrastruktur angewiesen. Wer über ein niedriges Bildungsniveau verfügt, hat zumeist niedrige IKT-Kompetenzen und muss erst lernen, sich dieser Techniken zu bedienen. Die Statistiken zeigen zwar, dass junge Frauen mittlerweile insgesamt über ein höheres Allgemeinbildungsniveau verfügen als Männer. Je älter vergleichbare Altersgruppen sind, desto mehr Frauen verfügen nur über Pflichtschulabschluss. Frauen setzen zudem weniger berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten und sind von einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko betroffen als Männer. Besonders benachteiligt sind Frauen in ländlichen Regionen, wo alle diese Faktoren noch von Mobilitätsproblemen, mangelndem Bildungsangebot, fehlenden Erwerbsarbeitsmöglichkeiten, den Auswirkungen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und von der fehlenden Unterstützung für Betreuungspflichten besonders verstärkt werden.

Nach wie vor orientieren sich Lernangebote zudem mehr an Lern-Interessierten als an Menschen, für die Lernen durch vielfältige Erfahrungen einen negativen Beigeschmack hat, sei es, weil Lernen sie an Bildungslücken oder an negative Erfahrungen aus der Schulzeit erinnert.

Österreichische und EU-Dokumente zum Thema lebenslanges Lernen finden sich auf der vom bm:bwk herausgegebenen Website: <http://www.lebenslangeslernen.at>

### 4.1. VOM TRAINING ZUR MODERATION VON LERNPROZESSEN

**Durch die Berücksichtigung** der individuellen Lernbiographien und der Individualisierung im Bildungs- und Weiterbildungsbedarf der Menschen durch die zunehmende Flexibilisierung der Lebens- und Erwerbsarbeitsverhältnisse verändert sich auch das Berufsbild der Erwachsenenbildung.

Die Veränderungen in der Lebens- und Arbeitswelt ziehen eine Neubewertung des Lernens nach sich: Lernen wird zunehmend zu einem eigenständigen Aneignungsprozess der Einzelnen bei einer gleichzeitigen Abkehr vom Paradigma, dass Wissen von einer lehrenden Person an eine lernende vermittelt wird, es vollzieht sich eine Verabschiedung von der »traditionellen Belehrungs-didaktik«<sup>12</sup>.

Dadurch wird eine Veränderung der Lernarrangements nötig, die selbstgesteuerte Lernprozesse ermöglichen sollen. Diese sind aktive Aneignungsprozesse, in denen die Individuen ihre Lernbedürfnisse und ihren -bedarf erkennen und entsprechend vorbereiten und umsetzen. Dabei bleibt es den einzelnen Menschen überlassen, ob und welche Inhalte sie mit Hilfe anderer Personen lernen wollen oder selbstgesteuert lernen möchten. Wichtig ist jedoch eine permanente Reflexion dieses Lernprozesses.<sup>13</sup>

Dieser Zugang zum Lernen und die Unterstützung von Menschen zur Erhöhung ihrer Selbstlernkompetenz braucht geeignete pädagogische Begleitstrukturen. Es werden neue Kompetenzen und neue Methoden verlangt, welche Lernende auf den Weg weg vom »Lernen müssen« hin zum »Lernen wollen« bringen. Es geht um einen Wandel im Selbstverständnis des Lehrpersonals von der instruierenden (und damit für die Inhalte und den Ablauf verantwortlichen) Trainingsperson hin zur Begleitung und Unterstützung von Lernenden in ganzheitlichen Lernprozessen (Verbindung von Arbeiten und Lernen, selbstständiges, eigenverantwortliches und teamorientiertes Lernen, aufgaben- und problemorientiertes Handeln, fachübergreifendes Denken und Handeln). Damit sind neue

<sup>12</sup> Arnold u.a. (2003), S. 113

<sup>13</sup> Vgl. Arnold u.a. (2003), S. 113

methodisch-didaktische sowie soziale Kompetenzen gefragt. Erwachsenenbildung verändert sich in Richtung Lernbegleitung und Moderation von selbstgesteuerten Lernprozessen.

Einrichtungen der Erwachsenenbildung stehen somit vor einer grundsätzlichen Veränderung ihres Auftrags und vor einem grundlegenden Paradigmenwechsel: der Veränderung der Rahmenbedingungen für das Lernen und der grundlegenden Umorientierung im Selbstverständnis des pädagogischen Personals. In Zukunft wird es immer wichtiger werden, dass die Kompetenzen des Lehrpersonals daran gemessen werden, wie sehr es selbstgesteuerte Lernprozesse fördern kann, wie sehr es über entsprechendes Know-how, nötige Medienkompetenz sowie nötige methodisch-didaktische sowie soziale Kompetenzen verfügt. Das Auswahlkriterium Fachkompetenz tritt damit in den Hintergrund.

**Weiterbildung, die alle Lernenden** in der Entfaltung ihrer Bedürfnisse gleichermaßen unterstützt, schafft ein gutes Lernklima, bevorzugt kein Geschlecht, macht Geschlechterrollen bewusst, unterstützt in den unterschiedlichen Lern- und Kommunikationsmöglichkeiten, schafft geeignete Lernarrangements und stellt sicher, dass beide Geschlechter die gleiche Aufmerksamkeit und den gleichen Respekt erhalten.

Karin Derichs-Kunstmann beschreibt vier Eckpunkte einer geschlechtssensiblen Didaktik<sup>14</sup>:

- Geschlechterperspektive als Inhaltsdimension
- methodische Gestaltung
- Gestaltung der Rahmenbedingungen
- geschlechtsbezogenes Verhalten der Unterrichtenden

Diese Eckpunkte werden im Folgenden anhand der Themen Inhalte, Methodik, Rahmenbedingungen und Sprachgebrauch ausführlicher dargestellt und es wird kurz auf die Bedeutung der Evaluation eingegangen.

### 5.1. GESCHLECHTERGERECHTE INHALTE

**Die Inhalte von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen** sind stark von Welt- und Menschenbildern geprägt. Es gilt die Fragen zu stellen, an welchen Interessen sich der vermittelte Stoff orientiert, ob die Leistungen von Frauen und Männern berücksichtigt werden, ob beide Geschlechter angesprochen werden und in welcher Sprache der Stoff vermittelt wird, ob der Lehrinhalt expliziten oder impliziten Rollennormen unterliegt. Haben Frauen und Männer dieselben Möglichkeiten, auf ihren Erfahrungs- und Wissensschatz zurückzugreifen, können sie sich gleichermaßen an Vorbildern orientieren? Gibt es eine Hierarchisierung in der Bewertung von Wissen und Wissensaneignung? Sind beide Geschlechter

<sup>14</sup> Vgl. Derichs-Kunstmann (2004), S. 26

an der Entwicklung der Lehrinhalte beteiligt und werden die Inhalte auf ihre Geschlechterrelevanz überprüft? Sind die Inhalte wirklich dazu geeignet, den Frauenanteil im Bereich der IKT zu erhöhen?

Frauen und Männer machen in unserer Gesellschaft in fast allen Lebensbereichen unterschiedliche Erfahrungen und diese haben unterschiedliche Auswirkungen auf ihr Lernverhalten und ihre Lerninteressen. Frauen stellen vielfach andere Fragen, ohne deren Beantwortung Lernen für sie lückenhaft erscheint. Erst die bewusste Einbeziehung von geschlechtsbezogenen Unterschieden fördert beide Geschlechter in ihrem Lernen. Dazu erscheint ein ganzheitlicher Bildungsansatz hilfreich: Dieser verbindet private und politische Bildung, kognitives, soziales und emotionales Lernen.<sup>15</sup>

Ganzheitliches IKT-Lernen integriert folgende Aspekte, welche sehr unterschiedliche Bedeutung für Frauen und Männer haben:

### Lernen lernen

Nur wenige Erwachsene verfügen über eine systematische Lernerfahrung, für viele Teilnehmende der Weiterbildung liegt die letzte Lernerfahrung in der Schulzeit. Besonders diese Menschen gilt es auf ihrem Weg zu einem erfolgreichen Lernen zu unterstützen, damit sie ihre Lernkompetenzen im Sinne des lebensbegleitenden Lernens permanent erweitern können. Dabei entdecken sie, wann, wie und wo sie am besten lernen, welche Unterstützung sie bei der Organisation dieses Prozesses brauchen, welche Ziele sie mit welchen Mitteln erreichen können und wie sie durch eine kritische Reflexion des Lernprozesses ihren zukünftigen Bildungsverlauf planen und gestalten können.

