



ERGEBNIS-PRÄSENTATION

AG 2 GENDER-KOMPETENZ - BESTANDTEIL DER PROFESSIONALISIERUNG VON HOCHSCHULLEHRENDEN UND MITARBEITERINNEN IN BERATUNG UND SERVICE?

Dr. Carolin Schöbel-Peinemann, Universität Oldenburg

Flipchart-Protokoll

1. Ausgangspunkt

Gender-Kompetenz und Professionalisierung

2. Notwendigkeit der Begriffsdefinition

- Gender (keine Zweigeschlechtlichkeit / Verbindung Struktur - Individuum)
- Kompetenz (Schlüsselqualifikation)
- Genderkompetenz

3. Brückenschlag in die Praxis

- Wie kann man den Bedarf bei den Lehrenden, die Anerkennung ihrer Defizite wecken?
- Können wir die Nachfrage auch decken?
- Zielgruppen: nicht nur Hochschullehrende sondern auch wissenschaftlicher Nachwuchs (die u.U. auch eine höhere Motivation haben)
- Angebote: - spezifische Seminare (Gendermodule)
- Einflechtung in Fortbildungen zu Schlüsselqualifikationen
- Einbettung in Programme (Beispiel: Promotionsstudiengänge)
- Integration in die Lehre (integratives Gendering, Beispiel Lüneburg)

4. Voraussetzung für Gender-Kompetenz und Gender-Kompetenz-Vermittlung

- Gender Sensibilisierung

5. Instrumente

- Gendergespräche (Beispiel Lüneburg)
- Zielvereinbarungen
- Netzwerke
- Total Quality Management
- Gendercontrolling

Offene Frage: Wo sind die Sanktionsmöglichkeiten?