GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

# Women Leading in Education Across the Continents

**Macha, Hildegard; Bauer, Quirin J.**

**2010**

**https://doi.org/10.25595/2556**

**Veröffentlichungsversion / published version**
**Zeitschriftenartikel / journal article**

**Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:**

Macha, Hildegard; Bauer, Quirin J.: *Women Leading in Education Across the Continents*, in: Gender : Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, Jg. 2 (2010) Nr: 3, 134–142. DOI: https://doi.org/10.25595/2556.

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Hildegard Macha, Quirin J. Bauer

# Women Leading in Education Across the Continents

Zusammenfassung

WissenschaftlerInnen aus der ganzen Welt gründeten 2007 auf einer Konferenz in Rom das Netzwerk Women Leading Education Across the Continents (WLE). Ziel war es, einen qualitativen und quantitativen Überblick über Frauen in Führungspositionen im Bildungssystem (Schul- und Hochschulwesen) zu erhalten. Das Netzwerk verfolgt mehrere Ziele: eine Datensammlung zu Frauen in Führungspositionen im Bildungswesen weltweit; die Untersuchung von Gründen, die das Erreichen einer Führungsposition erleichtern oder erschweren; eine Unterfütterung dieser Daten anhand einer Analyse der Biografien der WLE-Mitglieder; die Einflussnahme auf Forschung, Politik und Praxis mithilfe von Publikationen und einem Online-Gender-Audit.

*Schlüsselwörter*
Frauen in Führungspositionen im Bildungswesen, Frauen und Bildung, Strategien für Führungsstile und -verhalten

Summary

Women Leading in Education Across the Continents

Scholars across the globe created the Women Leading in Education Across the Continents (WLE) group at a conference held in Rome in 2007. The goal was to fill a knowledge vacuum; an understanding of the status of women in educational leadership, in both basic and higher education, from both a qualitative and quantitative view. The group emerged with the following goals: to gather data from an increasing number of countries across all continents regarding the number of women represented in positions of leadership in education; to describe issues that are either barriers or facilitators regarding the ability of women to attain the highest levels of educational leadership; to bring those issues to life through an analysis of the lives and stories of women within the group; to impact research, policy making and practice through publications and an online gender audit.

*Keywords*
Women Leading in Education, Women and Education, Strategies of Leadership and Power

Die weltweit zunehmende Feminisierung im Bildungssystem bedeutet nicht, dass Frauen tatsächlich auch einflussreich sind. Im Gegenteil: Strategisch wichtige Führungspositionen werden ihnen verwehrt. Macht und Machtübertragung werden innerhalb von Bildungsinstitutionen und der Bildungspolitik vom Kindergarten bis zur Universität im Wesentlichen von Männern reguliert. Aus diesem Grund ist es notwendig, Forschungen mit qualitativen und quantitativen Daten durchzuführen. Auf diese Weise können strukturelle Barrieren, interaktive Praxen und personelle Hindernisse analysiert werden, die Frauen auf ihrem Weg in Führungspositionen im Bildungssystem antreffen. Diese Daten sollten weltweit erhoben werden, um sie miteinander zu vergleichen und daraus weitere Maßnahmen abzuleiten. Bislang existierte kein weltweites Netzwerk, bei dem interessierte ForscherInnen, PolitikerInnen und Fachleute vergleichende Daten über soziale

und bildungsrelevante Einflüsse auf die Marginalisierung von Frauen in Führungspositionen im Bildungssystem erhalten konnten (Sobehart 2009).

