



# **Gender Mainstreaming in der Lehrer/innenbildung**

## **Erfahrungen aus einem österreichweiten Pilotprojekt**

Christine Hahn (Gender Mainstreaming-Beauftragte)

Dr.habil. Angelika Paseka (externe Evaluatorin)

Pädagogische Akademie des Bundes in Wien

# Ziele

1. Erfahrungen bündeln
  - Blick auf das Gesamtprojekt
  - Blick aus der Sicht einer Gender Mainstreaming-Beauftragten
2. Schlüsse ziehen für die Implementierung von GeM in Bildungseinrichtungen



# Ausgangspunkte

- **Evaluation der Einführung des Unterrichtsprinzips „Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männer“**  
(zus. mit Christine Hahn, 1997-1999)
- **Evaluation des Pilotprojekts „Gender Mainstreaming an den Akademien der Lehrer/innenbildung“**  
(zus. mit Erika Hasenhüttl, 2002-2004)

**Pilotprojekt**

# **Akademien der Lehrer/innenbildung**

14 Pädagogische Akademien (PA)

4 Berufspädagogische Akademien (BPA)

7 Religionspädagogische Akademien (RPA)



# Projektdesign

- Formulierung von **sechs Rahmenzielen** durch die zuständige Abteilung im bm:bwk (März 2001)
- **Auftrag** an die Leitungen der Akademien und Ernennung von Gender-Beauftragten (WS 2001/02)
- **Entwicklung** von Konzepten (SS 2002, 1. Tagung für GB)
- **Umsetzung** der Konzepte (2002/03, 2. Tagung für GB)
- **Berichtlegung** (bis Dez. 2003)

# GeM in der Lehrer/innenbildung

## Visionen

- ☛ Ebene der **Organisation**  
Strukturen und Rahmenbedingungen  
→ Hierarchieebenen, Organisationskultur, Ressourcen, Leitbild, Qualitätsmanagement
- ☛ Ebene der **Mitarbeiter/innen**  
Gender-Kompetenz und Professionsverständnis  
→ Wissen, Wahrnehmung, Einstellungen, Handeln
- ☛ Ebene der **Programme und Inhalte**  
Lehrinhalte, geschlechtergerechte (Hochschul-) Didaktik, Gleichstellungskonzepte, Forschung

## Voraussetzungen für die Implementierung und Umsetzung von GeM

- Politischer Wille
- Führungsaufgabe unter Beteiligung aller Mitarbeiter/innen
- Gender-Kompetenz der handelnden Akteure/Akteurinnen
- Verankerung in den Strukturen

# Evaluation (2002-2004)

## Formative Evaluation

prozessbegleitend

- Interviews mit Projektleitung
- Analyse der Berichte
- Schriftliche Befragung der Lehrenden an den Akademien

## Summative Evaluation

bewertend

- Beobachtungen im Rahmen der Tagungen für die Gender-Beauftragten



# Was ist passiert?

**Strukturen**



**Handeln der Akteure  
und Akteurinnen**



**Akademien sind**

- ☛ strukturarm
- ☛ segmentiert  
lose gekoppelt
- ☛ „Experten-  
organisationen“



**Leitungen:** Wahrnehmung des Pilotprojekts als „Bedrohung“

- Interesse an strukturell „schwachen“ Gender-Beauftragten
- Zeigt sich an  
Art der Bestellung  
Ressourcen- u. Kompetenzzuteilung  
Möglichkeiten der Präsentation

# Was ist passiert?

**Strukturen**



**Handeln der Akteure  
und Akteurinnen**



**Akademien sind**

- ☛ strukturarm
- ☛ segmentiert  
lose gekoppelt
- ☛ „Experten-  
organisationen“



**Gender-Beauftragte**

keine Steuergruppe bzw. „change agents“  
kein Aufgabenprofil  
keine Ressourcen  
sondern  
Personalisierung  
Angewiesen-Sein auf Wohlwollen und  
informelle Netzwerke

