

Was ist Genderkompetenz?

Betrachtung eines zentralen Begriffs der Geschlechtersensibilität

Kitas werden von Mädchen und Jungen besucht - eine Binsenweisheit. Das bedeutet aber auch ein geschlechtersensibles Verständnis der pädagogischen Arbeit.

Im „Garten der Frauen“ (Rohrman 2001) sollen mehr Männer arbeiten. Im Jahr 2012 wurde Geschlechtersensibilität als ein Qualitätsmerkmal der pädagogischen Praxis in Kindertageseinrichtungen beschrieben (AGJ). Brauchen wir nun eine neue Qualifizierungsoffensive? Wir brauchen!

Um Mädchen und Jungen gerecht zu werden, benötigen pädagogische Fachkräfte in Kitas Genderkompetenz. Doch was ist das? Fachsprachlich wird mit dem Blick auf die Geschlechter zwischen Sex und Gender unterschieden. Sex beschreibt das biologische Geschlecht, Gender hingegen das sozial und kulturell definierte Geschlecht. Das biologische Geschlecht wird zunächst als gegeben vorausgesetzt, das soziale umfasst die Bedeutungen und die Zuschreibungen, die eine Gesellschaft den Geschlechtern gibt. Diese Unterscheidung macht deutlich, dass die Geschlechtszugehörigkeit kein Schicksal, sondern von Vorstellungen geprägt ist, die sich im ständigen Wandel befinden.

Genderkompetenz bedeutet folglich, „in Verhalten und Einstellungen von Frauen und Männern (Mädchen und Jungen, Einf. d. V.) soziale Festlegungen im (...) Alltag zu erkennen und die Fähigkeit, so damit umzugehen, dass beiden Geschlechtern neue und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden.“ (Metz-Göckel/Roloff 2002, 2) Genderkompetenz wird gleichzeitig als eine Schlüsselqualifikation und als eine Kategorie zur Erklärung von gesellschaftlichen Teilhabechancen und Benachteiligungsstrukturen für Mädchen und Jungen, Frauen und Männer gesehen.

Wertschätzung des eigenen und anderen Geschlechts

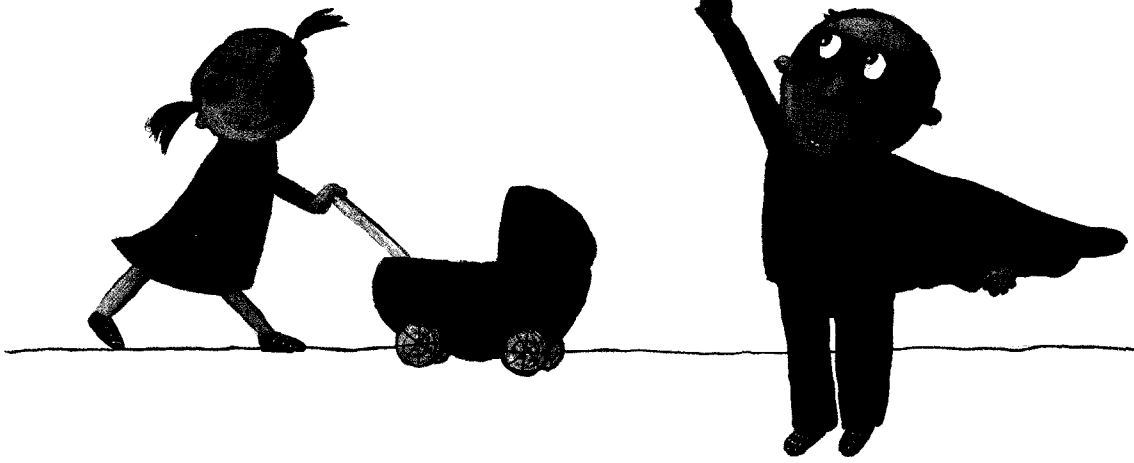
In der Kinder- und Jugendhilfe sind alle Maßnahmen darauf auszurichten, „die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen zu fördern.“ (§9,3 SGB VIII) Mit der Erklärung zur Umsetzung des Gender Mainstreaming im Jahr 2000 wurde die Verantwortung für Bemühungen zur Chancengerechtigkeit

