

Universität Duisburg-Essen

Übersicht der geförder- ten Gleichstellungspro- jekte aus Mitteln des Strukturfonds

Projekte der Jahre 2007 – 2010

**Projektleitung: Prof. Dr. Anne Schlüter
Vorsitzende der Gleichstellungskommission
Fakultät für Bildungswissenschaften
Institut für Berufs- und Weiterbildung
Universität Duisburg-Essen
Campus Essen**

Diplom Pädagogin Mandy Biesold (wissenschaftliche Hilfskraft)

Inhaltsverzeichnis

EINLEITUNG	1
-------------------------	---

Projekte im Jahr 2007/2008

1. ABSOLVENTINNENFÖRDERUNG DES FACHBEREICHS GEISTESWISSENSCHAFTEN	4
2. FORSCHUNGSPROJEKT: CHANCENGLEICHHEIT BEI DER EINFÜHRUNG VON BACHELOR- UND MASTERSTUDIENGÄNGEN IN DEN SOZIALWISSENSCHAFTEN?	6
3. STUDENTISCHE FACHKULTUREN IN ELEKTROTECHNIK UND ERZIEHUNGSWISSENSCHAFT: IMMER NOCH ´ZWISCHEN KANTINE UND WG´	10
4. GENDER IN LEHRE UND STUDIUM – GENDERTRAINING AN DER HOCHSCHULE.....	14
5. GENDERPORTAL.....	17
6. GESCHLECHTSSPEZIFISCHE AUSWERTUNG VON LEHRVERANSTALTUNGEN	21
7. MENTORING FÜR FRAUEN (?) – MENTORINGPROGRAMME AN DEUTSCHEN UND NIEDERLÄNDISCHEN UNIVERSITÄTEN UND FACHHOCHSCHULEN IM VERGLEICH	25
8. INFORMATIONS- UND SERVICEANGEBOT „GLEICHSTELLUNG“ DES FACHBEREICHS GESELLSCHAFTSWISSENSCHAFTEN AN DER UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN	28
9. MEDI MENT II: MENTORING FÜR WISSENSCHAFTLERINNEN IN DER MEDIZIN	30
10. PÄDAGOGISCHE BIOGRAPHIEARBEIT ALS MEDIUM ZUR FÖRDERUNG VON GENDERKOMPETENZ	33
11. ERZIEHUNGSWISSENSCHAFTLERINNEN IN DER FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG .	36
12. KOORDINATION DER PROJEKTE ZUR GENDERRECHTEN ORIENTIERUNG VON SCHÜLERINNEN UND SCHÜLERN AN UNSERER HOCHSCHULE (GECKO).....	38
13. ULRIKE NOLLMANN & ANNE SCHLÜTER: FRAUEN IN LEITUNGSPPOSITIONEN IN PÄDAGOGISCHEN BERUFEN	40
14. HERBSTAKADEMIE FÜR PROMOVIERENDE UND PROMOTIONSINTERESSIERTE	43
15. MENTORING FÜR NEU BERUFENE PROFESSORINNEN DES JAHRES 2008	46
16. E-UNIVERSITY UND GENDER	47
17. FÖRDERUNG HOCH QUALIFIZIERTER NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN IM BEREICH NEUROWISSENSCHAFTEN.....	51

Projekte im Jahr 2009

18. AUSSTELLUNG UND BUCHPROJEKT „PROFESSORINNEN AN DER UDE“	52
19. WEITERFÜHRUNG GENDERPORTAL: ONLINE-BEFragung ZUM GENDER-PORTAL DER UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN	54
20. WEITERFÜHRUNG DER ABSOLVENTINNENFÖRDERUNG GERMANISTIK: BERUFSPRAXISTAGE	

FÜR GEISTESWISSENSCHAFTLERINNEN IM WS 2009/2010	57
21. FORTSETZUNGSANTRAG ZUM PROJEKT: „MIT GENDER MAINSTREAMING HOCHSCHULE IN STUDIUM UND LEHRE KOMPETENT ENTWICKELN AN DER UDE!“ -BÜCHERPROJEKT-	59

Projekte im Jahr 2010

22. „FEUERWEHRTOPF“ FÜR NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN MIT KIND(ERN)	61
23. WEITERFÜHRUNG DER ABSOLVENTINNENFÖRDERUNG GERMANISTIK: BERUFSPRAXISTAGE FÜR GEISTESWISSENSCHAFTLERINNEN IM WS 2010/2011 UND SoSe 2011.....	63
24. ABSOLVENTINNENFÖRDERUNG GERMANISTIK: PROJEKT „BÜCHERMACHERINNEN“ IM WS 2010/2011.....	64
AUSBLICK	65

EINLEITUNG

Obwohl das Thema Gleichstellung zwar mit unterschiedlichen Akzentuierungen mittlerweile als fester Bestandteil des Hochschulmanagements angehört und abgesehen von einzelnen politischen Richtungen breite Akzeptanz findet, sind Hochschulen auch heute noch kein geschlechterneutraler Raum, sondern ein traditionell männlich dominierendes System.¹ Angefangen von der Studienfachwahl über die Besetzung der Hochschulprofessuren bis hin zur Lehre. Nach wie vor sind Frauen, aber auch Männer die dem gesellschaftlichen Männlichkeitsbild nicht entsprechen, benachteiligt. Entgegen aller positiven Veränderungen in den letzten Jahren ist auch die Universität Duisburg-Essen (UDE) in dieser Hinsicht keine Ausnahme.² Doch um die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern auch in Zukunft noch mehr zu fördern und zu steigern, hat sich die UDE der Strategie des Gender-Mainstreaming verpflichtet. Das bedeutet, dass sie es sich zur Aufgabe gemacht hat, in allen Planungs- und Entscheidungsprozessen von vornherein Gleichstellungsaspekte zu berücksichtigen und für deren Umsetzung Verantwortung zu übernehmen. Für ihren nachweislich positiven Einsatz für Chancengleichheit von Frauen und Männern wurde die UDE im November 2010 zum zweiten Mal (erste Auszeichnung im Jahr 2007) mit dem „Total E-Quality Prädikat“ ausgezeichnet. Besonders anerkannt wurden die konstante Integration von Gleichstellung und Frauenförderung in der Hochschulentwicklung und –steuerung sowie handfeste Fortschritte auf dem Weg zu einer Förderung kultureller Vielfalt. Darüber hinaus wurde sie erstmals 2010 als „Familiengerechte Hochschule“ zertifiziert, da sie als Vorreiter über eine familienbewusste Personalpolitik und über entsprechende Angebote zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie verfügt. Das Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes NRW (MIWFT) stellt den Hochschulen finanzielle Mittel aus dem Strukturfond zur Förderung der Gleichstellung zur Verfügung. Im Jahr 2009 erhielt die Universität Duisburg-Essen zum Beispiel 327.900 Euro und im Jahr 2010 299.500 Euro. Über die Verteilung dieser Gelder berät die Gleichstellungskommission. Ein Teil dieser Mittel wird für fortlaufende Maßnahmen und Projekte verwendet. Darüber hinaus können

¹ Vgl.: Fitzek, Ingrid; Währisch-Große, Elke: Universität Duisburg-Essen. Die Gleichstellungsbeauftragte. Rechenschaftsbericht für den Zeitraum vom 01.10.2008 bis zum 30.09.2010. Duisburg/Essen Oktober 2010, S.4.

² Vgl. dazu auch ebd.

sich die Fakultäten und Einrichtungen um die verbleibenden Gelder im Rahmen eines Antragsverfahrens bewerben.³

Nachfolgend soll den Leserinnen und Lesern ein Überblick über die aus Mitteln des Strukturfonds geförderten Gleichstellungsprojekte der Jahre 2007 bis 2010 verschaffen werden. Neben einer kurzen Erläuterung der jeweiligen Projekte, soll der Frage nachgegangen werden, welche Ziele in den Gleichstellungsprojekten (bisher) umgesetzt werden konnten? Darüber hinaus werden die Leserinnen und Leser über weitere Handlungsempfehlungen, die die Qualität und Weiterentwicklung für zukünftige Maßnahmen fördern und sichern können informiert. Weiterführende Literaturhinweise laden außerdem zu einer an die Thematik anknüpfenden Recherche ein. Es werden insgesamt 24 geförderte Gleichstellungsprojekte vorgestellt. Sie gliedern sich unter den Punkten „Projekte im Jahr 2007/2008“, „Projekte im Jahr 2009“ und „Projekte im Jahr 2010“, wobei die geförderten Projekte des Jahres 2007/2008 die Mehrheit bilden.

Da der Frauenanteil in naturwissenschaftlichen und technischen Berufen in Deutschland nach wie vor sehr gering ausfällt, gibt es zahlreiche Aktivitäten, die sich auch schon an Schülerinnen wenden, um das Interesse für diesen innovativen Bereich nachhaltig zu erhöhen. Infolgedessen wird im weiteren Verlauf die „Koordinationstelle der Projekte zur gendergerechten Orientierung von Schülerinnen und Schülern an unserer Hochschule (GeCKo)“ dargestellt. Des Weiteren werden Projekte des Bereiches Gender in Bezug auf Naturwissenschaft & Technik den Leserinnen und Lesern vorgestellt. Denn Jungen und Männern werden auch heute noch eine größere Technikaffinität und –kompetenz zugeschrieben, als Mädchen und Frauen. Zeigen letztere entsprechende naturwissenschaftliche oder technische Begabungen, gelten sie häufig als Ausnahmeerscheinungen und besitzen oft nicht das Selbstbewusstsein, ein technisches Studium aufzunehmen.⁴ Das Projekt „Studentische Fachkulturen in Elektrotechnik und Erziehungswissenschaft: Immer noch ´zwischen Kantine und WG´“ soll Frauen zum einen stärker für die Elektrotechnik und Männer mehr für die Pädagogik ermutigen, da beide Gruppen im jeweiligen Studienfach immer noch unterrepräsentiert sind. Auch Frauen im Bildungsmanagement befinden sich in der Minderheit, obwohl die Studiengänge in den Erziehungswissenschaften überwiegend von Frauen

³ Vgl. dazu Fitzek, Ingrid; Währisch-Große, Elke: Universität Duisburg-Essen. Die Gleichstellungsbeauftragte. Rechenschaftsbericht für den Zeitraum vom 01.10.2008 bis zum 30.09.2010. Duisburg/Essen Oktober 2010, S.20.

⁴ http://www.uni-due.de/genderportal/naturtechnik_gender.shtml (Stand 04.08.2011)

besetzt sind.⁵ Die Bücherprojekte "Erziehungswissenschaftlerinnen in der Frauen- und Geschlechterforschung" und "Frauen in Leitungspositionen in pädagogischen Berufen" sollen das öffentliche Bewusstsein auf dieses Thema lenken. Geförderte Projekte, wie zum Beispiel "Absolventinnenförderung des Fachbereichs Geisteswissenschaften/Germanistik", "MediMent II: Mentoring für Wissenschaftlerinnen in der Medizin", "Herbstakademie für Promovierende und Promotionsinteressierte" und "Ausstellung und Buchprojekt „Professorinnen an der UDE“ ", verfolgen das Ziel den Anteil von Frauen als Wissenschaftlerinnen zu erhöhen und die verschiedenen attraktiven Facetten der Forschung den Leserinnen und Lesern zu vermitteln. Die im Folgenden vorgestellten Projekte "Gender in Lehre und Studium – Gendertraining an der Hochschule", "Geschlechtsspezifische Auswertung von Lehrveranstaltungen" und "Pädagogische Biographiearbeit als Medium zur Förderung von Genderkompetenz" bieten Einblicke über die Genderthematik innerhalb der Hochschuldidaktik. Darüber hinaus werden noch weitere andere Projekte aus den Bereichen Information und Service in Bezug auf ein Studium mit Kind (ern), E-University und der Förderung einer beruflichen Orientierung präsentiert. Abschließend folgt ein Ausblick.

Essen, im August 2011

Mandy Biesold

⁵ Vgl.: Nollmann, Ulrike; Schlüter, Anne: Frauen in Leitungspositionen in pädagogischen Berufen. In: Pädagogischer Blick, 15. Jg. 2007 (3), S.147.

Projekte im Jahr 2007/2008

1. ABSOLVENTINNENFÖRDERUNG DES FACHBEREICHS GEISTESWISSENSCHAFTEN

I. KURZBESCHREIBUNG

Die Absolventinnenförderung des Fachbereichs Geisteswissenschaften ist ein zweigliedriges Förderprogramm, was im WS 2007/2008 sowie SoSe 2008 im Rahmen von fünf Workshops zur Berufsorientierung und einer Tagung zum Thema „Genderstudies in den Geisteswissenschaften“ für Studentinnen erstmalig veranstaltet wurde. Geisteswissenschaftlerinnen aus den Berufsbereichen Kulturjournalismus, Wirtschaft, Literaturagentur und Verlag, PR-Agentur / Kulturmanagement und Wissenschaft referierten ausführlich über ihr Arbeitsfeld, sowie ihre persönliche berufliche Laufbahn. Des Weiteren wurde in den Workshops ein Bewerberinnenprofil und eine damit verbundene Orientierung für die Berufsplanung gemeinsam erarbeitet. Ziel war es, die Studentinnen aus dem Fachbereich Geisteswissenschaften auf eine mögliche berufliche Praxis in den jeweils vorgestellten Berufszweigen vorzubereiten und ihnen dort Einblicke zu verschaffen. Den Abschluss dieser Berufspraxistage bildete die Lesung von der Autorin Julia Franck aus ihrem ausgezeichneten Roman „Die Mittagsfrau“ mit der Intention den Studentinnen die Lebensbedingungen einer Frau in einer für ihre Rolle schwerigkeitsbelasteten Zeit zu vermitteln.

II. WELCHE ZIELE WURDEN (BISHER) UMGESETZT?

Die Darstellung der Berufspraxis aller fünf Gastreferentinnen konnten den Studentinnen aus dem Fachbereich Geisteswissenschaften wertvolle Tipps, Methoden und Strategien für den Weg in den Beruf aufzeigen. Außerdem betonten sie alle die Relevanz der Etablierung von (Frauen) Netzwerken für eine erfolgreiche Karriereplanung in den zum Teil immer noch stark männerdominierenden Berufen.⁶

⁶ Vgl. Reinhardt-Becker, Elke; Schlicht, Corinna; Studentische Mitarbeiterinnen: Kaiser, Nina; Treude, Sarah FB Geisteswissenschaften/Germanistik: Abschlussbericht Absolventinnenförderung des Fachbereichs Geisteswissenschaften. 2008, S. 5.

III. EMPFEHLUNGEN

Der Abschlussbericht der Absolventinnenförderung des Fachbereichs Geisteswissenschaften aus dem Jahr 2008 stellte die von den Studentinnen kommunizierte zukünftige Notwendigkeit und Gewünschtheit dieses Gleichstellungsprojektes deutlich heraus. Die Tagung verfolgte das Ziel, Ideen und Anregungen für mögliche Examen- oder Dissertationsthemen zu bieten. Als Ergebnis gilt festzuhalten: Eine noch stärkere Etablierung der Genderstudies im Lehrangebot der Universität ist erstrebenswert.⁷

IV. WEITERFÜHRENDE LITERATUR

Schlicht, Corinna: Genderstudies in den Geisteswissenschaften. Beiträge aus den Literatur-, Film- und Geisteswissenschaften. Duisburg 2009.

⁷ Vgl. Reinhardt-Becker, Elke; Schlicht, Corinna; Studentische Mitarbeiterinnen: Kaiser, Nina; Treude, Sarah FB Geisteswissenschaften / Germanistik: Abschlussbericht Absolventinnenförderung des Fachbereichs Geisteswissenschaften. 2008, S. 5+8.

2. FORSCHUNGSPROJEKT: CHANCENGLEICHHEIT BEI DER EINFÜHRUNG VON BACHELOR- UND MASTERSTUDIENGÄNGEN IN DEN SOZIALWISSENSCHAFTEN?

I. KURZBESCHREIBUNG

Das Forschungsprojekt „Chancengleichheit bei der Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen in den Sozialwissenschaften?“ ist eine quantitative empirische Untersuchung zum wissenschaftlichen Nachwuchs unter den Studierenden in den Bachelor- und Master- sowie Diplomstudiengängen im Hinblick auf die Chancengleichheit von Studentinnen und Studenten. Denn im Zuge des Bolognaprozesses und mit der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge sollen neben der Vereinheitlichung von Studienabschlüssen im internationalen Raum auch die Studierbereitschaft gesteigert, die Abbrecherquote verringert, sowie geschlechtergerechte Konzeptionen in den neuen Studiengängen integriert werden.⁸ Erste wissenschaftliche Annahmen besagen, dass die gestuften Studiengänge durch den Übergang von Bachelor zum Master die Geschlechterschere zwischen weiblichen und männlichen Studierenden noch weiter geöffnet haben kann. Denn die Zäsur zwischen Bachelor und Master nutzen besonders Frauen, um sich bereits zu bewerben oder eine Familienpause einzulegen, was bedeutet, dass Frauen auf dem Weg zu einer wissenschaftlichen Karriere vermehrt verloren gehen. Sie ziehen meist den Master als eine zwingende Voraussetzung für die Wissenschaft und Promotion innerhalb des Hochschulwesens vorerst nicht in Erwägung, da es ihnen die Vereinbarkeitsproblematik verwahrt.⁹

Somit soll mit Hilfe einer Fragebogenerhebung herausgefunden werden, wie sich die Situation bei dem zum WS 2006/2007 eingeführten gestuften Studiengängen innerhalb der Sozialwissenschaften besonders für Studentinnen darstellt. Ziel ist es dabei mögliche Einflussfaktoren auf Studienentscheidung und Verläufe, Karriereentscheidung Promotion/Wissenschaft und Übergang von Bachelor zu Master zu identifizieren.