## Gründung des WLE-Netzwerks

Es waren ForscherInnen des Arbeitskreises SIG (Women's Special Interest Group) der University Council for Educational Administration (UECA), die dieses Thema aufgriffen. Denn obwohl es mittlerweile eine Vielzahl von Forschungsarbeiten zu verschiedenen Aspekten des Themas ‚Gender und Führungspositionen im Bildungssystem' gibt, existiert bisher keine vergleichende Analyse der Rahmenbedingungen der Ausbildungsformen in diesem Bereich (Sobehart 2009). Daher entschied der Arbeitskreis SIG der UECA zusammen mit Dr. Helen Sobehart (Duquesne University in Pittsburgh, USA), der derzeitigen Vorsitzenden des WLE, einen Ort zu schaffen, an dem WissenschaftlerInnen, PolitikerInnen und Fachleute sich austauschen können. Bereits ein Jahr später organisierten sie eine internationale Tagung zum Thema ‚Frauen in Führungspositionen im Bildungssystem' in Rom.

Folgendes Schwerpunktthema wurde dort behandelt: die gegenwärtige Situation weiblicher Führungkräfte im Bildungssystem in der jeweiligen Region der TagungsteilnehmerInnen. Folgende Aspekte wurden dabei diskutiert:

- demografische Faktoren, die die Repräsentanz weiblicher Führungspositionen im Bildungssystem betreffen,
- Tendenzen, die einen positiven oder negativen Einfluss auf eine steigende Anzahl von Frauen in Führungspositionen haben (dies können soziale, politische, wirtschaftliche, kulturelle, psychologische oder andere Aspekte sein),
- Organisationen, die den Einfluss der WLE-Arbeit kritisch betrachten,
- zukünftige Themen, die möglicherweise einen Einfluss auf die Entwicklung der Führungspositionen in Bildungssystem haben,
- und die Methodologie, mit der dieses Thema erforscht werden soll.

Das erklärte Ziel war, VertreterInnen aus mindestens einem Land von jedem Kontinent zu erreichen. Die TeilnehmerInnen sprachen sich ausdrücklich für eine Gewinnung demografischer und qualitativer Daten aus, um für eine zweite Tagung eine größere Repräsentanz zu erreichen und zudem eine zielgerichtete Forschungsagenda bereitstellen zu können.

Aus all diesen Bemühungen folgte eine erste Publikation, „Weibliche Führungspositionen im Bildungssystem auf allen Kontinenten" (Women Leading Education Across the Continents: Sharing the Spirit, Fanning the Flame), in Kooperation mit der American Association of School Administrators (AASA) (weitere Informationen unter: www.women-leading-education.com).

Die zweite Tagung des Netzwerks, „Gender and Education – Towards new Strategies of Leadership and Power", fand 2009 an der Universität Augsburg in Deutschland statt. ForscherInnen aus 17 Nationen kamen zusammen, um Probleme der sozialen Gerechtigkeit und der Geschlechterungleichheit zu diskutieren. Die TeilnehmerInnen

stellten ihre Forschungsarbeiten vor und besprachen Möglichkeiten der Vernetzung. Daraus entwickelte sich das Projekt, gemeinsam weltweite Forschungsergebnisse mit vier verschiedenen Forschungslinien zu erstellen und in einem globalen Gender-Audit zusammenzufassen.

Auch die anvisierte Forschungsagenda nahm auf dieser Tagung Gestalt an und wurde in vier Teilen ausgearbeitet.

## Shared Research Principles des Netzwerks WLE (Präambel)

Zunächst wurde das forschungsmethodische und -ethische Selbstverständnis der WLE Group (Shared Research Principles) festgelegt: Demnach möchte die WLE handlungsrelevantes Wissen erzeugen, das sich dem sozialen Engagement und der gesellschaftlichen Analyse verpflichtet fühlt. Die WLE vertritt einen integrativen Forschungsansatz, der nicht auf Konfrontation ausgerichtet ist und sowohl quantitative als auch qualitative Forschungsmethoden umfasst. Auf der Abschlussdiskussion wurden folgende Forschungsperspektiven mit entsprechenden Arbeitsgruppen für die Erstellung eines weltweiten Gender-Audits „Women Leading Education“ vereinbart:

### Gruppe 1: Analyseebenen (Analytical Frameworks)
(Leitung: Esther Sui-chu Ho, Maureen Porter)

Die Forschungsprojekte dieser Gruppe beinhalten mehrere Ebenen der Analyse, wobei die gewonnenen Daten für WissenschaftlerInnen anderer Disziplinen abrufbar sein werden.