in den Institutionen zur Leitungsaufgabe erklärt. Als Aufgabe der Personal- und Organisationsentwicklung sollen von der Leitung bis in alle Ebenen Fachkräfte durch Gendertrainings dafür qualifiziert werden, die Ziele des Gender Mainstreaming umzusetzen. Genderkompetenz wurde seither zu einer geforderten professionellen Qualifikation.

Im „Gemeinsamen Orientierungsrahmen Bildung und Erziehung in der Kindheit“ der Jugend- und Familienministerkonferenz (2010) wird ausdrücklich unter Fertigkeiten „Gender- und Diversity-Kompetenz bei der Analyse der Vielfalt von Lebenslagen von Kindern und des sozioökonomischen und kulturellen Hintergrundes“ aufgeführt. Die bundesdeutschen Bildungs- und Erziehungspläne betonen gleichfalls den besonderen Blick auf Mädchen und Jungen. Im Hessischen Bildungs- und Erziehungsplan liegt der Schwerpunkt auf der Förderung der Individualität der Einzelnen bei gleichzeitiger Wertschätzung des anderen Geschlechts. Mädchen und Jungen sollen beispielsweise:

- „eigene Interessen und Bedürfnisse über die Erwartungen und Vorgaben anderer stellen, wie man sich als Junge oder Mädchen zu verhalten hat,
- Grundverständnis darüber erwerben, dass im Vergleich der Geschlechter die Gemeinsamkeiten hinsichtlich Begabungen, Fähigkeiten (...) größer als die Unterschiede sind (...),
- geschlechterbezogene Normen, Werte, Traditionen und Ideologien (...) kritisch hinterfragen,
- Andere nicht vorrangig aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit beurteilen, sondern in ihrer individuellen Persönlichkeit wahrnehmen (...),
- kulturell geprägte Vorstellungen über Geschlechtsidentität erkennen, hinterfragen und respektieren.“ (Hessisches Sozialministerium/Hessisches Kultusministerium 2007, 47-48).

Die Umsetzung dieser Ziele erfordert die „Ent-Dramatisierung von Geschlecht“, d. h. nicht die Unterschiede zwischen den Geschlechtern hervorzuheben, sondern Gemeinsamkeiten in den Fokus zu rücken und sich gegen einengende Zuschreibungen immer wie-



der zu positionieren. Genderkompetenz richtet sich zu allererst auf den kompetenten reflexiven Umgang mit der eigenen Geschichte und der eigenen Haltung als Frau oder Mann, auf Mädchen und Jungen, die Arbeit im Team, mit den Müttern und Vätern und in den sozialräumlichen Netzwerken der Kita. Genderkompetenz gehört in die Lehrpläne der Fachschulen, der Studiengänge zur Kindheitspädagogik sowie in die Fort- und Weiterbildung pädagogischer Fachkräfte. Für die Arbeit in sozialpädagogischen Feldern wurde ein Modell zum Erwerb von Genderkompetenz entwickelt. Dieses besteht aus genderbezogenen Fachwissen, aus Praxis- und Selbstkompetenzen (Kunert-Zier 2005, 2810). Die drei Elemente funktionieren nur in ihrer Gesamtheit.

