



Co-funded by
the European Union



AGDISTIS

„AGDISTIS“ – EMOTIONALE INTELLIGENZ UND
INTERVENTION BEI NICHT-NORMATIVEM VERHALTEN
UND GESCHLECHTSSPEZIFISCHEM MOBBING.



Training Pills

WOHLBEFINDEN UND BERUFLICHE
WEITERENTWICKLUNG FÜR
LEHRKRÄFTE IM UMGANG MIT NICHT-
NORMATIVER GESCHLECHTERBILDUNG



PROJEKTNUMMER: 2022-1-ES01-KA220-SCH-000087432



Istituto d'Istruzione Superiore
Margherita Hack



 Colegio
Séneca
S.Coop.And

 SKILL
up
CONSULTING TRAINING



Editor

Denitsa Ivanova, VAEV R&D

Autoren

Elizabeth Papaduli, IIS Margherita Hack

Gianfranco Cherubini, IIS Margherita Hack

Diese Veröffentlichung wurde mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission im Rahmen des Erasmus+-Projekts „AGDISTIS – Emotionale Intelligenz und Intervention bei nicht-normativem Verhalten und geschlechtsspezifischem Mobbing“, Nr. 2022-1-ES01-KA220-SCH-000087432, durchgeführt.

© Februar 2024 – INDEPCIE, Mehmet Sinan Dereli Ortaokulu, Skill Up Srl, VAEV R&D, Colegio Séneca S.C.A, Istituto d'Istruzione Superiore „Margherita Hack“.

Namensnennung, Weitergabe unter gleichen Bedingungen



(CC BY-SA) : Es steht Ihnen frei, das Material zu teilen, d. h. zu kopieren und in jedem beliebigen Medium oder Format weiterzugeben, und es anzupassen, d. h. zu remixen, umzuwandeln und für jeden beliebigen Zweck, auch für kommerzielle Zwecke, zu nutzen. Der Lizenzgeber kann diese Freiheiten nicht widerrufen, solange Sie die Lizenzbedingungen unter den folgenden Bedingungen einhalten:

Namensnennung – Sie müssen angemessene Urheber- und Rechteangaben machen, einen Link zur Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Diese Angaben dürfen in jeder angemessenen Art und Weise gemacht werden, allerdings nicht so, dass der Eindruck entsteht, der Lizenzgeber unterstütze gerade Sie oder Ihre Nutzung besonders.

Weitergabe unter gleichen Bedingungen – Wenn Sie das Material remixen, verändern oder anderweitig direkt darauf aufbauen, dürfen Sie Ihre Beiträge nur unter derselben Lizenz wie das Original verbreiten.

Keine weiteren Einschränkungen – Sie dürfen keine zusätzlichen Klauseln oder technische Verfahren einsetzen, die anderen rechtlich irgendetwas untersagen, was die Lizenz erlaubt.

Inhalt

Modulübersicht	4
1. Wohlbefinden der Lehrkräfte	7
2. Traditioneller Umgang der Lehrkräfte mit Schulkindern unterschiedlichen Geschlechts und sexueller Orientierung	9
3. Verhalten der Lehrkräfte in gemischten Klassen	13
4. Geschlechtergerechte Pädagogik	16
Bemerkungen und Fazit	23



Modulübersicht

Die **Rolle der Lehrkräfte** ist heute widersprüchlichen Spannungen und Zwängen ausgesetzt: Sie müssen zwischen den Anforderungen der Bewahrung und Weitergabe der kulturellen Tradition und dem **Innovationsdruck** vermitteln, der die zentrale Bedeutung der Schule als einziges Ausbildungssystem zu verdrängen droht. Es erscheint paradox, dass Lehrpersonen sich umso mehr als Angehörige einer sozialen Kategorie wahrnehmen, deren Prestige im Sinken begriffen ist, je mehr die Schule zu einer Institution von grundlegender Bedeutung in der heutigen Gesellschaft wird, die als „Wissensgesellschaft“ definiert wird.

Die Prozesse der **sozialen Repräsentation** unterstreichen in der Tat eine negative Wahrnehmung der Rolle der Lehrperson, welche sich oft als Opfer mangelnder Anerkennung fühlt. Hinzu kommt das weit verbreitete Stereotyp, dass Lehrkräfte ein „bequemes Leben“ hätten, dass sie kürzere Arbeitszeiten und mehr Urlaub hätten als andere Arbeitnehmer/-innen, und dass, wenn stressbedingte Störungen auftreten. Oft wird angenommen, dass dies ausschließlich auf die persönliche und berufliche Unzulänglichkeit von Lehrpersonen zurückzuführen sei.

Dabei wird nicht berücksichtigt, dass Lehrpersonen in einem System arbeiten, das voller Spannungen und sozialer Veränderungen ist, wie etwa in der Welt der Bildung, die der Bezugspunkt für Schüler/-innen, Familien und die soziale Gemeinschaft ist, in der sie arbeiten. In den letzten Jahrzehnten wurde von Lehrpersonen immer mehr verlangt, dass die Rolle des „**sozialen Akteurs**“ und nicht nur des „**Wissensvermittlers**“ übernommen wird. Die pädagogische Aufgabe besteht darin, als Bindeglied zwischen den neuen und den älteren Generationen zu fungieren, zwischen der Gesellschaft des 20. Jahrhunderts und den tiefgreifenden Veränderungen der Gesellschaft des 21. Jahrhunderts, zwischen der Kultur des „Buches“ und der historischen Weisheit und der Kultur der audiovisuellen Medien, des Fernsehens und des Wissensnetzwerks Internet.

Daher erleben Lehrpersonen heute eine äußerst ausgeprägte und komplexe Rollendynamik, die mit Unbehagen und sozialen Konflikte einhergehen. Wenn diese nicht auf persönlicher und sozialer Ebene gemildert und harmonisiert werden, erzeugen sie **Unbehagen und Unzufriedenheit**, die wiederum zu negativen Stress- und Unbehagensituationen mit psychophysischen, sozialen und relationalen Folgen führen können, die zu echten psychiatrischen Pathologien führen können.



