

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

Dokumentation und Projektbericht zu der Veranstaltungsreihe Geschlecht und [...] - Heterogenität als Thema erziehungswissenschaftlicher Lehre

Laufzeit: Oktober 2016 - September 2017

Autor*innen

Kathi V. Wachnowski (M.Ed.) Dr. Andrea Koch-Thiele Theresa Voß (M.A.) Stefanie Füchtenhans (M.A.) Dr. Sascha Koch

Web: www.rub.de/geschlecht_und

Inhaltsverzeichnis

Vor	wort	1
Vor	wort	2
1.	Das Lore-Agnes-Programm	1
2.	Das Projekt am Institut für Erziehungswissenschaft	2
3.	Veranstaltungskonzept und -umsetzung	4
I.	Geschlecht und Behinderung	5
2	2. Geschlecht und Sprache	11
3.	g. Geschlecht und Migration	15
4	4. Geschlecht und Begabung	2I
4.	Workshop	26
5.	Reflexion und Lessons learned	28
6.	Anhang	30
Das	s Projektteam	1



VORWORT

PROF. DR. GABRIELE BELLENBERG

GESCHÄFTSFÜHRENDE DIREKTORIN DES INSTITUTS FÜR ERZIEHUNGS-WISSENSCHAFT, RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

Für die Erziehungswissenschaft ist die Auseinandersetzung mit Heterogenität in Lern- und Bildungsprozessen von grundlegender Bedeutung. Das Thema Gender stellt dabei ein Querschnittsthema dar, das bisher in den erziehungswis-

senschaftlichen Studiengängen des Bochumer Instituts für Erziehungswissenschaft nicht prominent thematisiert wurde.

Aus diesem Grund begrüßt das Institut für Erziehungswissenschaft das Engagement des Projektteams sehr, dieses Thema mit der Veranstaltungsreihe aufzugreifen und in spannenden Veranstaltungen zu beleuchten und dabei mit weiteren Heterogenitätsdimensionen zu verknüpfen. Erkenntnisleitend waren dabei unter anderem folgende Fragen:

- Welche Dynamiken zeigen sich zwischen Geschlecht und Behinderung?
- Welche Rolle spielt Geschlecht für und in Sprachhandlungen?
- Wie tragen ethnische oder geschlechts- oder genderbezogene Differenzkonstruktionen zur Identitätsbildung und Verortung in der Gesellschaft bei?

Anhand der vorliegenden Dokumentation können alle Interessierten an den Ergebnissen, Diskussionen und Praxiserfahrungen teilhaben. Sie ermöglicht zudem eine Fortführung und Weiterentwicklung des Veranstaltungsformats und gibt Anregungen, das Thema weiter zu verfolgen.

Mein herzlicher Dank gilt allen Beteiligten, den Kolleginnen und Kollegen des Instituts, die durch wechselnde Moderation die Vortragsreihe unterstützt haben, den Referent*innen, ohne die diese Veranstaltungsreihe nicht hätte stattfinden können, und nicht zuletzt dem Projektteam, das die Initiative ergriffen und das Vorhaben mit viel Engagement, Teamgeist und persönlichem Einsatz realisiert hat.

Prof. Dr. Gabriele Bellenberg





VORWORT

KATHI V. WACHNOWSKI & DR. ANDREA KOCH-THIELE

FÜR DAS PROJEKTTEAM "GESCHLECHT UND [...] – HETEROGENITÄT ALS THEMA ERZIEHUNGSWISSEN-SCHAFT-LICHER LEHRE"

Die Ruhr-Universität Bochum (RUB) stellt jährlich Mittel bereit, um innovative und Erfolg versprechende Gleichstellungs-

aktivitäten auf dem Campus zu fördern. Seit 2015 gibt es dafür das Lore-Agnes-Programm. So konnten in den letzten drei Jahren insgesamt 21 Projekte gefördert werden. Mit der Veranstaltungsreihe "Geschlecht und […] – Heterogenität als Thema erziehungswissenschaftlicher Lehre", initiiert aus der Gruppe der wiss. Mitarbeiter*innen des Instituts für Erziehungswissenschaft, haben wir jedoch Neuland betreten. Bis heute ist dies das einzige Vorhaben, das im Rahmen des Lore-Agnes-Programms die Genderthematik mit der Lehre verknüpft.

Im erziehungswissenschaftlichen Fachstudium bzw. im bildungswissenschaftlichen Studienanteil im Lehramtsstudiengang der RUB wird das Thema Heterogenität anhand von Differenzmerkmalen wie Sprache, Kultur, Migration, Alter oder Behinderung immer wieder berücksichtigt. Unsere Idee war es jedoch, darüber hinaus für das Differenzmerkmal Geschlecht sowie die Wechselwirkungen zwischen Geschlecht und anderen Heterogenitätsmerkmalen zu sensibilisieren.

Damit das Thema Eingang in zukünftige Lehrveranstaltungen finden kann, war es in unseren Augen ein erster Schritt, die Lehrenden des Instituts sowie verwandter Disziplinen für die Thematik zu sensibilisieren – immer vor dem Hintergrund, welche Implikationen das Gehörte für die Gestaltung der eigenen Lehre bzw. für den beruflichen Werdegang der Studierenden hat.

Hinter dem Projekt steht ein fünfköpfiges Team mit Erfahrungen in der Lehre, in Gender- und Studienreformprojekten und mit dem Transfer guter Lehre in die hochschuldidaktische Praxis. Nur so konnte es gelingen, das inhaltlich sehr anspruchsvolle Thema mit zugleich recht neuen Veranstaltungsformaten zusammenzubringen und zu gestalten.

Wir haben uns sehr über die Chance gefreut, mit diesen Fördermitteln ein eigenes Projektvorhaben konzipieren und verantwortlich durchführen zu können. Die Aufmerksamkeit, die wir mit dieser Veranstaltungsreihe bekommen haben, und das Feedback von Studierenden und Kolleg*innen aus dem Hause und von Gästen anderer Hochschulen haben uns gezeigt, wie wichtig die Auseinandersetzung mit dieser Thematik ist und wie spannend solche Veranstaltungsformate sein können.

Herzlich möchten wir den Referent*innen und Moderator*innen danken, die sich auf das Konzept eingelassen haben und die Vortragsreihe mit spannenden Einblicken in ihre Forschungs- und Praxisfelder und mit persönlichen Erfahrungen erst so lebendig gestaltet haben.

Wir hoffen, dass Sie die ein' oder andere Anregung aus der Dokumentation für die Gestaltung Ihrer eigenen Lehre bzw. für die Konzeption weiterer Projekte ähnlichen Formats mitnehmen!

Für das Projektteam, Kathi V. Wachnowski & Andrea Koch-Thiele

1. DAS LORE-AGNES-PROGRAMM1



Für die Gleichstellung von Männern und Frauen an der Ruhr-Universität Bochum (RUB) gibt es seit 2015 das Lore-Agnes-Programm mit zwei Programmlinien:

Mit dem Lore-Agnes-Preis prämiert das Rektorat das Engagement von Fakultäten, Lehrstühlen, Dezernaten, Abteilungen und Einrich-

tungen auf dem Feld der Gleichstellung. Der Preis ist mit 15.000 Euro dotiert und wird alle zwei Jahre vergeben. Er zeichnet Einrichtungen aus, die in ihrem Bereich eine eigene Gleichstellungsstrategie entwickelt, erfolgreich umgesetzt und dabei neue Wege beschritten haben. Mit der Verleihung des Lore-Agnes-Preises unterstreicht die RUB, dass sie dem Gleichstellungsauftrag auf struktureller Ebene hohe Bedeutung beimisst.

Mit den Lore-Agnes-Projekten fördert das Rektorat jährlich innovative, Erfolg versprechende Gleichstellungsmaßnahmen. Ein Ziel, das die RUB für Studierende und Beschäftigte aus allen Bereichen mit großem Nachdruck verfolgt, ist es, Chancengleichheit für Frauen und Männer zu schaffen. Dafür stehen jährlich 150.000 Euro zum Anschub oder zur Fortführung von konkreten Gleichstellungsprojekten zur Verfügung, die auf Antrag und im Rahmen eines Wettbewerbs vergeben werden. Die Gleichstellungsmaßnahmen können individueller oder struktureller Natur sein und sollten einen Bezug zu den Zielvereinbarungen zur Gleichstellung aufweisen.

Wer gab dem Programm den Namen?

Lore Agnes (1876 Bochum – 1953 Köln)



Der Gleichstellungspreis der RUB beruft sich auf die Bochumer Bergarbeitertochter Lore Benning, die 1906 den Gewerkschaftssekretär Peter Agnes heiratete. Lore Agnes - bis zu ihrer Heirat selbst als Dienstmädchen angestellt - gründete den "Verband der Hausangestellten" und engagierte sich in der sozialistischen Frauenbewegung. 1907 wurde sie zur Vertrauensperson der sozialdemokratischen Frauenbewegung gewählt; 1919 war sie eine der ersten Frauen im Reichstag. Während der nationalsozialistischen Herrschaft ging sie in den Untergrund und wurde mehrfach verhaftet. Nach dem zweiten Weltkrieg beteiligte sie sich in Düsseldorf am Wiederaufbau der Arbeiterwohlfahrt und der örtlichen SPD. 1953 starb sie während einer SPD-Frauenkonferenz in Köln.

¹ Auszüge aus der Homepage zum Lore-Agnes-Programm (Quelle: https://www.ruhr-uni-bochum.de/lore-agnes/)

2. DAS PROJEKT AM INSTITUT FÜR ERZIEHUNGSWISSENSCHAFT

Das Projekt "Geschlecht und […] – Heterogenität als Thema erziehungswissenschaftlichen Lehre" am Institut für Erziehungswissenschaft wurde aus dem Mittelbau von den wiss. Mitarbeiter*innen Kathi V. Wachnowski, Dr. Sascha Koch und Dr. Andrea Koch-Thiele konzipiert und beantragt. In der Umsetzung des Projekts wurden sie unterstützt durch Stefanie Füchtenhans (wiss. Mitarbeiterin inSTUDIES) sowie Theresa Voß (studentische Mitarbeiterin am Institut für Erziehungswissenschaft). Das Projekt startete im Oktober 2016 endete im September 2017. Im Projektverlauf erfolgte ein enger Austausch mit verschiedenen universitätsinternen Abteilungen, wie dem Gleichstellungsbüro, InSTUDIES, der Professional School of Education und den anderen Dekanaten und Instituten.

Für die Disziplin der Erziehungswissenschaft sind die Themenbereiche "Geschlecht/Gleichstellung" und "Umgang mit Heterogenität" grundsätzlich von zentraler Bedeutung. Dies trifft für die Erziehungswissenschaft an der RUB in besonderem Maße zu, da das Institut für Erziehungswissenschaft nebst der Vermittlung fachspezifischer Inhalten auch für den bildungswissenschaftlichen Teil der Lehrer*innenausbildung zuständig ist, in dem der Themenkomplex schon durch die rechtlichen Rahmenbedingungen verpflichtend vorgesehen ist. Heterogenitätsmerkmale finden an der RUB demnach bereits an unterschiedlichen Stellen in der erziehungswissenschaftlichen Lehre Berücksichtigung, allerdings fokussieren die bestehenden Angebote vorwiegend Aspekte, die den aktuellen, engeren und weiteren Inklusionsdiskurs im Blick haben, d.h. beispielsweise Aspekte der Inklusion behinderter Schülerinnen und Schüler oder Aspekte von Sprache und Kultur bzw. Migration. Darüber hinaus steht die Erziehungswissenschaft auf struktureller Ebene vor der Herausforderung einer deutlich ungleichen Geschlechterverteilung in der Studierendenschaft, die sich – beim Blick über die Universität hinaus – so auch in vielen pädagogischen Handlungsfeldern zeigt.

Aufgrund der beschriebenen vielfältigen Aufgaben des Instituts und der Lehrenden war es den Projektinitiator*innen ein besonderes Anliegen, eine Verbindung zwischen den Heterogenitätsmerkmalen herzustellen und die Lehrenden im Bereich der Wechselwirkungen / Dynamiken zwischen Geschlecht und anderen sozialen Differenzmerkmalen zu schulen. Um innovative Ideen für die Lehre an der RUB zu sammeln, sollte im Rahmen von Expert*innen-Vorträgen einerseits aus Forschungsperspektive themenspezifisches Wissen zur Bedeutung und Verknüpfung der unterschiedlichen Differenzkategorien vermittelt werden. Andererseits war es ein zentrales Anliegen, Praxisfelder zu eröffnen, die sich mit diesen Inhalten beschäftigen bzw. in denen die Inhalte Anwendung finden (können). Die Auswahl und Akquise der Referent*innen wurde dementsprechend davon geleitet, dass diese die Heterogenitätsaspekte nicht (nur) forschend, sondern (auch) selbst in Lehre oder pädagogischer Praxis bearbeiten. Unterstützt durch einen abschließenden Transferworkshop sollte gewährleistet werden, dass als Ergebnis sowohl Dozierende wertvolle Hinweise für die inhaltliche und didaktische Gestaltung der eigenen Lehre und gleichermaßen Studierende – im Rahmen der Vortragsveranstaltungen des Projekts oder der darauf aufbauenden erziehungswissenschaftlichen Seminarangebote an der RUB - Hinweise für ihren eigenen (beruflichen) Werdegang erhalten.

