

## Gendertraining voor docenten

Een gendertraining kan ingezet worden om leidinggevend en docenten bewust te maken van de (vaak subtiele) wijze waarop onbewuste genderbias en gendervooroordelen een rol spelen in de opleiding. Een gendertraining zorgt voor erkenning van problemen ten aanzien van gender die onbewust aanwezig kunnen zijn.

### Achtergrond

De aanname dat er een duidelijk onderscheid is in de eigenschappen waarover mannen en vrouwen beschikken, heeft tot gevolg dat veel potentieel over het hoofd wordt gezien. Veel docenten hebben onbewust verwachtingspatronen op basis van genderstereotypen. Deze verwachtingspatronen beïnvloeden, vaak onbewust, de manier waarop een docent reageert, handelt of begeleidt. Het is daarom belangrijk dat docenten binnen ICT-opleidingen zich bewust zijn van hun eigen vooroordelen en stereotyperingen en over handvatten beschikken waarmee ze genderbias kunnen voorkomen. Zo kan bijvoorbeeld voorkomen worden dat docenten onbewust en zonder het te willen, groepen (bijvoorbeeld vrouwelijke studenten) uitsluiten. Ook kunnen de inzichten helpen om lesstof interessant maken voor iedereen en praktijkvoorbeelden gebruiken die zowel mannelijke als voor vrouwelijke studenten aanspreken.

Uit onderzoek zijn aanwijzingen gekomen voor de effectiviteit van gendertrainingen. Gendertrainingen kunnen het bewustzijn van (impliciete) gendervooroordelen vergroten en het kan docenten motiveren om gendergelijkheid onder collega's en studenten te bevorderen. Het kan werken als een 'eye-opener'.

### Stappenplan

Stap 1: Ga op zoek naar een deskundig bureau (bijvoorbeeld VHTO) die een gendertraining kan geven voor docenten. Er zijn via internet diverse trainers te vinden.

Stap 2: Plan een (deel van een) studiedag om docenten bij te scholen over gendergelijkheid

Stap 3: Evalueer de studiedag en bespreek met docenten (tijdens de studiedag) concrete doelen waar zij nu op gaan letten

Stap 4: Laat een manager/teamleider in een teamvergadering terugkomen op gedrag en handelingen van docenten: wat gaat goed? En waar lopen docenten tegen aan? Waar komen ze de vooroordelen ten aanzien van gender tegen?

Stap 5: De training heeft het meeste effect wanneer alle medewerkers getraind worden, er regelmatig soortgelijke activiteiten plaatsvinden en er regelmatig wordt

besproken of het geleerde in praktijk wordt gebracht. Ontwikkel hiervoor een plan en zorg ervoor dat duidelijk is wie waarvoor verantwoordelijk zal zijn.

### **Onderdelen gendertraining**

Het uitvoeren van een gendertraining vraagt veel expertise: als het niet goed gedaan wordt worden genderstereotypen eerder versterkt dan verzwakt of wordt veel weerstand opgeroepen. Zoek dus met zorg naar een geschikte trainer. Wanneer een geschikte trainer is gevonden om de gendertraining te laten verzorgen, bespreekt met de contactpersoon van de opleiding met de trainer of en hoe de volgende onderdelen aan bod worden gebracht:

- Gender: de trainer maakt docenten bewust van beperkingen die traditionele rollen van mannen en vrouwen met zich meebrengen.
- Feiten en cijfers: de trainer presenteert wat verschillen zijn in salaris en carrièremogelijkheden ten aanzien van mannen en vrouwen
- Verwachtingen: de trainer geeft voorbeelden van vooroordelen op basis van sekse die we hebben ten aanzien van iemands gedrag, karakter, eigenschappen, kwaliteiten, prestaties en ambities.
- Belemmeringen: de trainer presenteert hoe gender gerelateerde denkbeelden invloed hebben op de verwachtingen en gedragingen van docenten in relatie tot hun studenten.
- Actieplan: de trainer bespreekt met docenten hoe zij zich meer bewust kunnen worden van stereotype denkbeelden en hoe zij meer genderinclusief onderwijs kunnen vormgeven.
- Genderinclusieve didactiek: de trainer bespreekt hoe docenten hun didactiek meer genderinclusief kunnen maken ([zie ook tool Genderchecklist](#)).
- Activerende werkvormen: cursisten vinden het fijn wanneer de training interactief is, er discussie plaatsvindt en wanneer er zijn mogelijkheden om te oefenen (bijv. met de genderchecklist).