Modulübersicht

Tatsächlich wurde in einer italienischen Studie aus dem Jahr 2005 festgestellt, dass die Berufsgruppe der Lehrpersonen – im Gegensatz zu den in der öffentlichen Meinung weit verbreiteten Stereotypen – doppelt so häufig von **psychiatrischen Erkrankungen** betroffen ist wie die Kategorie der Angestellten, zweieinhalbmal so häufig wie das Gesundheitspersonal und dreimal so häufig wie Handwerker/-innen. Zur Unterstützung dieser Untersuchung wurde ein Dokument des italienischen Arbeitsministeriums zitiert, in dem hervorgehoben wird, dass der Prozentsatz der Überprüfungen der Arbeitsfähigkeit aufgrund psychiatrischer Erkrankungen bei Lehrpersonen stetig zunimmt, von 44,5 % im Dreijahreszeitraum 1992-94 auf 56,9 % im Zeitraum 2001-03. (Quelle: La Medicina del Lavoro Nr. 5/2004). Dies ist nach der COVID-19-Pandemie erneut schmerzlich aktuell geworden.

Das **Burnout von Lehrpersonen** ist seit mindestens den 1980er Jahren ein Thema von internationaler Bedeutung, wie Studien in den USA, Großbritannien, Israel, Australien, Kanada, Norwegen, Malta, Barbados und Hongkong belegen. Zu diesem Thema wurden auch vergleichende Studien zwischen den Schulsystemen verschiedener Länder durchgeführt, beispielsweise zwischen Italien und Frankreich, Schottland und Australien, Jordanien und den Vereinigten Arabischen Emiraten, den USA und Großbritannien, Neuseeland und Australien.

Der Begriff **Burnout** wird in der wissenschaftlichen Literatur für das Thema Arbeitsstress verwendet, um die dauerhaften negativen Auswirkungen auszudrücken, die sich aufgrund der psychologischen und sozialen Bedingungen, unter denen der Unterricht stattfindet, aufgrund beschleunigter sozialer Veränderungen auf die Persönlichkeit der Lehrperson auswirken. Die **Ursachen und prädisponierenden Faktoren**, die den beruflichen Stress von Lehrpersonen in ein Burnout-Syndrom verwandeln, sind:

- die Besonderheit des Berufs (Beziehung zu Schüler/-innen und Eltern, große Klassen, prekäre Situation, Konflikte im Kollegium, ständiger Aktualisierungsbedarf);
- der Wandel der Gesellschaft hin zu einem zunehmend multiethnischen und multikulturellen Lebensstil (Anstieg der Zahl von Schüler/-innen aus Nicht-EU-Ländern);
- die kontinuierliche Weiterentwicklung der Wahrnehmung gesellschaftlicher Werte (Einbeziehung behinderter Schüler/-innen in den Unterricht, Delegation der Bildungsaufgaben durch die Familie bei Abwesenheit berufstätiger Eltern oder Alleinerziehender);



Modulübersicht

- die technologische Weiterentwicklung (Internet und Informationstechnologie), die den Aufbau von Online-Gemeinschaften sowohl auf der Ebene des Lernens als auch auf der Ebene der sozialen Beziehungen ermöglicht hat und die Methoden und Instrumente verändert hat, mit denen die Schüler/-innen Wissen und Kenntnisse erwerben;
- die kontinuierliche Abfolge von Reformen;
- stärkere Beteiligung von Schüler/-innen und Familien an schulischen Entscheidungen;
- der kritische Übergang vom Individualismus zur Teamarbeit, bei dem es wichtig ist, Team-Teaching- und kollaborative Lernmethoden zu kennen und anzuwenden;
- die unzureichende institutionelle Rolle, die dem Berufsstand zugeschrieben bzw. anerkannt wird (unzureichende Vergütung, geringe Anerkennung in der öffentlichen Meinung usw.).

Ziel dieses Schulungspakets ist es, Lehrkräften und Schulleitungen bessere Unterrichtsinstrumente an die Hand zu geben, mit denen sie auf die Bedürfnisse von Mädchen und Jungen eingehen können. Darüber hinaus sollen die Lehrkräfte mit den notwendigen Ressourcen ausgestattet werden, um auf geschlechtsspezifische Auswirkungen im Unterricht reagieren zu können. Zudem soll das Bewusstsein für geschlechtsspezifische Probleme im Bildungsbereich geschärft und gleichzeitig die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden der Schüler/-innen geschützt werden.



1

WOHLBEFINDEN DER LEHRKRÄFTE

Das „Wohlfühlen“ der Schülerinnen und Schüler in der Schule wird stark vom **Wohlbefinden der Lehrkräfte** beeinflusst, die für ihre Schülerinnen und Schüler zunehmend als Bezugspunkt und vertrauenswürdiger Gesprächspartner auftreten müssen.

Es ist kein Zufall, dass in den letzten Jahren immer wieder von Lehrpersonen die Rede war, die „**emotional und sozial kompetent**“ seien, das heißt, die in der Lage seien, bei ihren Schüler/-innen unterstützende und wirksame Beziehungen, Motivation, den Umgang mit Emotionen und problematischem Verhalten zu fördern.

Es kann jedoch nicht behauptet werden, dass es ebenso viele Studien gibt, die die Faktoren, die das Wohlbefinden von Lehrkräften und ihre Selbstwahrnehmung beeinflussen, direkt untersucht haben, insbesondere aus präventiver Perspektive. Tatsächlich werden diese Themen eher nur in aufsehenerregenden Situationen oder Episoden angesprochen, manchmal verstärkt durch die täglichen Nachrichten oder in Situationen eines ausgewachsenen Burnouts; während es schwierig ist, aussagekräftige Überlegungen und Untersuchungen zu finden, die darauf abzielen, die emotional-relationalen Dynamiken, das Unbehagen und die möglichen Risiken dieses Berufs zu untersuchen, bevor sie sich manifestieren.