Da das Projekt, wie oben beschrieben, einer Bereicherung der universitären Lehre diente, waren Lehrende des Instituts für Erziehungswissenschaft sowie affiner Fächer (z.B. Gender Studies) und der Fachdidaktiken der Lehramtsfächer die primäre Zielgruppe. Darüber hinaus wurden auch interessierte Studierende (insbesondere in der Master-Phase) sowie externe pädagogische Fach- und

Lehrkräfte in Schule und Weiterbildung adressiert. Für die Integration des Projektes in den universitären Gesamtkontext war es wichtig, sich die Veranstaltungsteilnahme mit 4 AE im Erweiterungsmodul des hochschuldidaktischen Qualifizierungsprogramms anrechnen zu lassen. Voraussetzung für diese Anrechnung war die Teilnahme an mindestens einer der vier angesetzten Vortragsveranstaltungen und dem abschließenden Workshop.

Mit Start im Wintersemester 2016/17 wurden externe Referent*innen (jeweils eine Person aus der Wissenschaft und eine Person aus dem erziehungswissenschaftlichen Handlungsfeld) eingeladen. Das Projekt gliederte sich demnach in zwei Formate: Für den ersten Teil wurden vier Vortrags- und Diskussionsveranstaltungen geplant. Die Vortragsveranstaltungen fokussierten den Aspekt "Geschlecht" und verknüpfen diesen mit jeweils einer weiteren Heterogenitätsdimension:

- Geschlecht und Behinderung
- Geschlecht und Sprache
- Geschlecht und Migration
- Geschlecht und Begabung

Zum Abschluss des einjährigen Projekts sollte in Zusammenarbeit mit der Internen Fortbildung und Beratung (IFB) ein Workshop durchgeführt werden, in dessen Rahmen die Lehrenden des Instituts für Erziehungswissenschaft Transfermöglichkeiten für die Inhalte und Methoden in Ihre eigenen Lehrveranstaltungen bzw. in das Curriculum einzelner Module erarbeitet werden sollten.

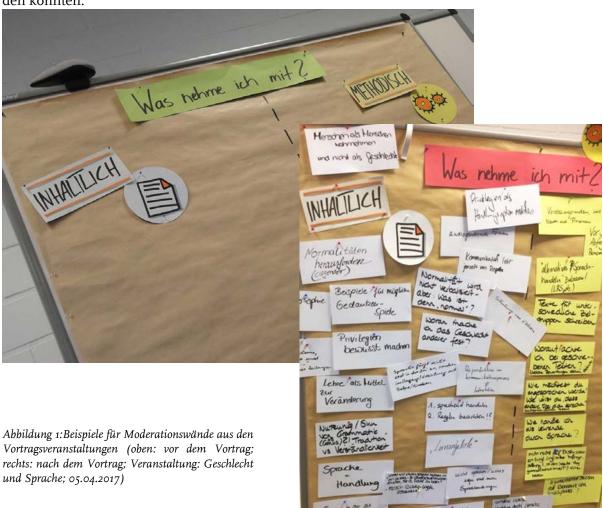
Im folgenden Abschnitt werden Konzept und Umsetzung der vier Vortragsveranstaltungen sowie des Workshops näher beschrieben.

3. VERANSTALTUNGSKONZEPT UND -UMSETZUNG

Den Zielen der Veranstaltungsreihe folgend, wurden die vier Veranstaltungen nicht nur als Kombination von zwei Vorträgen durchgeführt. Entgegen einer klassischen Vorträgsveranstaltung sollten die eingeladenen Expert*innen den jeweiligen Themenfokus gezielt aus einer Forschungs- oder einer Praxisperspektive vorstellen. Die Hintergrundfolie für alle Vorträge - so wurde es vorab mit den Referent*innen abgestimmt - sollte einen Übertrag des Gehörten in die Lehre der Teilnehmenden ermöglichen.

Um diesem Anspruch auch methodisch gerecht zu werden, wurden vor Beginn der Vorträge verschiedenfarbige Moderationskarten und Stifte an alle Teilnehmenden verteilt. Der bzw. die jeweilige*r Moderator*in der Veranstaltung erläuterte in seinem / ihren Einstieg die Funktion dieser Karten- Die Anwesenden waren dazu aufgerufen, in kurzen Stichworten ihre Antwort auf die Frage "Was nehme ich mit (methodisch / inhaltlich)?" zu notieren. Die Karten wurden nach jedem Vortrag eingesammelt und gut sichtbar für Alle an einer Moderationswand gesammelt.

Durch die Differenzierung nach "inhaltlich" und "methodisch" wurden erste Ideen einiger Teilnehmenden für die Einbindung der Thematik in die Lehre für alle sichtbar. In den zwei Vortragsrunden entstanden so bereits während der Impulse gut gefüllte Sammlungen von anschlussfähigen Ideen, die dann für die gemeinsame Diskussion nach den Vorträgen vertiefend betrachtet werden konnten.



Im Anschluss an die zeitlich begrenzten Inputs gab es dann genügend Raum für eine wechselseitige Bezugnahme der Referent*innen aufeinander sowie zur gemeinsamen moderierten Diskussion. Startpunkt für die Diskussionen waren dabei zunächst die Sammlungen an den Moderationswänden, die in Teilen durch den/die Moderator*in der Veranstaltung vorgestellt wurden. Im Anschluss an diesen kurzen Überblick wurde die Diskussion noch anhand von zwei Leitfragen strukturiert:

Wo besteht noch Klärungsbedarf? und Was ist anschlussfähig (für meine Lehre)?

Mit diesen beiden Leitfragen sollte weiterhin sichergestellt werden, dass die Diskussion möglichst nah an den Arbeitsbereichen der Teilnehmenden geführt wird und so mögliche Implikationen für die Lehre erreicht werden können. Um den Verlauf und die Inhalte der Diskussion auch im Nachhinein gut nachvollziehen zu können, wurden wesentliche Themen und Fragen von zwei Mitgliedern des Projektteams parallel zur laufenden Diskussion verschriftlicht und für alle sichtbar an einem Flipchart visualisiert.

Zudem wurden alle gesammelten Karten an den Moderationswänden per Foto dokumentiert und im Anschluss an die Veranstaltung auf der Veranstaltungswebseite (www.rub.de/geschlecht_und) verfügbar gemacht. Das gesamte Material, das innerhalb der vier Veranstaltungen so generiert werden konnte, wurde zudem auch als inhaltliche Basis für die Planung des abschließenden Workshops genutzt und in Dokumentationsplakaten (https://www.ruhr-uni-bochum.de/geschlecht_und/5_veranstaltung) überführt, die wiederum auf der Veranstaltungswebseite zu finden sind.

Immer unter der Perspektive, einen möglichst großen Transfer der Themen und Inhalte in die Lehre der RUB zu ermöglichen, wurde für den abschließenden Workshop ein Konzept verwendet, das bereits in einigen anderen Veranstaltungen an der RUB erprobt wurde. Eine ausführliche Beschreibung des Workshopkonzeptes finden Sie in Kapitel 4 dieser Dokumentation

Beschreibung der einzelnen Vortragsveranstaltungen

1. Geschlecht und Behinderung

Die erste Vortragsveranstaltung fand am 18. Januar 2017 mit dem Fokus auf "Geschlecht und Behinderung" statt. Als Referent*innen eingeladen waren Prof. Dr. Ulrike Schildmann (TU Dortmund) sowie Monika Pelkmann und Reinhild Velthaus-Clarke vom NetzwerkBüro Frauen und Mädchen mit Behinderung/chronischer Erkrankung NRW. Moderiert wurde diese erste Veranstaltung von der geschäftsführenden Direktorin des Instituts für Erziehungswissenschaften (IfE), Prof. Dr. Gabriele Bellenberg.

Vortrag I: Dynamiken zwischen Geschlecht und Behinderung – eine intersektionale Perspektive (Prof. Dr. Ulrike Schildmann, TU Dortmund)

Ulrike Schildmann hatte bis 2014 die Professur für "Frauenforschung in der Behindertenpädagogik" an der Fakultät Rehabilitationswissenschaften der TU Dortmund inne. Darüber hinaus besteht eine Zugehörigkeit der Professur zum Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Aus der universitären Forschung kommend, konzentrierte sich Prof. Schildmann in ihrem Vortrag mit

dem Titel "Dynamiken zwischen Geschlecht und Behinderung – eine intersektionale Perspektive" im Besonderen auf die theoretische Perspektive auf die Überschneidungen der beiden Kategorien Geschlecht und Behinderung: Beide sind relevante Strukturkategorien der heutigen Gesellschaft. Sie weisen allerdings sehr unterschiedliche Binnenstrukturen auf und gehen- in Abhängigkeit diverser institutioneller Regelungen – unterschiedlichste Wechselwirkungen miteinander ein. Dies wird besonders sichtbar, wenn die strukturellen Verhältnisse zwischen Geschlecht und Behinderung über die gesamte Lebensspanne hinweg (und damit in Verbindung mit der sozialen Kategorie Alter) analysiert werden. Diese Perspektive wurde in den letzten zehn Jahren (u.a. im Rahmen eines DFG-Projekt von 2010-2013, Leitung: U. Schildmann) entwickelt und wird nun im Rahmen der Intersektionalitätsforschung zur Diskussion gestellt. Prof. Schildmanns Beschäftigung mit dem Thema "Frauen und Behinderung" lässt sich bis zu ihren frühesten Forschungsprojekten nachzeichnen. Bereits in ihrer Dissertation deckte sie die bis dato unsichtbaren Zusammenhänge zwischen beiden Kategorien auf und gab insbesondere Anstoß zu der Frage, wie Behinderung zu definieren ist. Auch ihr zweiter Arbeitsschwerpunkt, die Integrationspädagogik, ist eng verknüpft mit Fragen zu Geschlechterdimensionen. Prof. Schildmanns Erkenntnisse zeigten vor allem, dass diese Strukturen sich nicht nur auf die zu erziehenden Kinder beziehen, sondern auch Eltern und alle beteiligten pädagogischen Akteur*innen miteinschließen. Im Hinblick auf die innerpsychische, interaktionelle, institutionelle und gesamtgesellschaftliche Bedeutung ihres Forschungsfeldes betrachtet Prof. Schildmann die Kategorie Behinderung weniger als medizinische Tatsache, sondern vielmehr als gesamtgesellschaftliche Strukturkategorie, die dazu dient, eine spezifische soziale Minderheit zu identifizieren und abzugrenzen. Jede gesellschaftliche Strukturkategorie geht bestimmte Wechselwirkungen mit jeweils anderen ein. In der in den USA begründeten Intersektionalitätsforschung, die ihren Fokus genau auf solche Wechselwirkungen richtet, stehen bis heute Intersektionen zwischen "gender – class – race" im Zentrum des wissenschaftlichen Interesses. Behinderung spielt bisher eine nachgeordnete Rolle in der Intersektionalitätsforschung, weist aber ganz spezifische Merkmale auf, wie z.B. eine Wechselwirkung mit anderen Strukturkategorien, flexible Definitionsprozesse, die sich je nach institutionellen Vorgaben verändern können.

Für die universitäre Lehre bedeutet dies insbesondere eine neue, reformierte Auseinandersetzung mit Heterogenität sowie einer positiven Wertschätzung individueller Vielfalt und Diversität. Prof. Schildmann weist darauf hin, dass diese Entwicklung jedoch nur möglich ist, wenn individuelle Bedürfnisse, Bedarfe, Besonderheiten im Zusammenhang mit sozialen Strukturkategorien Geschlecht, Klasse/Schicht, Alter, ggf. Migrationshintergrund, ggf. auch Behinderung – wahrgenommen werden.

Obwohl Prof. Schildmanns Forschung Behinderung als soziale Strukturkategorie definiert, wird diese realpolitisch oft einer medizinischen Deutungsmacht unterworfen, unter welcher Behinderung oftmals bereits bei Geburt diagnostiziert wird oder auch in engem Zusammenhang mit der Kategorie "Lebensalter" auftritt. Der Zusammenhang zur Dimension "Geschlecht" wird von Prof. Schildmann in ihrer Forschung nachgezeichnet: Obwohl sich mit Eintritt in die erste Institution des Bildungswesens das fast ausgeglichene Verhältnis zwischen als behindert geltenden Jungen und Mädchen zu einem zwei-Drittel zu ein-Drittel-Verhältnis (Jungen zu Mädchen) umverteilt, schneiden behinderte Mädchen und Frauen im weiteren Verlauf ihrer Bildungs- und Berufskarriere schlechter ab. Dieses Verhältnis bleibt über das gesamte Erwachsenenleben hinweg erhalten: Behinderte Frauen sind – im Vergleich zu nicht behinderten Männern, nicht-behinderten Frauen,

aber auch zu behinderten Männern – die soziale Gruppe mit den schlechtesten beruflichen Chancen und den größten Armutsrisiken. Es wird deutlich, dass besonders die Übergänge in Bildung und Beruf in den Blick genommen werden müssen, um insbesondere diejenigen zu schützen, die nicht von diesen Übergängen profitieren und darüber hinaus das Bewusstsein über die Wechselwirkung zwischen Geschlecht und Behinderung nicht zu vernachlässigen. Diese Aufgaben zu bewältigen, setzt eine universitäre Ausbildung voraus, in der Kooperation und Teamarbeit gelernt werden – zwar auf der Basis der unterschiedlichen Traditionen von allgemeiner Pädagogik und Sonderpädagogik, aber mit einer neuen Perspektive auf einen gemeinsamen positiv wertschätzenden Umgang mit Heterogenität.