⁸ Vgl. Berendt, Ulrike; Krause, Sandra: Abschlussbericht des Forschungsprojektes Chancengleichheit bei der Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen in den Sozialwissenschaften? Eine empirische Untersuchung zum wissenschaftlichen Nachwuchs unter den Studierenden in den Bachelor- und Master- sowie Diplomstudiengängen der Sozialwissenschaften im Hinblick auf die Chancengleichheit von Studentinnen und Studenten. 2007/2008, S. 2.

⁹ Vgl. ebd., S.3.

II. WELCHE ZIELE WURDEN (BISHER) UMGESETZT?

Der Abschlussbericht des Forschungsprojektes „Chancengleichheit bei der Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen in den Sozialwissenschaften?“ zeigte die Zufriedenheit weiblicher Bachelor- und Master-Studierender im Bezug auf den Aufbau des neuen gestuften Studiengangs, sowie die zeitliche Vereinbarkeit des Studiums mit anderen Lebensbereichen. Auch die (Prüfungs-) Organisation, die Unterstützung durch Tutorien und Lehrende, sowie die Vielfalt des Lehrangebotes wurden als positiv bewertet.¹⁰ Die Gruppe der Examenstudierenden dagegen (insbesondere die männlichen Studierenden), stuften den zeitlichen Aufbau der Lehrveranstaltungen, die Vereinbarkeit mit anderen Privatanforderungen und das Belegen der Kurse als vordergründig negativ ein.¹¹ Vor dem Hintergrund einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft oder der Beteiligung an einem Forschungsprojekt als Einstieg für eine wissenschaftliche Karriere, sind von den Master-Studierenden, im Gegensatz zu den Bachelor-Studierenden, verhältnismäßig viele auf eine studentische Hilfstätigkeit angesprochen worden.¹² Auch die Studierenden im Magister und Diplom fühlten sich in Hinblick auf eine wissenschaftliche Karriere und der Beteiligung an Forschungsprojekten von den Lehrenden eher schlecht beraten.¹³ Somit kann man zumindest für den Master von einer evaluierten Verbesserung der Studienbedingungen und Nachwuchsförderung sprechen.

III. EMPFEHLUNGEN

Wie das Forschungsprojekt aus dem Jahr 2007/2008 belegen konnte, haben Familienplanung und Kinderwunsch einen erheblichen Einfluss auf die Zukunftsplanung und die berufliche Laufbahn. Somit ist eine verstärkte Informationsweitergabe der Angebote für Mütter und Väter, wie zum Beispiel durch das Elternserviceportal, notwendig. Auch in der Außenpräsenz, sowie in den verschiedenen Studienberatungsange-

¹⁰ Vgl. Berendt, Ulrike; Krause, Sandra: Abschlussbericht des Forschungsprojektes Chancengleichheit bei der Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen in den Sozialwissenschaften? Eine empirische Untersuchung zum wissenschaftlichen Nachwuchs unter den Studierenden in den Bachelor- und Master- sowie Diplomstudiengängen der Sozialwissenschaften im Hinblick auf die Chancengleichheit von Studentinnen und Studenten. 2007/2008, S. 10,11,25 + 26.

¹¹ Vgl. ebd., S.27 + 28.

¹² Vgl. ebd., S.21.

¹³ Vgl. ebd., S.34.

boten der Universität Duisburg-Essen sollte diese Thematik stärker ausgebaut werden und Berücksichtigung finden. Erfolgreiche Praxisbeispiele, über Wissenschaftlerinnen und ihre Mutterrolle als Marketinginstrument, könnten Neugierde wecken und Interessentinnen den letzten Anstoß für die Entscheidung einer wissenschaftlichen Karriere geben.¹⁴ Außerdem sollte das Seminarangebot der Universität in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie, Studium und/oder Beruf kritisch geprüft werden. Ein ausreichendes Ausweichangebot sowie die Möglichkeit der verschiedenen Variationen und Kombinationen der Veranstaltungen für flexible Zeitstrukturen wären von Vorteil. Auch die Idee eines Teilzeitstudiums zur Verbesserung des Zeitmanagements für die Vor- und Nachbereitungen der Seminare sollte weiterhin Beachtung geschenkt werden, da diese auch von den Studierenden als äußerst positiv evaluiert wurde.¹⁵

Eine weitere Handlungsempfehlung weist auf die unsicheren Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft, die geringen Stellenangebote und die mangelnden Finanzierungsmöglichkeiten für Dissertationen als Hemmnis für eine wissenschaftliche Karriere. Damit die Studierenden ausreichender über Unterstützungsmöglichkeiten, sowie den Einstieg in die Wissenschaft informiert werden, wäre eine Art Informationsübersicht, beispielsweise in Form einer Internetseite, zu Promotionsfinanzierungen (Stiftungen, Qualifikationsstellen, etc.) und Stellen in der Wissenschaft hilfreich. Des Weiteren kann das Seminarangebot der Hochschule praxisnaher gestaltet werden, sodass die Studierenden auch dort attraktive Berufsfelder und ihre Möglichkeiten zur entsprechenden Stellensuche kennen lernen. Ebenso kann das Marketing für akademische Berufe essentiell verstärkt werden, indem eine berufliche Laufbahn an der Hochschule den Studierenden als interessant und abwechslungsreich vorgestellt wird.¹⁶ Darüber hinaus konnte das Forschungsprojekt belegen, dass eine persönliche Ansprache und Unterstützung der Lehrenden (besonders für die weiblichen Studierenden) wesentlich für die Entscheidung einer Dissertation oder Hochschulkarriere sind, was bedeutet, dass diese dahingehend verstärkt sensibilisiert werden sollten. Da in dem Abschlussbericht eine Tätigkeit als studentische Hilfskraft oder die Beteiligung an einem Forschungsprojekt als wichtiger erster Schritt für eine

¹⁴ Vgl. Berendt, Ulrike; Krause, Sandra: Abschlussbericht des Forschungsprojektes Chancengleichheit bei der Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen in den Sozialwissenschaften? Eine empirische Untersuchung zum wissenschaftlichen Nachwuchs unter den Studierenden in den Bachelor- und Master- sowie Diplomstudiengängen der Sozialwissenschaften im Hinblick auf die Chancengleichheit von Studentinnen und Studenten. 2007/2008, S. 45.

¹⁵ Vgl. ebd.

¹⁶ Vgl. ebd., S.46.

wissenschaftliche Karriere benannt wird, müssen Studierende (insbesondere auch Studentinnen!) intensiver von den Lehrenden dafür akquiriert werden.¹⁷ Auch bestehende Projekte zur Unterstützung von Postdoktorandinnen/Habilitandinnen und Doktorandinnen, wie beispielsweise "mentoring³", müssen eindringlich von den Lehrenden vorgestellt und beworben werden.

Abschließend ist festzuhalten: Auch fächerübergreifende einheitliche Standards innerhalb der Anforderungs- und Unterstützungsstrukturen könnten für mehr Transparenz und Attraktivität in der Nachwuchsförderung sorgen.¹⁸

IV. WEITERFÜHRENDE LITERATUR

Petersen, Renate: Entscheidungsphase Promotion – Studentinnen reflektieren Voraussetzungen, antizipieren Folgen sowie Alternativen und erkennen Barrieren/Hürden.2007.

¹⁷ Vgl. Berendt, Ulrike; Krause, Sandra: Abschlussbericht des Forschungsprojektes Chancengleichheit bei der Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen in den Sozialwissenschaften? Eine empirische Untersuchung zum wissenschaftlichen Nachwuchs unter den Studierenden in den Bachelor- und Master- sowie Diplomstudiengängen der Sozialwissenschaften im Hinblick auf die Chancengleichheit von Studentinnen und Studenten. 2007/2008, S.6,11,31,41.

¹⁸ Vgl. ebd., S. 45.

3. STUDENTISCHE FACHKULTUREN IN ELEKTROTECHNIK UND ERZIEHUNGSWISSENSCHAFT: IMMER NOCH 'ZWISCHEN KANTINE UND WG'

I. KURZBESCHREIBUNG

Das Forschungsprojekt „Studentische Fachkulturen in Elektrotechnik und Erziehungswissenschaft – immer noch ‚Zwischen Kantine und WG‘?“ wurde unter Projektleitung von Dr. Ines Schell-Kiehl¹⁹ durchgeführt. Anhand zweier kontrastiver Fächer, Erziehungswissenschaft und Elektrotechnik, war es Ziel dieses Projektes, bestehende studentische Fachkulturen aufzudecken und zu charakterisieren. Dabei sollte ein Vergleich mit der Studie „Studium und Biographie“ aus dem Jahr 1989/90 erstellt werden, um die Fragen zu beantworten, ob und wenn ja inwiefern sich in den vergangenen 19 Jahren studentische Fachkulturen geändert haben? Wie steht dies in einem möglichen Zusammenhang zwischen Geschlecht, Fachkultur und Studienwahlentscheidung? Bei der Erhebung wurden verschiedene Methoden gewählt, um sich dem Forschungsfeld von den verschiedensten Seiten zu nähern. Dabei handelte es sich um informative und narrative Interviews, teilnehmenden Beobachtung und quantitative Forschungsmethoden. Auf der Basis der Forschungsergebnisse dieses Projektes war es abschließend das Ziel ein Mentoringprojekt für hochbegabte Schülerinnen für die Fakultät Elektrotechnik an der Universität Duisburg-Essen zu konzipieren.

II. WELCHE ZIELE WURDEN (BISHER) UMGESETZT?

Das Forschungsprojekt „Studentische Fachkulturen in Elektrotechnik und Erziehungswissenschaft – immer noch ‚Zwischen Kantine und WG‘?“ konnte belegen, dass die beiden Fachkulturen sich eindeutig voneinander unterscheiden. Darüber hinaus konnte die Studie die Elektrotechnik als immer noch männerdominiertes und die Pädagogik als frauendominiertes Studienfach nachweisen. Außerdem belegte sie innerhalb des Zeitvergleichs der Studie „Studium und Biographie“ aus dem Jahr

¹⁹ Ehemalige wissenschaftliche Mitarbeiterin im Fachbereich Bildungswissenschaften, im Institut für Berufs- und Weiterbildung, Fachgebiet Erwachsenenbildung/Bildungsberatung der Universität Duisburg-Essen

1989, dass sich besonders bei den Pädagoginnen/Pädagogen Veränderungen im Habitus ergeben haben. Dies lässt vermuten, dass der Habitus nicht als alleiniger Grund für die heute noch ungleiche Geschlechterverteilung zu verzeichnen ist. Vielmehr konnten dafür die Einflussfaktoren in den Leistungsansprüchen der Fächer und der beruflichen Verwertung der Fachabschlüsse evaluiert werden. Die in der Analyse klar herausgestellten hohen Anforderungen der Elektrotechnik, schrecken zum Beispiel leistungsstarke Frauen ab, denen das Zutrauen in den eigenen technischen/naturtechnischen Fähigkeiten häufig fehlt.²⁰

III. EMPFEHLUNGEN

Der Abschlussbericht des Forschungsprojektes „Studentische Fachkulturen in Elektrotechnik und Erziehungswissenschaft: Immer noch ‘Zwischen Kantine und WG?’“ führt folgende Handlungsempfehlungen auf. Frauen sollen zum einen stärker für die Elektrotechnik und Männer mehr für die Pädagogik begeistert werden, da beide Gruppen im jeweiligen Studienfach immer noch unterrepräsentiert sind. Dabei soll das Hauptthema der zu hohen Leistungsanforderungen in der Elektrotechnik durch Unterstützungsangebote, wie zum Beispiel Lerngruppen, TutorInnenprogramme oder Mentoringkonzepte aufgehoben werden.²¹

Positive Beispiele für die Vereinbarkeit von einer Karriere in einem Ingenieurberuf und der Mutterrolle, müssen verstärkt nach außen repräsentiert werden. Denn nur durch die Vermittlung möglicher Bewältigungsstrategien und –konzepte können Frauen davon überzeugt werden, dass Karriere und Mutterschaft auch in traditionellen männerdominierenden Berufsbildern umsetzbar sind.²² Außerdem muss ebenfalls das Image des Studienfaches Pädagogik verbessert werden. Möglichkeiten der Verwertung, vielfältige Berufsbilder, sowie auch hier positive Praxisbeispiele für erfolgreiche Karriereverläufe von Pädagoginnen und Pädagogen sollten weiterhin erweitert und öffentlich gemacht werden. Dafür kann eine stärkere Zusammenarbeit mit dem

²⁰ Vgl.: Schlüter, Anne; Schell-Kiehl, Ines; Krause, Sandra; Kern, Julia: Abschlussbericht des Forschungsprojektes Studentische Fachkulturen in Elektrotechnik und Erziehungswissenschaft: Immer noch „Zwischen Kantine und WG“? Prof.Dr. Steffani Engler in memoriam. Universität Duisburg-Essen Fachbereich Bildungswissenschaften Institut für Berufs- und Weiterbildung Fachgebiet Erwachsenenbildung/Bildungsberatung . 2007/2008, S.82+83.

²¹ Vgl.: ebd., S.83.

²² Vgl.: ebd., S.84.

Berufsverband der Diplom-Pädagoginnen/Pädagogen hilfreich sein.²³ Darüber hinaus sollten in beiden Beispielfächern mit einer geschlechtlichen Dominanz verstärkt eine Gendersensibilität geschaffen werden. Demnach sind eine geschlechtsspezifisch gleichberechtigte Ansprache und der Umgang mit den Studierenden zu fördern. Dabei sind besonders die Frauen verstärkt auf bestehende Karrieremöglichkeiten aufmerksam zu machen, um sie vermehrt auf eine Tätigkeit am Lehrstuhl oder zu einer Promotion zu ermuntern. Lehrende können dabei gezielt auf erfolgreiche Angebote wie Meduse oder Mentoring³ hinweisen.²⁴

Ein weiterer Forschungsbedarf besteht darin die evaluierten Ergebnisse durch größere Erhebungen und mit der Ausweitung weiterer Studienfächer an der Universität Duisburg-Essen zu überprüfen. Dabei wäre ein Vergleich der auslaufenden Studiengänge mit den neuen Bachelorjahrgängen sinnvoll, da somit strukturelle Veränderungen im Fachaufbau und damit verbundene Auswirkungen auf die Forschungsergebnisse deutlich gemacht werden können. Denn nur so kann eine Validität für weiterführende handlungsorientierte Vorschläge gesichert werden. Darüber hinaus wäre es interessant in einer Gegenüberstellung der familiären und beruflichen Einflüsse der Frage nachzugehen: Welche Komponente, wie zum Beispiel der Familienwunsch und die zukünftige Vereinbarkeitsmöglichkeit oder die berufliche Verwertbarkeit des Studiums, hat den größten Einfluss auf die Studienausrichtung?²⁵

²³ Vgl.: ebd., S.83+84.

²⁴ Vgl.: Schlüter, Anne; Schell-Kiehl, Ines; Krause, Sandra; Kern, Julia: Abschlussbericht des Forschungsprojektes Studentische Fachkulturen in Elektrotechnik und Erziehungswissenschaft: Immer noch „Zwischen Kantine und WG“? Prof.Dr. Steffani Engler in memoriam. Universität Duisburg-Essen Fachbereich Bildungswissenschaften Institut für Berufs- und Weiterbildung Fachgebiet Erwachsenenbildung/Bildungsberatung . 2007/2008, S.84.

²⁵ Vgl.: ebd.

IV. WEITERFÜHRENDE LITERATUR

Bourdieu, Pierre: Die feinen Unterschiede. Frankfurt a. M. 1979.

Bourdieu, Pierre: Entwurf einer Theorie der Praxis auf Grundlage der Kabyllischen Gesellschaft. Frankfurt a. M. 1979.

Engler, Steffanie: Fachkultur, Geschlecht und soziale Reproduktion. Eine Untersuchung über Studentinnen und Studenten der Erziehungswissenschaft, Rechtswissenschaft, Elektrotechnik und des Maschinenbaus. Weinheim 1993. (Reihe „Blickpunkt Hochschuldidaktik“. Nr. 92).

Engler, Steffanie; Friebertshäuser, Barbara: Zwischen Kantine und WG. Studienanfang in Elektrotechnik und Erziehungswissenschaften. In: Faulstich-Wieland, Hannelore (Hrsg.): Weibliche Identität. Dokumentation der Fachtagung der AG Frauenforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (Schriftenreihe des Instituts Frau und Gesellschaft, Band 10). Hannover 1989, S. 123-136.

Tata, Lars: Studium und Hochschule. Partnerschaft zum gegenseitigen Nutzen. Bochum 2004.

Zinnecker, Jürgen et al.: Projekt Studium und Biographie. Methoden der Feldforschung WS 1988/89 Manuale. Siegen 1990.

4. GENDER IN LEHRE UND STUDIUM – GENDERTRAINING AN DER HOCHSCHULE

I. KURZBESCHREIBUNG

Das Projekt 'Mit Gender Mainstreaming Hochschule in Studium und Lehre kompetent entwickeln an der Universität Duisburg-Essen' aus dem Jahr 2007/2008 hatte das Ziel, einen wesentlichen Beitrag zur gendersensiblen Gestaltung von Strukturen und Interaktionen in Studium und Lehre zu leisten, um somit die Qualität zu steigern.

