



# Fortbildung

## Fort- und Weiterbildung

In lernenden Organisationen dient Fortbildung dazu, Wissen und Können der Beschäftigten immer wieder an den aktuellen Qualifikationsbedarf anzupassen, um die Qualität der Arbeit zu sichern. Das bedeutet, das Fortbildungsangebot muss für alle Beschäftigten gleichermaßen ansprechend und zugänglich sein, also gleichstellungsorientiert geplant und durchgeführt werden. Insofern ist eine Fortbildung ein wichtiger Baustein der Personalentwicklung, in dem Gender Mainstreaming umzusetzen ist. Des Weiteren geht es auch darum, Gender-Kompetenz zu vermitteln, damit Gender Mainstreaming qualitätssichernd umgesetzt werden kann. Daher ist Fortbildung auch ein Teil des Implementierungsprozesses von Gender Mainstreaming.

### Gleichstellungsorientierte Fortbildung

Ein Beitrag zur Umsetzung von GM besteht darin, bestehende Fortbildungen formal und konzeptionell gleichstellungsorientiert zu gestalten. Wenn Gleichstellungsorientierung in die Planung, Durchführung und die Evaluation von Fortbildung integriert wird, wird GM zu einem Teil von Qualitätsmanagement. Eine durchgängige Gleichstellungsorientierung bedeutet,

- die Rahmenbedingungen (Ort, Zeitpunkt/-dauer, Werbung, Organisation von Kinderbetreuung, Auswahl der Zielgruppe und der Fortbildenden) und
- das didaktische Konzept (Inhalt und Methoden, wie z.B. Auswahl der Fortbildungsthemen und Auswahl der Übungen; Arbeitsweise und Lernverständnis der Fortbildungsleitung, z.B. Team-Teaching )

so zu gestalten, dass niemand diskriminiert wird und Frauen und von Männern in ihrer Vielfalt berücksichtigt werden. Ein guter Ausgangspunkt für eine gleichstellungsorientierte Fortbildungsplanung kann durch eine Analyse geschaffen werden, welche Bedarfslage der Beschäftigten zielgruppendifferenziert feststellt.

### Fortbildung zu Gender Mainstreaming

Die Implementierung der Strategie GM hat zum Ziel, dass alle Organisationsmitglieder in ihren Handlungsfeldern Gender systematisch mitdenken und folglich effizienter und durchgängig gleichstellungsorientiert handeln. Das Personal muss dafür entsprechende Kompetenzen besitzen oder erwerben können. Fortbildungen leisten einen Beitrag dazu, Gender-Kompetenz zu vermitteln. Fortbildungsveranstaltungen können

- unterschiedliche Ziele verfolgen (Sensibilisierung, Handlungsorientierung, Wissensvermittlung)
- verschiedene Zielgruppen in ihrer jeweiligen Zuständigkeit ansprechen (z.B. Führungskräfte wie Abteilungsleiterinnen und -leiter oder Referatsleiterinnen und -leiter oder Spiegelreferate wie Personal- oder Haushaltsreferate)
- mit unterschiedlichen didaktischen Methoden arbeiten (z.B. Sensibilisierungsübungen, Quiz, Rollenspiel, geschlechterhomogene Gruppen).

Inhalte der Fortbildung zu Gender Mainstreaming sollten z.B. sein:

- Vermittlung eines grundlegenden Wissens zu Gender und GM als gleichstellungspolitischer

Strategie, z.B. Geschichte und rechtliche Grundlagen, europäischer Vergleich, Gemeinsamkeiten/Unterschiede von Gender Mainstreaming und Diversity Management,

- Bedeutung von Gender und GM in der Facharbeit der Beschäftigten, also z.B. gleichstellungsorientierte Gestaltung von Berichten, Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit oder von Haushaltsverfahren,
- Vorstellung und Erprobung einzelner Instrumente des GM, z.B. die Arbeitshilfen der Bundesregierung oder Checklisten,
- Reflexion von Gender-Fragen zur Sensibilisierung für Geschlechterstereotype.

### **Gender-Training**

Fortbildungen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming werden oft unter dem Begriff „Gender-Training“ angeboten. Da im Zuge der Implementierung von GM der Fortbildungsbedarf in Bezug auf Gender-Kompetenz stark angestiegen ist, hat sich in den letzten Jahren ein neuer Dienstleistungsmarkt für gleichstellungsorientierte Fort- und Weiterbildung entwickelt. Training bedeutet im Englischen nichts anderes als Fortbildung. Gender-Trainings sind also eine spezifische Form von Fortbildung und haben im Kontext von Gender Mainstreaming die Bedeutung eines Personalentwicklungsinstrumentes. Gender-Training ist in Deutschland zwar ein recht neuer Begriff, aber in der didaktischen Gestaltung der Gender-Trainings wird auf Vorläufer oder Beispiele aus anderen Ländern zurückgegriffen. Die heutigen Gender-Trainings basieren z.B. auf Erfahrungen aus

- Gender-Trainings der Internationalen Entwicklungszusammenarbeit,
- Fortbildungsmaßnahmen innerhalb von Personal- und Organisationsentwicklung,
- Angeboten der geschlechterbezogenen Erwachsenenbildung (bisherige Frauen- und Männerbildung).

