

Gender-Aspekte in den neuen Studiengängen Ba/Ma

—

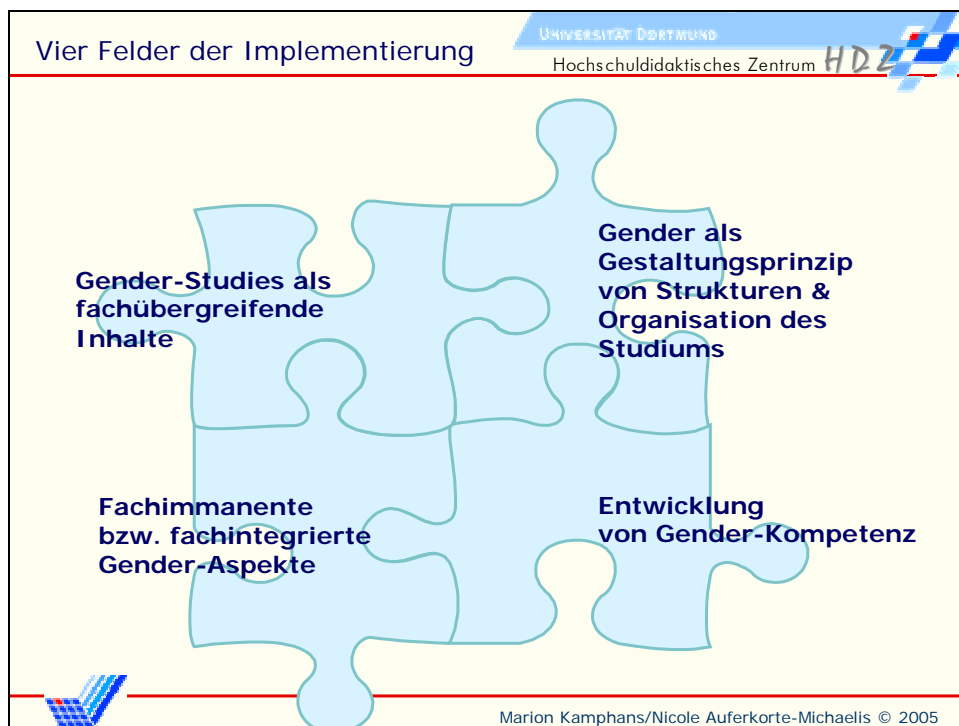
Das Vier-Felder-Schema

Marion Kamphans & Nicole Auferkorte-Michaelis (Stand Juli 2005)

1 Vier Felder der Implementierung

Für die Implementierung der Geschlechterthematik in das Studienangebot hat die AG Gender-Studies ein Vier-Felder-Schema entwickelt.

Diese Felder der Implementierung beziehen sich zum einen auf die curricularen Anteile eines Studiengangs, zum zweiten auf die strukturellen und organisatorischen und zum dritten auf die Entwicklung von Genderkompetenz bei Lehrenden und Studierenden.



Feld 1 und Feld 2: Gender Studies fachübergreifend und fachimmanent.

Diese beiden Felder unterscheiden, wo genau Inhalte der Gender-Studies angeboten werden. Werden sie fachübergreifend angeboten (Feld 1), so kann dies z.B. als Wahlpflichtangebot in einer Vorlesungsreihe zum Thema „Heterogenität“ oder im Studium Fundamentale sein. Diese Angebote richten sich an Studierende aus unterschiedlichen Fächern. Werden sie fachimmanent angeboten, so sind sie im Regelstudium der einzelnen Fächer verankert (Feld 2).

(Feld 1 und Feld 2) Gender-Studies als fachübergreifende und fachimmanente Inhalte bedeutet z.B.:

- Inhalte, Ansätze und Ergebnisse aus der Geschlechterforschung (gemeint ist Frauen- und Männerforschung, z.b. feministische Theorien, zu Geschlechterverhältnissen) in Studiengänge/Lernmaterialien einzubeziehen.