Seit mehreren Jahrzehnten hält ein neuer Kultur- und Forschungshorizont Einzug in die wissenschaftliche Gemeinschaft: die von **Martin Seligman** entwickelte positive Psychologie mit dem Ziel, die Lebensqualität und das Wohlbefinden zu fördern.

Ziel dieses Vorgehens ist es, durch die Konzentration auf die Ressourcen und Potenziale des Einzelnen eine Veränderung zu aktivieren, bevor sich Unbehagen und Überforderung manifestieren.

Dieser Ansatz nutzt die psychologischen Ressourcen von Einzelpersonen und Gruppen und stärkt die kognitiven und emotionalen Komponenten des Wohlbefindens. Dabei werden zwei eng miteinander verbundene und sich ergänzende Ebenen berücksichtigt: die **persönliche Ebene** (z. B. Erfüllung im Beruf) und die Ebene des **subjektiven Wohlbefindens**, d. h. sich „wohl zu fühlen“, insgesamt mit dem eigenen Leben zufrieden zu sein und die eigenen Emotionen auf einem ausgeglichenen Niveau wahrzunehmen.

1. WOHLBEFINDEN DER LEHRKRÄFTE

Der Schwerpunkt des Interesses verschiebt sich daher von der Untersuchung des Risikoniveaus des Lehrberufs hin zur Ebene der Wahrnehmung der Lehrpersonen im Hinblick auf die Faktoren, die einen Zustand des Wohlbefindens fördern können, wobei auch die Ressourcen im Auge behalten werden, die ihnen zur Verfügung stehen (oder die sie aktivieren können).



In der internationalen Literatur wird hervorgehoben, dass selbst in der Berufskategorie der Lehrkräfte das **Wohlbefinden am Arbeitsplatz** auf persönliche, berufliche und zwischenmenschliche Faktoren zurückzuführen ist.

Zu den **persönlichen Faktoren** zählen beispielsweise die berufliche Identität, die Beweggründe für die Berufswahl und das Selbstwirksamkeitsgefühl.

Eine Lehrperson mit einem guten Gefühl der Selbstwirksamkeit setzt sich anspruchsvolle Ziele, setzt alle Ressourcen und Potenziale ein, um diese zu erreichen, und glaubt fest an seine eigene Fähigkeit, dies zu erreichen. Gleichzeitig erhöht die Lehrperson in einem solchen positiven Kreislauf ihre eigene Belastbarkeit und lernt zunehmend wirksamere Bewältigungsstrategien.

Der zweite Faktor betrifft die **berufliche Dimension**: den Grad der persönlichen Zufriedenheit, Befriedigung und Einbindung in die Arbeit, die Eigenschaften, die der Organisation, zu der man gehört, zugeschrieben werden, und die gesellschaftliche Anerkennung der eigenen beruflichen Rolle, den Grad des Engagements, d. h. das Maß der körperlichen, kognitiven und emotionalen Beteiligung an der Arbeit und der kollektiven Selbstwirksamkeit.

Die dritte Dimension schließlich betrifft die **relationalen Faktoren** des Wohlbefindens in der Schule und umfasst die Qualität der Beziehungen zu Schulleitung, Verwaltung, Kollegium und Schüler/-innen, wobei dem damit verbundenen emotionalen Erleben besondere Aufmerksamkeit gewidmet wird.

Es ist zu hoffen, dass das immer weiter verbreitete Bedürfnis, im schulischen Kontext ein **umfassendes Wohlbefinden** zu gewährleisten, das Interesse weckt, sich mit aller Überzeugung auch mit allen Bereichen auseinanderzusetzen, die speziell das Wohlbefinden der Lehrkräfte betreffen, und zwar auf der Ebene der Forschung und der Handlungsvorschläge aus einer präventiven Perspektive.

2

TRADITIONELLER UMGANG DER LEHRKRÄFTE MIT SCHULKINDERN UNTERSCHIEDLICHEN GESCHLECHTS UND SEXUELLER ORIENTIERUNG

Was ist mit den 50er-Jahren?

In den 1950er Jahren war das Verhalten der Lehrpersonen in gemischtgeschlechtlichen (multisexuellen) Klassen unterschiedlich, es gab jedoch einige gemeinsame Trends.

Hier sind einige wichtige Punkte:

1. Geschlechtertrennung:

- Das Gefühl, zur Arbeiterklasse zu gehören, drückte sich oft in einer strikten Geschlechtertrennung aus.
- Männliche und weibliche Schüler/-innen wurden hinsichtlich Sitzordnung, Aktivitäten und Erwartungen häufig getrennt.
- Die Lehrpersonen verstärkten die traditionellen Geschlechterrollen und betonten die unterschiedlichen Fähigkeiten und Verhaltensweisen von Jungen und Mädchen.

2. Ändern der Klassenidentität:

- Der Anstieg des Lebensstandards in den 1950er Jahren führte zu einem Wertewandel der Arbeiterklasse.
- Manche glaubten, das Leben der Arbeiterklasse näherte sich den Werten und der Existenz der Mittelklasse an.
- Man nahm an, dass die unteren Klassen weniger ausgeprägte Ideologien hatten, die im Widerspruch zu gesellschaftlichen Normen standen.

3. Einstellungen der Lehrpersonen:

- Die Einstellung der Lehrkräfte gegenüber dem Geschlecht könnte gesellschaftliche Vorurteile widerspiegeln.
- Beispielsweise könnten weibliche Lehrkräfte Jungen als störender und unaufmerksamer im Unterricht einstufen als Mädchen.