Hilfreich für Lernen lernen sind hier beispielsweise

- eine bewusste Unterstützung im Umgang mit der zu erwartenden Mehrfachbelastung im familiären und sozialen Kontext
- Stressanalysen und -bewältigungsstrategien

<sup>15</sup> Der Fokus auf einen ganzheitlichen Bildungsansatz, der politische und allgemeine Bildungselemente einbezieht, es den Teilnehmenden ermöglicht, ihre Lebenssituation in Bezug auf ihre Bildung und Weiterbildung zu reflektieren und damit auch ihre Interessen zu artikulieren lernen, steht allerdings im Widerspruch zur vielerorts stattfindenden Reduktion von Weiterbildung auf eine kurzfristig angelegte und funktionalistische Anpassungsqualifizierung.

- Stärken-/Schwächen-Analysen, welche vorhandenes Potenzial und Kompetenzen sichtbar machen und v.a. Frauen in ihrem Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein stärken
- Bewusstmachung der individuell entwickelten Lernstrategien und –gewohnheiten sowie systematische Unterstützung in der Weiterentwicklung derselben
- Unterstützung im Training von Selbstdisziplin, Setzen von Lernzielen und Lernzeitplanung und Reflexion des Lernprozesses

### Zielgruppenorientierung/TeilnehmerInnenorientierung

Neues Wissen kann dann aufgenommen werden, wenn es in bereits vorhandenes Wissen und Können integriert werden kann, wenn es »anschlussfähig« ist. Bereits in der Konzeption müssen Vorwissen, Kenntnisstand und Lebenserfahrungen der Teilnehmenden einbezogen werden. Das heißt, die Unterschiede in den Denk- und Handlungsstrukturen von Frauen und Männern und zwischen den Männern und zwischen den Frauen sind zu berücksichtigen. Es gilt, die Teilnehmenden dort abzuholen, wo sie stehen. Bei Einstiegskursen ist dafür Sorge zu tragen, dass bereits in der Konzeption der Inhalte von keinen Vorkenntnissen ausgegangen wird.

Ein Aspekt von geschlechterdifferenter Lernkultur liegt etwa darin, dass Männer vorgegebene Strukturen und theoretische Modelle leichter akzeptieren, während Frauen diese viel mehr infrage

*Jeden Freitag kommt die Kursleiterin in die Gruppe und es wird besprochen, was im Laufe der Woche vorgefallen war, wie der Gruppe geht, und sie fragt nach Kritik zum Ausbildungsverlauf. Eine Stunde ist jeweils für das Lerntagebuch reserviert: Darin halten die Teilnehmenden für sich selbst fest, was sie in der vergangenen Woche gelernt haben, ob und wie sie ihre Lernziele erreicht haben, wie es ihnen beim Lernen in der Gruppe und daheim gegangen ist, was sich seit dem letzten Mal verändert hat, wie sie das Gelernte umsetzen möchten, welche Lernziele sie sich für die kommende Woche setzen wollen und wie es ihnen mit der Gruppe, den Trainerinnen und Trainern geht.*

*Frau Bode findet das sehr angenehm, denn so kann sie die Woche gut abschließen und ins Wochenende gehen. Wenn ihr mal was nicht so gefällt, trägt sie es zuerst im Lerntagebuch ein und überlegt sich, wie sie damit umgehen kann. Als sie etwa einmal das Gefühl hat, den Serienbrief noch nicht ganz verstanden zu haben, obwohl sie alle Übungsbeispiele erfolgreich abgeschlossen hat, beschließt sie, Frau Emma in der nächsten Woche zu bitten, am Nachmittag mit ihr das Thema noch einmal durchzubesprechen.*

Da Frau Bode stolz allen Menschen ihrer Umgebung von ihrem tollen Kurs erzählt, erfährt sie von anderen auch viel Positives und Negatives: Ihre Cousine lebt auf dem Land und ist Hausfrau. Sie wollte einen Internetkurs besuchen, um ihrer im Ausland studierenden Tochter E-Mails schicken zu können. Bei einem gängigen Kursinstitut hat der Trainer mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern nur in Beispielen aus dem Berufsleben gesprochen und ist davon ausgegangen, dass alle gut mit dem Computer vertraut sind – dabei war der Kurs für Anfängerinnen und Anfänger ausgeschrieben. Sie hatte gar nichts gelernt. Ein paar Wochen später hat sie eine Freundin auf einen Kurs für Frauen aufmerksam gemacht, der noch dazu recht günstig war. Dieser Kurs in einer kleinen Gruppe war genau richtig für sie: Die Trainerin hat alles für sie verständlich erklärt und im Anschluss wollte sie sich zuhause sofort ins Internet stürzen und eine Weile surfen.

Frau Emma ist ein großes Vorbild für Frau Bode: Die ist nicht so vorsichtig im Umgang mit neuen Themen, sondern probiert einfach so drauf los. Und wenn es nicht klappt, dann probierte sie es auf eine andere Weise noch einmal. Das kennt Frau Bode nur von Männern. Sie hingegen will immer vorher ganz genau wissen, wie es funktioniert und sich sicher sein, dass es klappen würde, ehe sie am Computer etwas Neues beginnt. Sie hat immer Angst gehabt, einen Fehler zu machen und nicht mehr weiter zu wissen. Nach zwei Kurswochen soll sie für die Frauenfußballgruppe die Einladung zur Weihnachtsfeier gestalten. Das will sie keinesfalls ihrem Mann überlassen und so probiert sie es einfach aus. Plötzlich kann sie Bilder einfügen, Texte querstellen... Das war bislang im Kurs noch nicht Thema gewesen.

stellen und mehr nach dem Sinn des Gelernten fragen, ehe sie sich auf solche Modelle einlassen.

### Fächerübergreifendes Lernen

Die Aspekte eines Problems werden systematisch und aus unterschiedlichen Blickwinkeln heraus erarbeitet und in einer Einheit von Theorie und Praxis (das meint die sofortige Umsetzung von theoretischen oder allgemeinbildenden Inhalten) durchleuchtet und bearbeitet.

### Vermittlung von Grundprinzipien statt Programmfunktionalitäten

Selbstständiges und eigenverantwortliches Lernen wird dann ermöglicht, wenn es nicht mehr darum geht, ein einzelnes Programm und seine Möglichkeiten zu trainieren, sondern wenn die dahinter liegenden Prinzipien anhand verschiedener Probleme und praxisrelevanter Aufgaben erarbeitet und verstanden werden. Dieser Zugang erhöht die selbstständige Problemlösungskompetenz: Die Teil-

nehmenden lernen, ähnlich gelagerte Aufgaben zu lösen. Wenn sie wissen, wie Programme funktionieren, können sie sich den Umgang mit neuen Funktionalitäten eigenständig erarbeiten.

### Einbindung des arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitischen Kontextes

Gesellschaftspolitische Aspekte in Ausbildungen einzubeziehen heißt, die Teilnehmenden auf den unabdingbaren Zusammenhang zwischen IKT-Kompetenz und gleichberechtigter Teilhabe am gesellschaftlichen und am Erwerbsleben hinzuweisen. Dementsprechend bekommen sie in realistischer Weise vermittelt, was ihre aktuelle Qualifikation am Arbeitsmarkt wert ist, welche geschlechtsspezifischen Differenzen im IKT-Sektor bestehen und welche Spezifika die Arbeitsorganisation im IKT-Bereich aufweist.

Besonders für Umstiegsausbildungen ist es wichtig, Frauen auf eine Tätigkeit in einem männerdominierten Bereich vorzubereiten. Sie werden als »Exotinnen« unter besonderer Beobachtung stehen und sind einem stärkeren Leistungsdruck ausgesetzt. Begleitete Praktika und deren Reflexion im Rahmen der Weiterbildung oder Mentoring-Angebote für den Einstieg sind beispielhafte Möglichkeiten der Unterstützung von Teilnehmerinnen.

### Schlüsselqualifikationen für IKT-Berufe

Zentrale Querschnittsqualifikationen für Tätigkeiten in IKT-Berufen sind tätigkeitsübergreifende Fähigkeiten wie Integrationsfähigkeit, Schlüsselkompetenzen, Arbeiten im Team und in Projekten, IKT-Fachkompetenzen verbunden mit der jeweiligen Geschäftsprozess-Logik. Demnach enthalten ganzheitliche Ausbildungskonzepte neben den IKT-Inhalten gleichermaßen Module zu Kooperations- und Konfliktmanagement, Projektmanagement, Zeit- und Vereinbarkeitsmanagement, Bewerbungs- und Präsentationstechniken, betriebswirtschaftliche sowie Fremdsprachenmodule.