Vortrag II: Lebensbedingungen von Frauen und Mädchen mit Behinderung / chronischer Erkrankung (Monika Pelkmann und Reinhild Velthaus-Clarke, Netzwerk Büro Frauen und Mädchen mit Behinderung/chronischer Erkrankung NRW)

Im Anschluss an Prof. Schildmanns Vortrag konnten Monika Pelkmann und ihre Kollegin Reinhild Velthaus-Clarke unter dem Titel "Lebensbedingungen von Frauen und Mädchen mit Behinderung / chronischer Erkrankung" nun einen Blick auf die Lebensrealitäten Betroffener werfen. Monika Pelkmann ist Diplompädagogin und in dieser Funktion seit 10 Jahren im NetzwerkBüro Frauen und Mädchen mit Behinderung/chronischer Erkrankung NRW tätig, das 1995 gegründet wurde. Langjähriges Schwerpunktthema ihrer Arbeit ist Gewaltschutz. Seit Oktober 2016 ist sie mit der Leitung des NetzwerkBüros (NWB) betraut. Reinhild Velthaus-Clarke ist Diplompädagogin und seit Oktober 2016 als Referentin im NetzwerkBüro tätig. Zurzeit betreut sie das Projekt Frauen und Mädchen mit Behinderung in Sondereinrichtungen wie Werkstätten und Wohnheimen für Menschen mit Behinderung in NRW. Ein weiterer Themenschwerpunkt wird die Teilhabe durch Ausbildung und Arbeit für Frauen und Mädchen mit Behinderung sein. Das ehrenamtlich arbeitende Netzwerk ist ein offener Zusammenschluss organisierter und nicht organisierter Frauen und Mädchen mit Behinderung/chronischer Erkrankung in NRW. Das NetzwerkBüro wird seit 1996 als Geschäftsstelle für das soziale und politische Engagement der Selbsthilfe von Frauen und Mädchen mit Behinderung/chronischer Erkrankung durch das jetzige Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen gefördert und arbeitet in Trägerschaft der LAG Selbsthilfe NRW.

Monika Pelkmann und Reinhild Velthaus-Clarke weisen darauf hin, dass die Lebensrealität von Frauen mit Behinderung von multiplen Belastungen, Abhängigkeiten und Benachteiligungen geprägt ist. Diese beziehen sich nicht nur auf Bildungschancen, sondern auch auf die berufliche Situation bzw. den ökonomischen Status, Partnerschaft und unterstützende Systeme. So verdienen Frauen mit Behinderung nicht nur weniger als nicht-behinderte Frauen (und natürlich Männer), sondern sind durch evtl. anfallende Kostenpunkte zusätzlich in ihrer finanziellen Unabhängigkeit gefährdet. Eine Abhängigkeit von Partnerschaft oder ähnlichen Systemen erhöht demnach das Risiko, Opfer häuslicher Gewalt und schädlicher Machtstrukturen zu werden. Konkrete Projekte des NetzwerkBüros sind u.a. "LAUTERSTARKE Frauen", ein Projekt zur Prävention und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen mit Behinderung und chronischer Erkrankung", ein dreijähriges Modellprojekt zum Thema Depressionen und psychosomatische Störungen bei Behinderung/chronischer Erkrankung unter genderspezifischen Aspekten sowie ein Projekt für Frauen und Mädchen in Sondereinrichtungen, wie Werkstätten und Wohnheimen für Menschen mit Behinderungen in NRW.

Insbesondere im Hinblick auf die UN-Behindertenrechtskonvention und das Recht auf Arbeit beschäftigt das NetzwerkBüro sich mit dem Erwerbsleben behinderter Frauen und ihren Chancen und Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt. Für Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung im ausbildungs- und erwerbsfähigen Alter, stehen Beruf und Erwerbstätigkeit - genauso wie für nicht behinderte Frauen - im Mittelpunkt der persönlichen Lebensplanung. Viele Arbeitgeber scheuen sich, behinderte Frauen einzustellen, sind nicht ausreichend über die individuellen Leistungsmöglichkeiten behinderter Frauen informiert und haben Angst vor mangelnder Leistungsfähigkeit und dem jetzt noch bestehenden Kündigungsschutz. Unzureichend wenige Berater*innen der Agenturen für Arbeit, der Integrationsfachdienste und der Rehabilitationsträger und Reha-Einrichtungen haben genügend Kenntnisse über die verschiedenen Arten der Beeinträchtigungen und die vorhandenen Ressourcen der zu beratenden Frauen. Aus diesem Grund stehen behinderte Frauen oftmals vor großen Herausforderungen. Der Rückgang der Arbeitslosenzahlen schließt diese Gruppe nicht mit ein. Lediglich ein Prozent jährlich schafft den Übergang von der Behindertenwerkstatt auf den allgemeinen, sogenannten ersten Arbeitsmarkt. Damit verfehlen die Werkstätten ihr Ziel, Menschen mit Behinderung auf den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln. Im Zuge dessen sind ca. 22% aller Frauen mit einer Behinderung armutsgefährdet. Es wird deutlich, dass ein Bewusstseinswandel über die Situation von Menschen mit Behinderung notwendig ist. Es bedarf nicht nur einer besseren Vernetzung zwischen Hilfsangeboten und dem ersten Arbeitsmarkt, sondern auch einer besseren Schulung von Berater*innen und den Einsatz behinderter Frauen im Bereich der Aus- und Weiterbildung. Das NetzwerkBüro fordert deswegen u.a. individuelle lebensweltorientierte Ausbildungs- und Berufsberatung aus einer Hand, individuell ausgerichtete Arbeitssituationen unter der Berücksichtigung der gesundheitlichen Lebenssituation der Betroffenen, Entwicklung und gesetzliche Festlegung flexibler Lösungen (z.B. Teilzeitangebote in Rehaund Ausbildungsmaßnahmen, Stärkung der Autonomie zur Sicherung der Teilhabe am Arbeitsmarkt) sowie gezielte Programme und Fördermaßnahmen für Frauen mit Behinderung inkl. ganzheitlicher und prozessbegleitender Beratung. In der Realität zahlen viele Unternehmen trotzdem lieber die gesetzlich vorgeschriebene Ausgleichsabgabe, durch die eine Umstrukturierung des Arbeitsplatzes zur Integration behinderter Menschen vermieden werden kann. Andere Unternehmen machen sich die spezifische Begabung behinderter Menschen gewinnbringend zu Nutze (z.B. Autismus). Es wird deutlich, dass der Bedarf nach inklusiven Arbeitsplätzen, wie z.B. im Netzwerk-Büro und Positivbeispielen wie der Münchener Bildungsträger "mira", nach wie vor stark vernachlässigt wird.

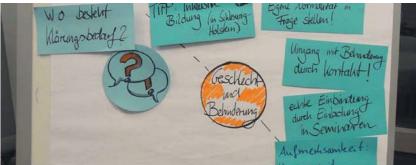
Plenumsdiskussion

In der anschließenden Diskussion mit dem Plenum wurde deutlich, dass insbesondere die Definitionen von Behinderung und "Normalität" viele Denkanstöße geben, die das eigene Wirken und Handeln in ein neues Licht rücken. Vor allem die Potenziale von Menschen mit Behinderungen und den Ausblick auf lebenslanges Lernen müssen stärker in den Blick genommen werden. Wichtig ist hierbei die eigene Vorstellung von "Normalität" zu hinterfragen und so das Thema Inklusion neu anzugehen. Insbesondere für die Lehramtsausbildung am Institut für Erziehungswissenschaft der RUB ist das Thema Inklusion von Bedeutung. Im Hinblick auf die Entwicklung von Regelschulen und Inklusion ist es relevant, die angehenden Lehrer*innen aller Schulformen im Bereich Inklusion zu schulen. Das Bewusstsein über die Lebensrealität von Menschen mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen und die Einbindung dieser Heterogenitätsdimension in den Unterricht

und den Klassenverband darf nicht länger vernachlässigt werden. Hierbei ist der Kontakt mit und zu Menschen mit Behinderung selbstverständlich die beste Art, voneinander zu lernen und neue Perspektiven zu schaffen. Aus diesem Grund waren viele der Diskutant*innen der Ansicht, dass Vorträge, wie der heutige, durchaus auch in regulären universitären Seminaren stattfinden sollten, um das Thema in die Köpfe zukünftiger Lehrer*innen und damit auch in die Klassenräume zu bringen. Hierbei kann die Kooperation mit Verbänden und Netzwerken helfen, die Aufmerksamkeit für Inklusion zu erhöhen und eine neue Generation von Fachkräften zu schulen und auszubilden. Auch Institutionen als solche müssen weitergehende Hilfs- und Unterstützungsmethoden entwickeln, um Menschen und insbesondere Frauen mit Behinderung stärker zu unterstützen, autonom leben zu können. Die Anbindung an den Arbeitsmarkt ist hierbei von essenzieller Bedeutung für die Frauen. Wie auch von Frau Pelkmann und Frau Velthaus-Clarke bemängelt, erschien es auch dem Plenum unabdingbar, die Gesetze zur Teilhabe behinderter Menschen zu verbessern, da es für Firmen noch immer Wege gibt, Einstellungen von behinderten Mitarbeiter*innen zu umgehen. Dies ist – so die Kritik – jedoch nur die einfachste Lösung der freien Marktwirtschaft, sich einer gesellschaftlichen Tatsache zu entziehen. Das Plenum kam in der Diskussion zu dem Schluss, dass es noch mehr Aufklärung bedarf, um endlich sicherstellen zu können, dass Menschen mit Behinderung besonders auf dem Arbeitsmarkt mehr partizipieren können. Um dies zu erreichen, braucht es mehr engagierte Menschen wie unsere Referent*innen, die Aufklärungsarbeit leisten und nicht müde werden, auf soziale Missstände aufmerksam zu machen. Darüber hinaus kamen aus dem Plenum auch Ideen zur besseren Integration in den Arbeitsmarkt, aber auch für das Wahrnehmen und Nutzen von Hilfsangeboten, nämlich das Bewerben eben dieser Hilfssysteme in leichter Sprache.

FOTOSEITE 1. Veranstaltung





Geschlecht und Behinderung

18. Januar 2017

Referent*innen:

Prof. Dr. Ulrike Schildmann

Monika Pelkmann, Reinhild Velthaus-Clarke







2. Geschlecht und Sprache

Am o5. April 2017 fand der zweite Vortagstermin zum Thema "Geschlecht und Sprache" mit einem Vortrag von Prof.ecs Dr.ecs Lann Hornscheidt und moderiert von Prof. Dr. Till Kössler (IfE, Lehrstuhl für Sozialgeschichte des Aufwachsens und der Erziehung) statt. Die Veranstaltung zeichnete sich durch die Besonderheit aus, dass es keine strikte Trennung von Theorie-und Praxisvorträgen gab, sondern Lann Hornscheidt einen längeren Vortrag mit dem Titel "Welche Rolle spielt Geschlecht für und in Sprachhandlungen?" hielt, der sich sowohl auf sprachtheoretische Aspekte sowie auch die realpolitischen Auswirkungen von Sprachhandlungen in den Blick nahm.

Vortrag I: Welche Rolle spielt Geschlecht für und in Sprachhandlungen? (Prof.ecs Dr.ecs Lann Hornscheidt, xart splitta e.V.)

Lann Hornscheidt hatte bis Ende 2016 eine Professur in Gender Studies und Sprachanalyse an der Humboldt-Universität zu Berlin sowie zahlreiche internationale Gastprofessuren. Ecs arbeitet u.a. bei dem anti-diskriminierenden Bildungsprojekt xart splitta e.V. (www.xartsplitta.net), gibt Workshops, Seminare und hält Vorträge zu Sprache und Diskriminierung, politischen Sprachveränderungen, Sexismus und Genderismus, Trans-Diskriminierung, Intersektionalität und Privilegierungen.

Der Vortrag von Lann Hornscheidt sollte aufzeigen, wie Geschlecht sich sprachlich äußert und welche Rolle dies für die Wahrnehmung von Menschen hat. Darüber hinaus wurden Fragen in den Blick genommen, die sich mit der Wirkung von androgendernden Formen auf Sprechenden/Schreibenden und Zuhörende/Lesende haben und welche Erkenntnisse es dazu gibt, welche Bilder sich bei Menschen einstellen, wenn sie diese Formen lesen und hören. Außerdem sollte die Frage beantwortet werden, wie das Redeverhalten einer anderen Person geschlechtlich eingeordnet werden kann und welche Vorstellungen dadurch möglicherweise reproduziert werden. Letztlich sollten Ideen gesammelt werden, wie Sprache und alternative Sprachhandlungen eingefahrene gesellschaftliche Muster und Strukturen aufbrechen können und wie Sprache in diesem Kontext zu verstehen ist. Lann Hornscheidt selbst versteht sich als "entzweigendernd" und nutzt für sich aus diesem Grund das Pronomen "ecs". Die Form kann auch als Suffix genutzt werden, um androgendernde Sprachformen zu vermeiden. "Ecs" steht für "exit gender" und fordert durch die ungewohnte Nutzung die Vorstellung von Zweigeschlechtlichkeit heraus. Durch ecs spannende Herausforderung etablierter Sprachnormen im eigenen Alltag war es möglich, nicht nur einen Einblick in Lann Hornscheidts Forschungsinteresse zu erhalten, sondern die Inhalte dessen auch aus einer praktischen Perspektive heraus zu beleuchten.