2. TRADITIONELLER UMGANG DER LEHRKRÄFTE MIT SCHULKINDERN UNTERSCHIEDLICHEN GESCHLECHTS UND SEXUELLER ORIENTIERUNG

1. Traditionelle Ansichten:

Manche älteren Lehrpersonen vertreten möglicherweise konservative Ansichten und fühlen sich unwohl, wenn im Unterricht über sexuelle Vielfalt gesprochen wird.

Sie konzentrieren sich möglicherweise lieber ausschließlich auf akademische Fächer und vermeiden es, LGBTQ+-Themen anzusprechen.

2. Progressive Ansichten:

Andere Lehrkräfte, unabhängig von ihrem Alter, erkennen die Bedeutung von Inklusivität und Vielfalt an.

Sie fördern aktiv Akzeptanz, Respekt und Verständnis unter den Schüler/-innen, unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität.

3. Herausforderungen:

Lehrpersonen stehen vor der Herausforderung, eine sichere und unterstützende Umgebung für alle Schüler/-innen zu schaffen.

Es kann eine komplexe Aufgabe sein, unterschiedliche Perspektiven auszugleichen, mögliche Vorurteile anzusprechen und respektvolle Diskussionen sicherzustellen.

4. Berufliche Entwicklung:

Viele Pädagogen nehmen an Workshops und Schulungen teil, um ihr Verständnis für LGBTQ+-Themen zu verbessern.

Diese Bemühungen helfen ihnen, einen integrativeren Unterricht zu schaffen, in dem sich alle Schüler/-innen wertgeschätzt fühlen.

Denken Sie daran, dass die Ansichten einzelner Lehrpersonen sehr unterschiedlich sein können. Es ist daher wichtig, in Bildungseinrichtungen einen **offenen Dialog und Empathie** zu fördern. Akzeptanz und Verständnis zu fördern, kommt letztlich allen im Klassenzimmer zugute.



2. TRADITIONELLER UMGANG DER LEHRKRÄFTE MIT SCHULKINDERN UNTERSCHIEDLICHEN GESCHLECHTS UND SEXUELLER ORIENTIERUNG

In einer multisexuellen Klasse kann ein traditioneller Lehrkräfte verschiedene Schritte unternehmen, um eine integrative und unterstützende Lernumgebung zu schaffen, in der die Zusammenarbeit mit den Schüler/-innen gefördert und wichtige Dinge von ihnen gelernt werden können.

Sie könnten möglicherweise:

1. Sich weiterbilden: Lehrkräfte sollten sich über Geschlechter- und sexuelle Vielfalt informieren. Das Verständnis von Terminologie, Identitäten und Erfahrungen ist für die Gestaltung eines integrativen Unterrichts unerlässlich.

Kennen Sie den Unterschied zwischen Gender und Sex? Verstehen Sie den Unterschied zwischen einer transsexuellen und einer nichtbinären Person? Sind Sie mit den Konzepten Bisexualität und Pansexualität vertraut?

2. Vermeiden Sie Annahmen: Gehen Sie nicht von Annahmen hinsichtlich der sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität der Schüler/-innen aus. Erlauben Sie ihnen, sich auszudrücken und respektieren Sie ihre Privatsphäre.

Der äußere Ausdruck eines Schülers entspricht nicht immer seiner Identität. Eine Person muss nicht „schwul aussehen“, um sich als schwul zu identifizieren, und nicht alle Schwulen sind dem Klischee folgend ungestüm und schrullig.

3. Verwenden Sie eine inklusive Sprache: Verwenden Sie, wann immer möglich, eine geschlechtsneutrale Sprache. Sagen Sie beispielsweise statt „Jungen und Mädchen“ „Klasse“ oder „alle“.

Auch wenn Sie keine transsexuellen oder nichtbinären Schüler/-innen in Ihrer Klasse haben, kann die Sprache manchmal sexistisch und frauenfeindlich sein.

4. Inklusiver Lehrplan: Integrieren Sie unterschiedliche Perspektiven und die Geschichte von LGBTQ+ in den Lehrplan. Heben Sie Beiträge von LGBTQ+-Personen hervor.

Können Sie mindestens drei historische LGBTQ+-Persönlichkeiten zitieren? Drei LGBTQ+-Autoren? Drei LGBTQ+-Künstler? Drei LGBTQ+-Wissenschaftler? Wenn die Antwort immer Nein lautet, empfehlen wir Ihnen, sich in die Recherche zu vertiefen!

2. TRADITIONELLER UMGANG DER LEHRKRÄFTE MIT SCHULKINDERN UNTERSCHIEDLICHEN GESCHLECHTS UND SEXUELLER ORIENTIERUNG

5. Mobbing und Belästigung ansprechen: Seien Sie wachsam gegenüber Mobbing oder diskriminierendem Verhalten. Schaffen Sie einen sicheren Raum, in dem sich die Schüler/-innen wohl fühlen, wenn sie Vorfälle melden.

Wissen Sie, auf welche Anzeichen Sie achten müssen? Achten Sie auf Stimmungsschwankungen, drastische Veränderungen bei Noten und Einstellung, unterschiedliche Gruppendynamik und unentschuldigtes Fernbleiben vom Unterricht.

6. Selbsthilfegruppen: Erwägen Sie die Gründung von LGBTQ+-Selbsthilfegruppen oder Allianzen innerhalb der Schule. Diese können ein Gemeinschaftsgefühl und ein starkes Engagement vermitteln.

Für Minderheiten ist es wichtig, dass sie das Gefühl haben, sich auf ein Gemeinschaftsgefühl verlassen zu können. Fördern Sie außerschulische Kurse und Programme, die das Zugehörigkeitsgefühl fördern können.

7. Expert/-innen und Vorbilder: Laden Sie Gastredner/-innen oder Vorbilder aus der LGBTQ+-Community ein, um ihre Erfahrungen mit den Schüler/-innen zu teilen.

Viele junge LGBTQ+-Mitglieder sehen in ihrer Kindheit keine Menschen wie sie. Sie brauchen dringend positive Vorbilder, die ihnen das Gefühl geben, gesehen und repräsentiert zu werden.

