

Gender Mainstreaming und Diversity Management im Projekt OTH mind

Ausgangslage

Lebenslanges Lernen gewährleistet eine fortlaufende Aktualisierung des Bildungsniveaus und die kontinuierliche Anpassung an neue Aufgaben. Wissenschaftliche Weiterbildung ermöglicht dies auf Hochschulniveau und öffnet somit die Hochschullandschaft für neue Zielgruppen. Die Heterogenität der neuen Zielgruppen erfordert eine (Weiter-)Entwicklung der (bestehenden) Strukturen, Angebote und Leistungen der Hochschule. Werden die Ansätze des Gender Mainstreamings und Diversity Managements berücksichtigt, öffnet sich ein Raum für Genderperspektiven, der besonders für die Betrachtung von Zielgruppen, Angeboten, Methoden und Fachkulturen Herausforderungen aber auch Vorteile bringen kann. Einige Unterschiede bezüglich der genannten Aspekte lassen sich in eigens durchgeführten Befragungen von Fachkräften und IngenieurInnen im Verbundprojekt OTH mind herausstellen. Eine solche Gender-Analyse ist der Startpunkt von Gender Mainstream- und Diversity-Prozessen. Durch eine gendergerechte Perspektivenauslegung soll vor allem die Geschlechtergerechtigkeit im MINT-Bereich berücksichtigt werden.

Befunde

Zielgruppen

Es handelt sich um eine Zielgruppe, die aufgrund von Vorkenntnissen, individuellen Kompetenzen, beruflichem und privatem Umfeld, sowie vorangeschrittenen Lebensläufen spezieller Beachtung und Unterstützung bedarf. Eine wichtige Rolle nehmen folglich spezifische Beratungs- und Betreuungsstrukturen ein, die die Bedarfe und heterogenen Situationen der beruflich Qualifizierten abdecken (Rudolph/Heiny 2016). So ist eine ausgewogene Work-Life-Education-Balance zu schaffen

Angebote

Gründe gegen eine Weiterbildungsteilnahme werden von weiblichen und männlichen Fachkräften gleich priorisiert. Neben zeitlichen und finanziellen Gründen wurde zudem angegeben, kein passendes Angebot zu finden. Von großer Bedeutung ist somit das Bekanntmachen und nach Außentragen der Angebote durch verschiedenste Kanäle und Netzwerke.

Lehr- und Lernmethoden

Es ist teilweise ein geschlechterspezifischer Unterschied hinsichtlich der Lehr- und Lernmethoden zu verzeichnen ist. Es gilt, die gegebenen Umstände, wie beispielsweise zeitliche und örtliche Gebundenheiten, sowie die Lernvoraussetzungen (berufliche Erfahrung), besonders zu berücksichtigen. Aktivierende Lehrformen nehmen an dieser Stelle hinsichtlich der Heterogenität der Zielgruppen einen erhöhten Stellenwert ein.

Fächerkultur

Bereits bei der Gewinnung von Frauen für MINT-Studiengänge bestehen erhebliche Hürden – auf sozialer und kultureller Ebene. Dies erstreckt sich schließlich auch im weiteren Werdegang bis hin zur akademischen MINT-Weiterbildung. Um diesen Gegebenheiten – v.a. hinsichtlich der Konzipierung und Akquirierung von geschlechtergerechten Weiterbildungsangeboten – entgegenzuwirken, empfiehlt es sich gesellschaftliche Rollenbilder zu überdenken, das Bewusstsein über Genderaspekte aufzubauen bzw. zu verstärken sowie geschlechterspezifische Förderprogramme zu entwickeln.

Maßnahmen

Projektphase	Umsetzung
Konzeptions- und Antragsphase	<ul style="list-style-type: none"> • Unterschiedliche Zielgruppen • Zielgruppen mit besonderen Bedarfen (z.B. Familienpflichten) • Anteil der Frauen im MINT-Bereich geringer • Daraus resultiert bereits eine erkennbare Genderspezifikation
Erhebungsphase	<ul style="list-style-type: none"> • Alle Zielgruppen wurden durch Auswahl der Erhebungsinstrumente (Bedarfsanalysen) erreicht • Geschlechtergerechte Sprache • Daten wurden geschlechterbezogen analysiert
Konzeptionsphase	<p>Gender- und geschlechtergerechte Aspekte wurden hierbei beachtet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inhaltliche Konzeption (z.B. nach den erhobenen Bedarfen) • Didaktische Gestaltung (z.B. eingehen auf unterschiedliche Lerntypen) • Organisation (z.B. Berücksichtigung Berufstätigkeit und Familienpflicht) • Dozierendenauswahl
Durchführungsphase	<ul style="list-style-type: none"> • Durch gezielte und regelmäßige Feedback- und Evaluierungsrunden konnte immer auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden eingegangen werden • Gespräche mit Dozierenden

Kontakt

Katharina Koller, M.A. (November 2017)
OTH Amberg-Weiden
Tel.: +49 (0)961 382-1026
Mail: ka.koller@oth-aw.de
Projekthomepage: www.oth-aw.de/oth-mind

Literatur

Koller, K./ Rudolph, C. (2017): Gender Mainstreaming und Diversity in der (akademischen) MINT-Weiterbildung – Konzepte, Prozesse und Befunde. Online unter: https://www.oth-aw.de/files/oth-aw/Forschung/Forschungsprojekte/OTH_mind/Publikation_GD_KK_20170717_final.pdf (letzter Zugriff: 08.11.2017).
Rudolph, C./ Heiny, K. (2016): Bildungsberatung im Umbruch. Herausforderungen für Beratung und Betreuung in der akademischen Weiterbildung. Regensburg und Amberg-Weiden. Online unter: https://www.oth-aw.de/files/oth-aw/Forschung/Forschungsprojekte/OTH_mind/Publikation_Bildungsberatung_im_Umbruch.pdf (letzter Zugriff: 08.11.2017).