Vom „Garten der Frauen“ zum Garten für alle

Für den Bereich der Arbeit in Kindertageseinrichtungen bedeutet Genderkompetenz im Einzelnen:

^ Genderbezogenes Fachwissen

Die pädagogischen Fachkräfte verfügen über Kenntnisse der Theorien zur Geschlechtersozialisation und der sozialen Konstruktion von Geschlecht, ein geschlechtsbezogenes Grundwissen über gesellschaftliche Strukturdaten, Macht-, Ressourcen- und Arbeitsverteilung. Sie kennen Theorien und Befunde zu den Lebenslagen und zur Inklusion der AdressatInnen in den jeweiligen Handlungsfeldern. Sie sind imstande, Gender als eine Kategorie zur Erklärung von Teilhabechancen anzuwenden, ebenso wie die soziale Herkunft oder den kulturellen Hintergrund.

Genderbezogene Praxiskompetenzen

Die pädagogischen Fachkräfte können theoretisches Genderwissen auf der fachlichen Ebene methodisch umsetzen. Sie sind fähig, Genderanalysen und Beobachtungen z. B. zur Raumnutzung oder zum Spielverhalten in der Kita durchzuführen und zu dokumentieren, im Team entsprechende genderbezogene Konzepte zu entwickeln und diese umzusetzen. Dazu benötigen sie ein Repertoire von Methoden und

die Entwicklung einer gendersensiblen Didaktik (z. B. Gender-Loops Praxisbuch 2008).

Genderbezogene Selbstkompetenzen

Die pädagogischen Fachkräfte sind imstande, ihre eigenen Haltungen gegenüber den Geschlechtern zu reflektieren, sie kennen Grenzen und Möglichkeiten im Umgang mit den Geschlechtern, sie sind imstande, Verschiedenheit als Ressource zu sehen und wertzuschätzen. Sie verfügen u. a. über kommunikative, vorurteilsfreie interkulturelle Kompetenzen, Konflikt- und Dialogfähigkeit. Sie sind fähig, gendersensibel mit Eltern zu arbeiten.

Mit dem gewünschten wachsenden Anteil männlicher Fachkräfte in Kitas wird außerdem die Fähigkeit zu kollegialen „Gender-Dialogen“ eine große Rolle spielen. Damit der „Garten der Frauen“ zum Garten für alle wird, müssen die professionellen Männer und Frauen reflexiv und offen mit eigenen Geschlechterbildern umgehen. Im Sinne der Mädchen und Jungen sollten auch die Fachkräfte ihre individuellen Potenziale jenseits traditioneller Geschlechterrollen in der Kita-Arbeit entfalten und den Kindern damit positive Orientierungen geben können.

Literatur

- AGJ Arbeitsgemeinschaft Jugendhilfe 2012: Geschlechtersensibilität als Merkmal und Gegenstand von Erziehung, Bildung und Betreuung in Kindertageseinrichtungen. Berlin
- Hessisches Sozialministerium/Hessisches Kultusministerium 2007: Bildung von Anfang an. Bildungs- und Erziehungsplan für Kinder von 0-10 Jahren in Hessen. Dez. 2007. Wiesbaden
- Jugend- und Familienministerkonferenz 2010: Gemeinsamer Orientierungsrahmen „Bildung und Erziehung in der Kindheit der Jugend- und Familienministerkonferenz vom 14.10.2010 Beschluss: (in der Fassung des KMK-Beschlusses vom 16.09.2010)
- Krabel, Jens/Cremers, Michael (Hrsg.) 2008: Gender Loops - Praxisbuch für eine geschlechterbewusste und geschlechtergerechte Kindertageseinrichtung. Berlin
- Kunert-Zier, Margitta (2005): Erziehung der Geschlechter. Entwicklungen, Konzepte und Genderkompetenz in Sozialpädagogischen Feldern. Wiesbaden
- Metz-Göckel/Roloff 2002: Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation“. In: Journal Hochschuldidaktik, 13. Jg. Nr. 1 (März 2002). Dortmund, 7-10
- Rohrmann, Tim 2001: Wofür ein Mann gebraucht wird ... In: Kindertageseinrichtungen aktuell KiTa spezial, Nr. 2/2001, S. 35-38.