II. WELCHE ZIELE WURDEN (BISHER) UMGESETZT?

Im Zuge des Projektes konnte erstmalig ein bundesweiter Arbeitskreis gegründet werden. Hochschuldidaktikerinnen/Hochschuldidaktiker, Lehrende, sowie Studiengangsentwicklerinnen/-entwickler treffen sich dabei seit Oktober 2007 regelmäßig in der Universität Duisburg-Essen, um sich intensiv mit dem Aspekt „Hochschuldidaktik und Gender“ auseinanderzusetzen.²⁶ Durch die Initiative dieses Arbeitskreises ist es erstmalig gelungen, das Thema „Gender in der Lehre“ auf der Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Hochschuldidaktik (DGHD) zu etablieren. Diese Fachtagung fand am 24. Oktober 2008 statt und gliederte sich in folgende Themenblöcke:

- ✓ Der Blick für das Ganze:
Gender Mainstreaming als Konzept für die Personal- und Organisationsentwicklung in Studium und Lehre

- ✓ Macht es einen Unterschied?
Genderdifferenzierte Ergebnisse aus der Lehr- und Lernforschung über Hochschulen

- ✓ Genderkompetenz im Lehralltag:

²⁶ Vgl. Auferkorte-Michaelis; Schönborn, Anette: Projektbericht Mit Gender Mainstreaming Hochschule in Studium und Lehre kompetent entwickeln an der UDE. 2007/2008, S. 1+4.

Hochschuldidaktische Konzepte für Gender und Diversity im Interaktionsraum Lehren und Lernen²⁷

Rund 80 Teilnehmenden aus den Bereichen der Hochschuldidaktik und –lehre, der Studiengangsentwicklung, sowie der Gleichstellungsarbeit aus dem gesamten Bundesgebiet und der Schweiz, nahmen an der Tagung teil. Das Ergebnis war, dass von gendergerechten Konzepten und genderkompetenten Akteuren, nicht nur Studierende profitieren können, sondern auch die Hochschulen. Denn durch eine Gendersensibilität in Studium und Lehre steigt die Studienzufriedenheit, sodass die Abbrecherquote reduziert werden kann. Anknüpfungspotenziale für die Hochschulentwicklung sind durch Forschungsergebnisse verschiedener Disziplinen und durch vielfältige Erfahrungen aus der Praxis vorhanden, um die Qualität von Lehre und Studium kontinuierlich zu verbessern.²⁸

Darüber hinaus entwickelte der Arbeitskreis Ideen für das Gender-Portal, indem ein neuer Menüpunkt „Hochschuldidaktik“ aufgebaut werden soll. Seine Realisierung wird in dem folgenden Projekt „Genderportal“ (Punkt 5) konkretisiert.

III. EMPFEHLUNGEN

Die rund 80 Teilnehmenden der Tagung betonten die hohe Relevanz der Thematisierung von „Gender in Studium und Lehre“ und wünschten auch zukünftig ähnliche Tagungen, die den Fokus auf die Praxis legen und konkrete Beispiele aus dem Lehralltag aufzeigen.²⁹ Auch der Erfahrungs- und Informationsaustausch des Arbeitskreises sollte weiterhin stattfinden. Denn die Expertinnen- und Expertentreffen bieten eine Vertiefung der Thematik und sind förderlich für zukünftige genderberücksichtigende Projekte sowie den weiteren Ausbau des Gender-Portals. Doch um eine möglichst hohe Effektivität der Treffen zu erzielen, müssen Möglichkeiten geboten werden, diese intensiv vor- und nachzubereiten.³⁰

²⁷ Eine ausführliche Dokumentation der Tagung befindet sich im Gender-Portal:
http://www.uni-due.de/genderportal/lehre_hochschuldidaktik_tagung.shtml

²⁸ Vgl. Auferkorte-Michaelis; Schönborn, Anette: Projektbericht Mit Gender Mainstreaming Hochschule in Studium und Lehre kompetent entwickeln an der UDE. 2007/2008, S. 3+4.

²⁹ Vgl. ebd., S. 4.

³⁰ Vgl. ebd., S. 5.

IV. Weiterführende Literatur

Becker, Ruth; Jansen-Schulz, Bettina; Kortendiek, Beate; Schäfer, Gudrun: Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge – eine Handreichung. Studien Netzwerk Frauenforschung NRW Nr. 7, Dortmund 2006.

Becker, Ruth; Kortendiek, Beate: Modell zur Verankerung der Geschlechterforschung – Fachübergreifende Lehrinhalte und Vermittlungsformen. In: Auferkorte-Michaelis, Nicole; Stahr, Ingeborg; Schönborn, Anette; Fitzek, Ingrid (Hrsg.): Gender als Indikator für gute Lehre. Erkenntnisse, Konzepte und Ideen für die Hochschule, Opladen und Farmington Hill 2009, S.139-151.

5. GENDERPORTAL

I. KURZBESCHREIBUNG

Das Gender-Portal der Universität Duisburg-Essen bietet seit dem Jahr 2006 Informationen zu den Themen Gender Mainstreaming, Gleichstellung und Frauenförderung. Es ist ein Kooperationsprojekt der Arbeitsstelle Gender and Diversity des Zentrums für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH) und dem Büro der Gleichstellungsbeauftragten. Zielgruppen sind Lehrende und Forschende, Mitarbeiterinnen in der Verwaltung und Hochschulleitung der Universität Duisburg-Essen, sowie Interessierte rund um das Thema "Gender".

Das Projekt 'Genderkompetenz für Prozesse der Hochschulentwicklung: Weiterentwicklung und Ausbau der Wissensbasis „Gender“ an der Universität Duisburg-Essen' des Jahres 2008 hatte das Ziel, die Internetplattform Gender-Portal weiterzuentwickeln und auszubauen.

II. WELCHE ZIELE WURDEN (BISHER) UMGESETZT?

Folgende Ziele konnte das Projekt im Jahr 2008 realisieren:

Der Menüpunkt 'Gender und Lehre' wurde deutlich ausgebaut. Dort erhalten Interessierte Informationen über das Verhältnis von Geschlecht, Lehre und Lernen. Er unterteilt sich in die Bereiche „Hochschuldidaktik“, „Präsenzlehre“, „E-Learning“ und „Lehrevaluation“.

Der Themenbereich „Hochschuldidaktik“ wurde dabei als vollständig neuen Untermenüpunkt aufgenommen. Die Teilnahme an bundesweiten Netzwerktreffen, die Ergebnisse des bundesweiten Arbeitskreises, sowie Studienergebnisse aus dem Journal Netzwerk Frauenforschung dienten als Grundlage und Entwicklung dieser neuen Portalseiten. Außerdem wurden Tipps und Ideen aus der Praxis, in Form von Praxisbeispielen, Leitfäden und Literaturhinweisen zugänglich gemacht.³¹ Der Bereich „Präsenzlehre“ wurde hinsichtlich dessen ausgebaut, indem unter anderem Studien

³¹ Vgl.: Projektbericht: Genderkompetenz für Prozesse der Hochschulentwicklung: Weiterentwicklung und Ausbau der Wissensbasis „Gender“ an der Universität Duisburg-Essen. 2008, S.2.

zur Lehr-Lernforschung, wie zum Beispiel des Netzwerkes Frauenforschung NRW („Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge“) vorgestellt wurden. Auf Konzepte, Leitfäden und erfolgreiche Praxisbeispiele für Gender-Aspekte in den MINT-Fächern konnten Userinnen und User nun zugreifen.³² Die Seiten „E-Learning“ und „Lehrevaluation“ wurden ebenfalls vergrößert, indem man Einführungstexte, Ergebnisse von Gender-Projekten und Literaturlisten erweiterte und vorstellte.³³

Des Weiteren wurde der Menüpunkt ‘Frauen- & Geschlechterforschung’ erweitert, indem man Lehrende und neuberufene Professorinnen und Professoren vermehrt kontaktierte, um sie im Portal vorzustellen.³⁴

Außerdem entstand eine ‘Gender-Publikationsplattform’ in Kooperation mit DuEPLi-co³⁵, wo Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler sowie Studierende erstmalig die Möglichkeit erhielten, genderbezogene Arbeiten zu veröffentlichen.³⁶

Auch die Recherche im LSF der Universität Duisburg-Essen wurde neben der direkten Kontaktaufnahme an die Lehrenden für das ‘Gender-Vorlesungsverzeichnis’ intensiviert.³⁷

Darüber hinaus wurde im Zuge der seit dem 1. Januar 2008 gesetzlich verpflichtenden barrierefreien Gestaltung der Web Auftritte öffentlicher Institutionen ein technischer Wechsel des Content Management Systems und des Datenbankservers eingeleitet.³⁸

Und auch im Bereich Öffentlichkeitsarbeit konnte das Genderportal erhebliche Erfolge erzielen. So wurde es am 4. Juni 2008 mit dem „Total E-Quality Prädikat“ ausgezeichnet.³⁹

³² Vgl.: Projektbericht: Genderkompetenz für Prozesse der Hochschulentwicklung: Weiterentwicklung und Ausbau der Wissensbasis „Gender“ an der Universität Duisburg-Essen. 2008, S.1.

³³ Vgl.: ebd., S.2.

³⁴ Vgl.: ebd.

³⁵ Publikationsserver der Universitätsbibliothek der Universität Duisburg-Essen

³⁶ Vgl.: Projektbericht: Genderkompetenz für Prozesse der Hochschulentwicklung: Weiterentwicklung und Ausbau der Wissensbasis „Gender“ an der Universität Duisburg-Essen. 2008, S.2+3.

³⁷ Vgl.: ebd., S.3.

³⁸ Vgl.: ebd., S. 3+4.

³⁹ Vgl.: ebd., S. 7.

III. EMPFEHLUNGEN

Der Projektbericht aus dem Jahr 2008 wies auf die hohe Relevanz und Unerlässlichkeit hin, dass Gender-Portal auf dem aktuellen Stand zu halten. Dies gilt besonders für die kontinuierliche Pflege der Datenbanken „Publikationen“ und „Veranstaltungen“. Auch die thematischen Inhalte, sowie Forschungsergebnisse und Praxis-Beispiele müssen regelmäßig auf ihre Aktualität hin überprüft werden.⁴⁰ Zu Beginn jeden Semesters sollte im LSF rechtzeitig und intensiv nach genderbezogenen Lehrveranstaltungen recherchiert und den Kontakt zu den Lehrenden gesucht werden. Eine direkte Verknüpfung mit dem LSF könnte dabei äußerst hilfreich sein, da sie den zeitlichen Aufwand reduzieren und das Angebot erweitern kann. Denn so können auch Lehrveranstaltungen aufgenommen werden, in denen die Genderthematik nicht explizit im Titel deutlich wird.⁴¹ Eine regelmäßige Recherche und Kontaktaufnahme zu Lehrenden und Forschenden wird auch für die zukünftige Erweiterung der Publikationsplattform und der Geschlechterforscherinnen/-forscherdatenbank als unerlässlich beschrieben.⁴² Darüber hinaus soll der Menüpunkt Naturwissenschaft & Technik erweitert werden. Aktuelle Initiativen, Forschungsergebnisse, Beispiele und Leitfäden für einen vermehrten Zugang von Frauen in technische und naturwissenschaftliche Studiengänge und Berufe sollen auch über das Gender-Portal publiziert werden. Dabei ist es empfehlenswert, Elemente des Themenbereiches „Gender & Lehre“ in den Bereich „Naturwissenschaft & Technik“ aufzunehmen und mit entsprechenden Verlinkungen zu versehen.⁴³

Ob diese Handlungsempfehlungen realisiert worden sind, wird im weiteren Verlauf in der Evaluation der Online-Befragung im WS 2009/2010 erläutert.

⁴⁰ Vgl.: Projektbericht: Genderkompetenz für Prozesse der Hochschulentwicklung: Weiterentwicklung und Ausbau der Wissensbasis „Gender“ an der Universität Duisburg-Essen. 2008, S. 4+5.

⁴¹ Vgl.: ebd., S. 5.

⁴² Vgl.: ebd.

⁴³ Vgl.: ebd.

IV. WEITERFÜHRENDE LITERATUR

Becker, Ruth; Jansen-Schulz, Bettina; Kortendiek, Beate; Schäfer, Gudrun: Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge – eine Handreichung. Studien Netzwerk Frauenforschung NRW Nr. 7, Dortmund 2006.

6. GESCHLECHTSSPEZIFISCHE AUSWERTUNG VON LEHRVERANSTALTUNGEN

I. KURZBESCHREIBUNG

Seit einigen Semestern wird die studentische Bewertung der Lehrveranstaltungen durch das Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZFH) an der Universität Duisburg-Essen organisiert und durchgeführt. Doch vor dem Jahr 2008 konnten die erhobenen Daten nicht zur Abschätzung eines genderbezogenen Entwicklungsbedarfs eingesetzt werden. Zusammenhänge der Evaluationsergebnisse zum Geschlecht der Lehrenden innerhalb bestimmter Fachbereiche wurden beispielsweise damals noch nicht untersucht. Somit ist es das Ziel dieses Projektes mit Hilfe einer Untersuchung den Fragen nachzugehen, ob eine aufwendige geschlechterbezogene Auswertung der Lehrevaluationsergebnisse generell lohnend ist? Ist das Geschlecht der Lehrenden bei der Bewertung von Lehrveranstaltungen durch die Studierenden überhaupt von Bedeutung? Und kann eine geschlechtsspezifische Auswertung von Lehrveranstaltungen grundsätzlich die Qualität der Lehre steigern?

II. WELCHE ZIELE WURDEN (BISHER) UMGESETZT?

Die 'Geschlechterspezifische Auswertung von Lehrveranstaltungen' konnte in ihrer Analyse belegen, dass Wirkungen des Geschlechts der Lehrenden auf die studentische Veranstaltungsbewertung zwar bestehen, diese Zusammenhänge allerdings nicht sonderlich stark ausgeprägt sind und somit nicht in allen Fällen signifikante Ergebnisse umfassen. Auch auf die Fragestellung, ob sich Unterschiede zwischen der Bewertung von weiblichen und männlichen Lehrenden als abhängig vom Geschlecht der Studierenden und der Fachrichtung nachweisen lassen, erlaubt die Datenlage keine klaren Antworten.⁴⁴ Jedoch die Evaluationsergebnisse in der Germanistik weisen in weitgehend allen Bereichen auf eine bessere Beurteilung der Veranstaltungen von Dozentinnen im Vergleich zu Dozenten. Es ist ein Fach, indem deutlich mehr

⁴⁴ Vgl.: Ergebnisse geschlechtsspezifischer Auswertung studentischer Lehrveranstaltungsbewertung. Wirkungen des Geschlechts der Lehrenden auf die Lehrevaluation in ausgewählten Fächern der Geistes-, Gesellschafts- und Naturwissenschaften. Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung. Evaluation & Qualitätsentwicklung. 2008, S. 23.

Frauen als Männer eingeschrieben sind. Die Ergebnisse zeigen, dass die Dozentinnen von den Studentinnen **und** den Studenten gleichermaßen besser bewertet wurden.⁴⁵ Eine Erklärung dafür wäre, dass Frauen weder unter den Lehrenden, noch unter den Studierenden eine Ausnahme darstellen. Somit kam das Projekt zu dem Ergebnis, dass wenn das Geschlecht der Lehrenden ein weniger auffälliges Merkmal darstellt, finden bei den Studierenden die geschlechtsspezifischen Erwartungen auf die Lehrleistung keine zentrale Beachtung mehr. Es ist zu vermuten, dass dann weitere Einflussfaktoren, wie zum Beispiel ein hohes Engagement in der Lehre oder die Art der Veranstaltung, vermehrt in den Blickpunkt der Bewertung gestellt werden.⁴⁶ In den Gesellschaftswissenschaften liefern die Analysen zwar keine signifikanten Ergebnisse, allerdings eine gewisse Tendenz, dass die Veranstaltungen von Dozentinnen und Dozenten je nach Geschlecht der Studierenden anders bewertet werden. Besonders in der Kategorie 'Interaktion' bewerteten die Studentinnen ihre Dozentinnen besser, als ihre männlichen Kommilitonen, die dafür ihren Dozenten eine höhere Bewertung gaben.⁴⁷ Im Bereich 'Organisation' wurden die Dozenten wiederum unabhängig vom Geschlecht der Studierenden insgesamt besser bewertet.⁴⁸ Abschließend betrachtet konnte das Projekt zwar keine eindeutigen Zusammenhänge zwischen dem Geschlecht der Lehrenden und der Bewertung der Studierenden unter Rückbezug auf einen jeweiligen Fachbereich evaluieren, dennoch gab es Tendenzen, die eine vollständige Aberkennung nicht stützen. Aus diesem Grunde soll eine Lehr-evaluation der Studierenden als Feedback-Verfahren für die Lehrenden erhalten bleiben. Doch die Implementierung einer geschlechterspezifischen Analyse ist nicht empfehlenswert, da der nicht eindeutige Informationsgewinn einen zusätzlichen Auswertungsaufwand nicht rechtfertigt.⁴⁹

⁴⁵ Vgl.: Ergebnisse geschlechtsspezifischer Auswertung studentischer Lehrveranstaltungsbewertung. Wirkungen des Geschlechts der Lehrenden auf die Lehrevaluation in ausgewählten Fächern der Geistes-, Gesellschafts- und Naturwissenschaften. Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung. Evaluation & Qualitätsentwicklung. 2008, S. 10; 23.

⁴⁶ Vgl.: ebd., S. 23+24.

⁴⁷ Vgl.: ebd., S. 18-22; 24.