- Individuelle Analyseebene:

Hier geht es um das doppelte Bewusstsein der Forschungsperspektive: Betroffene und zugleich ForscherIn zu sein, um die Berücksichtigung vielfältiger Identitäten in einem interkulturellen Kontext, um die Einbeziehung theoretischer Ansätze der Intersektionalität sowie um das Aufzeigen von Ausgrenzungen und Stigmatisierungen.

- Organisationale Analyseebene:

Hier stehen Erforschung, Formulierung und Etablierung von geschlechtersensiblen Führungsmodellen im Mittelpunkt (Gendered Leadership Models).

- Gesellschaftliche Analyseebene:

Der Fokus liegt hier auf der Analyse von Linearität in Karriereverläufen, konkreten Arbeitsbedingungen (labour), geschlechtsspezifischen Rollen sowie auf den Kontextbedingungen von Familie und der Analyse von Möglichkeiten *von* Macht und dem Umgang *mit* Macht.

### Gruppe 2: Demografische Daten/Gender-Audit
(Leitung: Hildegard Macha, Jill Sperandio, Jacky Lumby)

Mithilfe eines verbindlichen Erhebungsinstruments werden demografische Daten in allen beteiligten Ländern erhoben und so die strukturellen Rahmenbedingungen für eine gendersensible Analyse von Frauen in Führungspositionen im Bildungssystem in den verschiedenen Ländern ermittelt. Dies beinhaltet zum Beispiel Parameter der allgemeinen Schulpflicht, länderspezifische Statistiken von Frauen in Führungspositionen in Grund-, Haupt- und Realschule sowie Gymnasium oder in Ministerien/höheren Bildungspositionen; Parameter der Einkommensaufteilung, des Status, der Entscheidungsfindung, des Schultyps (ländlich/städtisch), des Alters etc.

### Gruppe 3: Fragebogen/Interviews
(Leitung: Marianne Coleman, Jacky Lumby, Saeeda Shah, Helen Sobehart)

Zu diesem Themenbereich gibt es bereits Forschungsarbeiten von Marianne Coleman (Großbritannien). Die Arbeitsgruppe testete einen Fragebogen (von Marianne Coleman entwickelt) in einer vorläufigen Pilotstudie auf kulturelle Unterschiede, die von der Commonwealth Council for Educational Administration (CCEAM), der Matthew Goniwe School of Leadership und der Regierung von Südafrika finanziell unterstützt wurde (Lumby 2009).

### Gruppe 4: Geschichten (Narrative Illumination)
(Leitung: Linda Lyman)

Diese Arbeitsgruppe sammelt die lebensbiografischen Geschichten von einzelnen Mitgliedern der WLE Group, die auf freiwilliger Basis eingereicht werden können. Das Projekt ist sowohl auf Inspiration als auch auf Information ausgerichtet und möchte nicht nur die Erfolge verdeutlichen, sondern auch Fallgruben und Barrieren herausarbeiten.

Mittlerweile wurden durch die Mitglieder des Netzwerks Studien und Interviewfragen weiterentwickelt und für die kulturelle Verwendung in einer reliablen und validen Studie getestet, die von Marianne Coleman für das UK-Projekt (Coleman 2005a), das CCEAM und das Matthew-Goniwe-Projekt entwickelt wurde. In mehreren Ländern gab es Pilotstudien. Die Ergebnisse wurden bereits an der UCEA (University Council for Educational Administration), AERA (American Educational Research Association), AASA (American Association of School Administrators), CCEAM (Commonwealth Council for Educational Administration and Management) und Council for a Parliament of the World's Religions in Melbourne präsentiert.