Denken Sie daran, dass die Schaffung einer **integrativen Umgebung** allen zugute kommt, unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität.

3

VERHALTEN DER LEHRKRÄFTE IN GEMISCHTEN KLASSEN

Die theoretischen Aspekte des Verhaltens von Lehrpersonen in gemischten Klassen sind für die Schaffung integrativer und unterstützender Lernumgebungen von entscheidender Bedeutung.

Lassen Sie uns einige wichtige Punkte untersuchen!

1. Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in der Lehrerbildung:

- In der Vergangenheit wurden LGBTQ+-Themen in Lehrerbildungsprogrammen marginalisiert. Es wird jedoch zunehmend anerkannt, wie wichtig es ist, sich mit Geschlechter- und sexueller Vielfalt auseinanderzusetzen.
- Lehrerbildende spielen eine zentrale Rolle bei der Vorbereitung angehender Lehrkräfte darauf, sichere und bejahende Kontexte für LGBTQ+-Schüler/-innen zu schaffen.
- Durch die Integration einer Queer-Pädagogik und die Unterstützung der Ausbildung angehender Lehrerinnen und Lehrer im Hinblick auf Geschlecht und sexuelle Vielfalt können Lehrerbildungsprogramme Lehrpersonen besser darauf vorbereiten, mit den Komplexitäten im Klassenzimmer umzugehen.



2. Verständnis der Lehrkräfte für Genderthemen:

- Um Ungleichheiten im Bildungswesen anzugehen, sind das Verständnis der Lehrkräfte für geschlechtsspezifische Themen und ihre Fähigkeit, geschlechtergerechtes Verhalten umzusetzen, von entscheidender Bedeutung.
- Die Schulung von Lehrkräften zur Erkennung und Förderung unterschiedlicher Geschlechtsidentitäten trägt zu einem integrativeren Unterricht bei.

3. VERHALTEN DER LEHRKRÄFTE IN GEMISCHTEN KLASSEN

3. Sexualität und Sexualerziehung in der Lehrerbildung:

- Die Vermittlung von Sexualität und Sexualerziehung während der Ausbildung ist von entscheidender Bedeutung für die Verbesserung der Qualität der schulischen Sexualerziehung.
- In Lehrerbildungsprogrammen sollte die Bedeutung der Auseinandersetzung mit sexueller Vielfalt und der Förderung integrativer Praktiken hervorgehoben werden.



4. Queere Lehrer-/Erzieheridentitäten und Pädagogik:

Die Forschung hebt drei Hauptthemen im Zusammenhang mit LGBTQ+-Problemen in der Lehrerbildung hervor:

- Queere Lehrer-/Erzieheridentitäten
- Queere pädagogische Praktiken
- Queere Klassenzimmer und Lehrpläne

Wir müssen die Notwendigkeit betonen, dass sich Lehrkräfte und Pädagog/-innen mit LGBTQ+-Themen auseinandersetzen und diese in ihre Lehre und Forschung integrieren.

Denken Sie daran, dass die **Förderung eines integrativen Umfelds** das Ziel jedes Bildungssystems ist. Wir müssen bedenken, dass Queer-Pädagogik kein fester Regelsatz ist, sondern vielmehr ein fortlaufender Prozess der Reflexion, Anpassung und des Wachstums. Sie betont Empathie, Offenheit und das Engagement für soziale Gerechtigkeit.



3. VERHALTEN DER LEHRKRÄFTE IN GEMISCHTEN KLASSEN

Wenn man mehr über Bisexualität, Pansexualität und andere multisexuelle Orientierungen lernt, versteht man, dass die Anziehung zu mehr als einem Geschlecht gültig und vielfältig ist. Dabei kann **AGDISTIS-Modul 1** eine große Hilfe sein. Sich selbst zu bilden ist ein fortlaufender Prozess, und wie wir unsere Identität definieren und ausdrücken, ist eine fortlaufende Reise.

Unterstützend sein: Lehrkräfte müssen erkennen, dass bi- und multisexuelle Jugendliche vor besonderen Herausforderungen stehen, da sie statistisch gesehen häufiger unter Angstzuständen, Depressionen und Diskriminierung leiden. Unser Hauptziel in der Schule ist es, ein unterstützende Verbündete zu sein, indem wir sicherere Umgebungen schaffen und uns für das Wohlergehen aller Schüler/-innen einsetzen. Wir müssen auch bedenken, dass jeder Mensch andere Erfahrungen macht, daher ist es für uns viel besser, jedem Einzelnen mit Empathie und Offenheit zu begegnen.



Der vorliegende Abschnitt soll Lehrpersonen dazu anregen, in Unterrichtsmaterialien, Verhaltensweisen und Kommunikation kontinuierlich über Genderaspekte nachzudenken. **Geschlechtersensible Pädagogik** bedeutet, dass Lehrpersonen eine Reihe aktiver Lehr- und Lernmethoden und -techniken sowie verschiedene Lehrmittel anwenden, Unterrichtspläne entwickeln und Unterrichtseinheiten organisieren, mit dem ultimativen Ziel, das Erreichen von Lernergebnissen für Jungen und Mädchen zu ermöglichen. Darüber hinaus fällen Lehrpersonen in jeder Unterrichts- und Lerneinheit eine professionelle Beurteilung über die Leistung der Schüler/-innen, ob bewusst oder unbewusst. Die Verwendung dieser professionellen Beurteilungen und ihre Umsetzung in Feedback zur Qualität der Arbeit des Einzelnen steht im Mittelpunkt der Lernbeurteilung. Dieser Abschnitt fasst die Relevanz des Geschlechts in kompetenzbasierten Lehrplänen, geschlechtersensiblen Lehr- und Lernumgebungen, geschlechtersensiblen Interaktionen zwischen Mitgliedern der Schulgemeinschaft und geschlechtersensibler Beurteilung zusammen.

