

# Aufbau berufsbegleitender Studiengänge in den Pflege- und Gesundheitswissenschaften



# PuG

Pflege- und  
Gesundheitswissenschaften



Das dieser Präsentation zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, und Forschung unter dem Förderkennzeichen 16OH21033 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor/bei der Autorin.

09.09.2015

**Webinar:**

**„Gender Mainstreaming in PuG“**

Andrea Broens  
Manuel Karczmarzyk  
Jasmin Overberg

# Gliederung

0 Begrüßung

1 Einführung

2 Bestehende Strukturen und Herausforderungen an den Hochschulen

3 Theoretischer Input

4 Gender-Aspekte in der Qualitätssicherung

5 Ausblick

# Einführung

## Was ist **GENDER**?

- ❖ Keine Trennung zwischen biologischem (sex) und sozialem (gender) Geschlecht im Deutschen
- ❖ ‚Sex‘ bezieht sich auf die biologischen Eigenschaften (Anatomie, Physiologie), die Frauen und Männer unterscheiden
- ❖ ‚Gender‘ beinhaltet die soziale Bedeutung, die den Unterschieden zwischen Frauen und Männern beigemessen wird
- ❖ ‚Gender‘ bezieht sich auf die Beziehungen zwischen und die Rollen von Frauen und Männern in der Gesellschaft

(vgl. Eichler 2002, S.7)

# Einführung

## Was ist **GENDER MAINSTREAMING**?

„Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen.“

(BMBFSFJ 2005)

# Einführung

*Warum ist es wichtig, dass das Thema „Gender Mainstreaming“ im Rahmen des Projekts bedacht wird?*

- ❖ Abbau von Diskriminierungen und Reproduzierungen von Klischees
- ❖ Erfüllung gesetzlicher Aufträge

# Einführung

## Niedersächsisches Hochschulgesetz

### § 3. Aufgaben der Hochschulen

*(3) Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin (Gleichstellungsauftrag). Sie tragen zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung bei.*

## Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen

### § 3. Aufgaben

*(4) Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Hochschule und wirken auf die Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile hin. Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming). Die Hochschulen tragen der Vielfalt ihrer Mitglieder (Diversity Management) sowie den berechtigten Interessen ihres Personals an guten Beschäftigungsbedingungen angemessen Rechnung.*

# Einführung

## ❖ Erfüllung der Anforderungen des **Projektantrags**

### Umsetzung des Querschnittsziels der Gleichstellung von Männern und Frauen:

- Entwicklung **integrierender Ansätze** in erster Förderphase
- Gendersensible Planung der **Module/Curricula**
- Verankerung von Maßnahmen in **bereits etablierte Strukturen** der Hochschulen
- **Verbesserte Infrastruktur und Serviceleistungen** für Personen mit Familienpflichten
- Angebot von **Beratungs- und Coachingmöglichkeiten**
- Höchstmöglicher **Verzahnungsgrad** zwischen Teilnehmenden, Lernenden und Koordinierenden
- **Schulung der Dozierenden, Mentorinnen und Mentoren** bzgl. Gender Mainstreaming