## Kursorischer Überblick über die Forschungsliteratur

In den letzten 30 Jahren haben hauptsächlich ForscherInnen aus Industriestaaten das Grundlagenwissen über weibliche Führungspositionen im Bildungssystem vorangebracht. Dazu gehören Großbritannien, Kanada, Australien, Neuseeland und Amerika (Blackmore 2009; Brunner 1999; Coleman 2002; Dunlap/Schmuck 1995; Grogan 1999, 2002; Kenway/Langmead 2002; Lumby/Coleman 2007; Marshall 1993; Reynolds 2002; Rusch/Marshall 1994; Shakeshaft 1999; Strachan 2002). Ältere und aktuelle Untersuchungen dokumentieren das Fehlen von Frauen in schulischen Führungspositionen. Dieses Muster wird durch den weiblichen Lebenslauf begünstigt (Brunner/Grogan 2007; Rusch/Marshall 1994; Grogan/Shakeshaft 2009; Macha/Fahrenwald 2007).

Diese eingeschränkte Perspektive konnte durch die WLE-Tagungen aufgebrochen werden, da nicht zuletzt ForscherInnen aus Entwicklungsländern ihre Ergebnisse mit einbringen konnten (Bandiho 2009; Kagoda/Sperandio 2009; Malachias 2009; Phendla 2009).

Forschungen haben gezeigt, dass die Diskriminierung von Frauen eine akzeptierte Verhaltensstruktur ist, die meist in Kulturen von Entwicklungsländern auftaucht (Strachan et al. 2010; Coleman 2005b). Eine solche geschlechterorientierte Diskriminierung heißt auch, dass Frauen signifikant weniger Zugang zu Bildung und äußerst begrenzte Möglichkeiten haben, Führungspositionen einzunehmen. Sie haben also ein strukturell bedingtes Defizit an beruflicher Mobilität und Entfaltung (Strachan 2009; Strachan et al. 2010; Coleman 2005b; Macha et al. 2010). So werden beispielsweise der Einfluss und die Relevanz von Religion im Leben von Frauen im Zusammenhang mit der Besetzung von Führungspositionen von westlichen ForscherInnen nicht untersucht, obwohl dies ein signifikantes Merkmal der Erfahrungen von Frauen in Entwicklungs- und Schwellenländern ist (Strachan et al. 2010). Die Hälfte der Nationen, die in der WLE vertreten sind, sind Entwicklungs- und Schwellenländer wie Tansania, Uganda, Ghana, Südafrika, Pakistan, Türkei, Indien, Thailand und Brasilien.

## Nutzen des Netzwerks

Das WLE-Netzwerk schafft einen neuen konzeptuellen Rahmen und entwirft einen globalen Sinnzusammenhang für ein gemeinsames Verständnis des hochkomplexen Themas weiblicher Führungspositionen im Bildungssystem auf den Ebenen der allgemeinen und höheren Bildung. Ziel ist die weitere Vernetzung der verschiedenen Forschungen und ein gemeinsames interkulturelles Verständnis aller ForscherInnen aus den Industrie-, Schwellen- und Entwicklungsländern für die angesprochenen Themen. Dafür soll ein entsprechender Datensatz zur Verfügung gestellt werden, an dem ForscherInnen aus unterschiedlichen Kulturen mit unterschiedlichen theoretischen Perspektiven und unterschiedlichen Disziplinen beteiligt sind.

Ein weiteres Ziel ist die Entwicklung der Gender-Audit-Datenbank. Diese Datenbank ist ein wichtiges politisches Mittel zur Umsetzung sozialer Gerechtigkeit in Führungspositionen. Obwohl es derzeit überwiegend Daten zur Repräsentanz weiblicher Führungspositionen in englischsprachigen Ländern und in den USA gibt, besteht laut

Tallerico und Blount (2004) ein de facto grenzenloser Mangel solcher Daten in nichtenglischsprachigen Ländern.

Langfristig sollen nicht nur diese Daten, sondern auch weitere WLE-Studien, Forschungsinterviews und persönliche Erfahrungen von WLE-Mitgliedern gesammelt werden. Dafür bietet das Netzwerk eine internationale Face-to-face-Kooperation. Interkulturelle Erkenntnisse werden mit relevanten demografischen und anderen Daten im Gender-Audit-Datensatz verknüpft. Nicht zuletzt stellt dieser Datensatz eine methodologische Innovation dar.