**Routinespiele**

**Innovationsspiele**

# Was ist passiert?

**Realitäten**



**Handeln der Akteure  
und Akteurinnen**



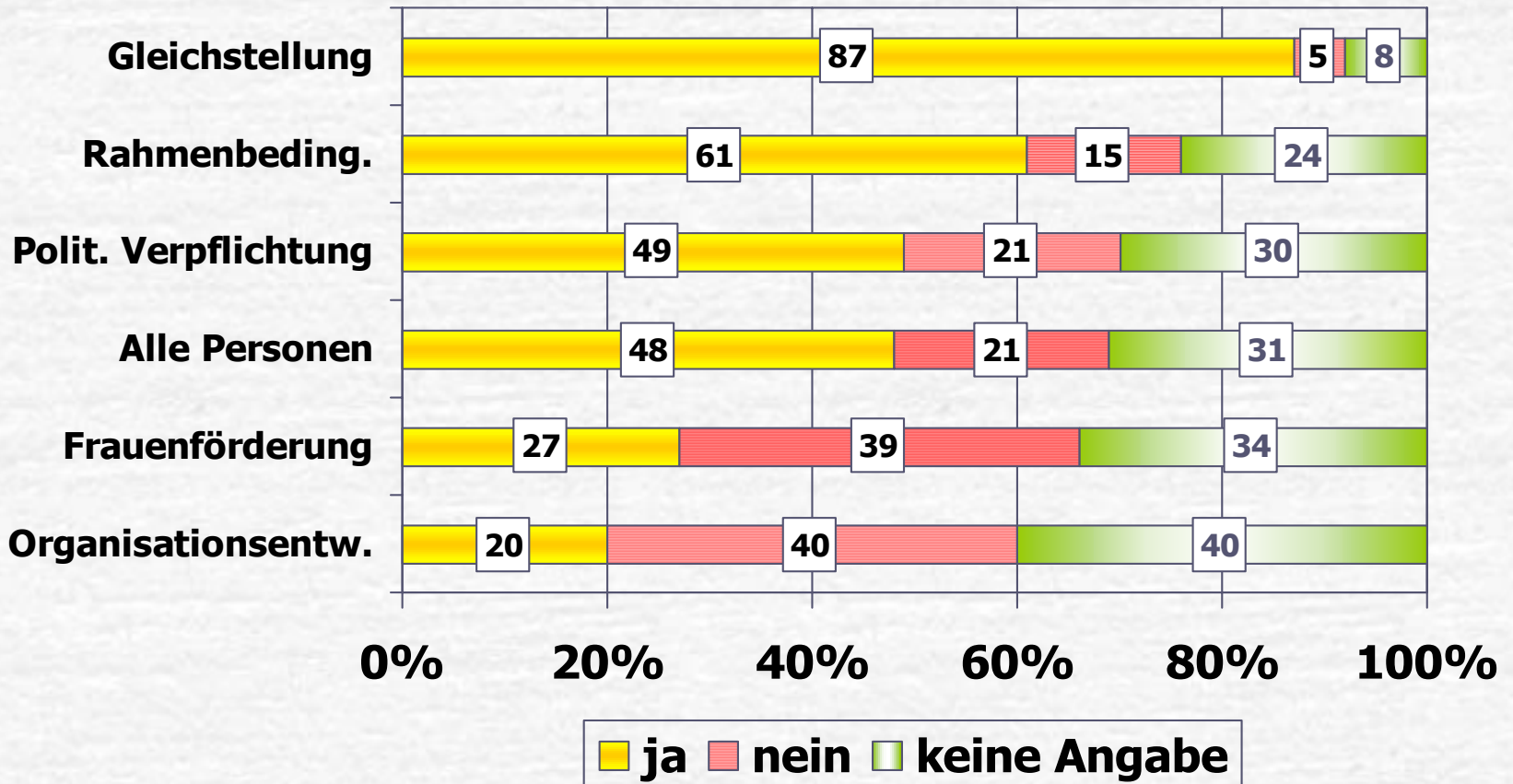
- ☛ Interesse der Akteure und Akteurinnen → Beibehaltung ihrer Autonomie
- ☛ Keine gemeinsamen Visionen



## **Lehrende**

- nehmen zur Kenntnis
- Wissenszuwachs vorhanden, aber Defizite im Detail
- Traditionelle Einstellungen dominieren

# Wissen über GeM







# Erkenntnisse für Bildungseinrichtungen

**Pädagogische  
Hochschulen**

**Transformationsstrukturen** für die Implementierung müssen **antizipativ** geschaffen werden

Umfassende **Personalentwicklung** auf allen Ebenen – Ernstnehmen von Abwehrhaltungen

Verankerung in der **Organisationsstruktur** und in den **Programmen & Inhalten**

Gender Mainstreaming in der **Verschränkung** mit anderen sozialen Kategorien

- Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (bereits gesetzlich verankert und definiert)
- Steuergruppe
- Verankerung im Leitbild, in den Studienplänen, in der Qualitätsentwicklung, ...
- Entwicklung einer gemeinsamen Vision für die Aus-/Fortbildung



## Literatur zum Nachlesen

- ☛ Hahn, Christine; Paseka, Angelika (2000): *Traum und Realität: Die Umsetzung des Unterrichtsprinzips „Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern“*. Ein Evaluationsbericht. Texte zur Lehrer/innenbildung, Heft 12. – Wien: bm:bwk.
- ☛ Paseka, Angelika (2005): *Zur Gleichstellung von Frauen und Männern: Ansprüche und Realitäten bei der Umsetzung eines bildungspolitischen Auftrags*. In: ÖZS 4, 87-109.
- ☛ Paseka, Angelika; Hasenhüttl, Erika (2006): *Gender Mainstreaming an den Akademien der Lehrer/innenbildung: ein Erfahrungsbericht*. In: schulheft 122, 58-69.
- ☛ Paseka, Angelika (2007): *Gender Mainstreaming als Organisationsentwicklung und Lernprozess. Vom politischen Auftrag zur gemeinsamen Vision einer Organisation*. In: Macha, Hildegard; Fahrenwald, Claudia (Hg.): *Gender Mainstreaming und Weiterbildung. Organisationsentwicklung durch Personalentwicklung*, 85-100. – Opladen + Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.
- ☛ Paseka, Angelika (2007): *Gender Mainstreaming und Transformationsprozesse im Bildungswesen: Hoffnungen und Realitäten*. In: Borst, Eva; Casale, Rita (Hg.): *Ökonomien der Geschlechter. Jahrbuch Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft 2/2007*. – Opladen + Farmington: Verlag Barbara Budrich.

Kontaktadresse (ab 1. Okt. 2007): Pädagogische Hochschule Wien – 1100 Wien, Grenzackerstraße 18

Christine Hahn: [diehahn@aon.at](mailto:diehahn@aon.at)

Angelika Paseka: [angelika.paseka@aon.at](mailto:angelika.paseka@aon.at)