Lann Hornscheidt geht davon aus, dass Sprache immer eine Handlung ist, etwas Aktives, das Wirklichkeitsbilder und Wahrnehmung von Menschen beeinflusst und sich auf gesellschaftliche Konstruktionen auswirkt und diese demnach auch verändern kann. Wichtig ist zu sagen, dass Sprache und damit in Verbindung stehende Regeln, wie Rechtschreibung und Grammatik, gesellschaftliche Übereinkünfte sind, die sich stetig entwickeln und verändern. Aus diesem Grund ist es problematisch, Sprache als etwas Natürliches oder Gegebenes anzusehen, das keinerlei sozialem Wandel unterliegt. Da dies durchaus der Fall ist, sollte Sprache als kraftvolles Instrument gesehen werden, mit dem Ausschlüsse produziert und intensiviert werden können. Durch das Nutzen bestimmter Sprachformen werden somit normierte Wertvorstellungen einer Gesellschaft transportiert und reproduziert. Der Ausschluss bestimmter Personengruppen wird also durch Sprache weiter vorange-

trieben. Lann Hornscheidt gibt das Genus als Beispiel für eine solche ausschließende Sprachhandlung, da die Nutzung zur reinen Verständlichkeit einer Äußerung meist nicht notwendig ist und durch die Spiegelung gesellschaftlicher Vorstellungen trotzdem Ausschlüsse erzeugt. Das Bestehen auf festgelegte Regeln, an die Menschen sich sprachlich zu halten haben, folgt keiner logischen causa, wenn bedacht wird, dass Regeln für gewöhnlich nicht vor, sondern nach der Entwicklung bestimmter Sprachgewohnheiten festgelegt werden. Insbesondere im Hinblick auf diskriminierende Sprache ergibt sich daraus auch die Tatsache, dass es keine nicht-sprachlichen Handlungen gibt. Durch das Ignorieren solcher Sprachhandlungen handeln Personen ebenfalls. Es wird deutlich, dass minimale Unterschiede in der Sprache völlig andere Wirklichkeitsbilder hervorrufen können. In Bezug auf Geschlecht nennt Lann Hornscheidt ein Sprachexperiment, das aufdeckt, wie stark das männliche Geschlecht mit als prestigeträchtigen Berufsgruppen assoziiert wird. Das Beispiel zeigte, dass bei einer Geschichte, in der es um eine medizinisch hochqualifizierte Person geht, oft automatisch davon ausgegangen wird, dass es sich bei der besagten Person um einen Mann handelt. Durch die Nutzung des Wortes "Arzt", das von Gegner*innen gegenderter Sprache oftmals als einschließend und geschlechtsunabhängig betrachtet wird, wird in vielen Köpfen eben keine weibliche Person assoziiert. Es wird deutlich, dass das in der deutschen Sprache genutzte generische Maskulinum nicht als inklusiv angesehen werden kann. Dem Plenum wurde vor Augen geführt, dass die meisten Bilder, die durch Sprache hervorgerufen werden, ganz unbewusst auftauchen und trotz einer vermeidlich aufgeklärten und antidiskriminierenden Einstellung in den Köpfen vieler verankert sind.

Lann Hornscheidt sprach sich aus diesem Grund verstärkt für politische Sprachveränderungen aus. So können in Zukunft auch Personengruppen wahrgenommen werden, deren geschlechtliche Identität sich außerhalb des gesellschaftlich etablierten Systems der Zweigeschlechtlichkeit bewegt. Insbesondere die Idee, dass es sich beim Thema Geschlecht nicht um ein binäres Konstrukt, sondern ein Spektrum handelt, kann durch inklusiven Sprachgebrauch verstärkt werden. Durch die Nutzung neuer Wortformen werden Selbstverständlichkeiten in Frage gestellt und Normalitäten herausgefordert. Es kann so möglich werden, Diskriminierungsstrukturen zu unterwandern und Alternativen zu schaffen, die das gesamtgesellschaftliche Bewusstsein stärken und Ausschlüsse verringern.

Plenumsdiskussion

In der anschließenden Diskussion gab es viele Impulse und Vorschläge, welche Sprachformen wie genutzt werden könnten und wie diese Methoden im Alltag (nicht nur in der Lehre) bewusst umgesetzt werden könnten. Das Wählen präziser und differenzierter Ausdrücke kann dazu beitragen, möglichst alle angesprochenen Personen einzuschließen. Auch schriftlich ist dies durch das Verwenden gegenderter Formen und/oder die Nutzung alternativer Schreibweisen mit der Gendergab, dem Binnen-I oder dem Genderstern möglich. Hier kann bei einzelnen Schreibweisen der jeweilige Vor- oder Nachteil individuell abgewogen werden. Lann Hornscheidts eigener Vorschlag, eine -x oder -ecs-Endung zu nutzen, ist in diesem Zusammenhang auch medial bereits in Erscheinung getreten. So berichteten mehrere bekannte deutsche Tageszeitungen über diese subversive Idee. Die Reflexion am Ende des Vortrags zeigte deutlich, dass der Einschluss diskriminierter Personengruppen sich nicht nur auf eine aufgedrückte Ausdruckform begrenzen darf. Vielmehr müssen eben diese Gruppen gehört werden und ihre Selbstbezeichnungen ernst genommen und geschätzt

werden. Fragen, die sich Sprechende und Schreibende stellen müssen, sind insbesondere "Was will ich kommunizieren?", "Wie rede ich in welchen Kontexten?" und "Wie agiere ich inklusiv und ohne Ausschlüsse zu produzieren?" Es wurde angemerkt, dass auch viele Frauen die Nutzung des generischen Maskulinums als ausreichend betrachten und sich trotzdem angesprochen fühlen. Dieser Standpunkt kann und sollte ebenso akzeptiert werden, wie die entgegengesetzte Meinung. Trotzdem ist es wichtig, den status quo nicht einfach hinzunehmen, sondern von der eigenen Position abzurücken, um so den eigenen Horizont für die Diskriminierungserfahrungen anderer zu öffnen. Als konkrete Idee für Zusammenkünfte wurden Methoden wie Pronomenrunden, Rollenspiele und Schreibübungen vorgeschlagen, bei denen Lehrende ihren Studierenden mit einer wertschätzenden und akzeptierenden Haltung gegenübertreten können. Der Austausch in Gruppen und das Organisieren Interessierter ist außerdem essenziell. Insbesondere im Hinblick auf den noch immer starken Gegenwind, der nicht nur zum Thema Geschlecht und Sprachformen, sondern auch im Hinblick auf das Hinterfragen von Geschlechterkategorien insgesamt noch sehr stark ist, bedarf es starker Gemeinschaften, die sich darauf konzentrieren, Netzwerke zu bilden und Menschen zu unterstützen, die diese Unterstützung wünschen. Besonders in Bezug auf gendersensible Lehre, die im Rahmen der Lehramtsausbildung an der RUB von Interesse ist, kam die Frage auf, wie das Thema sinnvoll und erfolgreich etabliert werden kann, ohne Reaktanzen auszulösen. Auch im Hinblick auf den Schulunterricht war die Frage nach gendersensiblen Lehrmethoden und nicht-stereotypen Beispielen virulent. Wichtig sei hierbei bedarfsorientiertes Arbeiten, das sich auf spezifische Fragen der Studierenden und/oder Schüler*innen ausrichtet, um die Thematik ohne Druck ins Bewusstsein zu rücken. Lann Hornscheidt gab an dieser Stelle noch den Hinweis, die eigenen Kraftgrenzen auch im Aktivismus nicht zu überschreiten, um Wohlbefinden und Gesundheit zu schützen.

FOTOSEITE 2. Veranstaltung



3. Geschlecht und Migration

Die dritte Vortragsveranstaltung der laufenden Reihe befasste sich mit den Kategorien "Geschlecht" und "Migration" sowie ihren Überschneidungspunkten. Zu Gast waren Dr. Minna-Kristiina Ruokonen-Engler von der Goethe-Universität Frankfurt, die über ihre Forschungsprojekte zum Thema weibliche Migration berichtete, und Dr. Monika Goldmann vom Dortmunder Forum Frau und Wirtschaft e.V., die in ihren Projekten die Schnittstelle zwischen Arbeitsmarkt und Bildungsinitiativen bearbeitet. Moderiert wurde die Veranstaltung am 23. Mai 2017 von Prof. Dr. Norbert Ricken (IfE, Lehrstuhl für Theorien der Erziehung und Erziehungswissenschaft).

Vortrag I: Geschlecht und Migration (Dr. Minna-Kristiina Ruokonen-Engler, Goethe-Universität Frankfurt)

Dr. Minna-Kristiina Ruokonen-Engler promovierte 2009 zum Thema "Uns sieht man es nicht unbedingt an..." Eine biographieanalytische Untersuchung von Migrationsprozessen und Subjektkonstruktionen in Biographien von Migrantinnen finnischer Herkunft" an der Goethe-Universität Frankfurt. Auch im Anschluss daran war sie in Frankfurt als Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Mitarbeiterin im Fachbereich Geisteswissenschaften tätig. Seit 2016 ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Sozialforschung. Ihre Lehr- und Forschungsschwerpunkte sind Migrations- und Transnationalisierungsforschung, soziale Ungleichheits-, Geschlechter- und Rassismusforschung, kritische Diversitätsforschung, qualitative Bildungsforschung, Kulturforschung sowie qualitativ interpretative Methoden. Ihr Habilitationsprojekt trägt den Arbeitstitel "Zwischen Diskriminierung und Selbstermächtigung: Bildungsprozesse von Studierenden mit Migrationshintergrund". Ihr Vortrag beschäftigte sich mit Geschlecht im Kontext von Migration und dessen Rolle im aktuellen Diskurs über Migration. Nicht nur in medialen Darstellungen und Alltagsgesprächen, sondern auch in manchen wissenschaftlichen Auseinandersetzungen werden Migrant*innen als kulturell Andere dargestellt. Dabei nimmt die Dimension des Geschlechts und die Konstruktion der ethnisierten Geschlechterdifferenzen eine zentrale Rolle ein. Aus der kulturalisierungs- und rassismuskritischen Perspektive diskutierte sie die Frage, wie solche ethnisierten, vergeschlechtlichten Differenzkonstruktionen zur Reproduktion des einerseits kulturell Anderen/Fremden und andererseits des normativen, unsichtbaren Eigenem beitragen und somit gesellschaftliche Ausschlüsse (re)produzieren.

Anschließend setzte sie sich damit auseinander, welche Handlungsanforderungen hieraus für eine kritische pädagogische Praxis entstehen, welche die gesellschaftlichen Macht- und Hierarchie-verhältnisse berücksichtigt, und zog Schlussfolgerungen für die Gestaltung einer selbstreflexiven, kritischen Lehre, die gegen die Reproduktion von Differenzen als Ausschluss arbeitet.

Dr. Ruokonen-Engler sprach von einem aktuellen Paradigmenwechsel, der die sozialkontruktivistische Herangehensweise an Geschlecht und Migration in den Blick nimmt. Trotzdem sind es noch immer Institutionen, die Ungleichheiten reproduzieren und im Falle der intersektionalen Zusammenhänge von Geschlecht und Migration weibliche Migrant*innen in zweifachem Maße diskriminieren. Das oftmalige Ignorieren der diversen, alltäglichen Lebensrealitäten von Menschen mit vielfältigen kulturellen und ethnischen Hintergründen führt zu einem Paradoxon, welches eine Integration von Diversität forciert, die oftmals vollkommen unreflektiert erfolgt. Aus diesem Grunde sah Sie es als unabdingbar an, Werkzeuge von Wissensproduktion sowie Macht- und Dominanzstrukturen innerhalb von Institutionen jeglicher Art zu hinterfragen und die verschiedenen

Differenzkategorien, die an Migration geknüpft sind (z.B. Geschlecht), im Blick zu behalten. Hierbei bemängelt sie eine noch immer stark dominierende Praxis eines vorurteilsbehafteten Umgangs mit insbesondere weiblichen Migrant*innen, was wiederum die aufkommende Perspektiven (wie z.B. die Wertschätzung des "doing gender"und demnach auch das "doing ethnicity"-Konzept) erschweren. Beide Konzepte folgen der Annahme, dass soziale Differenzkategorien nicht einfach gegeben oder natürlich sind, sondern immer in Wechselwirkung mit den gesellschaftlichen Normsystemen entstehen, in denen sie betrachtet werden. In ihrer Forschung stieß sie im Zuge dessen immer wieder auf subtile Rassismen, die eine Aufwertung des "Deutschen" im Vergleich zu allem "nicht-Deutschen" erfahren, unabhängig von der konkreten, individuellen Geschichte der Person. So scheint es, als bestehe noch immer die Annahme, es gäbe lediglich ein "entweder oder"-Prinzip, obwohl insbesondere die Kategorien Geschlecht und ethnischer Hintergrund eine Vielfältigkeit aufweisen, die sich schwerlich in binäre Strukturen einbinden lässt. Durch die Zuschreibung bestimmter Eigenschaften und Charakteristika, denen sich Menschen mit Migrationshintergrund kaum entziehen können, entstehen gesellschaftliche Hierarchisierungen, die wiederum Ausschlüsse erzeugen und Ungleichheitsstrukturen reproduzieren. Aus diesem Grund sei es besonders wichtig, die eigene Lehre selbstreflektiv und machtkritisch zu gestalten, was erfordert, die eigene Teilhabe an Ungleichheitsstrukturen zu hinterfragen und aktiv gegen institutionelle Diskriminierung zu arbeiten.