### 5.2. METHODISCHE GESTALTUNG

Die Erfahrungen der feministischen Frauenbildung zeigen bereits viele Modelle einer erfolgreichen IKT-Bildung und -Weiterbildung. Viele der in diesen Projekten erarbeiteten Methoden und Prinzipien lassen sich auch in koedukativen Bildungsmaßnahmen umsetzen. Nach wie vor gilt es jedoch, neue Methoden zu erarbeiten, welche helfen, die hierarchischen Strukturen von gemischtgeschlechtlichen Zusammenhängen aufzubrechen bzw. bewusst zu machen, damit Auseinandersetzung und Veränderung möglich werden.

Gender Sensibilität in der methodischen Gestaltung von IKT-Weiterbildung kann sich von folgenden Prinzipien leiten lassen:

#### Methodenvielfalt

Um den unterschiedlichen Lernbedürfnissen von Menschen entgegenzukommen, ist es notwendig, den Lernenden über die Anwendung von unterschiedlichen Methoden eine Aneignung des Wissens zu ermöglichen. Dabei sind alle Methoden auf ihre geschlechterdifferente Bedeutung und auf die Möglichkeit der Erhöhung der Selbstlernkompetenzen der Teilnehmenden zu überprüfen.

#### 1. ANFANGSSITUATION UND ORIENTIERUNGSPHASEN

Frauen und Mädchen ist gutes Lernklima von Anfang an sehr wichtig. Sie wollen eher wissen, ob sie den Werthaltungen und Maßstäben der anderen genügen. Damit haben Buben/Männer in der Regel weniger Schwierigkeiten; sie tendieren sogar eher dazu, ihre eigenen Fähigkeiten in ein positives Licht zu stellen bzw. diese sogar zu überschätzen. Das heißt, es gilt von Anfang an, Frauen dahingehend zu fördern, dass sie ihre Stärken und Lernziele ausformulieren und darstellen können.

- Nehmen Sie sich genügend Zeit, damit die Teilnehmenden einander kennen lernen und sich im neuen Lernumfeld orientieren können.
- Setzen Sie kreative Methoden für die Kennenlernphase ein.
- Vermeiden Sie offene Vorstellungsrunden, sondern stellen Sie ganz gezielte, differenzierte Fragen (unter Umständen auch unkonventionelle Fragen), welche alle Teilnehmenden gleichermaßen beantworten.
- Verwenden Sie kreative Methoden, die eine gleichwertige Darstellung der Lerninteressen aller Teilnehmenden ermöglichen. (Dies geht z. B. ganz einfach, indem jede Person eine gewisse Anzahl an Moderationskärtchen erhält, auf denen je ein Lernziel formuliert wird. Diese Karten werden dann für alle sichtbar aufgepinnt oder -geklebt.)
- Erarbeiten Sie gleich zu Anfang mit den Teilnehmenden Regeln für die Zusammenarbeit während der IKT-Weiterbildung. Diese enthalten etwa Pünktlichkeit, Wertschätzung gegenüber den anderen Teilnehmenden, Ausreden lassen, Selbstverantwortung für den Lernprozess etc. und werden bei Bedarf im Laufe der Weiterbildung erweitert. Diese Regeln gelten auch für Sie als Lehrperson und Sie sind als Moderatorin/Moderator des Lernprozesses dazu angehalten, auf deren Einhaltung zu achten.

*Bevor der Kurs startet, beobachtet Frau Bode die vier neuen Frauen und drei Männer, mit denen sie jetzt sechs Wochen verbringen wird. Wer sind sie und um wie viel schneller würden die wohl alles kapieren? Die Frauen stellen sich gleich in Grüppchen zusammen und plaudern ein wenig, während die Männer noch vereinzelt herumstehen oder sich alleine hinsetzen. Sind die nicht an den anderen interessiert? »Das tun die immer!«, meint Frau Emma.*

*Die Kursleiterin schafft es mit einem netten Spiel, dass sie von allen bald ein paar Details wissen. Dann stellen sie gemeinsam Regeln für die Zusammenarbeit auf. Wofür das wohl gut ist? Frau Emma hat offenbar schon Erfahrung damit, weil sie gleich meint, für sie sei es wichtig, dass die Handys ausgeschaltet würden, dass ihr keine und keiner auf den Bildschirm, die Maus oder die Tastatur greife und dass regelmäßig gelüftet werde. Frau Bode weiß gar nicht, was sie sagen soll, wie das hier ablaufen soll. Bereits nach einer Woche Kurs aber wird sie schon selbst darum bitten, dass keine Blondinenwitze mehr erzählt werden, weder von Frauen noch von Männern. Die findet sie einfach frauenfeindlich.*

### 2. UNTERSCHIEDLICHE LERNTEMPI UND LERNINTERESSEN

Die tendenzielle Auflösung des Frontalunterrichts zugunsten unterschiedlicher Lernarrangements, in welchen die Teilnehmenden den Lernprozess und -verlauf selbst bestimmen, kommt den Teilnehmenden auf mehreren Ebenen entgegen:

Sie schwächt die Tendenz der männlichen Dominanz in der Großgruppe und sie unterstützt die Lernenden in ihren individuellen Lernbedürfnissen. Selbstständig organisierte Lernprozesse unterlaufen die Gefahr der Hierarchisierung von Wissen und Lernkulturen. Beim Frontalunterricht hingegen bestimmt die Lehrperson (und mit ihr die »lautesten« Teilnehmenden), welche Lerninhalte und -themen auf welche Weise vermittelt werden.

*Die Sequenzen, wo sie eigenständig neue Inhalte erarbeiten, sind Frau Bode und Frau Emma am liebsten: Diese Aufgaben erledigen sie jedes Mal zu zweit. Manche aus der Gruppe (zwei Frauen und zwei Männer) lernen da am liebsten alleine und die anderen arbeiteten auch in Zweiergruppen. Diese Lernphasen müssen selbst organisiert werden und die Teilnehmenden können für sich entscheiden, wie sie arbeiten wollen.*

### 3. GRUPPEN- UND TEAMARBEIT

In gemischten Teams in der Weiterbildung zeigt sich häufig, dass Männer dominierende und repräsentativere Rollen einnehmen: Sie präsentieren die Gruppenergebnisse und stellen sie auch auf Präsentationsmaterialien dar. Ein wichtiger Unterschied in der Präsentation von Ergebnissen besteht zudem darin, dass Frauen Gruppenergebnisse als Ergebnis der Gesamtgruppe präsentieren, Männer hingegen eher dazu neigen, die Ergebnisse als ihre persönliche Leistung darzustellen.

- Wichtig ist eine bewusste Steuerung der Rollenverteilung und des Rollenwechsels. Dies geht beispielsweise mit folgender Methode: Als Lehrperson bereiten Sie für jede Gruppe Karten mit »Rollen« vor (Moderatorin/Moderator des Arbeitsprozesses, Hüterin/Hüter der Zeit, Präsentatorin/Präsentator der Gruppenergebnisse, Protokollantin/Protokollant der Gruppenergebnisse) und sorgen dafür, dass mit wechselnden Gruppenarbeiten die Rollen getauscht werden, jede Rolle abwechselnd von allen einmal eingenommen wird.
- Sie können die Gruppen dazu anhalten, dass Teilergebnisse der Gruppenarbeit von unterschiedlichen Gruppenmitgliedern präsentiert werden.
- Steuern Sie bewusst die Gruppenbildungen und die Verteilung zu Gruppenthemen, ermuntern Sie Teilnehmerinnen, sich an Gruppen zu beteiligen, die an einer scheinbar sehr technischen oder theoretischen Aufgabe arbeiten.
- Fordern Sie die Gruppen auf, über den Gruppenarbeitsprozess zu reflektieren.

### 4. PLENUMSDISKUSSIONEN

Studien zum Kommunikationsverhalten und aus der Schul- und Erwachsenenbildungsforschung zeigen, dass Männern und Frauen unterschiedliche Aufmerksamkeit zuteil wird: Männer erhalten viel mehr Aufmerksamkeit und mehr Respekt als Frauen. Dies bezieht sich sowohl auf die Teilnehmenden als auch auf das Lehrpersonal. Männer reden länger, unterbrechen häufiger, sie bringen sich ausführlicher ein, artikulieren stärker ihre Lerninteressen und -bedürfnisse und steuern eindeutig mehr den Diskussionsprozess. Dadurch ist ihr Lernerfolg auch ungleich größer. Die Lehrpersonen im Gegenzug bewerten Teilnehmer als lernbereiter und lernfähiger als Teilnehmerinnen.<sup>16</sup>

<sup>16</sup> Vgl. Derichs-Kunstmann/Auszra/Müthing (1999), S. 181

- Für Plenumsdiskussionen etwa ist es wichtig, Frauen darin zu unterstützen, ihre Positionen zu formulieren und zu vertreten, dafür Sorge zu tragen, dass es keine Unterbrechungen gibt und dass jene, die sich weniger zu Wort melden, aktiv einbezogen und angesprochen werden.
- Wenn Sie mit Frontalunterricht und Plenumsdiskussion als Methode arbeiten, definieren Sie von Anfang an Regeln für Wortmeldungen: sich kurz fassen, anderen zuhören, andere ausreden lassen, Wertschätzung gegenüber anderen Meinungen und Haltungen zum Ausdruck bringen etc.
- Ziehen Sie die »stillen« Teilnehmerinnen und Teilnehmer bewusst in die Diskussion mit ein und reagieren Sie auf viel redende Teilnehmende nicht durch besondere Aufmerksamkeit, etwa indem Sie diese bewusst nicht ansehen und sie gelegentlich »auflaufen« lassen.
- Machen Sie dieses Diskussionsverhalten zum Thema.

