

Gleichwertige Förderung von Mädchen und Knaben: Qualitätsstandards zur Gleichstellung in der Schule

Konkretisierungen zu den einzelnen Standards

Quelle "Gleichwertige Förderung von Mädchen und Knaben in der Volksschule im Kanton Zürich". Bericht der Fachstelle für Gleichstellungsfragen des Kantons Zürich FFG zuhanden des Bildungsrates des Kantons Zürich, November 2001, S.29.

Die folgenden Konkretisierungen sind als anschauliche Beispiele zu verstehen - die Aufzählung ist nicht abschliessend. Für die Anwendung der allgemeinen Standards in den einzelnen Projekten und Bereichen sind zwei ausführlichere Publikationen zu empfehlen: "Von alten Bildern und neuen Tönen" (1999) widmet sich den Lehrmitteln, der "Kriterienkatalog Geschlechtergleichstellung in Unterrichtsgestaltung und Schulentwicklung" (2000) gibt Aufschluss über alle Bereiche.¹

1. In Sprache, Texten und Bildern werden beide Geschlechter gleichwertig behandelt.

Konkretisierungen / Beispiele:

Schülerinnen sind keine Schüler: Beide Geschlechter werden in der Sprache explizit genannt oder es werden neutrale Bezeichnungen verwendet (Lehrpersonen). Texte von Autorinnen finden ebenso Beachtung wie von Autoren. In Texten und Bildern kommen Mädchen und Knaben, Männer und Frauen gleichermassen in Haupt- und Nebenrollen vor. Es werden keine Stereotypen konstruiert: Es gibt also ebenso Mädchen wie Knaben, die das Abenteuer suchen, Streit schlichten oder ängstlich sind.

2. Lehrpläne, Lehrmittel und Lerninhalte orientieren sich an den Interessen beider Geschlechter und zeigen Frauen und Männern, Mädchen und Knaben in zeitgemässen, vielfältigen Rollen.

Konkretisierungen / Beispiele:

Die zum Teil geschlechtsspezifischen Interessen der Mädchen und Knaben werden gleichermassen berücksichtigt. In Geschichte folgt z. B. nach einer Einheit über Ritter eine über Hexen, in der Frauen im Zentrum stehen. Soziale und integrative Themen werden ebenso selbstverständlich aufgenommen wie technische. Es wird bewusst an den Vorerfahrungen der Mädchen und der Knaben angeknüpft. In Naturwissenschaften z. B. werden Zusammenhänge an Beispielen aufgezeigt, die beide Geschlechter ansprechen.

Wie im realen Leben ist eine Vielfalt von Familienformen und Gemeinschaften präsent. Es gibt die berufstätige türkische Mutter ebenso wie die Schweizer Computerspezialistin oder die Vollzeithausfrau, den Teilzeit arbeitenden Anwalt ebenso wie den portugiesischen Maurer oder den allein erziehenden Vater. Es kommen zudem gezielt auch eher ungewöhnliche Figuren (Pilotin/ Kindergärtner) vor. Mit Hilfe von atypischen Vorbildern können Schülerinnen und Schüler eigene Stereotypen hinterfragen und ihre Perspektive erweitern.

¹ Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (Hrsg.): Von alten Bildern und neuen Tönen. Eine Untersuchung gebräuchlicher Sprachlehrmittel. Qualitätsstandards zur Gleichstellung in Lehrmitteln. Zürich (KDMZ) 1999, sowie Schweizerische Zentralstelle für die Weiterbildung von Mittelschullehrpersonen, WBZ und Schweizerisches Institut für Berufspädagogik SIBP (Hrsg.): Kriterienkatalog Geschlechtergleichstellung in Unterrichtsgestaltung und Schulentwicklung. 2000.

3. Lehrpersonen sensibilisieren Schülerinnen und Schüler dafür, geschlechtsspezifische Stereotypen und Diskriminierungen zu erkennen und aufzubrechen.