⁴⁸ Vgl.: ebd., S. 12-17; 24.

⁴⁹ Vgl.: ebd., S. 24.

III. EMPFEHLUNGEN

Die in der Analyse evaluierten Tendenzen einer geschlechterbezogenen Präferenz im Lehrstil sollten, trotz ihrer nicht signifikanten Ergebnisse, **nicht** ignoriert werden. So deuten diese Tendenzen auf einen genaueren Forschungsbedarf hin.⁵⁰ Lassen sich dann eindeutig geschlechtsspezifische Zusammenhänge in der Lehrevaluation nachweisen, so könnte sich für die Lehrenden ein hochschuldidaktischer Weiterbildungsbedarf ergeben, um den unterschiedlichen Bedürfnissen der Geschlechter gerecht zu werden.⁵¹ Sollten fachspezifische sowie geschlechterspezifische Erwartungshaltungen der Studierenden analysiert werden, so wären Beratungsangebote für (unterrepräsentierte) Dozentinnen zum Umgang mit solchen Erwartungshaltungen zu entwickeln.⁵² Doch dafür ist die Schaffung einer geeigneten Datenbasis, über die regelmäßige Lehrveranstaltungsbeurteilung der Studierenden hinaus, grundlegend. Dafür müssten noch angemessene Erhebungsinstrumente und Untersuchungsdesigns entwickelt werden, die sich weniger auf die Lehrveranstaltung allgemein und deutlicher auf die Lehrleistung der Dozentinnen und Dozenten beziehen. Die entsprechenden Auswertungen könnten dann als autonome Projekte in den verschiedenen Fachbereichen angeboten werden.⁵³

IV. WEITERFÜHRENDE LITERATUR

Basow, Susan A.; Silberg, Nancy T.: Student evaluations of college professors: Are female and male professors rated differently? In: *Journal of Educational Psychology*, 79(3) 1987: 308-314.

Basow, Susan A.: Student Ratings of Professors are not Gender Blind. In: *AWM Newsletter*, Vol. 24, No. 5, Sept-Oct. 1994.

⁵⁰ Vgl.: Ergebnisse geschlechtsspezifischer Auswertung studentischer Lehrveranstaltungsbeurteilung. Wirkungen des Geschlechts der Lehrenden auf die Lehrevaluation in ausgewählten Fächern der Geistes-, Gesellschafts- und Naturwissenschaften. Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung. Evaluation & Qualitätsentwicklung. 2008, S. 23.

⁵¹ Vgl.: ebd., S. 24.

⁵² Vgl.: ebd., S. 25.

⁵³ Vgl.: ebd.

Basow, Susan A.: Student evaluations of college professors: When gender matters.
In: *Journal of Educational Psychology*, 87(4) 1994: 656-665.

Basow, Susan A.: Best and Worst Professors: Gender Patterns in Students Choices.
In: *Sex Roles*, Vol. 43, No. 5/6 2000: 407-417.

Leventhal, Les; Perry Raymond; Abrami, Philip C.: Effects of Lecturer Quality and Student Perception of Lecturer's Experience on Teacher Reatings and Students Achievement. In: *Journal of Educational Psychology*. Vol. 69, No. 4 1977: 360-374.

7. MENTORING FÜR FRAUEN (?) – MENTORINGPROGRAMME AN DEUTSCHEN UND NIEDERLÄNDISCHEN UNIVERSITÄTEN UND FACHHOCHSCHULEN IM VERGLEICH

I. KURZBESCHREIBUNG

In Deutschland wird Mentoring bereits seit über zehn Jahren praktiziert. Auch an der Universität Duisburg-Essen werden Mentoringprogramme schon seit vielen Jahren entwickelt, umgesetzt und erforscht. Doch um den Ausbau der Gleichstellungsarbeit zu fördern, sollten im Auftrag der Gleichstellungsbeauftragte der Universität Duisburg-Essen im Jahr 2008, die bestehenden Mentoringprogramme recherchiert und in einem Vergleich zu den benachbarten Niederlanden gestellt werden. Unter dem Projektnamen „Mentoring für Frauen (?) – Mentoringprogramme an deutschen und niederländischen Universitäten und Fachhochschulen im Vergleich“ war es Ziel, die verschiedenen Mentoringkonzepte von deutschen und niederländischen Hochschulen in ihren Umsetzungs- und Organisationsformen sowie mit ihren unterschiedlichen Zielgruppen gegenüberzustellen. Damit sollten Einblicke in die Programmvierfalt beider Länder sowie ihre spezifischen Besonderheiten vermittelt werden. Als Mentoringbeispiel der drei Ruhrgebietsuniversitäten Bochum, Dortmund und Duisburg-Essen wurde das Programm „Mentoring³“⁵⁴ vorgestellt.

II. WELCHE ZIELE WURDEN (BISHER) UMGESETZT?

Der Projektbericht konnte die verschiedenen Mentoringprogramme deutscher und niederländischer Hochschulen und Universitäten aufzählen und die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten im Hochschulbereich vorstellen. Die häufigsten institutionellen Anknüpfungen von Mentoringprogrammen bestehen an deutschen Hochschulen über die Gleichstellungsbüros oder die zentrale Studienberatung.⁵⁵ Dies weist auf die primäre Nutzung des Mentorings als Unterstützungsmöglichkeit weiblicher Studierender und Promovierender. Das Beispiel des Mentoring-Angebotes an der TU Dresden

⁵⁴ Ziel von Mentoring³ ist es, die Potenziale und Kompetenzen von Postdoktorandinnen/Habilitandinnen und Doktorandinnen aus den Bereichen der Naturwissenschaften, Ingenieurwissenschaften, Geistes- und Wirtschafts- sowie Gesellschaftswissenschaften zu intensivieren, sie bei der Planung ihrer Laufbahn zu unterstützen und auf bevorstehende Führungsaufgaben zu trainieren. Erfahrene Professorinnen / Professoren und Wissenschaftlerinnen / Wissenschaftler agieren dabei als Mentorinnen und Mentoren.

⁵⁵ Vgl.: Schlüter, Anne; Schell-Kiehl, Ines; Manz, Annette; Krause, Sandra: Mentoring für Frauen (?) Mentoringprogramme an deutschen und niederländischen Universitäten und Fachhochschulen im Vergleich. Essen 2008, S.46.

war das einzige deutsche Beispiel in diesem Vergleich, das sich in seiner Konzeption bereits an beide Geschlechter richtete.⁵⁶ In den Niederlanden dagegen konnte das Projekt feststellen, dass der Begriff „Mentoring“ weiter gefasst und in Hinblick auf die Zielgruppen nicht nur auf weibliche Studierende fokussiert wurde.⁵⁷ Dort existierten, zum Zeitpunkt der Recherche, Mentoringprogramme als integrativer Bestandteil für Studierende beider Geschlechter innerhalb des (Master-)Studiums, als Einarbeitungskonzept neuer Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter sowie als Unterstützungsinstrument für Bildungsbenachteiligte. Neben den Studiendekanaten fungieren Mentoringprogramme dort auch innerhalb der Bereiche Personal und Organisation.⁵⁸

III. EMPFEHLUNGEN

Das Projekt „Mentoring für Frauen (?) – Mentoringprogramme an deutschen und niederländischen Universitäten und Fachhochschulen im Vergleich“ kam zu der Schlussfolgerung, dass die Einrichtung einer zentralen Koordinationseinheit, die das Mentoring verwaltet und organisiert, sich in beiden Ländern bewährt hat. Diese Einrichtung oder Person sei unerlässlich, da sie gleichzeitig als Informations- und Beratungsstelle fungiert, um einen institutionellen Rahmen zu schaffen. Gleichzeitig können dabei Informationen und Erfahrungen des Mentorings gesammelt, gesichert und nach außen transferiert werden, um potentielle Mentees zu akquirieren.⁵⁹ Ein gegenseitiger Austausch der unterschiedlichen Mentoringprojekte über die Ländergrenzen hinaus wäre wünschenswert, da das Projekt die Unwissenheit der jeweiligen Programmvierfalt, und der fehlende Wissensaustausch als sehr bedauerlich definierte. Das Projekt wies dabei auf grenzüberschreitende Mentoringprojekte, wie zum Beispiel „TANDEMplusIDEA“ unter der Leitung von Dr. Carmen Leicht-Scholten aus dem Jahr 2007.⁶⁰

⁵⁶ Vgl.: Schlüter, Anne; Schell-Kiehl, Ines; Manz, Annette; Krause, Sandra: Mentoring für Frauen (?) Mentoringprogramme an deutschen und niederländischen Universitäten und Fachhochschulen im Vergleich. Essen 2008, S.46.

⁵⁷ Vgl.: ebd., S.29-43.

⁵⁸ Vgl.: ebd.

⁵⁹ Vgl.: ebd., S.47.

⁶⁰ Vgl.: ebd.

IV. WEITERFÜHRENDE LITERATUR

Bosch, Aida; Daxenberger, Gabriele; Schramm, Simon: Die Pilotphase des „Ariadne“ Programms – Evaluation von Mentoring an der Universität Erlangen-Nürnberg. Erlangen-Nürnberg 2003.

Gleichstellungsbüro der Universität Hannover: Mentoring für Schülerinnen. Abschlussbericht. Hannover 2002.

Klees-Möller, Renate: Meduse. Mentorinnennetzwerke der Universität Duisburg-Essen. Im Duo zum Erfolg! Informationsbroschüre. 2003.

Leicht-Scholten, Carmen: „TANDEMplus – Mentoring-Training-Networking“. In: Journal Nr. 17 des Netzwerk Frauenforschung NRW, S.13. Hrsg. Koordinationsstelle Frauenforschung NRW, Universität Dortmund, März 2005. Dortmund, November 2005.

Leicht-Scholten, Carmen; Breuer, Elke: First anual Report. TANDEMplusIDEA. RWTH Aachen 2007.

Mentoring³: Projektbericht Pilotphase 2004 – 2006. Cross-Mentoring-Programm für Doktorandinnen in den Natur-, Geistes-, Bildungs- und Ingenieurwissenschaften. 2007.

Neunhäuser-Metternich, Sylvia; Hummerich, Merle: Das Ada-Lovelace-Projekt: Ein Netzwerk zur Gewinnung von Frauen für technisch-naturwissenschaftliche Studiengänge. In: Bardeleben, Renate von (Hrsg.): Frauen in Kultur und Gesellschaft. Ausgewählte Beiträge der 2. Fachtagung Frauen-/Gender-Forschung in Rheinland-Pfalz. Tübingen 2000, S.565-572.

8. INFORMATIONS- UND SERVICEANGEBOT „GLEICHSTELLUNG“ DES FACHBEREICHS GESELLSCHAFTSWISSENSCHAFTEN AN DER UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN

I. KURZBESCHREIBUNG

Das Projekt „Informations- und Serviceangebot „Gleichstellung“ des Fachbereichs Gesellschaftswissenschaften an der Universität Duisburg-Essen“ begann im Januar 2008 und hatte eine Laufzeit von acht Monaten. Es beinhaltete zwei Bausteine: Zum einen die Konzeption und Durchführung der Informationsveranstaltungen zu den Themen „Mit Kind(ern) an der Uni“ und „Karriereplanung für Frauen in den Sozialwissenschaften“. Zum anderen bestand es aus der Konzeption, Umsetzung und ersten Pflege eines Internetangebotes, mit dem Titel „Gleichstellung“ im Fachbereich Gesellschaftswissenschaften. Das Projekt richtete sich dabei an alle weiblichen Angehörigen, sowohl Studentinnen als auch Mitarbeiterinnen, des Fachbereichs Gesellschaftswissenschaften mit dem primären Ziel eine Verbindung zwischen Informations- und Serviceangeboten zu schaffen. Eine unmittelbare Verfügbarkeit der Informationen über gleichstellungsrelevante Themen sollten die Interessierten Überblicke verschaffen.

II. WELCHE ZIELE WURDEN (BISHER) UMGESETZT?

Den Informationsveranstaltungen ist es gelungen, die Studentinnen der Sozialwissenschaften und Mitarbeiterinnen des Fachbereichs über die jeweiligen Themenbereiche mit Hilfe von externen Referentinnen ausführlich zu informieren und zu beraten. Professorin Heike Solga⁶¹ schilderte bei der zweiten Veranstaltung („Karriereplanung von Frauen in den Sozialwissenschaften“) eindrucksvoll aus ihrem Leben und beantwortete wohlwollend die Fragen der Studentinnen.⁶² Darüber hinaus konnte im zweiten Baustein des Projektes ein Internetauftritt zum Thema Gleichstellung realisiert werden. Die Seite wurde so konzipiert, dass sie keiner spezifischen Pflege

⁶¹ Forschungsdirektorin am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)

⁶² Berendt, Ulrike; Stockmann, Sarah; Schütz, Ann-Christin: Informations- und Serviceangebot „Gleichstellung“ des Fachbereichs Gesellschaftswissenschaften an der Universität Duisburg-Essen – Schlussbericht der Projektmitarbeiterinnen - 2008, S.7.

bedarf, da sich die Verknüpfungen zu Dokumenten und Ansprechpartnerinnen und –partnern automatisch aktualisierte.⁶³

III. EMPFEHLUNGEN

Die Termine der Informationsveranstaltungen wurden so gelegt, dass die Möglichkeit für eine ausreichende Raumkapazität sowie eine große Anzahl von Teilnehmenden gewährleistet war. Leider war nicht nur die Teilnahme der Zielgruppe gering, sondern es erschienen auch nur wenige Träger. Das Studierendensekretariat zum Beispiel, hatte zwar für die Veranstaltungen in Duisburg, als auch in Essen zugesagt, ist aber nicht erschienen.⁶⁴ Trotz der Erstellung und Publikation von Plakaten und Flyern⁶⁵, weist die geringe Teilnahme auf eine Überarbeitung des Marketingkonzeptes hin, wozu der Projektbericht allerdings keinerlei Handlungsempfehlungen enthält.

⁶³ Vgl.: Berendt, Ulrike; Stockmann, Sarah; Schütz, Ann-Christin: Informations- und Serviceangebot „Gleichstellung“ des Fachbereichs Gesellschaftswissenschaften an der Universität Duisburg-Essen – Schlussbericht der Projektmitarbeiterinnen 2008, S.10-12.

⁶⁴ Vgl.: ebd., S.8.

⁶⁵ Vgl.: ebd., S. 16;19.

9. MEDI MENT II: MENTORING FÜR WISSENSCHAFTLERINNEN IN DER MEDIZIN

I. KURZBESCHREIBUNG

MediMent wurde im Rahmen der medizinischen Fakultät der Universität Duisburg-Essen und in Kooperation mit den Mitgliedern der Lenkungsgruppe des Universitätsklinikums Essen angeboten. Zielgruppe sind promovierte Assistenzärztinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen am Universitätsklinikum, die eine wissenschaftliche Karriere in der Medizin anstreben. Das Programm besteht aus den Modulen Mentoring, Training und Networking mit einer Laufzeit von Januar 2007 bis Oktober 2008.

II. WELCHE ZIELE WURDEN (BISHER) UMGESETZT?

In der Bewertung der Mentees gaben diese an, Einblicke in die wissenschaftliche Laufbahn erhalten und Unterstützung bei der Karriereentwicklung erfahren zu haben. Denn durch ihre Mentorin/ihrem Mentor konnten sie sich bei der Festlegung von persönlichen und beruflichen Zielen beraten lassen sowie gemeinsam Handlungsstrategien entwickeln. Das Gesprächsklima empfand die Mehrheit der Befragten als „offen“ und „vertrauensvoll“ und bewertete die Kompetenz der Mentorin/des Mentors als fachkundig und sehr sozial.⁶⁶ Darüber hinaus erhielten die Mentees Einblicke in die Scientific Community, in Arbeitsabläufe und ihre Organisation. Die Beurteilung des Seminarprogrammes zeigte eine „sehr hohe“ Zufriedenheit.⁶⁷ Positiv am Networking wurden die bessere und engere Zusammenarbeit mit Kolleginnen anderer Institute und Kliniken und das Lernen aus der „Erfahrung anderer“ bewertet.⁶⁸ Außerdem hatte das Programm durch seine Unterstützungsleistung einen erheblichen Einfluss auf die Veränderung der beruflichen Situation der Mentees, was als ein großer Erfolg verzeichnet werden kann. So haben zum Beispiel 70% ihre eigenen Arbeiten auf Konferenzen/Tagungen präsentiert, 50% ihre wissenschaftliche Arbeit publiziert und 30% eigene Forschungsprojekte initiiert. Darüber hinaus konnten einige die nächste formale Qualifikationsstufe erreichen, ein PostDoc-Stipendium oder ein qualifiziertes

⁶⁶ Vgl.: Petersen, Renate: MediMent II. Mentoring für Wissenschaftlerinnen in der Medizin. Bericht 2007-2008, S. 11-14.

⁶⁷ Vgl.: ebd., S. 14+15.

⁶⁸ Vgl.: ebd., S. 16+17.

