

Arbeitsgruppe 2

Gender Kompetenz – Bestandteil der Professionalisierung von Hochschullehrenden und MitarbeiterInnen in Beratung und Service?

Input Nele Wasmuth

Inhalt

1. Begründung des Themas und Definition von Gender Kompetenz als Bestandteil von Lehre, Beratung und Service in der Hochschule
2. Profession, Professionalisierung und Gender
3. Erste Ansätze für die Umsetzung von Modernisierungszielen im Gender Bereich
4. Instrumente der Förderung von Gender-Kompetenz bei Hochschullehrern und Hochschulberatern

1. Begründung des Themas und Definition von Gender Kompetenz als Bestandteil von Lehre, Beratung und Service in der Hochschule

Zu Recht endet der Titel dieses Workshops mit einem Fragezeichen. Denn die wichtigste Frage lautet: Gehört Gender-Kompetenz überhaupt zur Professionalisierung von Hochschullehrenden und MitarbeiterInnen in Beratung und Service? Angesichts dieser Konferenz möchte ich davon ausgehen, dass wahrscheinlich die Mehrheit der hier Anwesenden die Frage bejaht - einschließlich mir selbst.

Wenn es niemanden gäbe, der sich für diese Frage interessierte, bräuchten wir diesen Workshop nicht. Wenn aber auch nur ein Teil der lehrend und beratend Tätigen an unseren Hochschulen daran interessiert ist (und dies legt die Erfahrung der letzten Jahre nahe), so haben wir, die TeilnehmerInnen dieser Tagung als Akteure von Bildungsprozessen das Recht und die Verpflichtung Professionalisierung in seiner Korrelation zum Gender-Thema zu benennen und zu diskutieren und sie allein dadurch zu entwickeln – in welche Richtung öffentlicher Bewusstseinsbildung und öffentlich gemachter und geplanter Prozesse auch immer.

Bevor wir in den Workshop einsteigen, bedarf es einer Begriffsklärung: Wovon reden wir? Von **Gender** und von **Kompetenz**. Gender als soziale und kulturelle Geschlechterrolle hat jeder Mensch aufgrund seines u.a. per Geschlecht definierten Menschseins inne. Die Geschlechterrolle ist gleich in welcher Gesellschaftsform und gleich in welcher persönlichen Ausprägung immer eine unentrinnbare Kategorie gesellschaftlichen Seins. Aufgrund dieser

Tatsache besitzt jeder von uns eine Kompetenz im Gender-Bereich, also eine Befähigung zum „Gender“- Tun, unabhängig davon, ob wir uns dessen bewusst sind oder nicht. Diese Kompetenz aufgrund der eigenen Geschlechterrolle im Zusammenspiel mit dem gleichen und dem „Gegengeschlecht“ zu reflektieren und sie in den Prozess des Bildungs- und Beratungsangebotes der Hochschule zu integrieren ist ein Schritt, der bewusst vollzogen sein muss, wenn von Gender Kompetenz als Bestandteil von Lehre und Beratung in der Hochschule gesprochen werden darf. Erst als bewusster und gewusster Bestandteil einer professionellen Identität kann Gender Kompetenz zu einem handhabbaren Instrument geplanter Modernisierungsprozesse werden. Gender Kompetenz erschöpft sich dabei nicht in der Einhaltung von Gesetzen, in der Beachtung von Quoten und in der Befolgung sozialer Regelwerke, sondern muss in all seinen positiven Aspekten und Chancen begriffen werden als Ressource des eigenen Verhaltens, das sich aufgrund der soziokulturellen Geschichte von Männern und Frauen manifestiert.

Die erste These dieses Inputs lautet daher:

Gender Kompetenz als Movens von Bildungsprozessen entsteht, wenn die eigene Geschlechterrolle reflektiert, bejaht und als entwicklungsfähig begriffen wird.

2. Profession, Professionalisierung und Gender

Die Profession der Lehrenden an deutschen Hochschulen wird zum großen Teil über die fachwissenschaftliche Forschung und die fachwissenschaftliche Lehre definiert. Erst durch die Internationalisierung des Hochschulwesens und des Hochschulwettbewerbs, der zunehmenden Geschwindigkeit von Veränderungszyklen in Wissenschaft und Wirtschaft und den damit einhergehenden fortdauernden Veränderung von Arbeitsplatzbeschreibungen und Berufsprofilen für Akademiker haben sich hier Verschiebungen ergeben, die im Ansatz Auswirkungen auf die Berufsrollen der an der Hochschule Tätigen zeigen, die aber in der nächsten Generation von Hochschulbeschäftigten zu tieferen Veränderungsprozessen führen könnten.