### Methoden offen legen

Ein bewusster Einsatz von Methoden ist dann erfolgreich, wenn er offen gelegt wird, wenn geschlechtsspezifische Verhaltensweisen bewusst gemacht werden und somit die Reflexion und damit einhergehend Veränderung im eigenen Verhalten ermöglicht werden.

### Nachvollziehbarkeit des Curriculums

Frauen sind in höherem Maße als Männer daran interessiert zu wissen, weshalb sie spezifische Inhalte lernen. Der Gesamttablauf der Weiterbildung ist daher offenzulegen und die Verortung von einzelnen Lernmodulen im Curriculum ist darzustellen.

### Feedback geben und nehmen

Für den Lernprozess ist es wichtig, Feedback zu erhalten und auch welches zu geben. Die Erwachsenenbildungsforschung zeigt aber auch, dass überwiegend weibliches Lehrpersonal zu Kritik und Feedback auffordert, dieses dann auch bekommt und zwar zum Teil in sehr heftigem Ausmaß von Teilnehmern.

- Fordern Sie als männliche oder weibliche Lehrperson zu Feedback auf.
- Erstellen Sie gemeinsam mit der Gruppe Feedback-Regeln, stellen Sie diese offen dar und sorgen Sie dafür, dass diese eingehalten werden, etwa: Kritik und Feedback müssen sich auf den Inhalt und nicht die Person beziehen, Kritik muss direkt an die Person gerichtet sein, die sie betrifft, Feedback soll dann gegeben werden, wenn es gewünscht ist etc.
- Verwenden Sie kreative Feedbackmethoden und beziehen Sie die Lernerfolge, die Transferfähigkeit des Gelernten und die Zusammenarbeit in der Gruppe mit ein.
- Achten Sie darauf, dass Sie allen Teilnehmenden gleichermaßen Feedback geben.

### Umgang mit Arbeitsgeräten der Teilnehmenden

Während der Weiterbildungszeit gehört der jeweilige Arbeitscomputer den Teilnehmenden, so wie etwa ein Computer am eigenen Arbeitsplatz auch. Das heißt: Dieser Raum ist vom Lehrpersonal und den anderen Teilnehmenden zu respektieren. Vor allem Frauen machen die Erfahrung, dass ihnen im Bedarfsfall sowohl im familiären Kontext als im beruflichen Umfeld oder in Bildungskontexten die »Herrschaft« über den Computer aus der Hand genommen wird.

- Greifen Sie den Teilnehmenden nicht in die Tastatur, auf die Maus oder den Bildschirm! Sie dringen damit in die Privatsphäre der Menschen ein. Wenn Sie sich Zeit nehmen und die Person mündlich anleiten, kommen die Teilnehmenden auch zur Lösung. Durch eigenes Tun lernen die Menschen nach wie vor am meisten.
- Halten Sie die Teilnehmenden insgesamt zum gleichen respektvollen Umgang mit den Arbeitsgeräten der Kolleginnen und Kollegen an. Wenn es darum geht, eine Anwendung vorzuzeigen, so sitzt die präsentierende Person an ihrem eigenen Computer.
- Für Gruppenarbeiten, in denen zwei Personen am Computer sitzen, achten Sie darauf, dass beide gleichberechtigt zum Zug kommen.

*Besonders die Gruppenregel, dass der Computer während der Kurszeit für die anderen tabu ist, hilft Frau Bode: Wenn sie nun am Computer sitzt und eine Frage an ihren Mann hat, bittet sie diesen, ihr die Lösung des Problems zu erklären und nicht einfach nur schnell hinzugreifen und »die Sache wortlos für sie zu erledigen«. Sie hat gemerkt, dass sie vom Zuschauen nichts lernt und sich auch nichts merken kann. Wie meinte eine Trainerin: »Wir lernen zu 20 Prozent durch Hören, zu 30 Prozent durch Lesen, zu 70 Prozent durch Reden und zu 90 Prozent durch Tun.« Wenn das kein Argument war!*

### **Es gibt in der EDV immer mehrere Wege, an ein Ziel zu kommen...**

Die Umsetzung dieses Prinzips meint eine Orientierung der Inhalte an den praktischen Aufgaben und Problemen aus dem Alltag zu ungunsten einer Orientierung an einer Bedienung eines Programms.

Lernen Teilnehmende, wie sie zu einem Ergebnis kommen und verstehen das dahinterliegende Prinzip, erhöht sich ihre Fähigkeit, dieses Problem auch mit anderen Programmen lösen zu können (etwa eine kleine Adressendatenbank anzulegen).

Die Anwendung dieses Prinzips in der IKT-Weiterbildung ermöglicht zudem die Anerkennung von unterschiedlichen Wegen, Aufgaben zu erledigen und Probleme zu lösen. Es geht nicht um den Weg, es geht um das Ziel.

- Machen Sie sich als Lehrperson bewusst, wie Sie diese Haltung einnehmen und umsetzen können und wie es Ihnen gelingen kann, die von Ihnen präferierte Herangehensweise als eine von mehreren möglichen darzustellen.
- Machen Sie Teilnehmende auf dieses Prinzip aufmerksam und vermeiden Sie Wertungen, welcher Weg der Bessere sei.
- Achten Sie darauf, dass von Teilnehmerinnen vorgebrachte Lösungsvorschläge gleichberechtigt mit denen von Teilnehmern dargestellt werden.

*In einem früheren Kurs hat Frau Emma einfach nur Schritt für Schritt das nachgemacht, was der Trainer ihnen angesagt hat. Im Nachhinein musste sie feststellen, dass sie sich gar nichts gemerkt hat. Sie musste dauernd in den Unterlagen nachschauen, wie sie etwas zu machen hatte. In den Unterlagen standen aber auch keinerlei Hintergrundinformationen, warum etwas wie funktionierte. Im aktuellen Kurs wird alles gut erklärt und was theoretisch erklärt wird, wird immer an unterschiedlichen praktischen Beispielen ausprobiert. Nach mehreren Kurseinheiten erarbeiten sie zum Wiederholen immer eine größere Aufgabe, die das Kursgeschehen von davor zusammenfasst. Wenn sie neue Aufgaben eigenständig erarbeiten müssen, stehen immer auch Materialien zum dahinterliegenden Prinzip zur Verfügung und wird Fachliteratur zum Thema bereitgestellt.*

### Bewusster Umgang mit Geschlechterrollen

Wie besonders im Konzept des Doing Gender vorgestellt, prägt die dichotome Vorstellungswelt von den IKT-kompetenten Männern und den nicht-kompetenten Frauen nach wie vor vielfach das Weltbild der Menschen und bestimmt auch in der IKT-Aus- und Weiterbildung das Denken der Beteiligten.

- Stellen Sie diese Geschlechterdifferenzen und geschlechtsspezifische Aspekte von IKT-Inhalten bewusst dar, fordern Sie zur Diskussion auf und achten Sie darauf, dass dabei keine Bewertungen vorgenommen werden.
- Regen Sie die Teilnehmenden zur kritischen Reflexion ihres eigenen Umgangs mit den Lerninhalten an.
- Gehen Sie als Frau in koedukativen Gruppen bewusst mit Ihrem IKT-Expertinnenstatus um.
- Verwenden Sie Beispiele, die die Geschlechterstereotype auf den Kopf stellen und zeigen Sie bewusst die Leistungen von Frauen in der Entwicklung von Technologien auf.
- Thematisieren Sie geschlechterhierarchische Aktionen und sorgen Sie dafür, dass sexistische Äußerungen unterlassen werden.
- Unterstützen Sie Teilnehmende, welche geschlechtsbezogene Themen einbringen, etwa wenn Teilnehmerinnen einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch einfordern.

### Anwendungsbezug – Theorie

Frauen wollen bei der Theorievermittlung Zusammenhänge und Hintergründe verstehen, sie fragen viel mehr nach dem »Wozu«. Männer hingegen fällt es viel leichter, abstrahierende und vorgegebene Modelle einfach hinzunehmen.

