

## E-Learning und Gender

E-Learning, der in Deutschland gebräuchliche Kurzbegriff für „*electronic learning*“, bezeichnet das elektronisch unterstützte Lehren und Lernen. Dies ist heute für den gesamten Bildungssektor und damit auch für die Wissensvermittlung durch Aus-, Fort- und Weiterbildung im Zusammenhang mit Umstrukturierungen in der öffentlichen Verwaltung wichtig. Es kommen dabei zunehmend digitale Medien zum Einsatz. Ziel ist meist auch, neue erweiterte Formen der Kompetenzentwicklung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erschließen.

Wer e-Learning gestaltet oder mit e-Learning Angeboten sonst befasst ist, muss auch berücksichtigen, inwiefern hier geschlechtsspezifische Aspekte oder auch Fragen des Alters, der kulturellen oder sozialen Hintergründe, der Bildungsbiografien oder auch der Seh- und Schreibfähigkeiten eine Rolle spielen. Das bedeutet, e-Learning gender-kompetent zu betrachten.

Zudem kommt dem e-Learning als Teil von Fort- und Weiterbildung für die Umsetzung von Gender Mainstreaming eine erhebliche Rolle zu, um die Akzeptanz für Gleichstellung bei den Beschäftigten zu erhöhen.

Gender-Aspekte im E-Learning beziehen sich also auf zwei Ebenen:

- Zum einen geht es um die Gestaltung eines **gleichstellungsorientierten E-Learning**, also darum, wie E-Learning diskriminierungsfrei eingeführt und umgesetzt werden kann.
- Zum anderen geht es um die Entwicklung von **Gender-Kompetenz durch E-Learning**, d.h. wie Ziele, Strategien und Instrumente aktueller Gleichstellungspolitik mittels E-Learning vermittelt werden können, um Gender-Kompetenz bei den Beschäftigten zu fördern.

### Gleichstellungsorientiertes E-Learning

Die gleichstellungsorientierte Gestaltung von E-Learning meint, Gender als Analysekategorie auf allen Ebenen des E-Learning einzubeziehen und das Ziel der

Gleichstellung zu berücksichtigen. Gender-Aspekte spielen - ähnlich wie bei der gleichstellungsorientierten Gestaltung von Fortbildung - eine Rolle bei

- den **Rahmenbedingungen**: z.B. Usability (Technik, Design); Werbung; Auswahl der Zielgruppe und der Tutorinnen und Tutoren) und
- dem **didaktischen Konzept** (Curricula, Inhalte, Methoden, Lehr-Lern-Ansatz): z.B. Auswahl vielfältiger Themen; Ausgewogenheit der Beispiele; nicht-stereotypisierende Übungen; gleichstellungsorientiertes Leitbild in Sprache und Software).

Folglich ist es sinnvoll, die Gender-Aspekte in den entsprechenden Phasen der Entwicklung und der Durchführung von E-Learning einzubinden:

- **Planung**: Wer ist beteiligt? Welche Lerneinheiten werden methodisch wie konzipiert? Wer wird wie adressiert? Sind pre-tests geplant? Nehmen da Männer und Frauen, verschiedene Altersgruppen usw. teil? Wie steht es um die Inhalte? Welche Bedarfe und wessen Bedürfnisse werden beachtet und woher stammen die Informationen dazu? Werden Stereotype Darstellungen und Designs systematisch vermieden?
- **Umsetzung**: Wie sind die Präsenz- und Online-Phasen geplant? Werden unterschiedliche technische Voraussetzungen und Kompetenzen berücksichtigt? Gibt es Angebote für unterschiedliche Nutzende, Kompetenzen zu erweitern?
- **Betreuung**: Wer sind Ansprechpartner\_innen, wer übernimmt Technischen Support? Sind Tutorien geplant? Wer wählt Lehrpersonal aus? Verfügen Betreuungspersonen über Gender- und Medienkompetenz, oder müssen sie da noch fortgebildet werden?
- **Evaluation**: Welche Kompetenzen haben die Evaluierenden? Werden Fragen nach den Bedürfnissen entlang der vielfältigen Lebensweisen der Zielgruppen integriert?

### **Gender-Kompetenz durch E-Learning**

E-Learning-Angebote können die Entwicklung von Gender-Kompetenz unterstützen, indem sie fachliches Wissen über die Strategie Gender Mainstreaming und über deren Ziele und Umsetzung vermitteln, für Gleichstellungsfragen sensibilisieren und Handlungsoptionen durch das

Kennenlernen von Instrumente und Best-Practice-Beispielen eröffnen. Um die verschiedenen Zielgruppen in ihrer jeweiligen Zuständigkeit zu erreichen (z.B. Führungskräfte wie Abteilungsleiterinnen und -leiter, Referatsleiterinnen und -leiter oder Referentinnen und Referenten von Spiegelreferaten wie z.B. Personal- oder Haushaltsreferate) bietet es sich an, praxisrelevante Beispiele in den E-Learning-Angeboten zu verwenden und, die didaktischen Methoden zu variieren (z.B. Quiz, Sensibilisierungseinheiten, kurze wissenschaftliche Texte oder Zeitungsartikel, Bild-, Film- und Tonmaterial). Um einen möglichst umfassenden Beitrag für eine Gender-Kompetenzentwicklung zu leisten, gehört zu den Inhalten eines E-Learning-Tools zu Gender Mainstreaming – ähnlich wie bei Fortbildungen zu Gender Mainstreaming – z.B. :

- Vermittlung eines grundlegenden Wissens zu Gender und GM als gleichstellungspolitischer Strategie, z.B. Geschichte und rechtliche Grundlagen, europäischer Vergleich, Gemeinsamkeiten/Unterschiede von Gender Mainstreaming und [Diversity Management](#),
- Bedeutung von Gender und Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in der Facharbeit, also z.B. gleichstellungsorientierte Gestaltung von [Berichten](#), Maßnahmen der [Öffentlichkeitsarbeit](#) oder im [Haushaltsverfahren](#), oder für Führungsaufgaben, wie z.B. Personalauswahl,
- Vorstellung und Erprobung einzelner [Instrumente](#) des GM, z.B. die Arbeitshilfen der Bundesregierung oder Checklisten,
- Reflexion von Gender-Fragen zur Sensibilisierung für bzw. zur Infragestellung von [Geschlechterstereotypen](#) (methodische Übungen mit Bild- oder Filmmaterial, die die „soziale Konstruktion von Gender“ oder die eigene Eingebundenheit in Machtverhältnisse erfahrbar machen).

Sie finden diesen Text mitsamt allen Links auch auf der Homepage des GenderKompetenzZentrums unter:

[http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz/handlungsfelder/personale-entwicklung/fortbildung/e\\_learning/](http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz/handlungsfelder/personale-entwicklung/fortbildung/e_learning/)

April/2008, erarbeitet von Sandra Smykalla