Beschäftigungsverhältnis erlangen.⁶⁹ Auch die Mentorinnen und Mentoren sahen MediMent II als einflussreiches Potenzial für eine weitere Organisationsentwicklung des Uniklinikums Essen, da es zum Beispiel „dropouts“ in der Wissenschaft verhindern und selbstbewusste Frauen für die Wissenschaft gewinnen könne.⁷⁰

III. EMPFEHLUNGEN

Die Mentees wiesen in ihrer Bewertung immer wieder auf die Notwendigkeit hin, zusätzliche Maßnahmen zur Steigerung der Akzeptanz von MediMent im Universitätsklinikum zu ergreifen. Damit ist zum Beispiel eine stärkere Einbeziehung der Chefinnen und Chefs gemeint, da viele Teilnehmenden eine Teilnahme an manchen Seminaren verwehrt blieb, weil sie sich nicht „frei“ nehmen konnten.⁷¹ Im Bereich Networking bedauerten die Mentees ein Nichtzustandekommen wissenschaftlicher Kooperationen und klagten über ihren großen Zeitmangel, noch zusätzliche Treffen wahrzunehmen.⁷² Darüber hinaus empfanden einige der Befragten die Laufzeit von 1,5 Jahren als zu kurz für die Begleitung einer Habilitation.⁷³

Als Konsequenz aus den kritischen Rückmeldungen zum Networking, sind für zukünftige Mentoringprogramme zusätzliche Peer-groups unter den Mentees geplant.⁷⁴ Für die Weiterentwicklung von MediMent schlugen die Mentorinnen und Mentoren vor, das Programm auch für „junge männliche Kollegen“ sowie generell für interessierte Wissenschaftler zu öffnen. Außerdem sollten die Mentees in die Auswahl ihrer Mentorinnen/ Mentoren stärker einbezogen werden. Mit Hilfe einer kontinuierlichen Weiterentwicklung ist es Ziel, die Finanzierung durch die Uni langfristig sicherzustellen.⁷⁵ Das Programm MediMent-Peer I Mentoring für Wissenschaftlerinnen **und** Wissenschaftler in der Medizin der Jahre 2009-2011, ist ein erfolgreicher Versuch für die Umsetzung der genannten Handlungsempfehlungen.

⁶⁹ Vgl.: Petersen, Renate: MediMent II. Mentoring für Wissenschaftlerinnen in der Medizin. Bericht 2007-2008, S.19-21.

⁷⁰ Vgl.: ebd., S. 21-23.

⁷¹ Vgl.: ebd., S. 24; 26.

⁷² Vgl.: ebd., S. 17.

⁷³ Vgl.: ebd., S. 18.

⁷⁴ Vgl.: ebd., S. 26.

⁷⁵ Vgl.: ebd., S. 25.

IV. WEITERFÜHRENDE LITERATUR

Petersen, Renate: MediMent-Peer I. Mentoring für Wissenschaftler/innen in der Medizin. Bericht über die Pilotphase 2009 - 2011.

Petersen, Renate: Projektbericht MediMent – Pilotphase 2004 – 2006.

10. PÄDAGOGISCHE BIOGRAPHIEARBEIT ALS MEDIUM ZUR FÖRDERUNG VON GENDERKOMPETENZ

I. KURZBESCHREIBUNG

Das Forschungsprojekt „Pädagogische Biographiearbeit als Medium zur Förderung von Genderkompetenz“ wurde am Lehrstuhl für Erwachsenenbildung/Bildungsberatung von Dipl. Päd. Nicole Justen und unter Mithilfe zweier studentischer Hilfskräfte⁷⁶, unter der Leitung von Prof. Dr. Anne Schlüter, durchgeführt. Es hatte eine Laufzeit von einem Jahr (2008-2009). In Form einer dreitägigen Forschungsreise mit rund 21 Studierenden nach Petershagen war es Ziel dieses Projektes, den Studierenden in einem biographieorientierten Blockseminar die Genderthematik näher zu bringen, sie dafür zu sensibilisieren, um sie für den Erwerb von Genderkompetenz zu befähigen. Die Ausgangsüberlegung war nämlich dabei, dass man sich mit den Methoden der Pädagogischen Biographiearbeit dem Thema Gender leicht und effektiv nähern kann. Ein spezielles Forschungskonzept (Vorabfragebogen, Evaluationsfragebogen, Videobeobachtung und Leitfadeninterview) sollte die Effizienz und Relevanz von Pädagogischer Biographiearbeit als mögliches Fördermedium von Genderkompetenz herausfinden.

II. WELCHE ZIELE WURDEN (BISHER) UMGESETZT?

Nach den Ergebnissen des Forschungsprojektes, kann die Pädagogische Biographiearbeit ein Medium sein, Lehrveranstaltungen zu konzipieren, die nachhaltig wirksame Lernprozesse zum Genderthema in Gang setzen.⁷⁷ Mit Hilfe biographieorientierter Übungen haben zum Beispiel 55% der teilnehmenden Personen sehr viele unerwartete und überraschende Erkenntnisse in Bezug auf das Genderthema gewinnen können.⁷⁸ Die biographieorientierte und interaktive didaktische Gestaltung des dreitägigen Blockseminars machte es möglich, die größtenteils vorurteilsbelastete Einstellung der Studierenden zum Genderthema aufzubrechen und förderte eine moti-

⁷⁶ Marianne Wefelnberg und Sandra Nicole von Doetinchem de Rande

⁷⁷ Vgl.: Justen, Nicole; Schlüter, Anne: Pädagogische Biographiearbeit als Medium zur Förderung von Genderkompetenz. Forschungsbericht 2009, S. 63.

⁷⁸ Vgl.: ebd., S. 47.

vierte Auseinandersetzung mit der Thematik.⁷⁹ Folgendes Zitat einer teilnehmenden Studentin brachte dies auf den Punkt:

„ich war genervt vom Thema Gender, weil ich zum Thema Gender eigentlich immer nur diese schwache Frauenrolle irgendwie im Kopf hatte [...]. Deswegen war ich auch positiv überrascht im Seminar, dass im Endeffekt, das Thema Gender ist ja Mann und Frau. Im Endeffekt zu sagen, es ist nicht nur Frau, so habe ich das immer assoziiert und es war ja im Endeffekt nicht so und deswegen fand ich das sehr gut, dass ich endlich mal sowas gehört habe.“

(Sarah Z. 17-30)⁸⁰

Die Pädagogische Biographiearbeit konnte daher als ein Türöffner für gendergerechte Veränderungsprozesse im Lehrgeschehen evaluiert werden.

III. EMPFEHLUNGEN

Aus den Auswertungen des Blockseminares konnten folgende Handlungsempfehlungen zur Förderung von Genderkompetenz bei den Studierenden sowie den Lehrenden, die Seminare zum Thema Gender anbieten, evaluiert werden:

Das Forschungsprojekt stellte bei vielen Studierenden eine vorurteilsbelastete bzw. negative Einstellung zum Thema Gender fest.⁸¹ Für die Lehrenden bedeutet dies, diese Einstellungen zunächst zuzulassen und zu thematisieren, um überhaupt in eine themenbezogene Auseinandersetzung zu finden.⁸² Eine interaktive anstatt instruktive Bearbeitung der Genderthematik ist dabei sinnvoll, um individuelle Bezüge zum Thema zu erkennen und für persönlich bedeutsame Lernprozesse nutzbar zu machen. Die biographischen Erfahrungen der Studierenden fungieren hierbei als eine grundlegende Ressource.⁸³ Aus diesem Grunde soll auch die theoretische Wissensvermittlung zum Thema Gender soweit wie möglich an biographische Erfahrungen der Studierenden rückgekoppelt werden. Darüber hinaus müssen auch Lehrende dazu in der Lage sein, ihre eigenen biographischen Bezüge zum Genderthema zu reflektieren.⁸⁴ Ein Diversity Management wird im Forschungsbericht empfohlen, um

⁷⁹ Vgl.: Justen, Nicole; Schlüter, Anne: Pädagogische Biographiearbeit als Medium zur Förderung von Genderkompetenz. Forschungsbericht 2009, S. 43 ff..

⁸⁰Vgl.: ebd., S. 53.

⁸¹Vgl.: ebd., S. 38 ff..

⁸²Vgl.: ebd., S. 63.

⁸³Vgl.: ebd., S. 68.

⁸⁴Vgl.: ebd.

die vielfältigen kulturellen, sozialen und demographischen Perspektiven auf das Genderthema nicht zu vernachlässigen und damit grundlegende biographischen Erfahrungen der Studierenden herab zu setzen.⁸⁵ Außerdem wird eine Diskussion und Weiterentwicklung der im Forschungsbericht dargestellten Ergebnisse, als wünschenswert erachtet.⁸⁶

IV. WEITERFÜHRENDE LITERATUR

Hoops, Sabrina: „Bei uns sind alle gleich“ – Das Thema Gender soll aber keiner merken. In: DJI Bulletin 82. Heft 2/2008. S.22-24.

Schlüter, Anne; Justen, Nicole: Pädagogische Biographiearbeit mit Studierenden zur Förderung von Genderkompetenz. In: Auferkorte-Michaelis, Stahr, Nicole; Schönborn, Anette; Fitzek, Ingrid (Hrsg.): Gender als Indikator für gute Lehre. Erkenntnisse, Konzepte und Ideen für die Hochschule. S.169-179.

⁸⁵ Vgl.: Justen, Nicole; Schlüter, Anne: Pädagogische Biographiearbeit als Medium zur Förderung von Genderkompetenz. Forschungsbericht 2009, S. 68.

⁸⁶ Vgl.: ebd.

11. ERZIEHUNGSWISSENSCHAFTLERINNEN IN DER FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG

I. KURZBESCHREIBUNG

Die Publikation „Erziehungswissenschaftlerinnen in der Frauen- und Geschlechterforschung“, herausgegeben von Prof. Dr. Anne Schlüter, beinhaltet eine Zusammenschau autobiographischer Darstellungen von einigen der bedeutendsten Erziehungswissenschaftlerinnen in der Frauen- und Genderforschung. Bei den Autorinnen handelt es sich um zehn Frauen, geboren in den 30er, 40er, und 50er Jahren des 20. Jahrhunderts. Sie schildern ihren Weg in die Wissenschaft und verweisen dabei auf ihre Herkunftsfamilie, ihre Bildungslaufbahn (einschließlich ihrer Ressourcen), ihre Integration und Auseinandersetzung in der Disziplin Erziehungswissenschaft sowie ihre Etablierung und Professionalisierung in der Frauen- und Geschlechterforschung. „Viele Erziehungswissenschaftlerinnen forschen und lehren ohne die Aufmerksamkeit der Soziologinnen und ohne die Anerkennung ihrer männlichen Kollegen.“⁸⁷ Somit ist es Ziel dieser autobiographischen Porträtierung, ihre Forschungs- und Studiengebiete unter Rückbezug der erziehungswissenschaftlichen Disziplin und ihrer jeweiligen Lebensläufe zu präsentieren, um ihnen eine vermehrte Aufmerksamkeit zu schenken. Darüber hinaus sollen die erfolgreichen wissenschaftlichen Karrieren für zukünftige Wissenschaftlerinnen als Vorbilder dienen.

II. WELCHE ZIELE WURDEN (BISHER) UMGESETZT?

Die Publikation gewährt den Leserinnen und Lesern umfassende autobiographische Einblicke aus der Wissenschaft in Auseinandersetzung mit der Genderthematik. Darüber hinaus liefern die Erzählungen interessante Kindheits-, Lern- und Bildungserfahrungen aus den letzten Jahrzehnten, die generell als biographische Bilanzierungen gelebten Lebens lesbar sind.⁸⁸

⁸⁷ Schlüter, Anne: Erziehungswissenschaftlerinnen in der Frauen- und Geschlechterforschung. Opladen & Farmington Hills 2008, S. 10.

⁸⁸ Vgl.: ebd., S. 13.

III. EMPFEHLUNGEN

Diese Publikation autobiographischer Darstellungen von Erziehungswissenschaftlerinnen in der Frauen- und Genderforschung kann, so Prof. Dr. Anne Schlüter, nur ein Anfang sein.⁸⁹ Denn es gibt noch viele andere Erziehungswissenschaftlerinnen an Universitäten, die in diesem Buch nicht vorgestellt wurden. Eine Fortsetzung könnte sich anschließen, um weitere Biographien zu dokumentieren. Es ist dabei zu hoffen, dass die Bereitschaft biographische Erzählungen zu liefern, auch weitere Erziehungswissenschaftlerinnen für ein solches Projekt ermuntert.

IV. WEITERFÜHRENDE LITERATUR

Honegger, Claudia; Wobbe, Theresa: Frauen in der Soziologie. Neun Porträts. München 1998.

Kaiser, Astrid; Oubaid, Monika (Hrsg.): Deutsche Pädagoginnen der Gegenwart. Köln/Wien 1986.

Schildmann, Ulrike: VOR-BILDER. Männer und Frauen in pädagogischen Berufen: Motivation, Werdegänge, Perspektiven. Bochum/Freiburg 2006.

⁸⁹ Schlüter, Anne: Erziehungswissenschaftlerinnen in der Frauen- und Geschlechterforschung. Opladen & Farmington Hills 2008, Vorwort.

12. KOORDINATION DER PROJEKTE ZUR GENDERRECHTEN ORIENTIERUNG VON SCHÜLERINNEN UND SCHÜLERN AN UNSERER HOCHSCHULE (GECKO)

I. KURZBESCHREIBUNG

Die im Oktober 2007 entstandene 'Gender & Co. Koordinierungsstelle („GeCKo“)' ist dem Akademischen Beratungs-Zentrum (ABZ) zugeordnet. Sie koordiniert genderorientierte Angebote im Übergang von der Schule zur Hochschule. Ihre Aufgabe ist die Konzeption und Durchführung (neuer) Projekte und Maßnahmen zur gendergerechten Studienwahl von Schülerinnen und Schülern sowie die Darstellung und Vernetzung bereits bestehender Projekte an der Universität Duisburg-Essen. Dabei befindet sich die GeCKo in enger Kooperation mit Schulen, Lehrern, Unternehmen und Organisationen, um einen Praxisbezug zu gewährleisten. Ziel ist es, innerhalb der Hochschule Übersichtlichkeit und Transparenz der einzelnen Projekte zu schaffen. Außerdem sollen die Projekte außerhalb der Hochschule gebündelt dargestellt werden, um eine informative Anlaufstelle für Interessierte zu sein. Darüber hinaus will sie die Kommunikation mit der Hochschulleitung, der Gleichstellungsbeauftragten, mit dem ZfH sowie mit und zwischen den MINT-Fachbereichen fördern.

Die GeCKo wurde im Jahr 2007/2008 mit Hilfe der finanziellen Mittel aus dem Strukturfond aufgebaut und wird seit 2010 durch das Professorinnenprogramm erstmals für einen längeren Zeitraum (5 Jahre) finanziert.

II. WELCHE ZIELE WURDEN (BISHER) UMGESETZT?

Folgende (neue) Projekte wurden von der 'Gender & Co. Koordinationsstelle' konzipiert und durchgeführt:

- ✓ Girl's Day
- ✓ tasteMINT
- ✓ S.U.N.I. – Sommeruniversität für Frauen in Natur- und Ingenieurwissenschaften
- ✓ Trau' Dich (Fakultät Physik)

- ✓ Genderorientierte Erweiterung des Schülerinfotages (Start: 4. Februar 2011)
- ✓ Jungstag (Start: 14. April 2011)

Darüber hinaus wurde das GeCKo-Onlineportal⁹⁰ inhaltlich und zielgruppenorientiert überarbeitet. Seit Februar/März 2011 erhalten Interessierte gebündelte Informationen über gendersensible Angebote des ABZ, anderer Akteure an der UDE sowie außeruniversitärer Einrichtungen für Schülerinnen und Schüler im Übergang Schule – Hochschule. Außerdem sind auf der Webseite auch Projektangebote anderer Universitäten aufgeführt.

III. EMPFEHLUNGEN

Projekte, wie zum Beispiel 'Girl's Day' oder 'Jungstag', sind bedeutend für die Förderung der Attraktivität der von weiblichen oder männlichen Studierenden unterrepräsentierten Studiengänge. Darüber hinaus können genderorientierte Angebote Schülerinnen und Schüler dafür sensibilisieren, ihre Studienwahlorientierung auch mit Blick auf geschlechtsstereotype Muster zu reflektieren.⁹¹ Aus diesem Grunde ist eine Koordination der Projekte zur gendergerechten Orientierung von Schülerinnen und Schülern an unserer Hochschule auch in Zukunft empfehlenswert.

IV. WEITERFÜHRENDE LITERATUR

Unter folgendem Link erhalten Sie ausführliche Informationen über die benannten Projekte und über die Aktivitäten der "GeCKo" im Allgemeinen:

<http://www.uni-due.de/gecko/> (Stand August 2011)

⁹⁰ <http://www.uni-due.de/gecko/> (Stand August 2011)

⁹¹ Büscher, Marion: Arbeitsbereiche und Aufgabenschwerpunkte der Gender & Co. Koordinationsstelle - GeCKo- an der Universität Duisburg-Essen. ABZ 2010.

13. ULRIKE NOLLMANN & ANNE SCHLÜTER: FRAUEN IN LEITUNGSPPOSITIONEN IN PÄDAGOGISCHEN BERUFEN

I. Kurzbeschreibung

Die Publikation von Ulrike Nollmann und Anne Schlüter aus dem Jahr 2007, thematisiert die Minorität von Frauen im Bildungsmanagement. Sie diskutiert die Karriereorientierung von Frauen und Männern in Bezug auf ihre Kinder- und Familienplanung sowie auf die Aufstiegsbereitschaft im Allgemeinen. Darüber hinaus werden die Leserinnen und Leser über Konzepte und Initiativen, wie zum Beispiel das 'Gender Mainstreaming', 'Generation CEO' oder 'Managing Diversity' informiert. Diese sollen die geschlechtersensible Sichtweise zum selbstverständlichen Teil des Arbeitsalltages werden lassen, das öffentliche Bewusstsein auf dieses Thema lenken und die Transparenz verschiedener Strategien fördern. Eine Auswahl von wissenschaftlichen Untersuchungen über die Aufstiegsbereitschaft und Aufstiegsbedingungen von Frauen in Leitungspositionen, werden außerdem den Leserinnen und Lesern vorgestellt. Die Autorinnen und Autoren, sowie die Thematik ihrer Untersuchungen, sind unter dem Punkt „Weiterführende Literatur“ zu finden.