Bereits Coleman (2005b) ging davon aus, dass es zu einer größeren sozialen Gerechtigkeit im Bildungssystem führt und gleichzeitig eine Bereicherung für Praxis und Theorie in den Führungspositionen im Bildungssystem darstellt, wenn diskriminierte Minderheiten gleichberechtigt daran teilnehmen können.

## Netzwerktreffen 2011

Die nächste WLE-Tagung findet im Sommer 2011 in Bangalore in Indien statt, und zwar in Kooperation mit dem Institute for Social and Economic Change (ISEC). Folgende Themenschwerpunkte sind zum jetzigen Zeitpunkt vorgesehen:

1. Was ist der weltweite Status quo der Repräsentanz von Frauen in den höchsten Führungsebenen in allgemeiner und höherer Bildung?
2. Welche politischen, praktischen, demografischen, psychologischen, sozialen und geopolitischen Faktoren erhöhen oder mindern die Wahrscheinlichkeit für die Erhöhung des Frauenanteils an und die erfolgreiche Besetzung von Führungspositionen innerhalb und zwischen den Kulturen?
3. Wie kann ein verbessertes Verständnis der Unterrepräsentanz mithilfe verschiedener theoretischer Konzepte erreicht werden? Und wie können entsprechende Daten erarbeitet und in der Folge daraus Erkenntnisse abgeleitet werden?

Zu einigen dieser Forschungsfragen haben die Ausarbeitungen bereits begonnen.

Da es keine systematischen quantitativen oder qualitativen Quellen zum Status von Frauen in internationalen Führungspositionen im Bildungssystem gibt, sind auch keine multidisziplinären Untersuchungen vorhanden, die die Ursachen und Effekte dieser Repräsentanz beschreiben. Die WLE möchte dafür ein Netzwerk etablieren und weiterentwickeln. Falls jemals Gemeinsamkeiten, Unterschiede und Einflüsse in den einzelnen Kulturen verstanden werden sollen, ist ein Netzwerk für eine systematische Zusammenstellung, Analyse und Verbreitung der dazugehörigen Informationen mehr als notwendig. Der Nutzen für WissenschaftlerInnen besteht unter anderem darin, dass sie Informationen abrufen können von WissenschaftlerInnen, die bereits Erfahrungen mit vielen Kulturen gesammelt haben. Ein weiterer wichtiger Vorteil ist der Zugang zu einer Vielfalt von Daten für weitere Untersuchungen. Nicht zuletzt möchte das Netzwerk kooperativ inter- und multidisziplinäre Forschungen initiieren und begleiten.

## Literaturverzeichnis

Anyon, Jean. (2005). *Radical possibilities: Public policy, urban education, and a new social movement*. New York and London: Routledge

Bandiho, Hellen. (2009). Status of Educational Leadership and Women Participation: The case of Tanzania. In Helen C. Sobehart (Hrsg.), *Women leading education across the continents* (S. 43–48). Lanham, MD: Rowman & Littlefield Education

Bandiho, Hellen. (2009). Quality of African Catholic University Education: The Challenges of our Time. *ACUHIAM Journal,* 1, 21–34

Blackmore, Jane. (2009). Re/positioning women in educational leadership: The changing social relations and politics of gender in Australia. In Helen C. Sobehart (Hrsg.), *Women leading education across the continents* (S. 73–83). Lanham, MD: Rowman & Littlefield Education

Brunner, C. Cryss. (1999). "Back talk" from a woman superintendent: Just how useful is research? In C. Cryss Brunner (Hrsg.), *Sacred dreams: Women and the superintendency* (S. 179–198). New York: State University of New York Press

Brunner, C. Cryss & Grogan, Margaret. (2007). *Women leading school systems: Uncommon roads to fulfillment*. Lanham, MD: Rowman & Littlefield

Coleman, Marianne. (2002). *Women as headteachers: Striking the balance*. Stoke on Trent, UK: Trentham books

Coleman, Marianne. (2005a). *Gender Audit of Leading from the Middle - Final Report to NCSL.* London: National College for School Leadership.