## ❖ Zielgruppenorientierung (jede Person fühlt sich angesprochen)

# Ergebnisse des Verbundtreffens (08.04.2015)

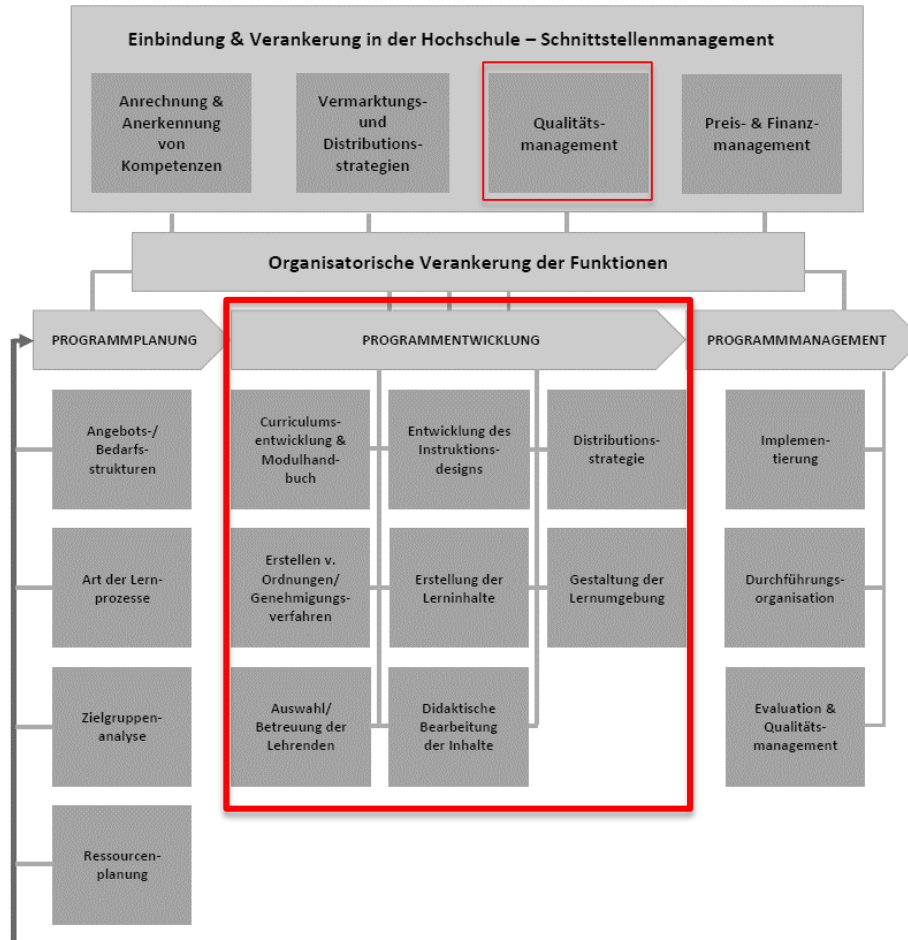
- ❖ *Was wird bei Ihnen an der Hochschule bzgl. Gender Mainstreaming unternommen?*
- ✓ Career Services (z. B. explizite Stärkung von Frauen, Berücksichtigung individueller Berufsbiographien)
- ✓ Teilnahme am Boys' und Girls' Day
- ✓ Durchführung Frauenstudiengang (z. B. in der Studieneingangsphase)
- ✓ Angebot des Schnupperstudiums
- ✓ Ankopplung an das Zertifikat/Audit Familiengerechte Hochschule
- ✓ Gleichstellungsbeauftragte bei Einstellungen von Personal
- ✓ Stillzimmer, Kinderbetreuungsoptionen



# Ergebnisse des Verbundtreffens (08.04.2015)

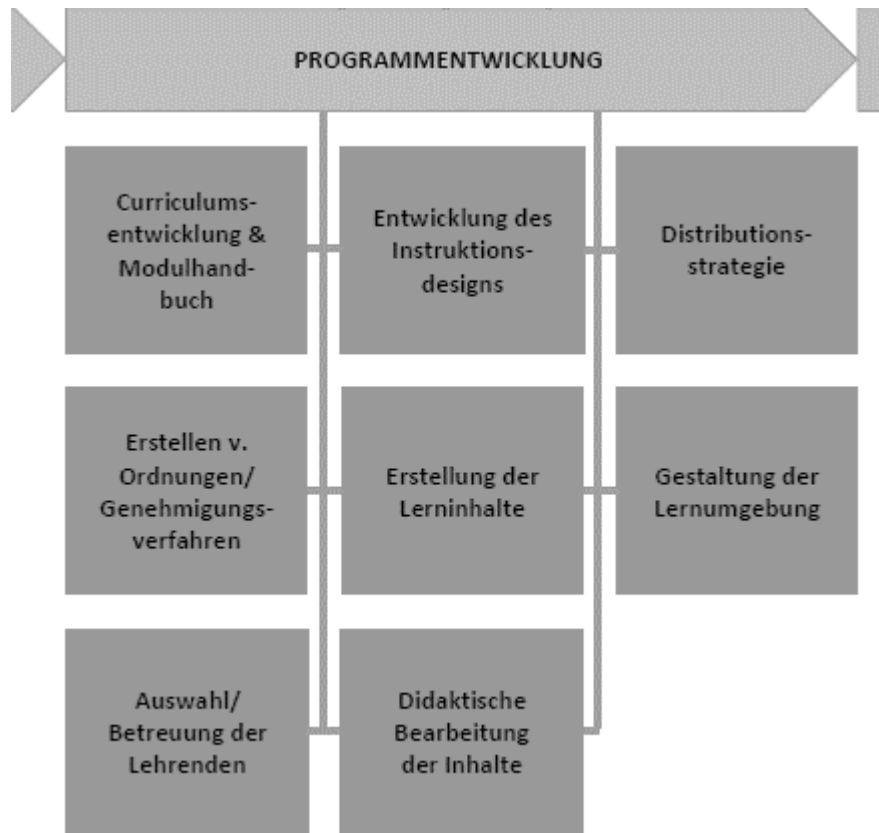
- ❖ *Wo sehen Sie Herausforderungen bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming?*
  - fehlende Konzepte und kaum / keine Ressourcen für den Bereich
  - Inklusion wird nicht bedacht
  - bestehendes Imageproblem
  - Sensibilisierung von Dozierenden muss vorangetrieben werden
  - Brückenkurse /-module anbieten
  - Problem der Anrechnung (z. B. fehlende anerkannte Abschlüsse)
  - Kinderbetreuung am Wochenende nicht möglich
  - fehlende Bibliotheksdienstleistungen /-services am Wochenende
  - Verlässlichkeit in der Planung und Durchführung erhöhen Rückhalt/Unterstützung der Hochschule erhöhen
  - GM wird zu eng gefasst, d.h. Ausweitung in den Bereich Diversity (z. B. Migrantinnen und Migranten - Sprache, Kultur), Handicap (z. B. Barrierefreiheit in Raum und Lehre)