- Interdisziplinäre Themen und fachübergreifende Projekte anzubieten,
- genderbewusste Sprache in allen Texten zu verwenden.
- Studierenden unterschiedliche Lernformen anbieten und verschiedene Lernprozesse ermöglichen, verschiedene Lernkonstellationen (koedukativ, monoedukativ) anzubieten.
- Inhalte und insbesondere Beispiele zu wählen, die Frauen und Männer ausgewogen darstellen, geschlechtsstereotype Darstellungen/Inhalte zu vermeiden,
 - Geschlechterbewusste Didaktik anbieten, dies bedeutet ein wertschätzendes Betreuungskonzept anzubieten (engagierter und verbindlicher Umgang zwischen Lehrenden und Studierenden, keine abschätzigen Witze oder ironischen Bemerkungen machen),
 - Anonyme Notengebung einzuführen
 - Inhalte und Materialien geschlechterbewusst zu gestalten, d.h. an die inhaltlichen Interessen beider Geschlechter anzuknüpfen
- geschlechtersensible Perspektiven der Fachinhalte zu eruieren und zu gestalten,
- Marginalisierung von Frauen in Männergruppen und umgekehrt (Männer in Frauengruppen) zu vermeiden.
- Zusammenhangs-Denken fördern – die Bedeutung der Inhalte für den Beruf, Studium, Alltag aufzuzeigen und unter differenzierenden Perspektiven betrachten – die Strukturkategorie „Geschlecht“ in diesen Feldern sichtbar zu machen.
- Auf Ausgewogenheit bei den Fachinhalten zu achten, d.h. Material bzw. Fachliteratur von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, auch Materialien mit einer Geschlechterperspektive einzubeziehen.

(Feld 3) Gender als Gestaltungsprinzip von Strukturen und Organisation des Studiums bedeutet z.B.:

- Gelegenheit zur Weiterbildung anzubieten, z.B. Lehrenden in Genderkompetenz & Genderwissen schulen:
 - Gender-Kompetenz-Trainings,
 - Gender-Beratung,
 - Gender-Workshops.
- Ein ausgewogenes Verhältnis bei den Lehrenden anzustreben; Arbeitsbereiche geschlechterparitätisch zu besetzen und geschlechterstereotype Arbeitsaufteilung vermeiden.
- Qualitätskriterien mit der Genderperspektive verknüpfen:
 - Daten geschlechtsspezifisch erheben und ausweisen, Evaluationsteams geschlechterparitätisch besetzen.
 - Welche Ziele sollen erreicht werden, z.b. Wie viele Studentinnen und Studenten sollen das neue Fach studieren, wie soll sich das Geschlechterverhältnis entwickeln (auch der Anteil der internationalen Studierenden)?
 - Wie soll sich das Betreuungsverhältnis zwischen weiblichen und männlichen Lehrenden und Studentinnen/Studenten entwickeln?
 - Workloads erheben und geschlechterdifferenziert auswerten.
- Abbruchquoten und Geschlechterverhältnis bei Studierenden zu berücksichtigen, auch wenn es um den Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium geht:
 - Übergangsquoten beachten,

- Zugangsvoraussetzungen auf geschlechtsspezifischen Ausschluss prüfen, z.B. bei Auswahlkriterien, -verfahren, Altersgrenzen),
- MA-Studiengang nach Phase der Berufstätigkeit ermöglichen,
- Teilzeitstudium im (konsekutiven) Master ermöglichen.
- Rekrutierungsmaßnahmen für Studierende (z.B. Öffentlichkeitsarbeit) festlegen. Wie wirbt das Fach?
 - Auf ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei den Repräsentant/inn/en achten (in Darstellungen, Broschüren, bei Live-Auftritten, Internetseiten etc.).
- Systematische Personalentwicklung betreiben:
 - Nachwuchsförderung bzw. Kriterien dafür transparent machen,
 - Mentoring-Programme für Studentinnen und Studenten einrichten.
 - Lehrenden Weiterbildung anzubieten.
- Betreuung - Wie werden Auslandssemester unterstützt und betreut?
 - Wie werden Phasen des Praktikums unterstützt – wie werden Studierende dabei unterstützt, ein Praktikum zu finden?
 - Wie werden Studierende mit Kind, Beruf, Pflege, Behinderung unterstützt?
 - Welche Betreuungsangebote macht der Fachbereich? Wie werden Studierende dabei unterstützt, ein Praktikum zu finden?
 - Betreuungspersonen (paritätische Besetzung der Teams) bekannt geben: wer hilft den Studierenden wobei? (vollständiger Name, Email, Telefon, Adresse, Zeiten, Foto, FAQs)
 - Für ausgewogene (geschlechterparitätische) Betreuungsrelation (Lehrenden, Studienfachberaterinnen und Studienfachberater, Tutorinnen und Tutoren, Mentorinnen und Mentoren) sorgen bzw. deutlich machen, wie dies zukünftig erreicht werden kann
- Teilzeitstudium (für Studierende mit Beruf, Kind, Pflege, Behinderung) als regelhaftes Angebot, d.h. Planbarkeit, zeitliche und inhaltliche Flexibilität sichern.
- Genderbeauftragten in neuen Studiengängen ansiedeln,
- Infrastruktur - welche Kinderbetreuungsangebote gibt es?
- Ausstattung & Sicherheitsaspekte - Beleuchtung, Lage, gute Erreichbarkeit des Seminars