Das heißt für viele Frauen: Wenn sie wissen, wozu sie etwas lernen, welchen Anwendungsbezug das Gelernte hat, welche Folgen bestimmtes Handeln hat, fällt ihnen das Erlernen der Theorie leichter.

- Achten Sie auf eine gute Mischung aus Theorie und Praxis.
- Verwenden Sie zur Erklärung Ihrer Theorie Beispiele aus dem Alltag aller Teilnehmenden.
- Stellen Sie mit Ihren Übungsbeispielen und Arbeitsaufträgen sicher, dass sie für die Teilnehmenden Alltagsrelevanz haben.

### Sicherung von angstfreiem Lernen

Vor allem ältere und bildungsferne Personen haben vielfach Angst und Scheu vor Computern. In gemischtgeschlechtlichen IKT-Kursen nehmen Teilnehmerinnen vielfach an, die anwesenden Teilnehmer wären viel kompetenter als sie.

- Achten Sie darauf, dass Sie die Teilnehmenden nicht überfordern und dass Sie ihnen von Anfang an Erfolgserlebnisse ermöglichen.
- Achten Sie auf einen respektvollen Umgang der Teilnehmenden untereinander.
- Fordern Sie die Teilnehmenden von Anfang an auf, Fragen zu stellen, sobald diese auftauchen. Beantworten Sie alle Fragen bzw. bieten Sie eine Lösung an, wenn die Frage gerade nicht beantwortet werden kann.

*Frau Emma genießt diesen Kurs so richtig: Im Gegensatz zu früheren Kursen versteht sie diesmal beinahe alles und wenn nicht, kann sie jederzeit nachfragen. Sie macht die wunderbare Erfahrung, dass jede Frage beantwortet wird. Früher hat sie schon erlebt, dass ein Trainer auf Fragen überhaupt nicht reagiert hat, eine andere Trainerin hat einmal gesagt: »Das verstehen Sie auf Ihrem Niveau sowieso nicht!«. Das hatte ihr jede Lust auf weitere Fragen vergällt und sie traute sich auch nicht mehr zu fragen.*

*Diesmal hat ein Trainer gesagt, sie müssten ihn darauf aufmerksam machen, wenn er zu theoretisch rede und sie nichts verstünden, manchmal würde er sich leider vor lauter Euphorie im Fachjargon verlieren. Bislang hat sie immer geglaubt, sie wäre zu dumm. Dieser Lehrende meinte doch glatt, es wäre seine Aufgabe, so mit ihnen zu reden, dass sie ihn verstünden und sie davon lernen könnten.*

### 5.3. GESCHLECHTERGERECHTE RAHMENBEDINGUNGEN

Mit **Rahmenbedingungen** sind das Vor- und Umfeld für Weiterbildungsmaßnahmen sowie die Ausgestaltung des Lernumfeldes und das Lehrpersonal gemeint.

#### Öffentlichkeitsarbeit

- Besonders in koedukativen Angeboten mit IKT-Inhalten auf technischem Niveau müssen Frauen und Mädchen nach wie vor gezielt angesprochen und zur Teilnahme angeregt werden und es müssen bereits in der Werbung weibliche Vorbilder geboten werden.
- Werbe- und Informationsmaterialien müssen geschlechtergerecht formuliert sein, einen ansprechenden Titel haben, klar und realistisch über Ziele, Inhalte, Zertifizierung und arbeitsmarktpolitische Chancen informieren.
- Sind keine Vorkenntnisse für eine Teilnahme nötig, so ist explizit darauf hinzuweisen.
- In der Informationsarbeit zu Bildungsangeboten ist darauf zu achten, dass Männer und Frauen Medien unterschiedlich nutzen und auch ein unterschiedliches Kommunikationsverhalten aufweisen. Daher sind immer mehrere Kanäle der Kommunikation anzubieten, zum Beispiel neben Vorträgen, die allen zugänglich sind, die Möglichkeit zu Einzelgesprächen mit Interessierten.

*Am Informationsnachmittag werden interessierte Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch das Institut geführt, sie erhalten Informationsbroschüren zum Institut, einen Zeit- und Prüfungsplan für die Ausbildung und werden gefragt, wo und wie sie schon mit dem Computer gearbeitet haben. Sie haben genug Zeit, alle ihre Fragen zu stellen. Frau Emma hat wieder ein besonders schlimmes Beispiel parat: Einmal hätte es nur einen Vortrag mit Videobeam gegeben und der Vortragende habe nur mit Fachwörtern herumgeschmissen. Auf Fragen hätte er nur geantwortet: »Das lernen Sie dann alles im Kurs!« Aber was und wozu? Weil in dem Kurs alles so theoretisch abgelaufen ist, hat Frau Emma dann aufgehört. Von einer Freundin bekam sie dieses Institut empfohlen, »weil es da so klass ist und frau so viel lernt!«*

#### Auswahl der Teilnehmenden

- Frauen und Mädchen wollen vielfach vor der Teilnahme an IKT-spezifischer Berufsbildung die Gelegenheit haben, sich von ihren Neigungen und ihrer Eignung zu überzeugen. Hilfreich dabei sind »Schnupperkurse«, kurze betreute betriebliche Praktika oder IKT-spezifische Berufsorientierungsangebote.
- Im Vorfeld der Ausbildung müssen klare Informationen über das Aufnahmeverfahren und die Teilnahmebedingungen vorliegen.
- Schriftliche und/oder digitalisierte Testverfahren in Aufnahmeverfahren sollten vermieden werden. Vielfach erleben Menschen, die solchen »Testsituationen« schon länger nicht mehr ausgesetzt waren, diese als sehr belastend. Erscheinen solche Verfahren als unumgänglich (etwa wenn eine Fragebogenerhebung nicht ausreicht), so sind sie in jedem Fall mit mündlichen Gesprächen zu kombinieren. Viele Bildungseinrichtungen arbeiten mittlerweile mit sog. Assessment-Centers, in welchen mehrere Methoden kombiniert sind.

#### Vorbereitung auf eine Teilnahme

- Fort- und Weiterbildung bedeutet meist einen drastischen Einschnitt in das Leben der Teilnehmenden: Es betrifft das Zeitbudget generell, es gilt oftmals einen neuen Lern- und Arbeitsplatz einzurichten, Lernzeiten sind festzulegen und es bleibt weniger Zeit für soziale Kontakte. Männer haben es hier vielfach leichter. Sie tun es einfach und verhandeln in so einer Situation nicht: Weiterbildung und Lernen sind mit dem »Beruf« verbunden und sie fordern die Unterstützung als eine selbstverständliche ein. Für Frauen geht es oftmals erst um einen Wiedereinstieg und um berufliche Neuorientierung. Zudem sind Frauen viel mehr mit Hausarbeit und Betreuungspflichten beschäftigt. Eine gendersensible Weiterbildungsmaßnahme nimmt auf diesen Spagat Rücksicht und unterstützt die Teilnehmenden in der Organisation der familiären und sozialen Bedingungen für eine erfolgreiche Teilnahme.

*Nach einer neuerlichen Vorstellung des Kursablaufes und Zeitplans, der Klärung von ersten Prüfungsterminen und sonstigen Details bringt die Kursleiterin noch die »Hausaufgaben« zur Sprache. Frau Bode wird plötzlich heiß. Davon hat sie ihrem Mann noch nichts erzählt. In einer Kleingruppe aber besprechen sie, wie jede und jeder sich das organisieren wird und was sie dazu vom Umfeld an Unterstützung brauchen werden. Sie staunt nicht schlecht, als sie feststellen muss, dass sie nicht die einzige ist, die mit den Familienmitgliedern um Unterstützung bei der Hausarbeit oder Familienarbeit verhandeln muss. Auch bei der Benutzung des Computers scheint es nicht selbstverständlich zu sein, dass eine Weiterbildung der Mutter wichtiger als das Internetsurfen der Tochter oder das Computerspielen des Sohnes sei.*

*»Bin ich froh, dass mein 16-jähriger Sohn derzeit froh ist, wenn er mich nicht sieht und ich keinen Mann habe, der von mir auch noch bekocht werden möchte!«, denkt Frau Emma und Frau Bode seufzt: »Da komm' ich heute abend wohl um ein Ausverhandeln mit meinem Mann nicht herum!«*

- Des Weiteren werden die Teilnehmenden in der Einrichtung ihrer privaten Lernarbeitsplätze unterstützt, etwa durch Angebote zur kostengünstigen Anschaffung der technischen Infrastruktur, durch ergonomische Beratung etc.
- Da die Teilnahme von Frauen (und zunehmend auch von Männern) oft von Kinderbetreuung abhängig ist, ist diese in die Ausbildungsplanung mit einzubeziehen und ev. selbst anzubieten.