Konkretisierungen/Beispiele:

Die Kinder und Jugendlichen werden dazu ermutigt, Rollenbilder zu hinterfragen und neu zu entwerfen. Dies kann anhand der bösen Stiefmutter oder dem fleissigen Aschenbrödel, dem mutigen Prinz oder dem tapferen Schneiderlein im Märchen ebenso geschehen wie anhand von Werbung oder gängigen Spielfilmen. Historische und literarische Texte sowie Biografien schaffen auf oberen Stufen Anlässe für die Reflexion von geschlechtsspezifischen Prägungen. Ebenso werden die Kommunikation sowie Konflikte in der Klasse immer auch unter dem Gender-Aspekt thematisiert. Auf sexistische - und rassistische - Sprüche reagieren Lehrpersonen situativ, stärkende Verhaltensweisen von Mädchen und Knaben werden z. B. im Rollenspiel geübt. Ein diskriminierungsfreies Klima ist in der Klasse explizites Ziel, die Lehrpersonen erarbeiten mit den Klassen konkrete Verhaltensregeln und setzen sie gemeinsam durch.

4. Mädchen und Knaben kommen im Unterricht quantitativ und qualitativ ausgewogener zum Zug.

Konkretisierungen/Beispiele:

Knaben und Mädchen erhalten gleich viel Aufmerksamkeit und Redezeit in der Stunde. Die Lehrpersonen geben den stillen Mädchen (und Knaben) gleichermassen Raum, ermöglichen ihnen mit entsprechenden methodischen Settings Freiraum von disziplinarisch anspruchsvollen Kindern (in der Regel einigen Knaben). Bei Gruppenaufgaben wird darauf hingewirkt, dass die Arbeiten nicht geschlechtsspezifisch verteilt werden, z.B. Mädchen ebenso die Ergebnisse präsentieren wie Knaben Protokoll führen. Sozialkompetenzen werden als Leistungen anerkannt und bei Mädchen und Knaben gleichermassen gefördert.

5. Lehrpersonen fördern Mädchen und Knaben geschlechterbewusst und methodisch gezielt.

Konkretisierungen/Beispiele:

Die Lehrpersonen sind sich der eigenen Erwartungshaltungen und Stereotypen bewusst. Sie achten z. B. darauf, dass sie nicht in unbewusste Muster fallen, nämlich Mädchen vor allem für Fleiss und Knaben für Leistungen zu loben. Sie sind sensibilisiert und nehmen die Kinder in ihren individuellen und geschlechtsspezifischen Prägungen wahr.

Sie wirken dahin, dass Kinder das individuelle Handlungsrepertoire erweitern und sich auch in Gebiete wagen und sich Fähigkeiten in Bereichen zutrauen, die traditionell als weiblich bzw. männlich gelten. Sie reflektieren die koedukative Lernsituation und arbeiten gezielt auch in geschlechtshomogenen Lerngruppen, um Knaben und Mädchen spezifisch fördern zu können.

Mädchen und Knaben gehen oft unterschiedlich an Themen heran, ausgeprägt z. B. beim Computer: Knaben bevorzugen die Methode eher per trial and error und technisch orientiert, Mädchen analytisch, system- und anwendungsbezogen. Beide Zugänge haben gleichermassen Platz im Unterricht und werden gefördert.

6. Bildungsverantwortliche nehmen Gleichstellung als Querschnittsaufgabe wahr.

Konkretisierungen/Beispiele:

Bei Entscheiden wird immer die Dimension Geschlecht einbezogen. Unterschiedliche Bedürfnisse und Lebenssituationen von Mädchen und Knaben, Frauen und Männern werden berücksichtigt und Massnahmen in ihren Konsequenzen für beide Geschlechter überprüft. Dabei ist die Geschlechterperspektive von der Planung, der Durchführung bis zur Erfolgskontrolle präsent und wird Gleichstellung als Ziel anvisiert. Bsp: Ein Budget wird dahingehend überprüft, ob es Mädchen und Knaben zu gleichen Teilen zugute kommt. Pausenplätze werden so gestaltet, dass Mädchen und Knaben gleichermassen Raum beanspruchen können. Teilzeitarbeit ist der Vollzeitarbeit gleichgestellt, auch Kaderstellen, sind in Teilzeit möglich etc. Bei der Elternmitwirkung und bei Behörden wird darauf geachtet, dass in den entsprechenden Gremien Personen mit Gleichstellungswissen präsent sind.