Lernergebnisse:

- Die Relevanz der Berücksichtigung des Geschlechts erklären;
- Entwicklung geschlechtergerechter Lehr- und Lernansätze;
- In der Lage sein, geschlechtsbezogene Konflikte zu bewältigen, die im Klassenzimmer und außerhalb auftreten können;
- Verständnis für eine geschlechtergerechte Lernumgebung im Freien zeigen;
- Geschlechtsneutrale Schuleinrichtungen im Innen- und Außenbereich zu identifizieren und mögliche Lösungen zu ihrer Schaffung zu finden;
- Förderung geschlechtsbezogener positiver Einstellungen bei Schüler/-innen.
- Relevanz des Geschlechts im kompetenzorientierten Lehrplan



4. GESCHLECHTERGERECHTE PÄDAGOGIK

Reflektierende Aktivitäten

1. Tauschen Sie sich mit Ihren Kollegen über die folgenden Fragen aus und orientieren Sie sich dabei an den aktuellen CBC (kompetenzbasierten Curricula):

- Warum ist es Ihrer Meinung nach wichtig, das Thema Geschlecht in das CBC einzubeziehen?
- Welche Probleme werden durch die Einbeziehung des Geschlechts in das CBC gelöst?
- Welche Chancen/Erfolge/Herausforderungen ergeben sich aus der Behandlung des Themas Geschlecht als Querschnittsthema im CBC?

Was ist **CBC**? Ein **kompetenzbasiertes Curriculum (Competence-based Curriculum)** ist ein Lehrplan, welcher sich weniger darauf konzentriert, was die Lernenden wissen müssen, sondern mehr darauf, wie die Lernenden ihr Wissen, ihre Fähigkeiten und ihre Einstellungen anwenden. Noten und feste Vorstellungen werden durch personalisierte Bewertungsmethoden und das individuelle Kompetenzniveau und die Entwicklung ersetzt, die die Schüler/-innen am Ende des Schuljahres zeigen.

Leitfragen:

- Identifizieren Sie die Lehr- und Lernressourcen für jede Einheit im Hinblick auf die Geschlechtergerechtigkeit.
- Analysieren Sie die Geschlechterrelevanz der Lernergebnisse, Inhalte und Aktivitäten jeder Einheit.
- Wie können Genderaspekte in Lernaktivitäten berücksichtigt werden?
- Vergleichen Sie die Einheiten und diskutieren Sie, wie sich das Geschlecht widerspiegelt.

Die Einführung einer Genderperspektive in den Lehrplan zielt darauf ab, die Qualität des Unterrichts zu verbessern, indem allen Schüler/-innen die Möglichkeit gegeben wird, ihr volles Potenzial und ihre Talente ohne Diskriminierung oder Vorurteile auszuschöpfen.



4. GESCHLECHTERGERECHTE PÄDAGOGIK

2. Dieser Abschnitt stellt geschlechtergerechtes Lehren und Lernen in institutionellen/schulischen **Umgebungen** vor und veranschaulicht es. Er widmet sich zunächst den Unterrichtsräumen und -einrichtungen. Dazu gehören die Anordnung der Möbel im Klassenzimmer oder im Labor, die Verwendung von Wänden für Illustrationen, die Qualität und Quantität der Stühle und Tische sowie die allgemeine Anordnung der physischen Infrastruktur. Die Aufmerksamkeit gilt danach der Lernumgebung im Freien. Zu den Außenanlagen, die Lernumgebungen ermöglichen, gehören Spielplätze, physische Infrastruktur und Illustrationen rund um die Schule und die Umgebung.

Denken Sie über Ihre Schule nach und diskutieren Sie mit dem Kollegium die folgenden Themen:

- Größe und Form von Schreibtischen und Stühlen;
- Anordnung der Schreibtische;
- Wandflächen und Einrichtungsgegenstände;
- Höhe der Regale;
- Sitzpositionen im Hinblick darauf, wo Mädchen und Jungen sitzen;
- Höhe der Stühle im Labor.



3. Größe des Klassenraums und Sitzordnung.

Denken Sie an Ihre Schule und diskutieren Sie innerhalb des Kollegiums die folgenden Fragen:

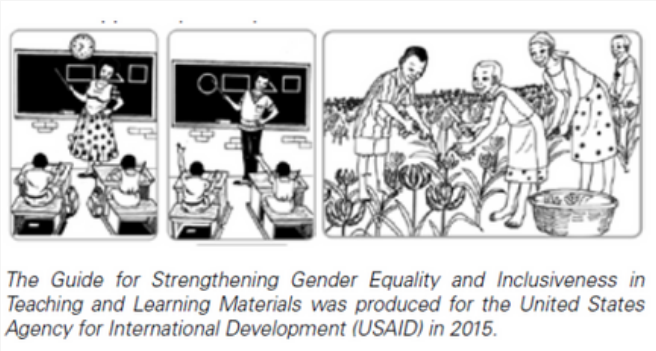
- Gibt es innerhalb und außerhalb des Klassenzimmers getrennte Bereiche für Jungen und Mädchen? Und sind diese für Transgender-Schüler zugänglich?
- Wann sollten von Jungen und Mädchen genutzte Räume getrennt werden?
- Dringen Jungen oder Mädchen in den Privatbereich des jeweils anderen ein?
- Welche Räume sind neutral und was zeichnet sie aus?
- Wer nutzt die neutralen/gemeinsam genutzten Räume hauptsächlich und warum?
- Wenn nur wenig Platz vorhanden ist, wer nutzt ihn dann hauptsächlich?

Die Größe und Sitzordnung der Klassenräume ermöglichen allen Schüler/-innen die Teilnahme, Interaktion und gleiche Lernchancen, unabhängig von ihrem Geschlecht. Geschlechtersensible Lehrpersonen sollten sicherstellen können, dass genügend Plätze für alle vorhanden sind. Schuleinrichtungen im Zusammenhang mit dem Lehrplan und anderen außerschulischen Aktivitäten könnten die bestehende Kluft zwischen den Geschlechtern sowie die Geschlechtertrennung in Fächern, in denen bereits deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern in Bezug auf Leistung und Einstellung bestehen, tatsächlich noch vergrößern.