*In vier Wochen wird der Kurs von Frau Bode beginnen, wo soll sie aber so schnell eine Betreuung für ihren Sohn zwischen halb neun und halb zwei aufreiben? Als sie deshalb beim Kursinstitut anruft, staunt sie nicht schlecht: Die geben ihr Tipps, an wen sie sich zur Beratung für eine rasche Kinderbetreuung wenden sollte. Frau Emma erzählt ihr später, dass ein Kursinstitut in seinem Werbematerial Kinderbetreuung angekündigt hatte. Als Teilnehmerinnen, die sich darauf verlassen hatten, diese einforderten, wurden sie mit dem unwirksamen Hinweis »Im Berufsleben müsst ihr euch das auch selbst organisieren« übergangen.*

### Weiterbildungsorte und -zeiten

- In der zeitlichen Planung ist das Zeitbudget aller Teilnehmenden zu berücksichtigen, besondere Relevanz erhält dieser Aspekt bei berufsbegleitenden Angeboten oder im Hinblick auf Menschen mit Betreuungspflichten. In ländlichen Regionen sind die vielfach beschränkten Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen zu beachten.
- In der Planung von Bildungsangeboten vor allem in ländlichen Regionen ist auf die Mobilitätsprobleme von Frauen und die eingeschränkten Möglichkeiten der Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln zu achten. Das heißt, auch solche Angebote zu planen, die den Menschen räumlich und geografisch entgegenkommen.
- Bei der Auswahl und Gestaltung von Kursorten ist darauf zu achten, dass diese leicht und für alle zugänglich sind. Vor allem ist darauf zu achten, dass es keine Angsträume gibt (etwa dunkle Parkplätze oder unbewachte Parkgaragen, lange dunkle Gänge).

### Lernarrangements

- IKT-Lernarbeitsräume sollen so gestaltet sein, dass alle Teilnehmenden über ausreichend Platz verfügen, die Lehrpersonen und die anderen Teilnehmenden direkt ansehen können und alle von der Lehrperson aus gleichermaßen gesehen werden und auch für Hilfestellungen erreichbar sind. Ideal erscheint hier eine Anordnung der Arbeitsplätze in Kleingruppen, also als »Lerninseln«. Absolut ungeeignet und wahrlich unfreundlich sind Lernräume, die wie frühere Schulklassen angeordnet sind und wo die Bankreihen am Fenster enden, die Platz für bis zu 16 oder mehr Teilnehmende bieten und wo die Personen aus der letzten Reihe kaum mehr nach vorne sehen und von der Lehrperson auch nur schwer wahrgenommen werden. Nicht zuletzt sind in derartig angeordneten Arbeitsräumen Gruppenarbeiten meist unmöglich.

*Herr Bode staunt nicht schlecht, als Frau Bode voller Begeisterung vom tollen Kursinstitut erzählt, vom Schulungsraum, der nicht wie ein altes Klassenzimmer eingerichtet sei, sondern jeweils vier Arbeitstische zu kleinen Gruppen zusammengefasst seien und wie geräumig, hell und freundlich der Raum wirke. In der Schule, wo er unterrichtet, stehen die PCs auf den Tischen und die Lehrerinnen und Lehrer können die Kinder in den letzten Reihen nicht einmal sehen. Dieser Raum wird abends dann auch für Kurse für Erwachsene genutzt.*

- Für die Zeit der Bildungsmaßnahme hat allen Teilnehmenden ein gleichermaßen ausgestatteter Computerarbeitsplatz zur Verfügung zu stehen.
- Gruppengröße: Diese sollte nicht über acht Teilnehmende hinausgehen. Ab einer Gruppengröße von neun Teilnehmenden sind eine Tutorin, ein Tutor oder eine zweite Lehrperson vorzusehen.
- Zur freundlichen Ausgestaltung der Lernarrangements gehören Lichtverhältnisse, Raumklima, Ergonomie, ausreichend Platz für Arbeitsmaterialien sowie außerhalb des Arbeitsraumes freundliche Erholungsräume mit Sitzgelegenheiten, Zugang zu Getränken, rauchfreie Zonen sowie Räume für Raucherinnen und Raucher etc.
- Zur Erhöhung des Lernerfolges ist auf die Einhaltung von regelmäßigen und ausreichenden Pausen zu achten (eine Lerneinheit = 45 Minuten!) und die Integration von Lockerungs- und Entspannungsübungen ist durch das Lehrpersonal zu fördern.
- Idealerweise steht im Kursinstitut ein gesonderter Raum für Übungen außerhalb der Kurszeiten zur Verfügung. Die Benutzungsbedingungen und -zeiten müssen transparent dargestellt werden.

*Eine Hürde bäumt sich jedoch gegen Ende der Informationsveranstaltung für Frau Emma auf: Die Teilnehmenden sollen auch zu Hause arbeiten... Sie selbst hat keinen Computer, nur ihr 16-jähriger Sohn, und dieses Gerät steht in seinem Zimmer und ist für sie tabu. Auch dieses Problem stellt sich als lösbar heraus: Das Kursinstitut hat einen eigenen Übungsraum eingerichtet, der den Teilnehmenden jeden Tag bis 20 Uhr und am Samstag bis 17 Uhr zur Verfügung steht.*

### **Begleitende Angebote**

- Vor allem bei längerfristigen IKT-Bildungsangeboten ist für eine kontinuierliche, sozialpädagogische Begleitung der Ausbildungsgruppe zu sorgen.
- Längerfristige Ausbildungen wirken häufig persönlichkeitsstärkend. Dies hat in der Regel bei einigen Teilnehmenden eine aktive Veränderung ihrer Lebensumwelt zur Folge. Hier sollte Information über entsprechende Beratungsmöglichkeiten angeboten werden.
- Die Teilnehmenden erfahren bereits während des Bildungsangebots, wie sie sich im Anschluss weiterbilden können bzw. wo sie kostengünstige Hilfe in Anspruch nehmen können.
- Die den Teilnehmenden zugängliche Bibliothek beinhaltet neben themenspezifischer weiterführender Literatur auch Informationen und Materialien, die einer ganzheitlichen Ausbildung entsprechen: Literatur zu arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitischen Aspekten, Ergonomie am Computerarbeitsplatz, Entspannungstipps, Lernstrategien, Bewerbungstechniken, arbeitsrechtliche Informationen etc.

### **Lehrpersonal**

- Bei der Auswahl des Lehrpersonals ist auf eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern zu achten, besonders in für Frauen untypischen Lehrfächern.
  - Diese Frauen haben Vorbildfunktion und ermöglichen als Role Models die Erweiterung bzw. Veränderung von Rollenbildern und -vorstellungen. Dadurch unterstützen sie teilnehmende Frauen in ihrer späteren Berufswahl.
  - Frauen als IKT-Lehrende haben zudem meist eine doppelte Techniksozialisation hinter sich: Sie verstehen die Bedenken von Frauen gegenüber der Technik und ermöglichen durch die eigenen positiven Erfahrungen mit Computereignung eine Erweiterung der Handlungsspielräume der Frauen.

- Im IKT-Bereich ist zudem Personal mit Erfahrung in der Frauenbildung und mit Gender Kompetenz zu bevorzugen.
- Bildungseinrichtungen haben für Angebote zu sorgen, welche Gender Kompetenz beim Lehrpersonal garantieren, und darauf zu achten, dass diese von Männern und Frauen gleichermaßen besucht werden.
- Da Gender Kompetenz einen bewussten Umgang mit Geschlechterrollenstereotypen und die Bereitschaft zur ständigen Reflexion der eigenen Geschlechterrolle verlangt, haben Bildungseinrichtungen dafür einen institutionellen Rahmen zu bieten, etwa themenspezifische Reflexionsgruppen oder Weiterbildungsangebote bzw. die Bereitstellung von entsprechendem Material.
- Zur Umsetzung von geschlechtergerechten Angeboten gehören klare und festgeschriebene Vorgaben an das Lehrpersonal, etwa zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch, Unterlassung bzw. direktes Ansprechen von sexistischem Verhalten, die verpflichtende Teilnahme an Angeboten zur Erhöhung der Genderkompetenz und der Weiterentwicklung von gendersensibler Methodik.
- Bildungseinrichtungen haben zudem ihr Lehrpersonal mit Angeboten darin zu unterstützen, dass sie im Sinne des lebensbegleitenden Lernens ihr Selbstverständnis permanent dahingehend modifizieren, dass sie Lernende in ihrem Lernprozess begleiten bzw. diesen moderieren.