Vortrag II: PerMenti – Betriebliches Mentoring für qualifizierte geflüchtete Frauen (Dr. Monika Goldmann, Dortmunder Forum Frau und Wirtschaft e.V.)

Im zweiten Vortrag berichtete Dr. Monika Goldmann von ihrer Arbeit im Dortmunder Forum Frau und Wirtschaft e.V., aus dieser sie das Projekt "PerMenti – Betriebliches Mentoring für qualifizierte geflüchtete Frauen" vorstellte. Monika Goldmann ist Diplom-Soziologin und war bis 2015 Senior Researcher an der Sozialforschungsstelle Dortmund, Zentrale Wissenschaftliche Einrichtung der Technischen Universität Dortmund (www.sfs-dortmund.de). Von 1989–2002 war sie stellvertretende Direktorin der sfs und hatte 2002/2003 eine Vertretungsprofessur an der FH Dortmund. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind empirische Forschung zu Organisations- und Personalentwicklung, Arbeitsgestaltung und Netzwerkentwicklung, Frauen- und Genderforschung, Globalisierung und demografischer Wandel. Außerdem ist sie langjährige Vorstandsvorsitzende des Dortmunder Forums Frau und Wirtschaft e.V. Der Verein arbeitet für mehr Chancengleichheit und die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen der Dortmunder Wirtschaft (www.dffw.de) und hat deshalb das Projekt "Betriebliches Mentoring für qualifizierte geflüchtete Frauen" mitentwickelt.

Das Projekt ist eine Zusammenarbeit verschiedener Institutionen und Bildungseinrichtungen, wie dem Grone Bildungszentrum Dortmund gGmbH, dem Dortmunder Forum Frau und Wirtschaft e.V., Competentia NRW (Kompetenzzentrum Frau und Beruf Westfälisches Ruhrgebiet), Wirtschaftsförderung Dortmund und dem Gleichstellungsbüro der Stadt Dortmund. Gefördert wird das Projekt noch bis August 2018 vom Ministerium für Heimat; Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes NRW. Das Projekt zielt insbesondere auf die Integration beruflich qualifizierter geflüchteter Frauen in den Arbeitsmarkt ab, da diese im öffentlichen Bewusstsein oft in Vergessenheit geraten. Während weibliche Geflüchtete oftmals medial nur als Opfer in den Blick genommen werden und ihnen die Rolle der Hausfrau und Mutter zugeschrieben wird, sind Angebote zur

Eröffnung von Arbeitsmarktchancen und zur Integration in den Arbeitsmarkt stark männerdominiert. Geflüchtete Frauen haben oft mit Vorurteilen bezüglich ihrer Qualifikation und Einstellung zu kämpfen. Oft wird ihnen unterstellt, sie seien nicht oder schlecht ausgebildet, konservativ und wollten nicht arbeiten. Darüber hinaus besteht weiterhin der Irrglaube, dass qualifizierte Personen jedes Geschlechts sich leicht in den Arbeitsmarkt integrieren lassen und diese Personengruppe demnach keinerlei Probleme habe, beruflichen Anschluss zu finden. Im Gegensatz dazu zeigen Studien, dass ein nicht geringer Prozentsatz weiblicher Geflüchteter vor der Flucht in verschiedenen Arbeitsverhältnissen berufstätig war und dies auch in der Zukunft wiederaufnehmen möchte. Ziele des Projekts sind deswegen die frühzeitige und effiziente Planung der beruflichen Entwicklung von qualifizierten geflüchteten Frauen zu fördern, Hospitationen oder Praktika in Unternehmen/Kliniken/öffentlich-rechtlichen Organisationen zu ermöglichen, Mentor*innen aus den jeweiligen Betrieben zu gewinnen, Potenziale von qualifizierten Neu-Zuwanderinnen für Unternehmen sichtbar zu machen und geflüchtete Frauen und ihre beruflichen Interessen in der Öffentlichkeit bekannt zu machen. Um diese Ziele zu erreichen, baut das Projekt auf ein engmaschiges Netzwerk aus ehrenamtlichen Helfer*innen, der Projektsteuerung, Unternehmen und Mentor*innen, die den Hilfe suchenden Mentees zur Seite stehen. Da geflüchtete Frauen auf vielerlei Probleme stoßen, während sie versuchen, ihren Platz auf dem Arbeitsmarkt zu finden (z.B. Beratungswidersprüche, fehlende Prozessbegleitung, keine Kinderbetreuung, keine qualifikationsadäquaten Angebote, kulturelle Schranken etc.), kann das Projekt "PerMenti" dabei helfen, die Wege in den Arbeitsmarkt zu erleichtern und die Beratungssituation für die Frauen zu verbessern. Das Projekt orientiert sich an einem 6-Punkte-Plan, der von der Gewinnung qualifizierter Geflüchteter über die Akquise passender Unternehmen und Mentor*innen bis hin zu individueller Betreuung einzelner Frauen reicht. Gefunden werden die einzelnen Klientinnen über Werbung bei Bildungsträgern, in Flüchtlingsunterkünften und verwandten Organisationen sowie durch die Kooperationen mit Arbeitsagenturen und Mund-zu-Mund-Propaganda über Begleiter*innen und Freiwillige. Bevor die Frauen innerhalb des Projekts betreut werden können, müssen ihre bisherigen Bildungswege nachvollzogen werden. Dazu gehören das Erstellen eines Profils sowie die Übersetzung vorhandener Zeugnisse und Nachweise über bestehende Qualifikationen. Die Frauen in den aktuellen Mentee-Gruppen sind genau so verschieden wie ihre beruflichen Qualifikationen. Seit 2016 haben die Verantwortlichen des Projekts vier Mentee-Gruppen aus unterschiedlichen Berufsgruppen (u.a. Lehrerinnen, medizinische Berufe, Studierende/Azubis und Berufe aus dem Wirtschaftssektor) betreut. Aktuell werden in den Mentee-Gruppen Frauen zwischen 20 und 60 Jahren betreut. Sie kommen aus Armenien, Irak, Iran, Syrien, Libanon und Weißrussland und sind Apothekerinnen, Ärztinnen, Architektinnen, Betriebswirtinnen, Buchhalterinnen, Informatikerinnen, Ingenieurinnen, Juristinnen, Kunsthandwerkerinnen, Lehrerinnen, Physiotherapeutinnen, Übersetzerinnen und Abiturientinnen/Studienanfängerinnen. Die Zusammenarbeit mit potenziellen Unternehmen erfolgt über die Netzwerke von Steuerkreis und Partnerorganisationen. Diese werden für Unternehmenssuche genutzt und auf Basis der Berufsprofile der Mentees werden daran anschließend geeignete Unternehmen/Kliniken/Schulen ausgewählt, in welche die Mentees in enger Zusammenarbeit mit den teilnehmenden Unternehmen eingebunden werden. Insbesondere im medizinischen Bereich als auch im Lehramt besteht aufgrund der hohen bürokratischen Anforderungen eine gesonderte Zusammenarbeit mit Institutionen, wie z.B. der Bezirksregierung Arnsberg.

Neben regelmäßigen Mentee-Treffen, die auf Erfahrungsaustausch, Bilanzierung und Teambildung abzielen, erhalten die Frauen auch die Möglichkeit, an Vorträgen und Workshops zu gesellschaftspolitischen Themen rund um Gleichstellung und Beruf teilzunehmen. Dadurch werden sie

nicht nur informiert, sondern auch interkulturell geschult und fortgebildet. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, an Sprachkursen, Kulturveranstaltungen und After-Work-Partys teilzunehmen. Durch die entwickelten Netzwerke erhalten die Frauen Zugang zu Tätigkeitsfeldern in Deutschland, die sie bereits durch ihre berufliche Erfahrung in den Heimatländern kennen. Sie erfahren Unterstützung in der Weiterentwicklung ihrer beruflichen Ziele und einer Strategie zur beruflichen Orientierung in Deutschland. Außerdem können sie so ihre eigene Lebenssituation neu reflektieren und sich ein eigenes, berufliches Netzwerk aufbauen. Auch für die teilnehmenden Unternehmen ergibt sich ein Nutzen, der über das Gewinnen neuer, qualifizierter Mitarbeiterinnen hinausgeht. Die sogenannte Corporate Social Resposibility (CSR) hilft dem Unternehmen, gesellschaftliche Verantwortung in einem hochpolitisierten gesellschaftlichen Umfeld zu übernehmen, die Beteiligung an einem Praxisprojekt zur Integration von Flüchtlingen auszubauen, Erfahrungen mit interkultureller Vielfalt im Unternehmen ohne Risiko zu sammeln und Impulse für Diversity Management zu erhalten. Die Unternehmen bekommen hierbei ebenfalls Unterstützung durch die Steuerungsgruppe des Projekts, indem die Mentor*innen ebenso wie die Mentees geschult und begleitet werden. Die Frauennetzwerke Dortmund und die vielen ehrenamtlichen Helfer*innen können bereits Erfolge verbuchen. So wurden bisher 65 Frauen interviewt, von denen 51 letztlich durch das Projekt begleitet wurden. 32 von ihnen konnten in Hospitationen oder Praktika vermittelt werden und 8 Frauen aus der ersten Mentee-Gruppe haben heute eine Arbeitsstelle (7 reguläre Stellen, I Ausbildungsverhältnis). Das Projekt erregte bereits bundes- und europaweit Aufmerksamkeit und erhielt im Zuge dessen den TalentAward Ruhr des Initiativkreises Ruhrgebiet sowie den 2. Dortmunder Stifterpreis. Insgesamt hat das Projekt bisher gezeigt, dass die berufliche Integration qualifizierter Fachkräfte langwierig und kein Selbstläufer ist. Ohne Unterstützung haben auch qualifizierte Frauen nur geringe Chancen auf einen beruflichen Neustart. Darüber hinaus ist eine Hospitation zwar extrem hilfreich, aber nur ein erster Schritt. Aus diesem Grund muss die individuelle Unterstützung der Frauen bei den weiteren Schritten/Planung des beruflichen Einstiegs weitergehen und die Mentor*innen, andere Unterstützer*innen und Projektmitarbeiter*innen benötigen verstärkt ein interkulturelles Training, um Irritationen und Enttäuschungen zu vermeiden.

Plenumsdiskussion

Auch in der darauffolgenden Diskussion zur Veranstaltung mit dem Plenum wurde deutlich, dass Institutionen und Gesellschaft wohl noch einen langen Weg vor sich haben, bis die Schnittstellen von Geschlecht und Migration im ausreichenden Maße antidiskriminierend bearbeitet wurden. Es wurde angemerkt, dass insbesondere die Homogenisierungsversuche, die oftmals institutionell unterstützt werden, für beide Seiten zum Problem werden können. Stattdessen sollte kulturelle Diversität als Potenzial erkannt und gefördert werden, um so nicht nur innerhalb von Institutionen, sondern auch gesamtgesellschaftlich zu wachsen und voneinander zu lernen. Aus beiden Vorträgen blieb vor allem die "Kommunikation auf Augenhöhe" bei den Zuhörer*innen im Gedächtnis. Es sei wichtig, nicht *für* Geflüchtete und Frauen mit Migrationshintergrund zu entscheiden, sondern *mit* ihnen. Der Irrglaube, sie könnten nicht für sich selbst sprechen, ist ebenso verknüpft mit Vorurteilen und Rassismen wie die Falschannahme, es bestünde keine Vorbildung oder Interesse, ins Berufsleben einzusteigen bzw. zurückzukehren. Um bevormundendes Verhalten zu vermeiden, bedarf es nicht nur interkultureller Schulungen für Personal eingebundener Institutionen,

sondern auch die organisatorische Flexibilität sich auf Einzelfälle einzulassen und den Frauen bestmöglich zur Seite stehen zu können. Insbesondere die Öffnung von Institutionen wurde gefordert, sodass Projekte wie PerMenti ihre Kapazitäten im besten Fall ausbauen können, umso mehr geflüchteten Frauen eine Perspektive bieten zu können. Voraussetzung dafür sei – so der Konsens – ein stetiges Reflektieren von Lehrenden und Lernenden, um die Prozesse lebendig und kritisch zu halten, eine Grundvoraussetzung für interkulturelles, gesellschaftliches Zusammenleben.

FOTOSEITE 3. Veranstaltung





Geschlecht und Migration

23. Mai 2017

Referent*innen:

Dr. Minna-Kristiina Ruokonen-Engler

Dr. Monika Goldmann







4. Geschlecht und Begabung

Die letzte Vortragsveranstaltung der Reihe fand am 27. Juni 2017 statt. Zum Thema "Geschlecht und Begabung" sprachen Prof. Dr. Tanja-Gabriele Baudson von der TU Dortmund sowie Dr. Birgit Oschmann vom Institut für das begabte Kind in Bochum. Moderiert wurde die Veranstaltung von Prof. Dr. Grit im Brahm (Institut für Erziehungswissenschaft, AG Sch.U.L.Forschung).