4. GESCHLECHTERGERECHTE PÄDAGOGIK

4. Drinnen und draußen.

Betrachten Sie die beiden Bilder unten und beantworten Sie die folgenden Fragen:



- Wie werden Mädchen und Jungen in Bildern/Zeichnungen dargestellt?
- Sind die Abbildungen kulturell angemessen und/oder geschlechtergerecht?
- Werden in den Illustrationen sowohl Mädchen als auch Jungen positiv/negativ dargestellt?

Die Illustrationen für den Innen- und Außenbereich scheinen eine größere Wirkung zu erzielen als alle anderen Hilfsmittel für Unterricht und Lernen. Die Illustrationen sind auf Seiten und Wänden relativ groß, häufig anzutreffen und relativ attraktiv für die Schüler/-innen. Manche Illustrationen berücksichtigen oder fördern möglicherweise nicht eine Reihe von Aktivitäten oder Interaktionen zwischen oder unter Mitgliedern verschiedener Untergruppen, geschweige denn stellen sie soziale Normen in Frage. Darüber hinaus kann die Wirkung von Illustrationen sogar größer sein als die von Texten, insbesondere auf kleine Kinder, da Illustrationen für Kinder viel sichtbarer und attraktiver sind als Texte.

Abbildungen von Figuren, die alle sozialen Untergruppen repräsentieren, sollten dieselbe Größe haben und ungefähr gleich häufig vorkommen. Die Figuren sollten auch in ähnlichen Rollen auftreten. Genauer gesagt, was das Geschlecht betrifft, sollten weibliche und männliche Figuren ungefähr gleich häufig an offenen und geschlossenen Orten vorkommen (z. B. beide im Haus oder im Klassenzimmer, beide bei der Kinderbetreuung usw.).

4. GESCHLECHTERGERECHTE PÄDAGOGIK



LEHRPERSON



LEHRPERSON

ES GIBT KEINE MÄNNLICHEN UND WEIBLICHEN KARRIEREN.



**MÄNNER HELFEN
NICHT NUR AUS**



**FRAUEN
KOMMEN NICHT
NUR IHRER
PFLICHT NACH**

DIE HAUSARBEIT IST AUFGABE ALLER, DIE IM HAUS LEBEN.

4. GESCHLECHTERGERECHTE PÄDAGOGIK

• 5. Lehr- und Lernressourcen.

Besprechen Sie in kleinen Gruppen die folgenden Punkte:

- Erklären Sie, warum wir geschlechtergerechte Lehr- und Lernmaterialien verwenden müssen.
- Besprechen Sie die Indikatoren einer geschlechtergerechten Lehr- und Lernhilfe;
- Welche Vorkehrungen müssen getroffen werden, um geschlechtergerechte Lehr- und Lernmaterialien bereitzustellen?
- Identifizieren Sie einige Lehr- und Lernressourcen: solche, die geschlechtsspezifisch sind, und solche, die geschlechtsspezifisch sind.

Bei **GRP (Gender Responsive Pedagogy)** sollte die Auswahl der Lehr- und Lernressourcen auf Genderaspekte eingehen. Diese Ressourcen umfassen Lehrplaninhalte, Lehrbücher und Lehrmittel (visuelle, akustische und taktile Materialien). Lehr- und Lernmaterialien helfen sowohl Lernenden als auch Lehrenden, sich mit Genderaspekten auseinanderzusetzen, denen sie im Alltag begegnen können. Alle verfügbaren Materialien und Ressourcen sollten sorgfältig ausgewählt werden, um sicherzustellen, dass sie nicht geschlechtsspezifisch sind. Bei visuellen Materialien, insbesondere solchen mit Personen, achten die Lehrkräfte auf die Darstellung der Geschlechter. Bei den Lehrbüchern sollte die Auswahl auf solche mit Bildern, Namen und Verhaltensweisen/Praktiken ausgerichtet sein, die beide Geschlechter repräsentieren. Lehrkräfte sollten Lehr- und Lernressourcen, die geschlechtsdiskriminierend sind, ablehnen.

6. Unterrichtsplanung und Durchführung von Gruppenarbeiten

Denken Sie über die Lehrpläne nach und diskutieren Sie mit Ihren Kollegen die folgenden Punkte:

- Sagt das CBC in Unterrichtsplänen etwas zum Thema Geschlecht?
- Ist es für Lehrkräfte wichtig, Genderaspekte in ihre Unterrichtsplanung einzubeziehen?
- Was sind die Kennzeichen einer geschlechtergerechten Unterrichtsgestaltung?
- Beschreiben Sie, wie Sie einen geschlechtergerechten Unterrichtsplan für jede Einheit erstellen würden.



4. GESCHLECHTERGERECHTE PÄDAGOGIK

Besprechen und beantworten Sie zum Abschluss der Reflexion folgende Fragen in Bezug auf Ihre Schule:

- Welche Fächer werden Mädchen/Jungen voraussichtlich in der Schule lernen?
- Wie sollen Schülerinnen und Schüler gemäßregelt werden?
- Wie würden die Mädchen/Jungen auf die Konsequenzen ihres Handelns reagieren?
- Wie reagieren Mädchen und Jungen auf Fragen im Unterricht?
- Wer soll in einer gemischten Klasse Klassensprecher sein?

Interaktionen im Klassenzimmer sorgen dafür, dass die Schüler/-innen im Unterricht miteinander kommunizieren. Durch die Betonung der kollaborativen und kooperativen Natur systematischer Arbeit teilen die Schüler/-innen die Verantwortung für das Lernen miteinander, diskutieren unterschiedliche Auffassungen und bestimmen die Richtung des Unterrichts.