7. Frauen und Männer sind auf allen Hierarchiestufen und in allen Gremien möglichst ausgewogen vertreten.

Konkretisierungen/Beispiele:

Bei der Besetzung von Stellen, bei der Ernennung in Kommissionen und Gremien wird Geschlechterparität angestrebt. Wo diese nicht erreicht sind, werden gezielt Massnahmen unternommen, um mittelfristig dahin gehend zu wirken, z. B. durch gezielte Personalentwicklung und Förderung von Frauen sowie durch Anreize und Werbekampagnen, um den Beruf des Primarlehrers und die Position der Schulleiterin für Frauen und Männer attraktiv zu machen. Bei Führungspositionen wird darauf geachtet, dass zur Ausgewogenheit auch die Verteilung der Geschlechter der ganzen Abteilung/ Schule berücksichtigt wird. Schulpflegen werden dahin gehend informiert, dass Geschlechterparität z. B. bei Schulleitungen erwünscht ist, Möglichkeiten zur Teamleitung werden geschaffen und propagiert.

8. Der Stand der Gleichstellung wird in der Qualitätssicherung überprüft.

Konkretisierungen/Beispiele:

Daten und Statistiken werden prinzipiell nach Geschlecht aufgeschlüsselt, sodass der Stand der Gleichstellung erhoben werden kann. Die allgemeinen Standards zur Gleichstellung werden auf das jeweilige Gebiet bzw. Projekt konkretisiert. Es wird überprüft, ob die Standards erreicht worden sind, überlegt, warum allenfalls nicht und es werden anschliessend gezielte Massnahmen entwickelt. Schulen werden z. B. im Rahmen der Selbstevaluation darin unterstützt, dass sie die Standards zur Gleichstellung im Unterricht erreichen. Personalverantwortliche reflektieren eigene Wahrnehmungsmuster und sind geschult, Frauen und Männer als Mitarbeitende diskriminierungsfrei zu beurteilen. Die professionelle Schulaufsicht überprüft den Stand der Gleichstellung an Schulen.

9. In der Ausbildung ist sichergestellt, dass alle Lehrpersonen Genderkompetenzen erwerben und diese vermitteln können.

Konkretisierungen/Beispiele:

In der Grundausbildung der Lehrpersonen an der Pädagogischen Hochschule wird Gender als Querschnittsthema in die einzelnen Module integriert. Zugleich werden spezifische Vertiefungsmodule angeboten zu Geschlechterfragen. Praxislehrpersonen

und Dozierende unterstützen die Studierenden darin, dass sie in der Praxis die Standards zur Gleichstellung im Unterricht erreichen. Die Praxislehrpersonen und Dozierenden verfügen über entsprechende Kompetenzen.

10. In der Weiterbildung ist der Umgang mit Heterogenität und Geschlechterdifferenz fester Bestandteil des Angebots und als Querschnittsthema etabliert.

Konkretisierungen/Beispiele:

In die Beratung von Schulen, Behörden und Eltern sowie in die individuelle Weiterbildung von Lehrpersonen wird bei allen Themen Heterogenität (also soziale, kulturelle, geschlechtsspezifische und individuelle Unterschiede) und der Umgang damit implizit und explizit einbezogen. Dies auch, wenn das Thema Gleichstellung bzw. Heterogenität nicht als Schwerpunkt gewählt wurde. Die Standards zur Gleichstellung im Unterricht werden themenbezogen konkretisiert und es wird damit gearbeitet. Angestrebt wird die Verbindung von Unterschieden im Bereich des Geschlechts, der sozialen Schicht und der kulturellen Herkunft. Stichworte dazu sind: Pädagogik der Vielfalt, Multiple Kompetenzen und Diversity Management.