Vortrag I: Geschlecht und Begabung (Vertr.-Prof. Dr. Tanja Gabriele Baudson, Universität Luxemburg)

Dr. rer. nat. Tanja Gabriele Baudson vertrat bis 2017 die Professur für Methoden der Empirischen Bildungsforschung an der Fakultät Rehabilitationswissenschaften an der TU Dortmund. Seit Oktober 2017 ist sie Vertretungsprofessorin für Allgemeine und Entwicklungspsychologie an der Universität Luxemburg. Nach ihrem eigenen Studium der Romanistik (M.A.) und der Psychologie (Dipl.-Psych.) wurde sie 2011 an der Universität Trier promoviert. Weitere Stationen ihrer akademischen Laufbahn führten sie u.a. nach Paris (Université de Paris IV - Sorbonne), Australien (Bond University, Gold Coast), Japan (Kwansei Gakuin Daigaku, Nishinomiya) und in die USA (Educational Testing Service, Princeton, NJ; City University of New York/Queens College, NY). Außerdem übernahm sie von 2014 bis 2016 eine Vertretungsprofessur an der Universität Duisburg-Essen. Im Jahr 2017 wurde sie darüber hinaus vom Deutschen Hochschulverband (DHV) als Hochschullehrerin des Jahres ausgezeichnet. Ihre Forschung befasst sich inhaltlich mit der Frage, was (Hoch-)Begabung ist und wie sie in einer globalisierten Gesellschaft erkannt und entfaltet werden kann. Neben der klassischen Testdiagnostik, im Rahmen derer Prof. Baudson selbst zwei Tests entwickelt hat, gehören auch das Erkennen von Potenzialen durch außenstehende Personen aus dem Umfeld Hochbegabter, wie beispielsweise Lehrkräfte oder Eltern. Hinzu kommen Fragen der Begabungsidentität und des Selbstkonzepts – z.B. die Herausforderung, ein ambivalentes Merkmal wie Hochbegabung in die eigene Persönlichkeit zu integrieren.

Unter dem Titel "Geschlecht und Begabung" sprach Prof. Baudson in der vierten Vortragsveranstaltung über die Überschneidungspunkte beider Variablen. Genie und Erfolg sind männlich – den Eindruck könnte man zumindest bekommen, wenn man sich herausragende historische Persönlichkeiten, Einkommensunterschiede und Frauenanteile in einflussreichen Positionen anschaut. Gleichzeitig steigt der Frauenanteil unter den Abiturienten und Universitätsabsolventen seit Jahren an. Wie kommt es zu diesem (scheinbaren) Widerspruch? In ihrem Vortrag diskutierte sie die psychologischen, soziologischen und kulturellen Ursachen dieses Phänomens. Prof. Baudson vertritt die Position, dass Intelligenz allein eine einseitige Definition von (Hoch-)Begabung ist. Über die bekannte Methode der IQ-Tests hinaus, bietet Begabung und deren Definition weitaus mehr: so können eindimensionale und mehrdimensionale Aspekte der Begabung in den Blick genommen werden oder man konzentriert sich auf die Unterschiede zwischen Performanz und Kompetenz, zwei Termini, die nicht immer deckungsgleich sind. Zuletzt kann auch die Frage gestellt werden, ob Begabung statisch ist oder sich – wie oft durch Intelligenztests suggeriert – der menschlichen Entwicklung unterworfen. Prof. Baudson gab an, dass die sogenannte "leaky pipeline" zeigt, dass im Laufe der akademischen Entwicklung der Frauenanteil immer geringer wird. Während der Anteil weiblicher Studierender mittlerweile höher ist als der Anteil männlicher Studierender, dominieren Männer auf Professor*innen-Level deutlich. Im Mittel zeigen sich in der Forschung keine Unterschiede zwischen der Intelligenzausprägung von Männern und Frauen. Bei Betrachtung der Verteilung des IQ allerdings über die Geschlechtergruppen zeigt sich bei den Männern eine breitere Streuung als bei den Frauen. Zudem dominieren Frauen im Bereich Sprache/Gedächtnis, während Männer im Bereich mentale Rotation besser abschneiden. Obwohl demnach die durchschnittliche Begabung bei den Geschlechtern kaum divergiert, sind es oftmals Erwartungs- und Erfolgsattributionen, die Leistung begünstigen oder hemmen. Aber auch das Potenzial, das zu Leistung umgesetzt wird, wird durch intra- und extrapersonale Katalysatoren beeinflusst. Stereotype und Vorurteile können dazu führen, dass kognitive Fähigkeiten und die daraus resultierende Leistung nicht umgesetzt werden (underachievement). Obwohl dieses Phänomen häufiger bei Jungen zu beobachten ist, betrifft es Mädchen und Frauen vermehrt im naturwissenschaftlichen Sektor. Prof. Baudson spricht sich aus diesem Grund für bestärkende Lehrmethoden aus, in denen Geschlecht nicht als "Ausrede" für z.B. mangelndes naturwissenschaftliches Interesse gelten darf.

Vortrag II: Geschlecht und Begabung (Dr. Birgit Oschmann, Institut für das begabte Kind, Bochum)

Dr. Birgit Oschmann vom Institut für das begabte Kind in Bochum begegnet dem intersektionalen Konstrukt von Geschlecht und Begabung aufgrund ihres Berufes täglich. Die promovierte Biologin war vor ihrem Studium einige Jahre europaweit in der Industrie tätig. Während und nach ihrer Promotionszeit unterrichtete sie an der RUB und lehrte naturwissenschaftliche Fächer an einem Universitätskrankenhaus. Angeregt durch die ersten Lehrerfahrungen an der Universität beschäftigte sie sich intensiv mit dem Thema Hochbegabung bei Kindern. Zahlreiche Fortbildungen, Gespräche und insbesondere die Förderung von Kindern in außerschulischen, ergänzenden Kursen in verschiedenen Einrichtungen führten zur Gründung des Instituts für das begabte Kind. Birgit Oschmann ist regelmäßig als Referentin in verschiedenen Einrichtungen tätig, zum Beispiel in Schulen und Kindergärten, Bildungseinrichtungen und Service-Clubs wie Rotary, Lions- und Zonta-Club. Darüber hinaus betreut sie im Mentoring-Programm der Käte Ahlmann Stiftung Unternehmerinnen in der Existenzgründerphase. In ihrem Vortrag mit dem Titel "Geschlecht und Begabung – besteht Chancengleichheit für Kinder mit besonders hohen intellektuellen Begabungen? Sind Männer intelligenter als Frauen bzw. sind Jungen intelligenter als Mädchen?" berichtet sie aus ihrem Alltag im Institut für das begabte Kind und zeigt auf, ob und welche geschlechtsspezifischen Unterschiede es in der Testung von Jungen und Mädchen gibt. In ihrem Institut und auch auf der dazugehörigen Internetseite www.hochbegabten-homepage.de gibt das Team von Dr. Oschmann Tipps und Ratschläge, wie Hochbegabung zuverlässig erkannt und gefördert werden kann. Hier werden Kinder ab 3 Jahren gefördert und in ihrer Entwicklung unterstützt. Generell gilt ein Kind ab 115 IQ-Punkten als überdurchschnittlich begabt. Ab 130 IQ-Punkten folgt dann die Hochbegabung, während die Höchstbegabung ab 145 IQ-Punkten einsetzt. Sie gab an, dass das Thema (Hoch-)Begabung oft zu einer hohen emotionalen Belastung der betroffenen Kinder führt, da diese oftmals nicht wissen, wie mit den vielfältigen Anforderungen, die aus dieser Diagnose resultieren, umzugehen ist. Oftmals rührt diese Unsicherheit von vorhergehenden Problemen her, die das Kind bereits vor dem Verdacht auf überdurchschnittliche Intelligenz hat. Stereotyp sind erste Indikatoren für Hochbegabung problematisches Verhalten, wie Schulverweigerung, feinmotorische Probleme oder soziale Ausgrenzung. Diese Tatsache führt allerdings auch zu einigen geschlechterspezifischen Folgeerscheinungen: Da diese Art des herausfordernden Verhaltens öfter bei männlichen Schülern auftritt, begegnet Dr. Oschmann im Alltag mehr Jungen, deren Familien eine Hochbegabung vermuten. Im Gegensatz dazu zeigen hochbegabte Mädchen vermehrt Rückzugsmuster und psychosomatische Beschwerden, was bei Eltern oftmals keine Assoziation mit

Hochbegabung hervorruft, wodurch weniger Mädchen überhaupt einer Testung unterzogen werden. Daraus resultiert jedoch auch, dass ein Großteil der zur Testung kommenden Jungen nicht hochbegabt ist. In diesem Fall sind Leistungsschwierigkeiten und Unterrichtsstörungen nicht auf Hochbegabung, sondern eine andere Ursache zurückzuführen. Von der letztlich geringeren Anzahl von Mädchen, die zur Testung kommen, ist dann jedoch ein hoher Prozentsatz hochbegabt und passt demnach ins Förderprofil des Instituts. Insgesamt sind aktuell 15-20% der geförderten Kinder in Dr. Oschmanns Institut Mädchen. Nach der Diagnostik werden die Kinder am Institut in verschiedenen Bereichen gefördert. Hierbei werden die Interessensbereiche des*der Einzelnen berücksichtigt und unterstützt. Am Institut werden Kurse aus verschiedenen Fachrichtungen wie Sprachen, Naturwissenschaften, IT-Belange und Sachkunde aber auch Fördermaßnahmen der Sozial- und Lernkompetenzen angeboten. Dr. Oschmann gibt an, dass Mädchen in den Sprachkursen am stärksten vertreten sind (ca. 40%), während sie in naturwissenschaftlichen Kursen separat gefördert werden. Dies hängt weniger mit ihren tatsächlichen Fähigkeiten zusammen, sondern steht mit gesellschaftlichen Vorannahmen in Verbindung, die das Lernverhalten der Mädchen in den naturwissenschaftlichen Bereichen in der Vergangenheit oftmals gehemmt haben. Um ein empowerndes Lernumfeld für die Mädchen zu schaffen, haben sie in dem homogenen Lernumfeld die Möglichkeit, ihr Potenzial ohne Scheu zu entdecken und den Kurs als sicheren Raum für sich zu nutzen. Obwohl die Anzahl der am Programm teilnehmenden Mädchen durch alle Altersgruppen hinweg geringer ist, bereichern die sonst heterogen strukturierten Lerngruppen das Lernumfeld der teilnehmenden Schüler*innen und bieten ihnen neben dem regulären Schulbesuch die Möglichkeit zum Austausch mit Gleichgesinnten sowie eine adäquate Förderung der eigenen Kompetenzen.

Plenumsdiskussion

Insbesondere die geringe Anzahl an Mädchen im Institut und die Ursachen hierfür waren Diskussionsstoff im anschließenden Gespräch mit dem Plenum. Der Umstand, dass Mädchen viel seltener überhaupt in den Verdacht geraten, hochbegabt zu sein, weil sie für gewöhnlich andere Verhaltensweisen an den Tag legen, regte die Runde zum Nachdenken an. Es kam die Überlegung auf, dass auch die beschriebenen, geschlechtertypischen Verhaltensweisen bei Hochbegabung nicht naturgegeben, sondern beeinflusst von Geschlechternormen sind, die Jungen und Mädchen bereits seit frühester Kindheit erlernen. Eine genauere Untersuchung der unterschiedlichen Verhaltensweisen von Jungen und Mädchen in Verbindung mit Hochbegabung und die Gründe für diese Differenzen stießen im Plenum auf großes Interesse. Damit im Zusammenhang stand die Diskussion über das Erkennen von Hochbegabung durch Lehrer*innen und Eltern. Es fiel auf, dass insbesondere die Kinder getestet werden, die sich nicht normativ verhalten. Es wurde als wichtig empfunden, Fachpersonal in der Lehrer*innenausbildung zu sensibilisieren, um so auch die Schüler*innen mit (Hoch-)Begabungen zu entdecken und zu fördern, die angepasster agieren und deren Lern- und Leistungsverhalten weniger oder sogar keine als negativ gekennzeichnete Auffälligkeiten zeigen. Hierbei wurde auch angemerkt, dass der Umgang mit dem Begriff der "Verhaltensauffälligkeit" in der Vergangenheit oftmals pathologisch verwendet wurde und die Vielfalt kindlicher Verhaltensweisen dadurch ggf. eingeschränkt wird, falls ein Kind lediglich nicht den von ihm oder ihr erwarteten Verhaltensmustern entspricht. Auch die konkrete Diagnostik stieß auf großes Interesse und erzeugte kritische Stimmen. Verschiedene Diagnose-Instrumente und Tests können - so die Vermutung - Einfluss auf die Testergebnisse der einzelnen Kinder haben. Hierbei könnte dasselbe Individuum eventuell verschiedene Ergebnisse erzielen, die wiederum Einfluss auf die folgenden Förder- und Wertschätzungsmaßnahmen haben könnten. Fördermaßnahmen und der Zugang zu solchen, waren ebenfalls Teil der Abschlussdiskussion: Es kristallisierte sich heraus, dass Förderung, die als Produkt an Eltern verkauft wird, bei einigen Teilnehmenden aus dem Plenum auf Kritik stieß. Es kam die Frage auf, ob Förderung, die die Schule übersteigt, lediglich denen zur Verfügung stünde, die die finanziellen Mittel dafür aufbringen können. Des Weiteren wurde angemerkt, dass das Vokabular, welches mit der Thematik einhergeht ("Leistung", "Potenzial", "Effekte"), an ein neoliberales Gesellschaftsideal anknüpft, das die Funktionalität des Individuums für die marktwirtschaftliche Ordnung fördert. Mit den beiden informativen Vorträgen der Referent*innen und die vielen fruchtbaren und konstruktiven Einwände und Ergänzungen aus dem Plenum, die von den Vortragenden dankend aufgenommen und reflektiert diskutiert wurden, konnte die Vortragsreihe erfolgreich abgeschlossen werden.