Es wurde beobachtet, dass ein stärker schülerorientierter Unterricht den Schüler/-innen zahlreiche Gelegenheiten bietet, Ideen in kleinen Gruppen zu diskutieren und eine Diskussion mit der ganzen Klasse zu ermöglichen. Erfolgreiche Diskussionen zeichnen sich durch geschlechtersensible Gruppengespräche aus, bei denen, wo möglich, alle zu Wort kommen und ausreichend Zeit und Gelegenheit gegeben wird, den anderen zuzuhören und ihre Ideen zu berücksichtigen. Es ist ebenso wichtig, dass geschlechtersensible Interaktionen und Beziehungen zwischen Schüler/-innen nicht nur im Klassenzimmer enden, sondern auch über den Unterricht hinaus, bei außerschulischen Aktivitäten und sogar außerhalb der Schule, fortgesetzt werden sollten.



BEMERKUNGEN UND FAZIT

Die Umsetzung einer **geschlechtergerechten Pädagogik** in der Schule erfordert die Beteiligung der Schulleitung und der gesamten Schulgemeinschaft. Im Bildungsprozess sind die **Eltern** unverzichtbare Partner der Schule, die den Schüler/-innen helfen, angemessenes Verhalten im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter und andere Werte zu lernen und zu entwickeln. Daher sollten die Schulleitungen durch Beratung und Kommunikation die Unterstützung der Eltern für die reibungslose Umsetzung integrativer Richtlinien einholen. Die geschlechtergerechte Pädagogik erfordert, dass die Schulleitung und die Schulgemeinschaft die Unterrichtsprozesse überwachen und bewerten, um die allgemeine Mission und Vision der Schule zu erreichen.

Andererseits sollten Lehrkräfte die physischen und psychischen Auswirkungen nicht herunterspielen, die die Verwaltung von Inklusion und Beziehungen (Lehrer-Lehrer, Lehrer-Schüler, Lehrer-Eltern) auf ihre **psychische Gesundheit** haben kann. Der Druck, der auf ihnen lastet, immer mehr soziale Akteure in der Entwicklung der Schüler/-innen zu sein, von der Grundschule bis zum Ende der weiterführenden Schule, zwingt Lehrpersonen dazu, zunächst einmal die notwendigen Schritte zu unternehmen, um ihre psychische Gesundheit und die Faktoren zu managen, die sie zu Burn-out und Erschöpfung prädisponieren.



VERWEISE

- Gender Education and Equality in a Global Context by Shailaja Fennell and Madeleine Arnot, 2008, Routledge.
- RECOUP Working Paper No. 21 - Decentring hegemonic gender theory: the implications for educational research, Shailaja Fennell and Madeleine Arnot, 2009, Faculty of Education, Cambridge.
- Alvarez, S. (1998) 'Latin American feminisms "go global": trends of the 1990s and challenges for the new millennium' in S. Alvarez, E. Dagnino and A. Escobar (eds) Cultures of Politics. Politics of Cultures. Re-visioning Latin American Social Movements, Boulder, CO: Westview Press, pp. 293–324.
- Dore, E. (ed.) (1997) Gender Politics in Latin America: Debates in Theory and Practice, New York: Monthly Review Press.
- Foley, G. (2001) Strategic Learning. Understanding and Facilitating Organisational Change, Sydney: Center for Popular Education.
- Fraser, N. and Honneth, A. (2003) Redistribution or Recognition? A Political–Philosophical Exchange, London: Verso.
- Freire, P. (1970) Pedagogy of the Oppressed, New York: Herder and Herder.
- Guzmán, V. (2003) Gobernabilidad Democrática y Género, una Articulación Posible, Santiago: Unidad Mujer y Desarrollo, UN Economic and Social Commission, October, manuscript.
- Henríquez, N. (2003) Ciudadanía y Derechos en una Nueva Era: Los Derechos Económicos y Sociales de las Mujeres como Desafío, Lima: Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de la Mujer.
- Herz, B. and Sperling, G. (2003) 'What works in girls' education'. Working draft, Available online at: www.savethechildren.net/nepal/key_issues/girls_education.doc. (accessed 18 February 2005).
- King, E. and Hill, A. (eds) (1993) Women's Education in Developing Countries: Barriers, Benefits, and Policies, Baltimore, MA: Johns Hopkins University Press.

VERWEISE

- Lloyd, C. (ed.) (2005) *Growing Up Global. The Changing Transitions to Adulthood in Developing Countries*, Washington, DC: The National Academies Press.
- Miloslavich, D. (2006) 'Ministerio de la Mujer ha sido un desastre para las mujeres', *Expreso*, 2 January.
- Stromquist, N. (2006) *Feminist Organizations and Social Transformation in Latin America*, Boulder, CO: Paradigm Publishers.
- UNESCO (2006) *EFA Monitoring Report. Literacy for Life*, Paris: UNESCO.
- Ungo, U. (1998) 'Dilemas del pensamiento feminista: Del nudo a la paradoja' in C. Olea Mauleón (ed.) *Encuentros (Des)Encuentros y Búsquedas. El Movimiento Feminista en América Latina*, Lima: Flora Tristan, pp. 173–207.
- United Nations (2000) *Millennium Development Goals*, New York: United Nations.



Co-funded by
the European Union



AGDISTIS



AGDISTIS

„AGDISTIS“ – EMOTIONALE INTELLIGENZ UND INTERVENTION BEI NICHT-NORMATIVEM VERHALTEN UND GESCHLECHTSSPEZIFISCHEM MOBBING.

PROJEKTNUMMER: 2022-1-ES01-KA220-SCH-000087432



Gefördert durch die Europäische Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht notwendigerweise die Ansichten der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können für diese Ansichten verantwortlich gemacht werden.



Istituto d'Istruzione Superiore
Margherita Hack



 Colegio
Séneca
S.Coop.And

 SKILL
up
CONSULTING TRAINING