II. Welche Ziele wurden (bisher) erreicht?

Die Publikation verschafft den Leserinnen und Lesern einen Überblick über bestehende Konzepte, Initiativen und Untersuchungen über das Thema Gender in Bezug auf Frauen in Führungspositionen. Darüber hinaus fördert sie eine kritische Diskussion über die Karrierewege von Frauen und Männer und weckt das Interesse für weitere Veröffentlichungen zu dieser Thematik.

III. Empfehlungen

Die Lenkung des öffentlichen Bewusstseins auf das Thema 'Frauen in Leitungspositionen' ist wichtig. Denn da zahlreiche Leiter (weniger Leiterinnen) überwiegend von Volkshochschulen in absehbarer Zeit in den Altersruhestand wechseln, existieren

reale Chancen für Frauen, Leiterinnen zu werden.⁹² Aus diesem Grunde sind auch in Zukunft weitere Veröffentlichungen zu diesem Thema empfehlenswert. Publikationen, wie zu Beispiel

- Schlüter, Anne: Lernen in Lebensphasen. Karrierebiographien von Leiterinnen in Bildungseinrichtungen – oder: "Ich bin in einer Männerwelt sozialisiert worden." In: Report: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, (2010) 4, S.67-68.
- Schlüter, Anne (Hrsg.): Offene Zukunft durch Erfahrungsverlust? Zur Professionalisierung der Erwachsenenbildung. Generationen- und Geschlechterverhältnisse. Opladen & Farmington Hills, 2011.

sollten auch in Zukunft die Leserinnen und Leser für das Thema Gender, insbesondere in Bezug auf Frauen in Leitungspositionen, sensibilisieren.

IV. Weiterführende Literatur

Bischoff, Sonja: Wer führt in (die) Zukunft? Männer und Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft in Deutschland – die 4. Studie. Bielefeld 2005.

Fahrenwald, Claudia; Porter Maureen: Going over the Dark Side – Ambivalenzerfahrungen in Pädagoginnenkarrieren. Ein transatlantischer Vergleich. In: Schlüter, Anne 2006, S. 202-218.

Lutzau, Mechthild von: Aufstiegsbereitschaft von Frauen in Schulleitungen. Sozialisationsfaktoren in Kindheit und Jugendzeit. In: Schlüter, Anne 2006, S. 183-2001.

Nollmann, Ulrike: Zeiten zum Leiten – Karrierebiographien von Leiterinnen an Volkshochschulen in NRW. In: Schlüter, Anne (Hrsg.): „In der Zeit sein...“. Beiträge zur Biographieforschung in der Erwachsenenbildung. Bielefeld 2005, S. 103-121.

⁹² Vgl.: Schöll, Ingrid: Leiten früher und heute. Generationenwechsel an der Spitze von Einrichtungen der Weiterbildung. In: DIE. Zeitschrift für Erwachsenenbildung. 12. Jg. Heft II/2005, S. 33-35.

Sauer-Schiffer, Ursula: Bildungsmanagement und Geschlecht. In: Gieseke, Wiltrud (Hrsg.): Handbuch zur Frauenbildung. Opladen 2001, S.649-659.

Schlüter, Anne (Hrsg.): Bildungs- und Karrierewege von Frauen. Wissen – Erfahrungen – biographisches Lernen. Opladen 2006.

Schünemann, Claudia: Sozialarbeiterinnen in Führungspositionen – Biographien und individuelle Karriereverläufe. Marburg 2004.

Zimmer, Annette; Krimmer, Holger; Stallmann, Freia: Frauen an Hochschulen: Winners among Losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität. Opladen & Farmington Hilss 2007.

14. HERBSTAKADEMIE FÜR PROMOVIERENDE UND PROMOTIONSINTERESSIERTE

I. Kurzbeschreibung

Die vom 4.-6. Oktober 2007 zum zweiten Male stattgefundenene 'Herbstakademie für Promovierende und Promotionsinteressierte', ist ein Teil des Begleitprogramms zur Promotion. Neben fachlichen Qualifizierungen, sollen den Promovierenden fachübergreifende Kompetenzen vermittelt werden, mit dem Ziel eines schnellen und erfolgreichen Promotionsabschlusses sowie der Unterstützung innerhalb der Karriereplanung sowohl in der Wissenschaft als auch in außeruniversitären Berufsfeldern. Zielgruppe sind insbesondere Promovierende der Geistes-, Gesellschafts- und Bildungswissenschaften. Interessierende aus anderen Fachbereichen sind aber selbstverständlich auch herzlich Willkommen. Innerhalb von 17 Workshops, Vorträgen und Diskussionsrunden, haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich ihr Programm nach Interesse und Zeit selbst zusammenzustellen. Darüber hinaus bot ein interdisziplinärer Marktplatz Informationen über die verschiedenen Promotionsförderprogramme sowie die Möglichkeit des Erfahrungsaustausches.

II. Welche Ziele wurden (bisher) erreicht?

Die Herbstakademie im Jahr 2007 erzielte eine sehr hohe Resonanz. In binnen zwei Wochen waren die Anmelde Listen zu allen Angeboten bereits ausgebucht (Die Zahl der Teilnahmeplätze für die Workshops betrug 208). Der größte Teil der Promovierenden stammte aus den Gesellschaftswissenschaften (22,2%), aber erfreulicherweise gab es auch Teilnehmende aus den Ingenieurwissenschaften (15,6%) sowie den Geistes- und Wirtschaftswissenschaften (je 13,3%), womit das Projekt seinen Anspruch der Interdisziplinarität gewährleisten konnte.⁹³ Die Mehrheit der Teilnehmenden befand sich noch in der Anfangsphase ihrer Promotion (56,8%). Die sich daraus resultierende Annahme einer benötigten Entscheidungshilfe der Promovierenden, konnte das Projekt mit verschiedenen Angeboten nachkommen.⁹⁴ Insgesamt fiel die

⁹³ Vgl.: Klees-Möller, Renate; Richter, Stefanie: Fachübergreifendes Begleitprogramm zur Promotion. Herbstakademie für Promovierende und Promotionsinteressierte. Abschlussbericht. 04.-06.10.2007, S. 5.

⁹⁴ Vgl.: ebd., S. 6.

Bewertung der Herbstakademie sehr positiv aus. So wurden die Aspekte Themenauswahl, Motivation zur Umsetzung der Inhalte, die Möglichkeit zur aktiven Teilnahme, die Organisation und die Herbstakademie insgesamt mit "sehr zufrieden" bewertet.⁹⁵

III. Empfehlungen

Die Evaluation zeigte, dass nur ein sehr geringer Anteil der Teilnehmenden eine finanzielle Förderung über ein Stipendium erhält. Präferiert finanzieren sich die Promovierenden über eine Anstellung am Lehrstuhl (34,3%) oder über eine Tätigkeit außerhalb der Hochschule (37,1%). Die (vermutete) berufliche Doppelbelastung weist damit auf die Notwendigkeit an promotionsbegleitenden, motivierenden Angeboten sowie Angebote zum Zeitmanagement und zur Krisenbewältigung.⁹⁶ Hinsichtlich des Weiteren beruflichen Werdegangs, konnte außerdem evaluiert werden, dass sich der Wunsch nach einer Tätigkeit in der Wissenschaft bzw. im außeruniversitären Bereich die Waage hält. Somit wäre ein noch stärkerer Einbezug der Karriereorientierung auch außerhalb der Wissenschaft für die zukünftigen Herbstakademien empfehlenswert.⁹⁷ Die Möglichkeit neue Kontakte zu knüpfen sowie des Angebot des interdisziplinären Marktplatzes erhielten, im Vergleich zu den anderen Gesichtspunkten, eine etwas niedrigere Bewertung. Dies deutet auf ein zukünftiges Entwicklungspotenzial hinsichtlich der Vernetzung der Angebote in Kooperation mit den Fachbereichen.⁹⁸ Abschließend zeigten die hohe Nachfrage, die unmittelbar mit Anmeldebeginn einsetzte sowie die gegebenen Teilnahmekapazitäten, die der großen Nachfrage nicht gerecht werden konnten, dass ein hoher Bedarf und ein großes Interesse an promotionsfördernden- und begleitenden Maßnahmen besteht.⁹⁹ Aus diesem Grund soll die Herbstakademie auch zukünftig als jährlich stattfindende Veranstaltung beibehalten werden. Dies liegt einer kontinuierlichen Bearbeitung und Weiterentwicklung des Veranstaltungsangebotes nahe. Angedacht ist, neben der Herbstakademie, zusätzlich eine Frühjahrsakademie einzurichten. Beide Akademien sollen möglicher-

⁹⁵ Vgl.: Klees-Möller, Renate; Richter, Stefanie: Fachübergreifendes Begleitprogramm zur Promotion. Herbstakademie für Promovierende und Promotionsinteressierte. Abschlussbericht. 04.-06.10.2007, S. 7+8.

⁹⁶ Vgl.: ebd., S. 6.

⁹⁷ Vgl.: ebd., S. 7.

⁹⁸ Vgl.: ebd., S. 8.

⁹⁹ Vgl.: ebd.

weise eine fächerspezifische Differenzierung erfahren.¹⁰⁰ Außerdem sollen die Kooperationen mit den Akteuren der verschiedenen Fachbereiche intensiviert werden. Besonders bei dem Angebot des interdisziplinären Marktplatzes sollen die Fachbereiche noch stärker in die Gestaltung einbezogen werden. Dabei soll die fachübergreifende Vernetzung der Teilnehmenden einen besonderen Stellenwert erhalten.¹⁰¹ Das in 2007 erstmalig eingeführte Angebot eines Werkstattgespräches für Betreuende soll auch zukünftig beibehalten werden. Ziel ist es, die Zielgruppe stärker zu erreichen und damit die Teilnahme zu steigern.¹⁰²

¹⁰⁰ Vgl.: Klees-Möller, Renate; Richter, Stefanie: Fachübergreifendes Begleitprogramm zur Promotion. Herbstakademie für Promovierende und Promotionsinteressierte. Abschlussbericht. 04.-06.10.2007, S.9.

¹⁰¹ Vgl.: ebd.

¹⁰² Vgl.: ebd.

15. MENTORING FÜR NEU BERUFENE PROFESSORINNEN DES JAHRES 2008

I. Kurzbeschreibung

Das so genannte „ProMent“ (Mentoring für neu berufene Professorinnen) startete erstmalig im Jahr 2008 und ist ein Karriere - Mentoring und –Coaching für neu berufene Professorinnen. Die Mentoringbeziehung stellt eine Triade dar, das heißt jede neu berufene Professorin wird mit einer erfahrenen Person aus dem Fachbereich und einer erfahrenen Person aus der Verwaltung vernetzt. Diese kollegialen Mentorinnen und Mentoren begleiten die neu berufene Professorin für einen verabredeten Zeitraum. Darüber hinaus können individuell abgestimmte Workshops zur Erlangung von Schlüsselqualifikationen sowie Karriere-Coachings in Anspruch genommen werden.

II. Welche Ziele wurden (bisher) umgesetzt?

„ProMent“ ist eine laufende Maßnahme. Im Rahmen des internen Zfh- (Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung) Monitorings wird jährlich über dieses Projekt berichtet. Leider gibt es aber keinen Abschlussbericht, der die (bisher) erreichten Ziele oder Handlungsempfehlungen beinhaltet.¹⁰³

III. Empfehlungen

Da es sich bei „ProMent“ um eine seit 2008 bestehende laufende Maßnahme handelt, weist dies auf die hohe Relevanz auch noch in Zukunft neuberufene Professorinnen (fachlich) zu unterstützen. Aus diesem Grunde wird eine Weiterführung dieses Projektes oder ähnlicher Maßnahmen empfohlen.

¹⁰³ E-Mail vom 28.06.2011 von Frau Dr. Renate Klees-Möller

16. E-UNIVERSITY UND GENDER

I. Kurzbeschreibung

Im Zuge des Zusammenschlusses der zuvor eigenständigen Universitäten in Duisburg und Essen im Jahr 2003, wurde der IKM-Bereich (Information, Kommunikation und Medien) grundlegend neu geordnet. Somit haben Rektorat und Senat im Jahr 2006 die so genannte E-Strategy der Universität Duisburg-Essen beschlossen. Diese benennt die Visionen und Ziele der Hochschule, die mit Hilfe von Informations – und Kommunikationstechnologien erreicht werden sollen. Ziel ist es, die Universität Duisburg-Essen zu einer „E-University“ werden zu lassen, in der digitale Medien im Rahmen von Forschungs-, Lehr- und Verwaltungsprozessen eine wichtige Rolle spielen. Ausgehend von den in der Strategie benannten Zielen werden konkrete Maßnahmen abgeleitet, die die Umsetzung dieser langfristigen Zielsetzung unterstützen.¹⁰⁴

Dabei wird das Thema Gender verstärkt berücksichtigt. Denn das Scheitern an der Technik ist ein häufig genannter Grund für die hohe Abbruchquote in E-Learning-Angeboten, in der die Zahlen für Frauen besonders hoch sind. Banale Probleme, wie zum Beispiel das Scheitern an der Registrierung, das Vergessen von Passwörtern oder das Misslingen des Herunterladens von Programmen etc., werden als Abbruchgründe angegeben. Aus diesem Grunde ist eine gendergerechte E-Strategy essentiell für die Zufriedenheit der Nutzerinnen und Nutzer sowie als Präventionsmaßnahme von Abbrüchen.¹⁰⁵

II. Welche Ziele wurden (bisher) umgesetzt?

Die Struktur des IKM-Bereichs konnte im Rahmen der Fusion umgewandelt, erweitert und damit optimiert werden. Es herrscht eine enge Bindung des Medienbereichs an die Hochschulleitung, sodass strategische Entscheidungen und Projekte kurze Kommunikationswege erfahren und in innovative Veränderungsprozesse eingebunden

¹⁰⁴ Die konkreten Maßnahmen sind nachzulesen in: Stratmann, Jörg; Kerres, Michael (Hrsg.): E-Strategy. Strategisches Informationsmanagement für Forschung und Lehre. Münster 2008, S. 241-249.

¹⁰⁵ Vgl.: Wiesner, H.: Virtuelles Lernen. Eine Befragung von DozentInnen. FifF Kommunikation 18(1) 2001, S. 44-48.

sind.¹⁰⁶ Digitale Medien wurden bereits zum Zeitpunkt der Publikation im Jahr 2008 intensiv für Lehr-/Lern-, Forschungs- und Verwaltungsaufgaben genutzt. Die Universität verfügt dabei über eine gut ausgebaute Infrastruktur und bietet vielfältige Dienstleistungen, die die Nutzung digitaler Medien zu unterschiedlichen Zwecken unterstützen. Beispielsweise durch den „student lifecycle“ haben Interessierte die Möglichkeit sich über Studienangebote der UDE online zu informieren und zu bewerben. Außerdem können sich Studierende online rückmelden, auf Angebote zugreifen, ihren gegenwärtigen Studienstand einsehen, sich zu Prüfungen an- und abmelden und diese auch in Zukunft computergestützt durchführen, was eine erhebliche Entlastung im Verwaltungsbereich bedeuten wird.¹⁰⁷ Darüber hinaus werden E-Learning-Lernmodule gendergerecht gestaltet. Sie beinhalten zum Beispiel eine gendersensible (An-)Sprache, berücksichtigen unterschiedliche (technische und inhaltliche) Kenntnisstände der Studierenden und besitzen ein genderbewusstes didaktisches Lernkonzept.¹⁰⁸

III. Empfehlungen

„Damit digitale Medien im Alltag intensiv genutzt werden, müssen bei den Nutzern die Voraussetzungen dazu geschaffen werden.“¹⁰⁹ Die Publikation von Bates aus dem Jahr 2000¹¹⁰ hat gezeigt, dass die Zielgruppe der Lehrenden mit Schulungen allein nur schlecht zu erreichen sind. Aus diesem Grunde müssen andere Maßnahmen ergriffen werden, um die Personal- und Organisationsentwicklung voranzutreiben. Kerres et al. haben 2005 ein Modell entwickelt, was die Maßnahmenbereiche der Kompetenzentwicklung benennt und Orientierung für die UDE bietet. Folgende Tabelle zeigt dieses Modell:

¹⁰⁶ Vgl.: Stratmann, Jörg; Kerres, Michael (Hrsg.): E-Strategy. Strategisches Informationsmanagement für Forschung und Lehre. Münster 2008., S. 236; 249.

¹⁰⁷ Vgl.: ebd., S. 244-246; 249+250.

¹⁰⁸ Vgl.: Zorn, Isabel; Wiesner, Heike; Schelhowe, Heidi; Baier, Barbara, Ebkes, Ida: Good Practice für die gendergerechte Gestaltung digitaler Lernmodule. In: Carstensen D.; Barrios, B.: Universität Bremen Campus 2004 – Kommen die digitalen Medien an den Hochschulen in die Jahre? Münster, Waxmann, S.112-122.

¹⁰⁹ Stratmann, Jörg; Kerres, Michael (Hrsg.): E-Strategy. Strategisches Informationsmanagement für Forschung und Lehre. Münster 2008, S.243.

¹¹⁰ Vgl.: Bates, A.W.: Managing technological change. Strategies for college and university leaders. San Francisco: Jossey-Bass 2000.