Eine Reaktion auf die genannten Veränderungen in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft ist der deutsche Studienreformprozess mit der Modularisierung des Studiums und der Schaffung der auf internationale Vergleichbarkeit angelegten Studienabschlüsse des BA und des MA. Fast parallel zu diesem Reform- oder besser Veränderungsprozess entwickelten sich oder entstanden die Beratungseinrichtungen in den Hochschulen, seien es die Studienberatungen, die Career Services, die female career centers oder die psychosozialen Beratungsstellen – alles Einrichtungen, die in der Regel von Ausstattung und

Platzierung eher ein Orchideendasein besitzen, gleichzeitig aber als Akteure der internen Organisationsentwicklung fungieren.

Es nimmt kein Wunder, dass eher „tapfere Außenseiter“ in den zuletzt genannten Bereichen beratend und trainierend tätig sind, während die Mehrheit der Hochschullehrer bis vor einigen Jahren angesichts der Vehemenz der auf die Hochschulen zukommenden „bürokratischen Revolution“ mit verständlicher Reserviertheit reagierten. Mittlerweile sind alle Lehrenden in die Entwicklung der neuen Studiengänge unter dem Druck des zeitlich limitierten Bolognaprozesses einbezogen und die Standardisierung der Studienangebote durch Modularisierung und Kreditpunktesystem schreitet voran. Ob die damit einhergehende und unumgängliche Verschulung in Kombination mit in Zukunft jüngeren Studienanfängern zu einem generellen Qualitätsverlust der Hochschulen als wissenschaftlichen Einrichtungen führt, mag dahingestellt bleiben. Eines ist sicher: Die Vielzahl neuer Studiengänge in Kombination mit den unklaren Berufsfeldern und den Forderungen der Wirtschaft nach der (wie nun definierten?) „Employability“ der Absolventen erzeugt einen immensen Bedarf an Beratung. Und zwar nicht nur in den oben aufgezählten extra dafür geschaffenen Einrichtungen, sondern auch bei der Durchführung der Studiengänge selbst. Das bedeutet: Auch die Hochschullehrer finden sich gezwungenermaßen in einer neuen Rolle. Diese Situation lässt - und nun sind wir wieder bei unserem Thema – danach fragen, ob angesichts der Offenheit und Unüberschaubarkeit der gesellschaftlichen Entwicklungsprozesse nicht auch das Thema Gender als Lebens- und Orientierungskompetenz in die neuen Studiengänge und in die Beratungsprozesse integriert sein sollte, dieses Mal nicht als Erbe des Feminismus der Mütter, sondern als vitale Ressource von Männern und Frauen, aus der sie Engagement und Arbeitsfähigkeit in einer zunehmend technokratischen Arbeits- und Lebenswelt gewinnen können.

These 2 lautet: Gender Kompetenz als eine Lebens- und Orientierungskompetenz kann im Rahmen der Veränderungsprozesse an deutschen Hochschulen ein Thema und ein Ziel von Lehre und Beratung werden. Sie kann dann, wenn sie von beratend und lehrend Tätigen in ihre Arbeit integriert wird, zu einem Aspekt der Modernisierung von Professionen werden.

3. Erste Ansätze für die Umsetzung von Modernisierungszielen im Gender Bereich

Zwei Beispiele für die Setzung von Gender Modernisierungszielen im Studienreformprozess seien genannt (an anderen Hochschulen mag es umfassendere Beispiele geben, ich beschränke mich auf meine Kenntnis von der Universität zu Köln):

1. Die Studienreformkommission der Philosophischen Fakultät der Universität zu Köln plant einen der vier fachübergreifenden Wahlbereiche im BA verbindlich für alle Studiengänge

dem Thema Gender Kompetenz zu widmen. Inhaltlich ist dies ein interessanter Schritt, methodisch könnte es viel versprechend werden, wenn die Umsetzung über die Ebene klassischer Vorlesungen und Seminare hinausgeht und auch die Dimension des Persönlichkeitsbewusstseins und des Verhaltens einbezieht. Das Hinzufügen eines solchen Aspektes könnte eine Aufgabe von Career Service-Arbeit sein.

2. KIQ, der Career Service der Universität zu Köln hat im vergangenen Semester einen berufsorientierenden Vortrag und ein Seminar dem Thema „Gender Mainstreaming“ gewidmet. Der Vortrag wurde von fünfzehn TeilnehmerInnen besucht, für das Seminar gab es fünf Anmeldungen, es wurde nicht durchgeführt. Dennoch, die Bekanntgabe des Themas im Programmheft schaffte ihm einen öffentlichen Platz, die weitere Entwicklung ist abzuwarten. Vortrag und Seminar wurden bewusst im Sinne des gender mainstreaming im allgemeinen Career Service angeboten. (Das Programm des Female Career Center ist in Köln gut ausgebaut und im vorletzten Jahr mit dem Equality-Award ausgezeichnet worden.)