Coleman, Marianne. (2005b). Gender and secondary school leadership. *International Studies in Educational Administration*, 33 (2), 3–20. Zugriff am 24. Januar 2010 unter http://web.ebscohost.com.proxy.lib.ilstu.edu/ehost/pdf?vid=5&hid=9&sid=d02bec47-e0c0-4c32-8a30-beca48eb14d0%40sessionmgr14

Court, Marian. (1992). 'Leading from behind': Women in educational administration. In Sue Middleton & Alison Jones (Hrsg.), *Women and education in Aotearoa 2*. (S. 181–196). Wellington: Bridget William Books

Delpit, Lisa D. (1995). *Other people's children: Cultural conflict in the classroom*. New York: Free Press

Dunlap, Diane M. & Schmuck, Patricia A. (Hrsg.). (1995). *Women leading in education*. Albany: SUNY Press

Grogan, Margaret. (1999). Equity/equality issues of gender, race and class. *Educational Administration Quarterly*, 36 (1), 117–142

Grogan, Margaret. (2002). Influences of the discourse of globalisation on mentoring for gender equity and social justice in educational leadership. *Leading and Managing,* 8 (2), 124–135.

Grogan, Margaret & Shakeshaft, Charol. (2009). Conscious leadership in a political world. In Helen C. Sobehart (Hrsg.), *Women leading education across the continents* (S. 21–28). Lanham, MD: Rowman and Littlefield Education

Hall, Valerie. (2002). Reinterpreting entrepreneurship in education: A gender perspective. In Cecilia Reynolds (Hrsg.), *Women and school leadership* (S. 13–28). Albany, New York: State University of New York Press

Kagoda, Alice & Sperandio, Jill. (2009). Learning from experience: Improving equality of access and outcomes for girls in Uganda's universal post primary education and training initiative. In Baker, D. & Wiseman, A. (Hrsg.). Gender, Equality, and Education from International and Comparative Perspectives. Volume 10: *International Perspectives on Education and Society Series* (S. 89–121). St. Louis, MO: Elsevier Science/Emerald Publishing

Kenway, Jane & Langmead, Dianna. (2002). Is there a future for feminism in the contemporary university? In Cecilia Reynolds (Hrsg.), *Women and school leadership: International perspectives* (S. 129–146). Albany: SUNY Press

Larson, Colleen L. & Murtadha, Khaula. (2002). Leadership for social justice. In Joseph Murphy (Hrsg.), *The educational leadership challenge: Redefining leadership for the 21st century* (S. 134–161). Chicago: NSSE, distributed by University of Chicago Press

Lumby, Jacky. (2009). 'Performativity and identity: mechanisms of exclusion', *Journal of Education Policy,* 24 (3), 353–369

Lumby, Jacky & Coleman, Marianne. (2007). *Leadership and Diversity: Challenging Theory and Practice in Education.* London: Sage

Lumby, Jacky & English, Fenwick W. (2009). From Simplicism to Complexity in Leadership Identity and Preparation: Exploring the Lineage and Dark Secrets. *International Journal of Leadership in Education,* 12 (2), 95–114

Macha, Hildegard & Fahrenwald, Claudia. (2007). *Gender Mainstreaming und Weiterbildung – Organisationsentwicklung durch Potentialentwicklung*. Opladen: Verlag Barbara Budrich

Macha, Hildegard; Handschuh-Heiß, Stephanie; Magg, Marion & Gruber, Susanne. (2010). *Gleichstellung und Diversity an der Hochschule. Implementierung und Analyse des Gender Mainstreaming-Prozesses*. Opladen: Verlag Barbara Budrich

Macha, Hildegard; Bauer, Quirin J.; Gruber, Susanne & Struthmann, Sandra. (i. V.). *Die Hochschule strukturell verändern: Gleichstellung als Organisationsentwicklung an Hochschulen.* Opladen: Verlag Barbara Budrich