Tab. 1: Maßnahmen der Kompetenzentwicklung

1 Information bereitstellen	Alle Maßnahmen, die darauf abzielen, eine breite Zielgruppe mit notwendigen Informationen zu versorgen (Flyer, Broschüren, Internetseiten, Newsletter)
2 Einstellungen vermitteln	Alle Maßnahmen, die die Einstellung der Zielgruppe gegenüber dem Einsatz von E-Learning in der Hochschullehre positiv beeinflussen (Kommunikationsstrategien, Veranstaltungen)
3 Handlungsbereitschaft erhöhen	Alle Maßnahmen, die darauf abzielen, die Handlungsbereitschaft der Lehrenden im Hinblick auf den E-Learning Einsatz zu erhöhen (Ausreichende Infrastruktur, Prämien, Ausschreibung von Projekten)
4 Bildungsangebote organisieren	Alle Maßnahmen, die auf eine Wissensvermittlung im Bereich E-Learning abzielen (Kurse, Präsentationen, Workshops)
5 Qualitätsentwicklung lernförderlich gestalten	Alle Maßnahmen, die durch Qualitätssicherungsverfahren die Lehrenden bei ihrem Kompetenzerwerb unterstützen (Evaluation, Qualitätsentwicklung, Akkreditierung)
6 beratende Unterstützung anbieten	Alle Maßnahmen, die die Lehrperson bei der konkreten Planung, Durchführung und dem Einsatz von E-Learning unterstützen
7 Austausch fördern	Alle Maßnahmen, die einen persönlichen Austausch von Lehrenden im Bezug auf den E-Learning Einsatz unterstützen (Workshops, Netzwerke, Arbeitsgruppen)
8 Innovationen verbindlich machen	Alle Maßnahmen, die darauf abzielen, den E-Learning Einsatz nachhaltig in die Lehre zu verankern unter Einbindung aller Beteiligten („Process-Ownership“)

Vgl.: Stratmann, Jörg; Kerres, Michael (Hrsg.): E-Strategy. Strategisches Informationsmanagement für Forschung und Lehre. Münster 2008, S.244.

Des Weiteren empfehlen Kerres und Stratmann die Entwicklung eines Verfahrens, was automatisch die Prozentzahl der Lehrveranstaltungen eines Fachbereichs der UDE erfasst, die E-Learning-Elemente nutzen, um diese Informationen schnell an die Verantwortlichen rückmelden zu können¹¹¹.

Als eine wesentliche zukünftige Herausforderung wird in der Publikation die Etablierung der Universitätsallianz Metropole Ruhr benannt. Die nachhaltige Entwicklung von Kursen und das Verrechnen von Credits und weiteren Leistungen zwischen den beteiligten Hochschulen sollen in Zukunft möglichst automatisiert erfolgen. Dabei wird der Online-Anteil der dabei entstehenden Kurse wesentlich höher sein, da den Studierenden der jeweils anderen Universitäten lange Fahrzeiten erspart bleiben sollen, um dennoch ein erweitertes Studienangebot genießen zu dürfen.¹¹² Da außerdem verstärkt mit E-Learning Angeboten auch Geld verdient werden muss, um die Nachhaltigkeit bei hohen Entwicklungs- und Betreuungskosten zu gewährleisten, ist auch in Zukunft eine genderorientierte E-Strategy von essentieller Bedeutung, um

¹¹¹ Vgl.: Stratmann, Jörg; Kerres, Michael (Hrsg.): E-Strategy. Strategisches Informationsmanagement für Forschung und Lehre. Münster 2008, S.251.

¹¹² Vgl.: ebd.

die Zufriedenheit der Nutzerinnen und Nutzern zu gewährleisten und um Abbrüche zu minimieren.¹¹³

IV. Weiterführende Literatur

Kerres, M.; Engert, S. & Weckmann: Das Duisburger E-Competence-Modell für Faculty Engagement. Gewinnung einer zweiten Welle von Lehrenden für den innovativen Medieneinsatz in der Lehre. In: Bremer, C. & K.E. Kohl (Hrsg.): E-Learning-Strategien und E-Learning-Kompetenzen an Hochschulen. Bielefeld 2004, S. 341-354.

Kerres, M.; Euler, D., Seufert, S., Hasanbegovic, J. & Voß, B.: Lehrkompetenz für E-Learning-Innovationen in der Hochschule. Ergebnisse einer explorativen Studie zu Maßnahmen der Entwicklung von eLehrkompetenz. St. Gallen: Swiss Center for Innovations in Learning 2005.

Stratmann, J. & Kerres, M.: Das Studienportal der Universität Duisburg-Essen. In: Gaiser, B.; Hesse, F.W. & Lütke-Entrup, M. (Hrsg.): Bildungsportale – Potenziale und Perspektiven netzbasierter Bildungsressourcen. München 2007, S. 63-76.

Wiesner, H.: Virtuelles Lernen. Eine Befragung von DozentInnen. FIF Kommunikation 18(1) 2001, S. 44-48.

Zorn, Isabel; Wiesner, Heike; Schelhowe, Heidi; Baier, Barbara, Ebkes, Ida: Good Practice für die gendergerechte Gestaltung digitaler Lernmodule. In: Carstensen D.; Barrios, B.: Universität Bremen Campus 2004 – Kommen die digitalen Medien an den Hochschulen in die Jahre? Münster, Waxmann, S.112-122.

¹¹³ Vgl.: Zorn, Isabel; Wiesner, Heike; Schelhowe, Heidi; Baier, Barbara, Ebkes, Ida: Good Practice für die gendergerechte Gestaltung digitaler Lernmodule. In: Carstensen D.; Barrios, B.: Universität Bremen Campus 2004 – Kommen die digitalen Medien an den Hochschulen in die Jahre? Münster, Waxmann, S.112-122.

17. FÖRDERUNG HOCH QUALIFIZIERTER NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN IM BEREICH NEUROWISSENSCHAFTEN

I. Kurzbeschreibung

Für das Projekt "Förderung hoch qualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen im Bereich Neurowissenschaften" aus dem Jahr 2007/2008 liegt kein Abschluss-/Evaluationsbericht vor, sodass keine (bisher) erreichten Ziele oder Handlungsempfehlungen für zukünftige Projekte abgeleitet werden können.¹¹⁴

¹¹⁴ E-Mail von Frau Prof. Dr. Maren Jochimsen (Essener Kolleg für Geschlechterforschung) am 09.08.2011

Projekte im Jahr 2009

18. AUSSTELLUNG UND BUCHPROJEKT „PROFESSORINNEN AN DER UDE“

I. KURZBESCHREIBUNG

Die Ausstellung und das Buchprojekt „Faszination Frauen Forschung – Professorinnen an der UDE“ zeigt 42 erfolgreiche Professorinnen aus verschiedenen Fachbereichen, die an der Universität Duisburg-Essen forschen und lehren. Der Fotoband skizziert ihre unterschiedlichen Laufbahnen in die Wissenschaft. Durch die Vorstellung von erfolgreichen Berufs- und Karrierebiographien ist es Ziel, den Anteil von Frauen als Wissenschaftlerinnen zu erhöhen und die verschiedenen attraktiven Facetten der Forschung den Leserinnen und Lesern zu vermitteln. Darüber hinaus sollen den sich immer noch in der Minderheit befindenden forschenden Frauen ihre wohlverdiente Aufmerksamkeit, Anerkennung und Beachtung geschenkt werden. Denn viel zu lange wurden Frauen als Wissenschaftlerinnen nicht wahrgenommen und stehen, auch heute noch, selten im Mittelpunkt.¹¹⁵

II. WELCHE ZIELE WURDEN (BISHER) UMGESETZT?

Die Porträtierung ermöglicht den Leserinnen und Lesern ein umfangreiches Bild über forschende Frauen. Denn nicht nur Professorinnen aus den unterschiedlichsten Fachgebieten werden vorgestellt, sondern auch ihre verschiedenen Wege in die Wissenschaft, was vielen Leserinnen als Vorbild dienen kann. Doch trotz der dokumentierten Vielfalt der Lebensläufe, haben doch alle porträtierten Professorinnen etwas gemeinsam, nämlich neben ihrem kritischen Bewusstsein, die Leidenschaft am Forschen!¹¹⁶ Der Dokumentation „Faszination Frauen Forschung – Professorinnen an der UDE“ ist es gelungen, die jeweilige Faszination einzufangen, um damit auch die Freude am Forschen an zukünftige Generationen potentieller Wissenschaftlerinnen zu vermitteln.

¹¹⁵ Vgl.: Schlüter, Anne: Faszination Frauen Forschung. Professorinnen der UDE. 2009, S.9.

¹¹⁶ Vgl.: Schuh, Verena: Faszination Frauen Forschung. Professorinnen der UDE. 2009, S. 95.

III. EMPFEHLUNGEN

Da es auch zukünftig als wichtig erachtet wird, forschende Frauen in ihren Fachgebieten sichtbar zu machen, wird eine Wiederholung eines solchen Projektes nach mehreren Jahren empfohlen, um Veränderungen und Entwicklungen nachzukommen.

IV. WEITERFÜHRENDE LITERATUR

Rubner, Jeanette (Hrsg.): Frauen die forschen: 25 Porträts von Bettina Flitner. München 2008.

Schlüter, Anne: „Wenn zwei das Gleiche tun, ist das noch lange nicht dasselbe“ – Diskriminierungen von Frauen in der Wissenschaft. In: Lila Schwarzbuch zur Diskriminierung von Frauen in der Wissenschaft. Düsseldorf 1986, S. 10-33.

19. WEITERFÜHRUNG GENDERPORTAL: ONLINE-BEFragung ZUM GENDER-PORTAL DER UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN

I. KURZBESCHREIBUNG

Das Gender-Portal der Universität Duisburg-Essen bietet seit dem Jahr 2006 Informationen zu den Themen Gender Mainstreaming, Gleichstellung und Frauenförderung an. Es ist ein Kooperationsprojekt der Arbeitsstelle Gender and Diversity des Zentrums für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH) und dem Büro der Gleichstellungsbeauftragten. Zielgruppen sind Lehrende und Forschende, Mitarbeiterinnen in der Verwaltung und Hochschulleitung der Universität Duisburg-Essen, sowie Interessierten rund um das Thema "Gender".

Die Online-Befragung zum Gender-Portal der Universität Duisburg-Essen wurde in dem Zeitraum vom 08.12.2009 bis 14.01.2010 durchgeführt. Sie hatte das Ziel, die Internetplattform Gender-Portal weiterzuentwickeln und auszubauen, um ihre Qualität und Attraktivität zu steigern. Darüber hinaus sollte folgende Frage von den Teilnehmenden der Online-Befragung beantwortet werden: „Für wie sinnvoll halten Sie grundsätzlich Informationsangebote zum Thema Gender im Internet?“¹¹⁷

II. WELCHE ZIELE WURDEN (BISHER) UMGESETZT?

Die Ergebnisse der Online-Befragung zum Gender-Portal der Universität Duisburg-Essen konnte eine Vielzahl von Handlungsempfehlungen evaluieren, die zu einer Qualitätssicherung beitragen können.

III. EMPFEHLUNGEN

Die Interessen der Teilnehmenden der Online-Befragung konnten bei den offenen Antwortmöglichkeiten äußerst tiefgreifend evaluiert werden. Die Leitfrage lautete dabei: „Welche Interessen artikulieren die Befragten in Bezug auf die jeweiligen Aspekte

¹¹⁷ Vgl.: Wegrzyn, Eva: Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung, Koordinationsstelle für Diversity Management in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro der Universität Duisburg-Essen. Ergebnisse der Online-Befragung zum Gender-Portal der Universität Duisburg-Essen. 2010, S. 5; 7.

- Verständlichkeit
- Graphische Umsetzung
- Mögliche weitere Informationen/Themenbereiche im Gender-Portal?¹¹⁸

Einige der Befragten wünschten kürzere Texte für einen besseren Überblick. Diese sollten mit Links unterlegt sein, um von diesen dann auf längere Texte/weitere Internetseiten zu verweisen.¹¹⁹

Um eine breitere Zielgruppe auch aus anderen Fachbereichen zu akquirieren und um eine höhere Identifikation mit der Genderthematik zu fördern, sollte die inhaltliche Gestaltung präziser und treffender konzipiert sein. Dabei wurde betont, dass die Ansprache von Beschäftigten in Technik und Verwaltung verbessert werden sollte, da das Portal in der Fassung von 2010 den Eindruck erweckte, vordergründig die wissenschaftlichen Beschäftigten in den Fokus zu rücken.¹²⁰ Konkrete Praxisbezüge, auch zu den Aktivitäten der UDE, wurden von den Befragten dazu gewünscht.¹²¹ Auch der Themenbereich „Daten und Fakten“ solle spezifischer auf die einzelnen Fachbereiche bzw. generell auf die Universität zugeschnitten werden. Besonders im Bereich Naturwissenschaft & Technik bestehe ein Defizit an Informationen.¹²²

Darüber hinaus gab es auch den Wunsch nach Verhaltenstipps bei Diskriminierungen und Belästigungen, Blogs oder Foren für einen gemeinsamen Austausch und die thematische Ausweitung in Bezug auf Diversity-Aspekte, wie zum Beispiel Migration, Homo- und Bisexualität, Hinweise auf historische Zusammenhänge, Gender in den verschiedenen Lebensabschnitten, Dual Career, Karriereplanung etc..¹²³ Eine weitere Anregung der Befragten bestand darin, das gezielte Auffinden von Personen, die zu Gender-Themen forschen, zu erleichtern.

Die Aussagen über die graphische Umsetzung erschienen eher widersprüchlich. Während einige Personen die Bilder und das Layout als zu statisch und wenig ansprechend bewerteten, so empfanden andere die Auswahl als zu bunter Mix aus

¹¹⁸ Vgl.: Wegrzyn, Eva: Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung, Koordinationsstelle für Diversity Management in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro der Universität Duisburg-Essen. Ergebnisse der Online-Befragung zum Gender-Portal der Universität Duisburg-Essen. 2010, S. 5.

¹¹⁹ Vgl.: ebd.

¹²⁰ Vgl.: ebd., S.6.

¹²¹ Vgl.: ebd.

¹²² Vgl.: ebd.

¹²³ Vgl.: ebd., S. 6+7.

Graphiken und Fotos. Eine Person schlug es als Anregung vor, durch das Einsenden von Bildern, die Nutzenden in die Gestaltung stärker einzubeziehen.¹²⁴

Bei der Frage nach der Relevanz von Informationsangeboten im Internet zum Thema Gender, spalteten sich die Meinungen der Befragten. So zeigte die eine Seite eine vordergründig ablehnende Tendenz in Bezug auf die Genderthematik. Sie sei überholt und würde eher „gesellschaftliche Gräben“ aufreißen, als sie zu schließen. Darüber hinaus bestehe die Befürchtung einer Diskriminierung des männlichen Geschlechts und wiesen diesbezüglich auf eine unausgewogene und einseitige Darstellung der Geschlechterverhältnisse.¹²⁵ Aus diesem Grunde bedarf es einer stärkeren Aufklärung des Gender Mainstreaming, um die Vorurteile abzubauen, Gender betreffe nur Frauen. Auf der anderen Seite gab es aber auch zahlreiche positive Stimmen, die den Wunsch nach einer größeren Verbreitung solcher Portale äußerten. Hinweise in Form von Newslettern oder Ähnlichem, die auch neu eingestellte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter berücksichtigen, werden als weitere Anregung benannt.¹²⁶

¹²⁴ Vgl.: Wegrzyn, Eva: Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung, Koordinationsstelle für Diversity Management in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro der Universität Duisburg-Essen. Ergebnisse der Online-Befragung zum Gender-Portal der Universität Duisburg-Essen. 2010, S. 6.

¹²⁵ Vgl.: ebd., S. 7.

¹²⁶ Vgl.: ebd., S. 8.

20. WEITERFÜHRUNG DER ABSOLVENTINNENFÖRDERUNG GERMANISTIK: BERUFSPRAXISTAGE FÜR GEISTESWISSEN- SCHAFTLERINNEN IM WS 2009/2010

I. KURZBESCHREIBUNG

Das Projekt 'Berufspraxistage für Geisteswissenschaftlerinnen' ist eine Fortführung des im WS 2007/2008 erstmalig stattgefundenen Projektes „Absolventinnenförderung in den Geisteswissenschaften“. In der Zeit von 26. Februar bis 16. März 2010 fanden damit weitere acht Workshops zur Berufsorientierung im Rahmen von gleichstellungsbezogenen Maßnahmen statt. Zielgruppe waren erneut Studentinnen in den Geisteswissenschaften (Anglistinnen, Germanistinnen, Historikerinnen, Kommunikationswissenschaftlerinnen, Philosophinnen, Romanistinnen, Theologinnen etc.). Ziel war es, den Studentinnen eine berufliche Orientierung zu bieten und sie über Weiterqualifikationen aufzuklären, die einen späteren beruflichen Einstieg erst ermöglichen. In den Workshops wurden verschiedene Berufsbilder, konkrete Berufseinstiegsmöglichkeiten vorgestellt und ein Überblick über spezifische Leistungsanforderungen geboten.

II. WELCHE ZIELE WURDEN (BISHER) UMGESETZT?

Aufgrund der starken Resonanz auf die bereits im WS 2007/2008 durchgeführten Workshops „Literaturagentur und Selbstständigkeit“, „PR-Agentur & Öffentlichkeitsarbeit“ und „Kulturjournalismus“ wurden diese auch im WS 2009/2010 wieder in das Programm aufgenommen. Diese Bewährtheiten wurden durch die Workshops

- Verlagslektorat
- Präsentation & Softkills
- Museumsarbeit
- Kunst und Literatur im Internet
- Einführung in das Verlagswesen ergänzt.