In der internationalen Entwicklungszusammenarbeit finden bereits seit Ende der 1980er Jahre Gender Trainings statt. Erste Gender-Trainings sind innerhalb des Women in Development-Ansatzes (WID) entstanden, der die Ausblendung der ökonomischen Rolle von Frauen in Entwicklungsprozessen kritisierte. In den 1990er Jahren erschienen im entwicklungspolitischen Kontext mehrere Handbücher, die den Aspekt der Sensibilisierung und Reflexion von Gender in den Blick nahmen. Innerhalb von Personalentwicklung wurden z.B. auf der Ebene der Schulung von Führungskräften der Benachteiligung von Frauen in den Leitungsebenen von Organisationen Rechnung getragen. In vielfältiger Weise finden sich Vorläufer von Gender-Trainings in der seit ca. dreißig Jahren etablierten geschlechterbezogenen Erwachsenenpädagogik, die Geschlechterverhältnisse thematisieren.

Heutige Gender-Trainings, die zur Implementierung von GM angeboten werden, stellen aber auch eine neue Form der Fortbildung dar. Neu ist der zentrale Stellenwert von Fortbildung innerhalb des Implementierungsprozesses von Gender Mainstreaming, z.B. als Auftaktveranstaltung für die Zielfindung im Implementierungsprozess oder als begleitende Maßnahme zur Akzeptanzsicherung. Durch die systematische Verankerung von Fortbildungsangeboten, werden diese zum integralen Bestandteil der Prozesssteuerung. Es gibt inzwischen eine Vielzahl von Formen, die unter dem Begriff Gender-Training subsumiert werden: Kurztrainings oder Fortbildungsreihen, Sensibilisierungs- oder fachbezogene Trainings oder Train-the-Trainer-Programme.

In beiden Anwendungsbereichen von Fortbildung – als Handlungsfeld und als Implementierungsbaustein – ist eine qualitätssichernde Gestaltung der Angebote der Fort- und Weiterbildung wichtig. In den letzten Jahren nimmt deshalb die Diskussion um die Formulierung von Qualitätsstandards zu. Eine im Kontext von GM ebenfalls an Bedeutung gewinnende Form von Fortbildung ist das E-Learning.

Diesen Text können Sie auch als druckfreundliche pdf-Datei herunterladen.

## Instrumente zur Umsetzung von GM in der Personalentwicklung / Fortbildung

- Der "**Leitfaden für die Begutachtung von Fernlehrgängen**" wurde von Dr. Gisela Pravda für das Bundesinstitut für Berufsbildung und die Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht entwickelt. Er unterstützt im Handlungsfeld Personalentwicklung speziell bei der Qualifizierung und richtet sich an Lehrgangsplanende und externe GutachterInnen. Er basiert auf Ergebnissen eines Forschungsprojekts des BiBB und wird durch eine Befragung evaluiert. Sie können das Instrument herunterladen über [http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/leitfaden\\_fernlehrgaenge\\_pravda.pdf](http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/leitfaden_fernlehrgaenge_pravda.pdf)
- Das Instrument "**Bildungsmaßnahmen und Gender Mainstreaming. Leitfaden zur Berücksichtigung und Überprüfung der Geschlechterperspektive in Bildungsmaßnahmen der EU-Strukturfondsprogramme**" wurde von Bettina Vaupel vom Zentrum Frau in Beruf und Technik (ZFBT) als Ergebnis eines Expertinnen-Workshops entwickelt. Der Leitfaden unterstützt im Handlungsfeld Personalentwicklung speziell bei der Qualifizierung sowie und richtet sich an Entscheidende, Beratende und Projektträger im Bereich arbeitsmarkt- und strukturpolitischer Bildungsmaßnahmen im ESF. Sie können ihn herunterladen unter [http://www.zfbt.de/gem/gem\\_als\\_querschnittsaufgabe/dokumente/zfbt\\_bildung\\_und\\_gender.pdf](http://www.zfbt.de/gem/gem_als_querschnittsaufgabe/dokumente/zfbt_bildung_und_gender.pdf)

Hier finden Sie eine Sammlung weiterer Instrumente.