### 5.4. GESCHLECHTERGERECHTER SPRACHGEBRAUCH

**Sprache bestimmt und strukturiert** unser Denken mit, sie prägt und vermittelt kulturelle Identität und Weltbilder.

Wer nur von »Teilnehmern« und »Trainern«, »Fachmännern«, »Netzwerkbetreuern« etc. redet, schließt Frauen aus und diskriminiert sie damit. Wer weibliche und männliche Bezeichnungen verwendet, fördert die Vorstellung, dass Männer und Frauen in allen Bereichen, Positionen, Berufsfeldern und Lebenssituationen gleichermaßen präsent sind (etwa »Kindergärtnerinnen und Kindergärtner«, »Alleinerzieher und Alleinerzieherinnen«, »Webadministratoren und Webadministratorinnen«, »Hochbautechnikerinnen und Hochbautechniker«). Diese Erwähnung ist besonders wichtig in für Frauen und Männern untypischen Berufsfeldern und Positionen.

Der folgende Fragenkatalog kann auf dem Weg zu einem geschlechtergerechten Sprachgebrauch helfen. Er bezieht dabei die Ebenen der Öffentlichkeitsarbeit, der Unterlagen und Materialien für die IKT-Bildung und den Sprachgebrauch der Bildungsverantwortlichen und des Lehrpersonals ein:

- Wie stellt sich die Bildungseinrichtung in ihren Materialien und auf ihren Webseiten dar? Ist Gleichstellung als Leitprinzip verankert?
- Spricht der Titel der IKT-Bildungsmaßnahmen Frauen und Männer gleichermaßen an?
- Wird durch die Beschreibung der Bildungsmaßnahmen ein realistisches Bild über die Inhalte und die Verwertbarkeit der Weiterbildung vermittelt?
- Werden in der Beschreibung des Bildungsangebotes Beispiele aus dem Alltag verwendet?
- Kommen in den Beschreibungen Frauen und Männer gleichermaßen vor und werden Geschlechterrollenstereotype dabei vermieden? Oder werden Frauen im Bereich der IKT auf eine Anwendungsorientierung und Männer auf Expertentum reduziert?

- Werden Frauen besonders zur Teilnahme an der IKT-Weiterbildung oder -umschulung angeregt?
- Macht das Lehrmaterial Frauen sichtbar?
- Tragen die verwendeten Beispiele dazu bei, dass Rollenklischees aufgebrochen werden (etwa durch die Darstellung von Frauen als IKT-Expertinnen)?
- Werden Frauen und Männer in allen Hierarchien und Positionen gleichermaßen dargestellt?
- Wird Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer thematisiert?
- Sind die verwendeten Beispiele für Männer und Frauen ansprechend?
- Wird das »generische Maskulinum« vermieden, welches männliche Bezeichnungen wie »die Teilnehmer« als für Frauen und Männer gültig hinstellt und vielfach als vermeintlich geschlechtsneutral bezeichnet wird?
- Werden Verallgemeinerungen wie »man« vermieden (etwa durch eine direkte Ansprache der Teilnehmenden)?
- Werden Frauen und Männer gleichermaßen als Fachleute zitiert und wird die Beteiligung von Frauen an der Entwicklung von neuen Technologien erwähnt?
- Werden Hierarchisierungen von »männlichen« und »weiblichen« Wissensgebieten oder Erfahrungen vermieden?
- Wie wird mit sexistischen Kommentaren und Beispielen umgegangen?
- Verwendet das Bildungs- und Lehrpersonal eine geschlechtergerechte Sprache?
- Werden Geschlechterunterschiede aktiv thematisiert und bearbeitet?

Hilfreiche Leitfäden mit Tipps zur Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache finden Sie z.B. unter:

Geschlechtergerechtes Formulieren, hrsg. vom bm:bwk

**<http://www.bmbwk.gv.at/medienpool/7108/PDFzuPubID403.pdf>**

GeM-Leitfaden zum geschlechtergerechten Formulieren im Bereich der Arbeitsmarktpolitik, hrsg. von der Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF

**[http://www.gem.or.at/download/10\\_Toolbox\\_Sprache.pdf](http://www.gem.or.at/download/10_Toolbox_Sprache.pdf)**

### 5.5. EVALUATION

**Die Evaluation zieht Bilanz** über das Bildungsvorhaben und stellt quantitative und qualitative Erfolge und Veränderungen der Situation und in den Zielsetzungen dar, sie analysiert Stärken und Schwächen der Methoden und kristallisiert weitere Aktionen zur Verbesserung der Situation heraus. Sie ist unabdingbarer Bestandteil einer Qualitätssicherung in Bezug auf Gleichstellung, indem permanent der Frage nachgegangen wird, ob die Gestaltung des Bildungsangebots den gleichen Zugang und die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern unterstützt und den gleichen Nutzen für Männer und Frauen hat, wie sehr die Unterschiedlichkeiten im Lernen von Frauen und Männern berücksichtigt werden und welche Schlussfolgerungen für die weitere Arbeit zu ziehen sind. Und nicht zuletzt dient Evaluation der Weiterentwicklung von Instrumentarien für eine geschlechtergerechte Didaktik.

Gendergerechte Evaluierung bezieht gleichstellungsrelevante Themen in alle Ebenen mit ein: von der Zielsetzung bis zur Umsetzung der Maßnahme (Inhalte, Didaktik, Rahmenbedingungen, Bildungsinstitution, Lehrpersonal). Zudem sind alle beteiligten Akteurinnen und Akteure (also auch die Teilnehmenden) gleichermaßen einbezogen. Idealerweise findet die Evaluierung prozessbegleitend, also von Anfang an, statt und es kommt ein Mix an quantitativen und qualitativen Methoden zur Anwendung.

### Gender

Dieser Begriff bezeichnet die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechterrollen von Frauen und Männern. Diese sind erlernt und damit auch veränderbar. Wer sich die »Genderbrille« aufsetzt, stellt Unterschiede zwischen Männern und Frauen fest und denkt über die Ursprünge und auch die Konsequenzen nach.

Der Begriff »Gender« für das soziale Geschlecht kommt aus dem Englischen, wo eine sprachliche Unterscheidung für das biologische Geschlecht (= Sex) und das soziale Geschlecht (= Gender) existiert.

### Chancengleichheit

Die Strategie der Chancengleichheit zielt darauf ab, die Ausgangsbedingungen für Frauen und Männer so zu gestalten, dass beide die gleichen Chancen haben, ihre Ziele zu erreichen.

### Gleichstellung

Gleichstellung als Ziel geht über Chancengleichheit hinaus. Sie zielt auf die gleiche Teilhabe und Verantwortung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen und auf die gleichberechtigte Mitgestaltung aller Prozesse. Gleichstellung hat demnach die Veränderung der gesellschaftlichen Prozesse zum Ziel.

### Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming heißt, bei allen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern am Ziel der Förderung der Gleichstellung zu messen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. Es handelt sich dabei um eine Top-down-Strategie, was heißt, dass sie auf allen hierarchischen Ebenen eingesetzt werden muss, um wirksam zu sein.

Seit dem Vertrag von Amsterdam aus dem Jahr 1999 ist Gender Mainstreaming verpflichtend als Strategie in alle EU-Aktivitäten zu implementieren.

Gender Mainstreaming-Prozesse ähneln sehr stark Qualitätsentwicklungsprozessen und lassen sich idealerweise miteinander verbinden.

Umfangreiche Informationen zum Thema Gender Mainstreaming erhalten Sie über die Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF: <http://www.gem.or.at>

### Frauenförderung

Um Gleichstellung erreichen zu können braucht es parallel zur Strategie des Gender Mainstreaming gezielte Maßnahmen zur Förderung von Frauen in jenen Bereichen, in denen sie besonders benachteiligt sind.

### Gender Trainings

Ziel von Gender Trainings ist es, Gender Kompetenz zu erlangen, den sozial-kulturellen Aspekt von Geschlecht in Denken und Handeln (sowohl auf der Ebene der Teilnehmenden als auch auf der Ebene des Lehrpersonals und der Ausbildungsverantwortlichen) bewusst einzubeziehen und damit in Ausbildungsmaßnahmen optimale Entwicklungs- und Lernbedingungen für Frauen und Männer zu ermöglichen.

Die Entwicklung von Gender Trainings beruht auf der Erfahrung, dass die Strategie Gender Mainstreaming (top-down) nur dann erfolgreich umgesetzt werden kann, wenn von unten oder auf Zwischenebenen das Konzept mitgetragen wird. Das heißt, dass Angebote für die jeweilige Ebene entwickelt werden, die sich auf die Praxis und die konkrete Umsetzung in den verschiedenen Arbeitsbereich beziehen und so Lern- und Umsetzungsprozesse in Gang gesetzt werden.