Somit ist es der Weiterführung des Projektes gelungen die Bandbreite der bereits vorgestellten Berufsbilder zu erweitern. Neben den Workshops über die Spezifika der verschiedenen Berufsbilder, wurden dieses Mal auch berufsübergreifende Workshops angeboten. Diese boten den Studentinnen die Möglichkeit, ihre eigenen Fähigkeiten oder Techniken zu erweitern. Durch die Vielseitigkeit der einzelnen Workshops wurde aufgezeigt, wie breit die beruflichen Möglichkeiten für Geisteswissenschaftlerinnen, über das klassische Lehramt hinaus, gefächert sind.

In der Evaluation betonten die Studentinnen besonders positiv, die Nähe zum Berufsalltag und die Informationen über Einstiegsmöglichkeiten durch kompetente Personen direkt aus der Praxis.¹²⁷ Sie alle haben wertvolle Tipps, Methoden und Strategien für den beruflichen Werdegang aufgezeigt. Darüber hinaus haben sie die Relevanz der Etablierung von (Frauen-) Netzwerken betont, ohne die eine erfolgreiche Karriereplanung in dem immer noch stark männerdominierten Kultur-, Wissenschafts- und Medienbetrieb schwer möglich ist.¹²⁸

III. EMPFEHLUNGEN

Erfreulicherweise fand das Projekt bei den Teilnehmerinnen einen hohen Zuspruch. Da es sich bei den Workshops um praxisorientierte Seminare handelte, wurde die Teilnehmerinnenzahl auf 30 Personen pro Workshop begrenzt. Schon während der Anmeldewoche ergab sich, dass man allein mit den Personen auf den Wartelisten dieselbe Anzahl an Workshops ein weiteres Mal hätte füllen können.¹²⁹ Diese Feststellung und die Rückmeldung durch die Teilnehmerinnen zeigten deutlich, dass der Bedarf an solchen berufsorientierten, fachspezifischen Angeboten sehr groß ist und dass ausdrücklich der Wunsch nach weiteren derartigen Veranstaltungen besteht. Diese sollten auch stärker studien- und semesterbegleitend, jenseits von Creditierungen angeboten werden.¹³⁰

¹²⁷ Schlicht, Corinna; Kaiser, Nina; Marsch, Eva; Wright, Karin: Abschlussbericht Berufspraxistage für Geisteswissenschaftlerinnen. WS 2009/2010, S. 5.

¹²⁸ Vgl.: ebd., S. 6.

¹²⁹ Vgl.: ebd., S. 4.

¹³⁰ Vgl.: ebd., S. 5-7.

21. FORTSETZUNGSANTRAG ZUM PROJEKT: „MIT GENDER MAINSTREAMING HOCHSCHULE IN STUDIUM UND LEHRE KOMPETENT ENTWICKELN AN DER UDE!“ -BÜCHERPROJEKT-

I. KURZBESCHREIBUNG

Die zum zweiten Male von dem Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung veranstaltete Tagung "Gender als Indikator für gute Lehre 2010" knüpfte an ihrem Erfolg aus dem Jahr 2008 an. Am 3. November 2010 diskutierten rund 50 Teilnehmende aus dem gesamten Bundesgebiet über die Genderthematik in Bezug auf Fach- und Wissenschaftskulturen sowie der Systemakkreditierung. Die zentrale Frage war dabei, wie sich Hochschullehre verbessern lässt und wie sich Lehr- und Lernkontexte auf die Geschlechterverhältnisse auswirken und umgekehrt. Auch dem Aspekt Diversity wurde innerhalb dieser Tagung eine zunehmende Bedeutung geschenkt.

II. WELCHE ZIELE WURDEN (BISHER) UMGESETZT?

Im Juni 2010 feierte das Team Hochschuldidaktik über 30 Jahre Hochschuldidaktik an der UDE. Im Anschluss an die Tagung "Gender als Indikator für gute Lehre 2010" und als Weiterführung der Publikation "Gender als Indikator für gute Lehre - Erkenntnisse, Konzepte und Ideen für die Hochschule" aus dem Jahr 2009, erschien im Oktober 2010 ein Jubiläumsband mit Beiträgen aus der Praxis für die Praxis der Hochschullehre. In dem Band "Hochschuldidaktik für die Lehrpraxis - Interaktion und Innovation für Studium und Lehre an der Hochschule" schreiben FachwissenschaftlerInnen und HochschuldidaktikerInnen über ihre Lehr- und Lernkonzepte. Damit werden den Leserinnen und Lesern Einblicke in die Praxis kompetenzorientierter exzellenter Lehr- und Lernpraktiken an der Hochschule eröffnet.

III. EMPFEHLUNGEN

Der systematische Einbezug der Genderperspektive in Studium und Lehre ist ein unerlässliches Qualitätsmerkmal jeder Institution im Hochschulbereich.¹³¹ Es gilt für die Zukunft, das bisher Erreichte kontinuierlich weiterzuführen und auszubauen.¹³² Bücherprojekte, wie sie soeben vorgestellt wurden, leisten einen bedeutsamen Beitrag für die Förderung und Umsetzung des Gender Mainstreaming im Handlungsfeld Studium und Lehre und sollten somit auch in Zukunft weitergeführt werden.

IV. WEITERFÜHRENDE LITERATUR

Auferkorte-Michaelis, Nicole; Stahr, Ingeborn; Schönborn, Anette; Fitzek, Ingrid (Hrsg.): Gender als Indikator für gute Lehre. Erkenntnisse, Konzepte und Ideen für die Hochschule. Opladen & Farmington Hills 2009.

Auferkorte-Michaelis, Nicole; Ladwig, Annette; Stahr, Ingeborn (Hrsg.): Hochschuldidaktik für die Lehrpraxis. Interaktion und Innovation für Studium und Lehre an der Hochschule. Opladen 2010.

¹³¹ Vgl.: Auferkorte-Michaelis, Nicole; Stahr, Ingeborn; Schönborn, Anette; Fitzek, Ingrid (Hrsg.): Gender als Indikator für gute Lehre. Erkenntnisse, Konzepte und Ideen für die Hochschule. Opladen & Farmington Hills 2009, S. 95.

¹³² Vgl.: ebd.

Projekte im Jahr 2010

22. „FEUERWEHRTOPF“ FÜR NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN MIT KIND(ERN)

I. KURZBESCHREIBUNG

Um die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere und Familie zu verbessern, sollen vor allem Frauen mit Kindern durch die Einrichtung des „Feuerwehrtopfes“ finanziell unterstützt werden. Mit dieser Hilfe sollen Notfallsituationen, die bei der Betreuung eines Kindes plötzlich auftreten können, abgedeckt werden. Damit sind zum Beispiel die plötzliche Erkrankung eines Kindes, der plötzliche Ausfall der Betreuungsmöglichkeit des Kindes oder zusätzliche Kinderbetreuungskosten aufgrund der Teilnahme an einer auswärtigen Tagung, gemeint. Wenn junge Väter einen entsprechenden Sonderbedarf nachweisen können, ist eine Förderung ebenfalls möglich.

Antragsberechtigt sind DoktorandInnen, PostdoktorandInnen, HabilitandInnen und JuniorprofessorInnen sowie in besonderen Fällen Studierende in der Abschlussphase des Studiums, die Kinder im Alter bis zu 12 Jahren haben.

II. EMPFEHLUNGEN

Das Projekt benötigt eine gewisse Anlaufzeit, um detailliertere Informationen über (bisher) erreichte Ziele oder Empfehlungen zu geben. Doch in einem Telefonat mit Frau Dr. Friederike Preiß¹³³, konnte diese eine bereits auffallende Handlungsempfehlung benennen. Das Projekt „Feuerwehrtopf“ habe bisher keinen großen Rücklauf erfahren. Aus diesem Grunde soll das Projekt nicht nur über das Gleichstellungsbüro etc. kommuniziert werden, sondern es muss über verschiedene Wege versucht

¹³³ Referentin für Diversity Management Stabstelle des Rektorats
Universität Duisburg-Essen
Universitätsstr. 2
45141 Essen
Tel.: 0201 183 – 3529
E-Mail: friederike.preiss@uni-due.de

werden, die Zielgruppe zu erreichen. Geplant sei zum Beispiel ein Flyer, der voraussichtlich am 8. Juli 2011 fertig gestellt wird.¹³⁴

¹³⁴ Telefonat vom 27.06.2011

23. WEITERFÜHRUNG DER ABSOLVENTINNENFÖRDERUNG GERMANISTIK: BERUFSPRAXISTAGE FÜR GEISTESWISSENSCHAFTLERINNEN IM WS 2010/2011 UND SoSe 2011

I. KURZBESCHREIBUNG

Auch im Wintersemester 2010/2011 und im Sommersemester 2011 fanden erneut die Berufspraxistage der Fakultät für Geisteswissenschaften (Anglistinnen, Germanistinnen, Historikerinnen, Kommunikationswissenschaftlerinnen, Philosophinnen, Romanistinnen, Theologinnen etc.) statt. Ziel dieses Projektes ist es, den Studentinnen über eine Vielfalt von praxisorientierten Workshops eine berufliche Orientierung zu bieten und sie über Weiterqualifikationen aufzuklären, die einen späteren beruflichen Einstieg erst ermöglichen.

II. WELCHE ZIELE WURDEN (BISHER) ERREICHT & EMPFEHLUNGEN

Die Fortführung der Berufspraxistage für Geisteswissenschaftlerinnen im WS 2010/2011 und SoSe 2011 läuft derzeit noch bis Ende September, sodass über die Evaluation und die weiteren Handlungsempfehlungen noch keine genauen Informationen gegeben werden können.¹³⁵ Obwohl noch keine Evaluation vorliegt, kann man jedoch jetzt schon sagen, dass die Nachfrage für die Workshops sehr groß ist. Bereits im Juli waren sie alle ausgebucht. Dennoch wird von Frau Dr. Corinna Schlicht die Implementierung eines E-Mail-Verteilers empfohlen, um die Studentinnen auf eine weniger umständliche Weise erreichen zu können.¹³⁶

III. WEITERFÜHRENDE LITERATUR

Einen Flyer über die (neuen) Workshops finden Sie unter folgendem Link:

<http://www.uni-due.de/germanistik/schlicht/>

¹³⁵ E-Mail von Frau Dr. Corinna Schlicht am 29.06.2011

¹³⁶ Treffen mit Frau Dr. Corinna Schlicht am 25.07.2011 um 13:00 Uhr

24. ABSOLVENTINNENFÖRDERUNG GERMANISTIK: PROJEKT „BÜCHERMACHERINNEN“ IM WS 2010/2011

I. KURZBESCHREIBUNG

„Büchermacherinnen“ ist ein weiteres Projekt der Absolventinnenförderung im Fachbereich Germanistik und fand erstmalig in dieser Form im WS 2010/2011 statt. Zielgruppe sind Studentinnen sowie Absolventinnen der Germanistik. Den wissenschaftsinteressierten Frauen sollen in diesem Projekt der Weg von der Entstehung eines Wissenschaftsbuches bis hin zu der Möglichkeit einer Publikation eröffnet werden. Gegenstand ist dabei die Autorin Julia Franck. Ziel ist es, einen Autorinnenband über Frau Frank zu erstellen, das als Studienbuch für Studieninteressierte fungieren soll. Die einzelnen Aufsätze können in Einzel- oder Partnerarbeit verfasst werden. Regelmäßige Redaktionssitzungen sollen die Frauen in Bezug auf ihr Zeitmanagement, der gemeinsamen Reflexion und den gemeinsamen Austausch unterstützen.

II. WELCHE ZIELE WURDEN (BISHER) ERREICHT & EMPFEHLUNGEN

Das Projekt „Büchermacherinnen“ soll den wissenschaftsinteressierten Germanistinnen die Frage näher bringen, was es heißt einen Wissenschaftsbeitrag zu leisten? Durch redaktionelle Arbeiten und Kontakten mit entsprechenden Verlagen soll die Bildung von beständigen Netzwerken gefördert und gestärkt werden, die auch bei einem zukünftigen Interesse für die Arbeit in der Wissenschaft und Forschung nützlich sein können.

Ein Band dieses Projektes liegt zwar noch nicht vor, es zeigt sich aber dennoch schon jetzt, dass dieses Projekt ein wichtiges Instrument für die Förderung von Frauen mit dem Wunsch einer beruflichen Karriere in der Wissenschaft ist. Eine regelmäßige finanzielle Förderung sowie eine Bezuschussung der Druckkosten sind damit äußerst empfehlenswert.¹³⁷

¹³⁷ Treffen mit Frau Dr. Corinna Schlicht am 25.07.2011 um 13:00 Uhr

AUSBLICK

Innerhalb der Amtsperiode der Jahre 2007/2008 bis 2010 ist es der Universität Duisburg-Essen gelungen wichtige Gleichstellungsaktivitäten und –ereignisse anzustoßen und sogar umzusetzen.¹³⁸ Durch die Auszeichnung einer "Familiengerechten Hochschule" und dem "Total E-Quality Prädikat" wurde der UDE eine familienbewusste Personalpolitik sowie die Spitze über entsprechende Angebote zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie bestätigt.

Dennoch müssen auch in Zukunft die bisher erreichten Ziele gesichert werden. Dabei gilt es, das Thema Gleichstellung weiter auszubauen und zu verankern sowie Netzwerke kontinuierlich zu pflegen, weiterzuentwickeln und auf-/auszubauen.¹³⁹ Nach Ingrid Fitzek, der Gleichstellungsbeauftragten der UDE, ist für die nächsten drei Jahre die Umsetzung verschiedener weiterführender Maßnahmen verbindlich geplant. Dazu gehört der Aufbau von Kurzzeit- und Notfallbetreuungsmaßnahmen für Kinder von Hochschulangehörigen, der weitere Ausbau von Teilzeit- und E-Learning-Angeboten sowie die Einrichtung einer Ombudsstelle zum Ideen- und Beschwerdemanagement. Damit sollen die Studien- und Arbeitsbedingungen an der UDE weiter verbessert und das Profil als familiengerechte Hochschule gestärkt werden.¹⁴⁰ Auch der Bereich Gender in der Lehre wird weiterhin eine große Beachtung finden. Denn

„Hochschulen bilden gesellschaftliche Zustände nicht bloß ab, sie reproduzieren und verändern sie auch. Hier werden Geschlechterrollen vermittelt und gleichzeitig verhandelt. Die Lehre, die neben der Forschung als "Kerngeschäft" von Hochschulen gilt, trägt maßgeblich zur Verhandlung von Rollen und gesellschaftlichen Strukturmustern bei."¹⁴¹

Aus diesem Grunde muss auch in Zukunft der Frage nachgegangen werden, wie die Sensibilität für Gender in das Selbstverständnis von Hochschullehre eingebracht und gefördert werden kann? Wie sind also Hochschullehre und Gender Mainstreaming miteinander zu verbinden? Das Ziel, die Fähigkeit Ungleichheiten in Bezug auf das Geschlecht zu erkennen sowie seine eigene Rolle zu reflektieren und entsprechend zu handeln, gilt es weiterhin auszubauen und zu festigen, um Stereotypisierungen zu

¹³⁸ Übersicht der wichtigsten Gleichstellungsaktivitäten in: Fitzek, Ingrid; Währisch-Große, Elke: Universität Duisburg-Essen. Die Gleichstellungsbeauftragte. Rechenschaftsbericht für den Zeitraum vom 01.10.2008 bis zum 30.09.2010. Duisburg/Essen Oktober 2010.

¹³⁹ Vgl.: ebd., S.4.

¹⁴⁰ Vgl.: <http://www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/news> (Stand 04.08.2011)

¹⁴¹ <http://www.uni-due.de/genderportal/lehre.shtml>

vermeiden und um Gender-Aspekte nachhaltig in die Lehre zu integrieren. Die Reflexion der Erkenntnisse der Gender- und Frauenforschung kann dabei als ein erster Anhaltspunkt dienen. Darüber hinaus bietet die Seite "GeschlechterforscherInnen an der UDE" im Genderportal einen Überblick über WissenschaftlerInnen, die an der UDE auf dem Gebiet der Geschlechterforschung arbeiten. Die Integration von Genderaspekten in einzelnen Lehrmodulen oder in einzelnen Lehrveranstaltungen soll ebenfalls ein Stück weit die Sensibilität für die Genderthematik innerhalb der Hochschullehre stärken.¹⁴²

Das **Ziel** einer genderbewussten Hochschule ist Gender-Kompetenz als Daueraufgabe. Die Ausbildung von Wissen und Fertigkeiten im Umgang mit Fragen und Problematiken rund um die Identitätskategorie Gender.¹⁴³ Der Überblick kann den Leserinnen und Lesern einen Einblick geben, inwiefern Gleichstellungsprojekte einen elementaren Beitrag zur Förderung von Gender-Kompetenz leisten. Die Weiterführung und Weiterentwicklung solcher Projekte ist von großer Bedeutung, da nur so ein anerkennender und gleichberechtigter Umgang in Hinblick auf die Vielfalt von Menschen erreicht werden kann.

¹⁴² <http://www.uni-due.de/genderportal/lehre.shtml> (Stand 04.08.2011)

¹⁴³ http://www.uni-due.de/genderportal/lehre_hochschuldidaktik.shtml (Stand 04.08.2011)