Die Vortragsreihe endete demnach nach vier interessanten, aufschlussreichen und gut besuchten Terminen und ebnete so den Weg für den anstehenden Praxis-Workshop, in dem Teilnehmende die Möglichkeit erhalten sollten, den gesammelten Input sinnstiftend in ihre eigene Lehre und Forschung einzubinden.

FOTOSEITE 4. Veranstaltung





Geschlecht und Begabung

27. Juni 2017

Referent*innen:

Vertr.-Prof. Dr. Tanja Gabriele Baudson

Dr. Birgit Oschmann





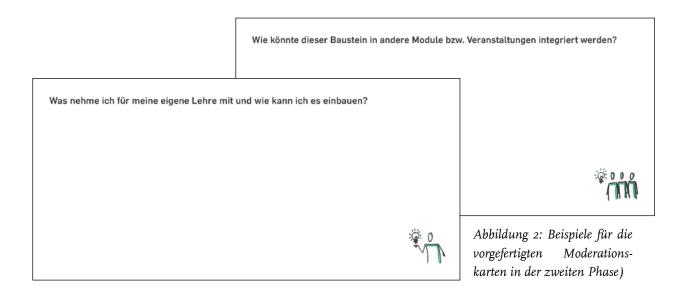


4. WORKSHOP

Im Rahmen des abschließenden Workshops sollten die Erkenntnisse aus den vorhergehenden Vortragsveranstaltungen zusammengetragen und gebündelt werden, sodass sie zukünftig sowohl auf inhaltlicher als auch methodischer Ebene Berücksichtigung in der Lehre finden können. Leider konnte der Workshop aus organisatorischen Gründen nicht durchgeführt werden. Dennoch soll an dieser Stelle das eigens für diese Fortbildungsreihe entwickelte Konzept vorgestellt werden.

Für den Abschlussworkshop wurde das Konzept der Transferveranstaltungen (vgl. Füchtenhans/Schmohr, 2017) angewendet. Das Konzept versucht im Kern die Frage nach "Wie kann man die gemachten Erfahrungen verschiedener Lehrender [...] so aufbereiten, dass sie in Form von anschlussfähigen und gut transferierbaren Lehrideen niedrigschwellig von Kolleg/inn/en adaptiert werden können?" (Schmohr/Füchtenhans, 2017 S. 69) zu beantworten. Dazu werden in drei Phasen sogenannte Good-Practice-Beispiele zum Ausgangspunkt für die Entwicklung eigener Lehrideen genutzt. In drei Phasen (I. Kurzvorträge im Plenum, 2. Posterwalk, 3. Ideentische) wird aufeinander aufbauend zunächst mit einer Ideensammlung auf Basis von 4-5 Kurzvorträgen im Plenum begonnen. Die gesammelten Ideen werden auf Karten festgehalten und für die zweite Phase an Moderationswänden zu Themenclustern verdichtet. In der abschließenden dritten Phase werden an Ideentischen konkrete Schritte zur Umsetzung des Transfers festgehalten (vgl. Füchtenhans/Schmohr, 2017). Mit leichten Abwandlungen sollte dieses Konzept für den im September 2017 geplanten Workshop zum Einsatz kommen.

Nach Begrüßung der Teilnehmenden und Vorstellung der Abschlussveranstaltung werden die vier Steckbrief-Poster vorgestellt, die das Organisations-Team zu jeder der vorhergehenden Veranstaltungen erstellt hat. Die Themenposter fassen neben dem Thema und Informationen zu den Vortragenden die zentralen Thesen und/oder Fragestellungen zusammen, die aus den Planwänden und beschrifteten Karten des Plenums während der jeweiligen Vorträge gesammelt werden. Im Gegensatz zu der Theorie/Praxis-Trennung der Vorträge, sind diese auf den Steckbrief-Postern zusammengefasst. Nach der Vorstellung der Poster von je einer Person aus dem Projektteam notieren die Teilnehmenden des Workshops ihre Ideen auf den vorgefertigten Moderationskarten.



Mit den Postern und den gesammelten Ideen auf den Moderationskarten schließen sich zwei Thementischrunden an, bei denen die Teilnehmenden sich jeweils für 30 Minuten einem Thema ("Behinderung", "Sprache", "Migration" oder "Begabung") zuordnen.

An den moderierten Thementischen werden die Diskussionsfragen ("Was nehme ich für meine eigene Lehre mit und wie kann ich es einbauen?" und "Wie könnte dieser Baustein in andere Module bzw. Veranstaltungen integriert werden?") bearbeitet und mit den Teilnehmenden konkrete Möglichkeiten erörtert, wie die Idee in die Lehre der betroffenen Person(en) integriert werden kann. Ziel ist es dabei, die Perspektive trotz intensiver Beschäftigung mit der intersektionalen Thematik von Geschlecht und anderen Differenzkategorien einmal wechseln zu können (daher zwei Tischphasen).

Nach zwei Tischrunden von ca. 30 Minuten stellen die Moderator*innen der Tische die Ergebnisse (Ideen für eine Einbindung der Themen in die Lehre) vor und können so auch den Personen einen Einblick in die Diskussion gewähren, die nicht an dem Tisch waren. Die gesammelten Erkenntnisse werden dabei unter den folgenden Gesichtspunkten präsentiert:

Was ist als konkreter Transfer überlegt worden? Welche Ideen gibt es, um die Themen in die Lehre einzubinden? Wann/wie wird damit gestartet? Falls möglich: Wer macht es? (Um Ansprechpartner*innen sichtbar zu machen)

Ziel des Workshops ist es, den Inhalt der Vortragsveranstaltungen konkret an das Institut für Erziehungswissenschaft zu bringen, um das Bewusstsein für Heterogenität nicht nur in der Theorie zu schärfen, sondern die Thematik auch konkret in die Lehre einzubinden. Durch den Workshop sollten neue Impulse gegeben werden, die Lehrenden des Instituts zu motivieren, neue Kooperationspartner zu gewinnen und gemeinsam Wege zur Umsetzung des Gelernten zu erarbeiten.

5. REFLEXION UND LESSONS LEARNED

Rückblickend erwiesen sich einige Aspekte des Projekts als diskussionswürdig und / oder besonders relevant. Diese werden im Folgenden reflektiert:

- I. Wie zu Beginn bereits ausgeführt, widmet sich das vorliegende Projekt als bisher einziges Projekt aus dem Lore-Agnes-Programm Gleichstellungsaspekten in der Lehre. Damit wird eine Leerstelle geschlossen, die möglicherweise (auch) durch die Anlage der Zielvereinbarung zur Gleichstellung forciert wird. Vor diesem Hintergrund sollte überlegt werden, ergänzend zur bisherigen Fokussierung auf (personal-)strukturelle, quantitative Aspekte, auch qualitative Aspekte von Lehre und deren Inhalte mit in die Zielvereinbarung einzubeziehen.
- 2. Die Verknüpfung von Geschlecht und anderen sozialen Differenzmerkmalen sollte die Diskussion im Hause befeuern und perspektivisch auch eine nachhaltige Verankerung des Themas in der Lehre bewirken. Zur Stärkung des Themas "Geschlecht/Gleichstellung" in der Lehre wurde es daher fachbezogen mit dem erziehungswissenschaftlichen Grundbegriff "Heterogenität" verknüpft. Diese Idee wurde vom Plenum in den Diskussionen sehr unterschiedlich umgesetzt. Teils wurden insbesondere die Wechselwirkungen von Geschlecht und [...] in den Blick genommen, teils überwog eher eine Diskussion des zweiten Heterogenitätsmerkmals. Zu fragen ist, inwiefern sich dies auf die Anlage der Vorträge zurückführen lässt oder auch auf die Vertrautheit des Plenums mit spezifischen Inhalten (z.B. Inklusion) und deren direkter Anschlussfähigkeit. Es zeigt sich so oder so ein weiterer Bedarf, die Geschlechterthematik in weiteren (Fortbildungs-) Veranstaltungen zum Thema zu machen, um sie noch enger mit der (erziehungswissenschaftlichen) Lehre zu verbinden.
- 3. Das Projektteam hat sich intensiv dafür eingesetzt, sowohl für die Moderation als auch für die Vorträge Frauen und Männer gleichermaßen zu akquirieren. Bei den Moderator*innen wurde durch das Vorgehen eine geschlechterparitätische Besetzung erreicht, für die Vorträge wurden ausschließlich weibliche Referentinnen akquiriert. Es fällt auf, dass für die im Projekt ausgewählten Themen insbesondere Frauen als Expertinnen zur Verfügung standen und zudem die Rückläufe der Anfragen deutlich positiver ausfielen als bei den angefragten männlichen Experten.
- 4. Im Rahmen der Vorbereitung fand ein Besuch der Tagung "Gender und Diversity in die Lehre! Strategien, Praxis, Widerstände" statt, die vom 24.-26. November 2016 an der Freien Universität Berlin ausgerichtet wurde. Die Tagung versammelte an drei Tagen Lehrende, Forschende und Interessierte aus verschiedenen Fachbereichen und setzte sich dezidiert mit der Umsetzung von Gender und Diversität in der universitären Lehre auseinander. In Panels, Workshops und Arbeitsgemeinschaften wurden Strategien und Perspektiven entwickelt, die dazu beitragen, dass Heterogenität und Differenz als bereichernde Faktoren im Hochschulalltag wahrgenommen werden und den Diskurs über die Praxis von sozialen Differenzkategorien und Intersektionalität in verschiedene Disziplinen zu tragen. Für einen ersten Einblick in mögliche Themen für das hiesige Projekt sowie die Akquise potenzieller Referent*innen bot die Berliner Veranstaltung eine ideale Möglichkeit der ersten Vernetzung und Inspiration für die zu planenden Vortragsveranstaltungen.

5. Das Projektteam bewertet die interdisziplinäre und institutionsübergreifende Zusammenarbeit als besonderen Erfolgsfaktor. Zwar bringen die Arbeitsorganisation und der Diskussionsbedarf aufgrund der unterschiedlichen fachlichen Hintergründe Herausforderungen mit sich, jedoch überwiegen die Vorteile der Zusammenarbeit: Durch die unterschiedlichen (fachlichen) Perspektiven im Projektteam konnte bei der Veranstaltungskonzeption eine außerordentliche thematische und methodische Breite erzielt werden. Zudem dienten die Akteur*innen als Multiplikator*innen in viele Bereiche der Universität.

6. ANHANG

(Weiterführende) Literatur und Links

Gender und Erziehungswissenschaft / Pädagogik (teils abrufbar über http://www.gender-curricula-curricula-startseite/)

Der pädagogische Blick: Zeitschrift für Wissenschaft und Praxis in pädagogischen Berufen. Weinheim: Beltz Juventa.

Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online: EEO. Weinheim: Beltz Juventa.

Feministische Studien: Zeitschrift für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung. Stuttgart: Lucius & Lucius.

Gender: Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft. Opladen, Leverkusen: Budrich.

Jahrbuch der Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft. Opladen: B. Budrich.

- Auferkorte-Michaelis, N., Ladwig, A., & Stahr, I. (Eds.). (2010). Hochschuldidaktik für die Lehrpraxis: Interaktion und Innovation für Studium und Lehre an der Hochschule. Opladen [u.a.]: Budrich Uni-Press.
- Auferkorte-Michaelis, N., Stahr, I., Schönborn, A., & Fitzek, I. (Eds.). (2009). Gender als Indikator für gute Lehre: Erkenntnisse, Konzepte und Ideen für die Hochschule. Opladen, Farmington Hills, Mich.: Budrich UniPress.
- Becker, R. (2012). Wie kommt Gender in die Curricula? In B. Kossek & C. Zwiauer (Eds.), Universität in Zeiten von Bologna: Zur Theorie und Praxis von Lehr- und Lernkulturen (pp. 175–190). Göttingen, Vienna University Press: [Wien]; V & R unipress.
- Casale, R., & Rendtorff, B. (Eds.). (2015). Was kommt nach der Genderforschung? Zur Zukunft der feministischen Theoriebildung. Gender Studies. Bielefeld: transcript Verlag.
- Czollek, L. C., & Perko, G. (2012). Gender- und diversity-gerechte Didaktik an Hochschulen: ein intersektionaler Ansatz. In B. Kossek & C. Zwiauer (Eds.), Universität in Zeiten von Bologna: Zur Theorie und Praxis von Lehr- und Lernkulturen (pp. 203–255). Göttingen, Vienna University Press: [Wien]; V & R unipress.
- Derichs-Kunstmann, K., Kaschuba, G., Lange, R., & Schnier, V. (Eds.). (2009). *Gender-Kompetenz für die Bildungsarbeit: Konzepte, Erfahrungen, Analysen, Konsequenzen* (1. Aufl.). Recklinghausen: Verl. FIAB.
- Dudeck, A., & Jansen-Schulz, B. (Eds.). (2006). Hochschuldidaktik und Fachkulturen: Gender als didaktisches Prinzip. Gestaltung motivierender Lehre in Hochschulen: Vol. 5. Bielefeld: UVW, UniversitätsVerlagWebler.
- Eisenbraun, V., & Uhl, S. (Eds.). (2014). *Geschlecht und Vielfalt in Schule und Lehrerbildung* (1. Aufl.). Münster: Waxmann Verlag GmbH.