Malachias, Rosangela. (2009). Communicative actions: Brazilian women in educational leadership. In Helen C. Sobehart (Hrsg.), *Women leading education across the continents* (S. 199–205). Lanham, MD: Rowman & Littlefield Education

Marshall, Catherine. (Hrsg.). (1993). *The new politics of race and gender: The 1992 yearbook of the Politics of Education Association.* London: Falmer

Marshall, Catherine & Oliva, Maricela. (2006). *Leadership for social justice: Making a revolution in education.* Boston: Pearson Education

Phendla, Thidziambi. (2009). Women on the rise: Women navigating across social, political, economic, and cultural arenas to claim their stake in educational leadership positions in South Africa. In Helen C. Sobehart (Hrsg.), *Women leading education across the continents* (S. 57–64). Lanham, MD: Rowman & Littlefield Education

Rapp, Dana. (2002). Social justice and the importance of rebellious, oppositional imaginations. *Journal of School Leadership,* 12, 226–245

Reynolds, C. (Hrsg.). (2002). *Women and school leadership: International perspectives.* Albany: SUNY Press

Rusch, Edith A. & Marshall, Catherine. (1994). *Gender filters at work in the administrative culture*. A paper presented at the 1995 annual meeting of the American Educational Research Association

Shakeshaft, Charol. (1999). The struggle to create a more gender-inclusive profession. In Joseph Murphy & K. S. Louis (Hrsg.), *Handbook of Research on Educational Administration* (S. 99–118). San Francisco: Jossey-Bass Publishers

Shoho, Alan R.; Merchant, Betty M. & Lugg, Catherine A. (2005). Social justice: Seeking a common language. In Fenwick W. English (Hrsg.), *The Sage handbook of educational leadership* (S. 47–67). Thousand Oaks, CA: Sage Publications

Sobehart, Helen C. (Hrsg.). (2009). *Women leading education across the continents*. Lanham, MD: Rowman & Littlefield Education

Strachan, Jane. (2002). *A Gender Analysis of the Education Sector in Vanuatu*. Ministry of Education, Port Vila

Strachan, Jane. (2005). Working out of my comfort zone: Experiences of developing national women's policy in Vanuatu. *Delta,* 57, 1 & 2, 47–66

Strachan, Jane. (2009). Women and educational leadership in New Zealand and Melanesia. In Helen C. Sobehart (Hrsg.), *Women leading education across the continents* (S. 100–113). Lanham, MD: Rowman & Littlefield Education

Strachan, Jane; Akao, Shalom; Kilavanwa, Bessie & Warsal, Daisy. (2010). You have to be a servant of all: Melanesian women's educational leadership experiences. *School Leadership and Management,* 30 (1), 65–76

Tallerico, Marilyn & Blount, Jackie M. (2004). Women and the superintendency: Insights from theory and history. *Educational Administration Quarterly,* 40 (5), 633–662

## Zu den Personen

*Hildegard Macha*, Prof. Dr., Direktorin des Gender Zentrums Augsburg, Inhaberin des Lehrstuhls für Pädagogik mit Berücksichtigung der Erwachsenenbildung und außerschulischen Jugendbildung, Universität Augsburg, Universitätsfrauenbeauftragte. Arbeitsschwerpunkte: Gender Forschung und Weiterbildung, Erwachsenenbildung, Familienerziehung
Kontakt: E-Mail: hildegard.macha@phil.uni-augsburg.de

*Quirin J. Bauer*, Dr., Mitarbeiter in der Zentralen Studienberatung, Universität Augsburg, stellvertretender Universitätsfrauenbeauftragter, EU-Koordinator für das WLE-Netzwerk. Arbeitsschwerpunkte: Personal-, Potenzial- und Organisationsentwicklung, Gender & Diversity Management
Kontakt: E-Mail: quirin.bauer@zsb.uni-augsburg.de
www.women-leading-education.de