(Feld 4) Entwicklung von Gender-Kompetenz:

- ist „das Wissen, in Verhalten und Einstellungen von Frauen und Männern soziale Festlegungen im (privaten, beruflichen, universitären) Alltag zu erkennen und die Fähigkeit, so damit umzugehen, dass beiden Geschlechtern neue und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden“ (Metz-Göckel/Roloff 2002, 2).
- Genderkompetenz bezieht sich auf die Vergeschlechtlichung in sozialen Prozessen, auf ihre soziale Organisationsform, aber auch auf Inhalte und ihre Vermittlung (z.B. genderbewusste Didaktik, diagnostische Fähigkeit etwa Gendersensibilität im Umgang mit Studierenden).
- Zur Genderkompetenz gehört:
 - Grundwissen über die gesellschaftlichen Strukturdaten, differenziert nach Geschlecht,
 - in diesem Fall konkret zum Bereich Hochschule, Schule, Zugang zu Bildung und Wissen, Studium, Lehre und Beruf.
 - Kenntnisse des Forschungsstandes zur Konstitution und Hierarchisierung der Geschlechterverhältnisse,

- in Ansätzen die Kenntnisse der Geschlechtertheorien.
 - Ein Prozess- und Verfahrenswissen (ebenfalls auch kommunikative und soziale Kompetenz) im Umgang mit Menschen, Gruppenprozessen, Konflikten in Arbeitszusammenhängen und Lehr- und Lernsituationen.
 - Ein kontextbezogenes Detailwissen im jeweiligen Anwendungsbereich (z.B. Hochschule, Schule, Beruf).
 - Wissen über Unterschiede im männlichen- weiblichen Sprach- und Kommunikationsverhalten etc. Kommunikation transparent machen; verbindliche Kommunikation herstellen.
- Genderkompetenz (ebenfalls Interkulturelle Kompetenz) als Qualifikation der Lehrenden bei der Einstellung einzufordern.
 - Genderkompetenz & Gender-Wissen als Weiterbildung anzubieten.

Literaturhinweise:

- Metz-Göckel, Sigrid/Roloff, Christine (2002): Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation. In: Metz-Göckel, Sigrid/Schelhowe, Heidi/Wiesner, Heike/Kamphans, Marion/Tigges, Anja/Drag, Anna/Kedenburg, Claudia (2002): Dokumentation zum Abschlussbericht des Begleitprojektes „Gender Mainstreaming (GM)“ im BMBF-Programm „Neue Medien in der Bildung – Förderbereich Hochschule“. Dortmund, Bremen
- Wiesner, Heike/Kamphans, Marion/Schelhowe, Heidi/Metz-Göckel, Sigrid/Zorn, Isabel u.a. (2004): Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming für HochschullehrerInnen und Multimedia-EntwicklerInnen. Bremen, Dortmund, In: Metz-Göckel, Sigrid/Schelhowe, Heidi/Wiesner, Heike/Kamphans, Marion/Zorn, Isabel/Drag, Anna/Tigges, Anja/Baier, Barbara/Ebkes, Ida (2004): Abschlussbericht des Begleitprojektes „Gender Mainstreaming-Medial (GM)“ im BMBF-Programm „Neue Medien in der Bildung – Förderbereich Hochschule“. Dortmund, Bremen
- Mühlenbruch, Brigitte/Beuter, Isabel/Dalhoff, Jutta/Löther, Andrea (2004). Akkreditierung – Geschlechtergerechtigkeit als Herausforderung. Positionspapier zur Umsetzung des Bologna-Prozesses in Deutschland. Bonn