## ➔ Fachtagung: Gender-Kompetenz durch Aus-, Fort- und Weiterbildung

### Weiterführende Literatur

- Baer, Susanne / Enders-Drägässer, Uta / Kuhl, Mara / Kreß, Brigitta / Sellach, Brigitte: Wissensnetz Gender Mainstreaming für die Bundesverwaltung Frankfurt am Main und Berlin, Dezember 2003, S. 147-150.
- 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, München, November 2005 (erstellt durch das Deutsche Jugendinstitut e.V. in Zusammenarbeit mit dem Statistischen Bundesamt unter der Leitung von Waltraud Cornelißen): Kapitel Bildung, Ausbildung, Weiterbildung.

### Literatur zu gleichstellungsorientierter Aus-, Fort- und Weiterbildung

- Derichs-Kunstmann, Karin/Auszra, Susanne/Münthing, Brigitte: Von der Inszenierung des Geschlechterverhältnisses zur geschlechtsgerechten Didaktik – Konstitution und Reproduktion des Geschlechterverhältnisses in der Erwachsenenbildung, Bielefeld 1999.
- Landesinstitut für Schule und Weiterbildung: Mit der Genderperspektive Weiterbildung gestalten, Bönen 2001.
- Baur, Esther/Marti, Madeleine: Kurs auf Gender Kompetenz – Leitfaden für eine geschlechtergerechte Didaktik in der Erwachsenenbildung, Gleichstellungsbüro Basel-Stadt 2000.
- Pravda, Gisela: Die Genderperspektive in der Weiterbildung – Analysen und Instrumente am Beispiel des berufsbildenden Fernunterrichts, Bundesinstitut für Berufsbildung 2003.
- Venth, Angela: Gender-Porträt Erwachsenenbildung, Bielefeld 2006.

### Literatur zu Fort- und Weiterbildung als Implementierungsbaustein von Gender Mainstreaming / Gender-Trainings

- Buchinger, Birgit / Geschwandtner, Ulrike: Der Gender Markt. Eine qualitative Studie zu AnbieterInnen, Strukturen und Standards. Endbericht, Salzburg 2006.
- Burbach, Christiane/Schlottau, Heike (Hg.): Abenteuer Fairness – Ein Arbeitsbuch zum

- Gendertraining, Göttingen 2001.
- Das Gender-Manifest. Plädoyer für eine kritisch reflektierende Praxis in der genderorientierten Bildung und Beratung, Berlin 2006.
  - Macha, Hildegard / Fahrenwald, Claudia (Hg.): Gender Mainstreaming und Weiterbildung – Organisationsentwicklung durch Potentialentwicklung, Leverkusen Opladen 2007.
  - Frauenministerium Luxemburg (Hg.): Gender Training 2003
  - Frey, Regina: Gender im Mainstreaming. Geschlechtertheorie und Praxis im internationalen Diskurs. Königstein 2003.
  - Netzwerk Gender Training (Hg.): Geschlechterverhältnisse bewegen - Erfahrungen mit Gender Trainings, Königstein 2004.
  - Rothe, Andrea / Bönold, Fritjof : Geschlecht bewusst gemacht – Ein Training für Jugendliche, München 2006.
  - Smykalla, Sandra: Die Diskursivierung von geschlechtertheoretischem Wissen im Gender Mainstreaming-Prozess: Gendertraining – Ein paradoxes geschlechterpolitisches Handlungsfeld, in: Herzog, Margarethe (Hg.): Gender Mainstreaming. Dokumentation der 10. Wissenschaftlerinnenwerkstatt der Promovendinnen der Hans-Böckler Stiftung, Düsseldorf 2004, S. 35-46.

## Gender-Training im europäischen Vergleich

### QUING - Understanding Europe: the case of gender+ equality policies

Das Projekt QUING bündelt und entwickelt Wissen für eine EU-Politik, wie dem Ineinandergreifen verschiedener Formen von Ungleichheit Rechnung getragen und technokratischen Tendenzen entgegengewirkt werden kann. QUING bewertet Inhalt, Qualität und Probleme der gegenwärtigen Gleichstellungspolitik und erarbeitet Empfehlungen und Standards für Gender Trainings (Auseinandersetzung mit Geschlechterverhältnissen auf dem Hintergrund sozialer und kultureller Bedingungen). Weitere Informationen finden Sie auf der Homepage [www.quiring.eu](http://www.quiring.eu)

Zu Gender-Trainings finden Sie Informationen insbesondere im Projekt OPERA.

Einen "State of the art"-Bericht über Gleichstellungspolitik in Deutschland finden Sie hier.

Abgeschlossene Projekte von QUING-Partner\_innen:

MAGEEQ - Policy frames and implementation problems: The case of gender mainstreaming

EKG - Enlargement, gender and governance

EQUAPOL - Gender-sensitive and women friendly public policies: a comparative analysis of their progress and impact

WELLKNOW - From welfare to knowfare. A European approach to employment and gender mainstreaming in the Knowledge Based Society

*Smy*

 zurück  nach oben  drucken