Bei Gender Trainings im Bereich der Erwachsenenbildung geht es um die Vermittlung von Genderwissen hin zur Sensibilisierung hinsichtlich Geschlechterunterschieden im Lernverhalten und in der Kommunikation, hinsichtlich Motivation und Demotivation etc., um im Anschluss Verbesserungsmöglichkeiten im eigenen Handeln zu erarbeiten und damit Gender Kompetenz zu erlangen.

Über die Koordinationsstelle Gender Mainstreaming im ESF können Sie eine Liste von Personen und Einrichtungen anfordern, die Gender Trainings anbieten: <http://www.gem.or.at/de/index.htm>

Folgende beispielhafte IKT-Bildungseinrichtungen für Frauen verfügen über lange Erfahrung in der IKT-Bildung und Know-how in der Strategie Gender Mainstreaming:

### now@ – Netzwerk für Berufsausbildung, Steiermark

<http://www.nowa.at>

### abzaustria. Chancen der Frauen – Chancen der Wirtschaft, Wien und Burgenland

<http://www.abzaustria.at>

### Frauenakademie Pascalina, Niederösterreich

<http://www.pascalina.at>

### Frauen-Computer-Schulen und FrauenTechnikZentren in Deutschland und Luxemburg

<http://www.frauen-computer-schulen.de>

### FrauenComputerZentrumBerlin

<http://www.fczb.de/index4.htm>

### Frauen-Computer-Schule AG, München

<http://www.frauen-computer-schulen.de/fcs-m/>

**Arnold, Rolf, Claudia Gómez Tutor, Jutta Kammerer (2003):**

Selbstgesteuertes Lernen braucht Selbstlernkompetenzen. In: Gary, Schlögl (2003), S. 112-122

**Baur, Esther, Madeleine Marti (2000):**

Kurs auf Gender Kompetenz. Leitfaden für eine geschlechtergerechte Didaktik in der Erwachsenenbildung. Basel

**Berufsbildungswerk GmbH (Hg.) (2004):**

Gender Mainstreaming in der beruflichen Bildung. Workshop am 28. Oktober 2003 in Berlin. Modellversuch »IT-Kompetenz und Gender Mainstreaming in der Aus- und Weiterbildung«, Berlin  
download: [http://www.vdivde-it.de/gendertagung/docs/ag3\\_gender\\_mainstreaming.pdf](http://www.vdivde-it.de/gendertagung/docs/ag3_gender_mainstreaming.pdf)

**Collmer, Sabine (2001):**

»Wie Gender in die Technik kommt – Computerkompetenz für Frauen«. Vortrag am 15. März 2001 in der Frauenakademie München (F.A.M.)  
download: <http://www.frauenakademie.de/veranst/vortrag/img/collmer.pdf>

**Collmer, Sabine (1997):**

Frauen und Männer am Computer, Aspekte geschlechtsspezifischer Technikaneignung, Deutscher Universitäts-Verlag, Wiesbaden

**Derichs-Kunstmann, Karin (Hrsg.) (2004):**

Fortbildung »Geschlechtergerechte Didaktik«. BAK Arbeit und Leben, 3. und 4. Dezember in Kassel. Dokumentation. Materialien aus der Frauen- und Geschlechterforschung, Bd. 4, Hrsg. vom Forschungsinstitut Arbeit, Bildung, Partizipation, Recklinghausen

**Derichs-Kunstmann, Karin, Brigitte Müthing (Hrsg.) (1993):**

Frauen lernen anders. Theorie und Praxis der Weiterbildung für Frauen. Kleine Verlag, Bielefeld

**Derichs-Kunstmann, Karin, Susanne Auszra, Brigitte Müthing (1999):**

Von der Inszenierung des Geschlechtsverhältnisses zur geschlechtsgerechten Didaktik. Konstruktion und Reproduktion des Geschlechterverhältnisses in der Erwachsenenbildung. Kleine Verlag, Bielefeld

**Fischer, Sigrid, Christian Scambor (2002):**

Impulse für gendergerechte Bildungsarbeit. Hrsg. von GenderWerkstätte Graz.  
[http://www.frauenservice.at/download/impulse\\_bildungsarbeit\\_01\\_03.pdf](http://www.frauenservice.at/download/impulse_bildungsarbeit_01_03.pdf)

**Gary, Christan, Peter Schlögl (Hrsg.) (2003):**

Erwachsenenbildung im Wandel. Theoretische Aspekte und Praxiserfahrung zu Individualisierung und Selbststeuerung. Hrsg. von Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung – öifb, Wien

**Pravda, Gisela (2003):**

Die Genderperspektive in der Weiterbildung. Analysen und Instrumente am Beispiel des berufsbildenden Fernunterrichts. Bonn

**Pravda, Gisela (1997):**

Frauen lernen anders – weibliche Lernkultur, in: BIBB: Berufliche Bildung für Frauen, Ausbildung, Weiterbildung, Umschulung, Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB. Bonn, S. 13–22

**Ritter, Martina (1999) (Hrsg.):**

Bits und Bytes vom Apfel der Erkenntnis. Frauen – Technik – Männer. Westfälisches Dampfboot, Münster

**Thoma, Susanne (2004):**

Geschlechterperspektive bei der Vermittlung von Computer- und Internetkompetenz. Eine Bestandsaufnahme von Forschungsergebnissen. Hrsg. von Frauen geben Technik neue Impulse e.V. Wirkstoff-Verlag, Berlin

### KRITERIENLISTEN UND MATERIALIEN ZU GENDER, BILDUNG UND IKT ZUM DOWNLOAD

Berthold, Martina, Anna Stifinger: Qualitätsrichtlinien für frauenadäquate EDV-Ausbildungen. Hrsg. vom Büro für Frauenfragen und Gleichbehandlung des Landes Salzburg und der Techno-Z FH Forschung & Entwicklung, Salzburg, 1999

<http://www.salzburg.gv.at/doc-qualitaetsrichtlinien.doc>

## 8. LITERATUR ZUM NACH- UND WEITERLESEN

Poina Point e.V., der Dachverband der Frauen-Computer-Schulen und Frauen-Technik-Zentren hat Kriterien für Qualitätsmanagement und IT-Weiterbildung für Frauen entwickelt:

<http://www.piona.de/qualitaet/ansatz.htm>

Checklist-Weiterbildung. Die vom öifb – Österreichisches Institut für Bildungsforschung herausgegebene Website bietet Checklisten für Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Erwachsenenbildung, etwa zu Bildungsangeboten für Frauen, E-Learning-Angeboten sowie Kriterienlisten für die Auswahl von Weiterbildungsangeboten:

<http://www.checklist-weiterbildung.at>

Erwachsenenbildung in Österreich. Die vom bm:bwk herausgegebene Website bietet umfangreiche Hinweise und Links zur Erwachsenenbildung in Österreich:

<http://www.erwachsenenbildung.at>

Das Kompetenzzentrum Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie in Bielefeld bietet umfassende Informationen zu beinahe allen Aspekten von Gender und IKT:

<http://www.kompetenzz.de>

Weiterbildung für Frauen aus IT-Berufen zu Ausbilderinnen: Das vom dt. Bundesministerium für Bildung und Forschung finanzierte Projekt bietet zahlreiche Informationen für IKT-Lehrpersonal:

<http://www.it-ausbilderinnen.de>

GM-guideline: Gender Mainstreaming im Kontext Neuer Medien. Erstellt von Heide Wiesner, Heidi Schelhowe, Sigrid Metz-Göckel u.a. Dieser Leitfaden bezieht sich auf die Gestaltung von digitalen Lehr- und Lernumgebungen:

<http://physik-multimedial.de/papiere/GMGuideline23Januar03.pdf>

**anna.stiftinger**  
neue medien & kommunikation

### **Anna Stiftinger**

ist Sozialwissenschaftlerin, Erwachsenenbildnerin und Projektmanagerin. Seit Mitte der 90-er Jahre führt sie Ausbildungs-, Evaluierungs- und Sensibilisierungsprojekte im Bereich Frauen, Gender und Neue Technologien durch.

Sie ist u.a. Initiatorin von ditact\_women's IT summer studies, der österreichischen Sommeruniversität für Informatik (gemeinsam mit Ulrike Gschwandtner, Solution), Lehrbeauftragte an der Universität Salzburg und Projektberaterin für IKT-nahe Projekte und Bildungseinrichtungen.

### **mag<sup>a</sup> anna stiftinger**

paracelsusstraße 4/2 • 5020 salzburg • austria

tel: +43 - 662 - 88 75 90 • mobil: +43 - 664 - 46 47 397

e-mail: [anna.stiftinger@nmk.at](mailto:anna.stiftinger@nmk.at) • [www.nmk.at](http://www.nmk.at)