In einem Konzeptpapier des Career Service der Universität zu Köln wurde im letzten Monat folgender Satz formuliert:

„Es ist Aufgabe der Career Services, Kompetenzen zu bilden, die den steuernden Umgang mit Veränderungen in den genannten Bereichen (gemeint ist Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft) über längere Lebenszeiträume während und im Anschluss an das Studium ermöglichen und damit zu einer lebensbegleitenden allgemeinen Berufskompetenz führen.“

Wenn nicht hierhin, wohin gehört dann die Gender Kompetenz?

Betrachtet man die vier Dimensionen des berufsorientierenden fachübergreifenden Lernens (internes Konzeptpapier KIQ 2005):

- Orientierungs- und Lernkompetenz (mögliche Stichworte: Lebenslanges Lernen, Wissensmanagement, Entwicklungskompetenz)
- Methodenkompetenz (mögliche Stichworte: Arbeitsmethodiken wie Projektmanagement, strategisches und systemisches Management, Ziel- und Zeitplanung)
- Persönlichkeits- und Sozialkompetenz (mögliche Stichworte: Selbstkompetenz, Selbstpräsentanz, Gesprächsführung, Konflikt- und Teamfähigkeit)
- Fachübergreifende kognitive Basiskompetenzen (mögliche Stichworte: Fremdsprachen, EDV-Literalität, BWL-Grundlagen),

so kann die Gender Kompetenz entweder schwerpunktmäßig zur Persönlichkeits- und Sozialkompetenz zugeordnet werden oder sie wird als Querschnittskompetenz in alle vier Dimensionen integriert.

These 3 besagt: Gender Kompetenz als Querschnittsaufgabe der Lehre bedarf einer besonderen Aufmerksamkeit aufseiten der Studienreformkommissionen und der Career Services. Career Services haben hierbei eine permanente Aufgabe der Innovation in Beratung und Seminararbeit.

4. Instrumente der Förderung von Gender-Kompetenz bei Hochschullehrern und Hochschulberatern

Zu diesem Zeitpunkt des allgemeinen Reform- bzw. Entwicklungsprozesses ist noch nicht überall klar, inwieweit Gender Aspekte in die Fachstudiengänge integriert werden. Dies wird sicherlich von Hochschule zu Hochschule und von Fach zu Fach wechseln.

Im Sinne des gender main streaming ist es für die Fortbildung der Lehr- und Beratungskompetenz von großer Bedeutung, dass die Hochschulen Weiterbildungen zum Thema Gender und zum Thema Gender Kompetenz für Lehrende und Beratende anbieten. Meines Wissens nach gibt es dies noch nicht, zumindest nicht in der Form, dass Gender Kompetenz als Bestandteil von Lehre und Beratung gesehen und auch methodisch-didaktische Konsequenzen reflektiert werden. Gender Kompetenz müsste dabei - wie oben skizziert - als umfassende Ressource des soziokulturellen Entwicklungsprozesses interpretiert und aktiviert werden. Es geht dabei zuerst einmal um die Entwicklung des Bewusstseins von Lehrenden und Beratenden bezüglich Ihrer eigenen Gender Kompetenz mit individuellen, sozialen, wirtschaftlichen und rechtlichen Implikationen. (Den ersten Entwurf einer solchen Fortbildung könnte ich mir übrigens gut als Thema für einen der open space workshops am morgigen Tag vorstellen)

Neben gesetzliche Rahmenbedingungen, managerielle Entscheidungsprozesse und Netzwerkarbeit mit sensiblen Akteuren treten somit die Bildungsprozesse selbst (Bildung = Lehre und Beratung) als individuelle und kollektive Vorgänge der Veränderung bzw. der Modernisierung. Die Hochschule ist wie keine andere Behörde dieser Grössenordnung geeignet, Gender Mainstreaming nicht nur als „Lernende Organisation“ in ihren eigenen Reihen anzugehen, sondern sie kann als tertiäre Bildungsinstitution Prozesse anstoßen, die ihre AbsolventInnen als Bildungsmultiplikatoren weiter in die Gesellschaft hineinragen werden.

These 4:

Die Hochschulen sind als Einrichtungen der tertiären Bildung mit (relativ) großen inhaltlichen und methodischen Entscheidungsspielräumen geeignet, im Bereich Gender Kompetenz–Bildung eine führende gesellschaftliche Modernisierungsrolle zu übernehmen.

(Der Begriff Modernisierung wird hier mangels eines besseren und entsprechend der gängigen Sprachregelung eingesetzt. Die Frage bleibt, ob es im Zeitalter nach der Moderne nicht um etwas anderes geht?)