- Faulstich-Wieland, H. (2006). Einführung in Genderstudien (2., durchges. Aufl.). Einführungstexte Erziehungswissenschaft: Bd. 12. Opladen, Farmington Hills: Budrich.
- Füchtenhans, Stefanie; Schmohr, Martina (2017). Wie gute Lehre wächst. In: Heuser, Wolfgang (Hrsg.) (2017): Deutsche Universitätszeitung. 02 | 2017. S. 69-71.
- Gieseke, W. (Ed.). (2001). Handbuch zur Frauenbildung. Opladen: Leske und Budrich.
- Glaser, E., Klika, D., & Prengel, A. (Eds.). (2004). *Handbuch Gender und Erziehungswissenschaft*. Bad Heilbrunn/Obb.: Klinkhardt.
- Kleinau, E., & Opitz, C. (Eds.). (1996). Geschichte der Mädchen- und Frauenbildung. Frankfurt: Campus.
- Mörth, A. P., & Hey, B. (Eds.). (2010). *Geschlecht und Didaktik* (2., überarb. und erw. Aufl.). *Grazer Universitätsverlag. Allgemeine wissenschaftliche Reihe: Bd.* 12. Graz: Grazer Universitätsverlag.
- Moser, V., & Pinnhard, I. (Eds.). (2010). Care Wer sorgt für wen? Opladen u.a: Budrich.
- Nestvogel, R. (2002). Aufwachsen in verschiedenen Kulturen: Weibliche Sozialisation und Geschlechterverhältnisse in Kindheit und Jugend. Einführung in die pädagogische Frauenforschung: Bd. 6. Weinheim: Beltz.
- Schildmann, U. (Ed.). (2010). Umgang mit Verschiedenheit in der Lebensspanne: Behinderung Geschlecht kultureller Hintergrund Alter/Lebensphasen. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Schlüter, A. Erwachsenenbildung für Frauen. In Fachgebiet Erwachsenenbildung. Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online: EEO. Weinheim: Beltz Juventa. Retrieved from www.erzwissonline.de
- Schlüter, A. (2008). Erziehungswissenschaftlerinnen in der Frauen- und Geschlechterforschung. Frauenund Genderforschung in der Erziehungswissenschaft: Bd. 6. Opladen [Germany]: Verlag Barbara Budrich.
- Schlüter, A., & Faulstich-Wieland, H. (2009). Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft Inspirationen und Modifikationen durch Pierre Bourdieu. In B. Friebertshäuser, M. Rieger-Ladich, & L. Wigger (Eds.), *Reflexive Erziehungswissenschaft: Forschungsperspektiven im Anschluss an Pierre Bourdieu* (2nd ed., pp. 211–228). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage, Wiesbaden.

Geschlecht und Behinderung

- Boll, S., Eckert, B., Ewinkel, C., & Hermes, G. (Eds.). (2002). *Geschlecht: behindert, besonderes Merkmal: Frau: Ein Buch von behinderten Frauen* (3. Aufl.). *Materialien der AG SPAK: M 68.* München: AG-SPAK-Publ.
- Bretländer, B. (2007). Kraftakte: Lebensalltag und Identitätsarbeit körperbehinderter Mädchen und junger Frauen. Klinkhardt Forschung. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Feuser, G. (1986). Unverzichtbare Grundlagen und Formen der gemeinsamen Erziehung behinderter und nichtbehinderter Kinder in Kindergarten und Schule. *Behindertenpädagogik*, 25(2), 122–139.

- Prengel, A. (2006). Pädagogik der Vielfalt: Verschiedenheit und Gleichberechtigung in Interkultureller, Feministischer und Integrativer Pädagogik (3., aktualis. u. überarb. Aufl.). Schule und Gesellschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schildmann, U. (1983). Lebensbedingungen behinderter Frauen: Aspekte ihrer gesellschaftlichen Unterdrückung. Focus kritische Universität. Giessen: Focus Verlag.
- Schildmann, U. (1996). *Integrationspädagogik und Geschlecht: Theoretische Grundlegung und Ergebnisse der Forschung.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schildmann, U. (2008). Mein Weg zur Frauenforschung in der Behindertenpädagogik Biographische Notizen. In A. Schlüter (Ed.), *Frauen- und Genderforschung in der Erziehungswissenschaft: Bd. 6. Erziehungswissenschaftlerinnen in der Frauen- und Geschlechterforschung* (pp. 161–171). Opladen [Germany]: Verlag Barbara Budrich.
- Schildmann, U. (2011). Verhältnisse zwischen Geschlecht, Behinderung und Alter/Lebensabschnitten als intersektionelle Forschungsperspektive. *Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW*. (29), 13–15.
- Schildmann, U. (2013). Wechselwirkungen zwischen Geschlecht und Behinderung von der frühen Kindheit bis ins hohe Erwachsenenalter. *Behindertenpädagogik*, 52(1), 68–81.
- Schildmann, U. (2014). Verhältnisse zwischen Behinderung und Geschlecht. Gestern heute morgen. *Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW*. (34), 60–67.
- Schildmann, U., & Schramme, S. (2017). Intersektionalität: Behinderung Geschlecht Alter. *Vierteljahresschrift für Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete*, 86(3), 191–202.
- Schlüter, A. (Ed.). (2008). Erziehungswissenschaftlerinnen in der Frauen- und Geschlechterforschung. Frauen- und Genderforschung in der Erziehungswissenschaft: Bd. 6. Opladen [Germany]: Verlag Barbara Budrich.
- Winker, G., & Degele, N. (2009). *Intersektionalität: Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Sozialtheorie*. Bielefeld: Transcript.

https://www.aktion-mensch.de/themen-informieren-und-diskutieren/arbeit.html

http://www.inklusives-arbeitsleben.lwl.org/linktipp-radiofeature-schwer-behindert/

http://www.miramue.de

http://www.myhandicap.de

http://www.netzwerk-nrw.de

http://www.weibernetz.de

(Stand: März 2018)

Geschlecht und Sprache

- AK Feministische Sprachpraxis (Ed.). (2011). Feminismus schreiben lernen (1. Aufl.). Wissen & praxis: Vol. 163. Frankfurt am Main: Brandes & Apsel.
- Hornscheidt, l. (2015). Feministische w_orte: Ein lern-, denk- und handlungsbuch zu sprache und diskriminierung, gender studies und feministischer linguistik. Wissen & praxis Transdisziplinäre Genderstudien: v. 5. Frankfurt am Main: Brandes & Apsel.
- Hornscheidt, I. (2017). Nicht-diskriminierende Sprachverwendung und politische Correctness. In A. Scherr, A. El-Mafaalani, & E. G. Yüksel (Eds.), *Springer Reference Sozialwissenschaften. Handbuch Diskriminierung* (1st ed., pp. 793–809). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Pusch, L. F. (2014). *Gerecht und Geschlecht: Neue sprachkritische Glossen*. Göttingen: Wallstein Verlag.

http://www.feministisch-sprachhandeln.org https://gb.uni-koeln.de/e2I06/e2II3/eI6894/20I7_Leitfaden-5.Auflage-Neu-web-final_ger.pdf (Stand: März 20I8)

Geschlecht und Migration

- Bednarz-Braun, I., & Heß-Meining, U. (2004). Migration, Ethnie und Geschlecht: Theorieansätze Forschungsstand Forschungsperspektiven. DJI Gender. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Diehm, I., & Messerschmidt, A. (Eds.). (2013). Das Geschlecht der Migration Bildungsprozesse in Ungleichheitsverhältnissen. Jahrbuch Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft: Vol. 9. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Ehlers, H., Kalisch, C., Linke, G., Miliewski, N., Rudlof, B., & Trappe, H. (Eds.). (2015). Migration, Geschlecht, Lebenswege: Sozial- und geisteswissenschaftliche Beiträge. Gender-Diskussion: Band 27. Berlin: Lit.

Ruokonen-Engler, M.-K. (2006). Differenzen im Kontext: Biographieanalytische Perspektiven auf Intersektionalität und Subjektpositionen. In H. Bilden & B. Dausien (Eds.), *Sozialisation und Geschlecht: Theoretische und methodologische Aspekte* (pp. 199–218). Opladen: Budrich.

http://www.dffw.de/willkommen.html

http://www.gleichstellungsbericht.de/gutachten2gleichstellungsbericht.pdf

http://permenti.de/

 $\underline{http://permenti.de/wp\text{-}content/uploads/2018/01/Permentipr\%C3\%A4sentation_Grundlage.pdf}$

(Stand: März 2018)

Geschlecht und Begabung

Baudson, T. (2015). Überflieger oder Oberfreak? Die Darstellung von Hochbegabten in den Medien. *MinD-Magazin. Die offizielle Zeitschrift von Mensa in Deutschland.* (104), 8–10.

Baudson, T. (2017). Positive Entwicklung zur Leistung – und darüber hinaus: Ein integratives Rahmenmodell zum Verstehen, Erkennen und Fördern von Potenzial. In M. Brohm-Badry, C. Pfeifer, & J. Greve (Eds.), *Positiv-psychologische Forschung im deutschsprachigen Raum - State of the Art* (pp. 37–53). Lengerich: Pabst Science Publishers.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Ed.). (2009). Begabte Kinder finden und fördern: Ein Wegweiser für Eltern, Erzieherinnen und Erzieher, Lehrerinnen und Lehrer. Bonn [u.a.]: BMBF, Referat Übergreifende Fragen der Nachwuchsförderung, Begabtenförderung.

Klement, K., & Oswald, F. (Eds.). (2005). Begabungen entdecken - Begabte fördern. Begabungskultur: Bd. 1. Wien: LIT.

Paasch, D. (2016). Potenziale entfalten - Begabungen fördern: Kindermentaltraining in der Praxis:: Methoden und Übungen für Eltern, Lehrer und Erzieher. Coaching fürs Leben. Paderborn, Paderborn: Junfermann Verlag.

http://www.karg-stiftung.de

http://www.dghk.de

http://www.dzbf.de

(Stand: März 2018)

DAS PROJEKTTEAM



Kathi V. Wachnowski (M.Ed.) ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der AG Sch.U.L.forschung sowie an der Professional School of Education der RUB. Neben der Evaluation des Praxissemesters in der Ausbildungsregion Bochum sowie der Begleitforschung zum Schulmodellversuch G8G9 forscht sie zum Glück im Lehrerberuf. Darüber hinaus ist sie selbstständig als Trainer / Coach in der Führungskräfte- und Organisationsentwicklung aktiv. Ihre Arbeit zielt auf eine enge Verzahnung von Forschung und Praxis, denn: Wissen < schafft > Praxis!



Dr. Andrea Koch-Thiele ist Diplompädagogin, Promotion im Fach Psychologie an der TU Dortmund. Sie ist seit 2011 wissenschaftliche Mitarbeiterin und Projektmanagerin im Projekt inSTUDIES zur Weiterentwicklung von Lehr-, Lern- und Beratungsformaten an RUB. Davor hat sie in verschiedenen Hochschul- und Studienreformprojekten in NRW auch zu Fragen der Gleichstellung gearbeitet. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind: Curriculumentwicklung, konzeptionelle Entwicklung und Implementierung neuer hochschuldidaktischer Formate, studentische Partizipation sowie Begleitung und Evaluation von Modellvorhaben im Bildungswesen.



Stefanie Füchtenhans ist Soziologin und seit 2014 Mitarbeiterin im Projekt inSTUDIES, einem Projekt zur Weiterentwicklung von Lehr-, Lern- und Beratungsformaten an RUB. In diesem Projekt ist sie für die Entwicklung, Durchführung und Evaluation von hochschuldidaktischen Begleitangeboten verantwortlich. Zusammen mit Dr. Martina Schmohr hat sie 2016 ein Veranstaltungskonzept entwickelt, in dessen Fokus die Durchführung von Veranstaltungen zum Transfer von Best-Practise-Beispielen in verschiedene fachwissenschaftliche Bereiche steht.



Theresa Voß (M.A.) ist studentische Mitarbeiterin dieses Lore-Agnes-Projekts. Sie hat bis 2017 Erziehungswissenschaft, Anglistik/Amerikanistik und Gender Studies in Bochum studiert und im Rahmen ihrer Studien vorrangig zu feministischen Potenzialen zeitgenössischer Populärkultur gearbeitet. Während ihres Studiums absolvierte sie Auslandsaufenthalte in Hong Kong, Helsinki und Graz. Neben diversen Tätigkeiten als studentische und wissenschaftliche Hilfskraft am Institut für Erziehungswissenschaft an der RUB arbeitet sie seit 2013 in der ambulanten Kinder- und Jugendhilfe.



Dr. Sascha Koch schloss 1999 sein Studium der Pädagogik und der Sozialwissenschaft an der RUB mit dem Ersten Staatsexamen für das Lehramt Sek II und Sek I ab. Zuletzt war er als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der RUB (AG Schulforschung 2014-2017) und der Friedrich Alexander-Universität Erlangen (2015-2016) tätig. Seine Arbeitsgebiete liegen in der pädagogischen Organisationsforschung, der Erwachsenen-/Weiterbildungsforschung sowie der Schulforschung.