# Theoretischer Input



**Programmplanung, -entwicklung & -management**  
nach Hanft (2012), aus: Flaiz et al. (2014), S. 6

# Theoretischer Input



**Programmplanung, -entwicklung & -management**  
nach Hanft (2012), aus: Flaiz et al. (2014), S. 6

# Curriculumsentwicklung & Modulhandbücher

## ❖ **Teilnehmende als Mittelpunkt der curricularen Planung:**

- Lernvoraussetzungen
  - Interessen
  - Motivation
  - Angestrebte Lernergebnisse (Outcome)
- Weibliche und männliche Teilnehmende in den Blick nehmen:  
Können beide Seiten angesprochen werden?
- ❖ z. B. in **Modulhandbüchern:**
- Männer und Frauen können sich gleichermaßen mit der Auswahl der Themen identifizieren
  - Vermittlung von Genderkompetenz als Gegenstand des Curriculums
  - Verwendung gendergerechter Sprache

# Was ist „gendergerechte Sprache“?

## ❖ Gendergerechte Sprachformen

Nicht-gendergerechte Sprachform	Gendergerechte Sprachform
<i>Professor Erika Mustermann hielt eine Rede ...</i>	Professorin Erika Mustermann hielt eine Rede...
<i>Es wurden neue Dozenten für den Bereich der Weiterbildung eingestellt.</i>	Es wurden eine Dozentin und ein Dozent für den Bereich der Weiterbildung eingestellt.
<i>Die Wissenschaftler der Universität...</i>	Alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universität...
<i>Studenten im Bereich Pflegewissenschaft müssen das Modul...</i>	Studentinnen und Studenten im Bereich Pflegewissenschaft müssen das Modul...
<i>Die Universität als Weiterbildungsanbieter.</i>	Die Universität als Weiterbildungsanbieterin.

❖ Daneben gibt es weitere mögliche, aber sprachlich weniger schöne Formen, wie beispielsweise die so genannten Sparformen:

- das **Binnen-I**: StudentIn
- die weibliche Form in **Klammern**: Student(in)
- Verwendung eines **Schrägstrichs**: Student / Studentin
- Verwendung eines **Unterstrichs**: Student\_in
- **Sonderzeichen**: Student\*in

# Was ist „gendergerechte Sprache“?

## ❖ Geschlechtsneutrale Ausdrücke

Stilmittel	Konventioneller gendergerechter Sprachgebrauch	Genderneutrale/geschlechtsneutrale Alternativen
<b>Unpersönliche Pronomen</b>	<i>Studentinnen und Studenten, welche das Einführungsmodul absolviert haben, ...</i>	Alle, die ... Jene, die ... Wer das ...
<b>Direkte Anrede</b>	<i>Die Studienmaterialien stehen den Studierenden online zur Verfügung.</i>	Die Studienmaterialien stehen Ihnen online zur Verfügung.
<b>Adjektiv</b>	<i>Der/die Studierende muss seine/ihre Prüfung ablegen.</i>	Die studierenden Personen müssen ihre Prüfung ablegen.
<b>Neutrale Bezeichnung</b>	<i>Der Projektassistent oder die Projektassistentin.</i>	Die Projektassistenz...
<b>Einleitender Nebensatz</b>	<i>Der Projektassistent oder die Projektassistentin hat die Aufgabe, ...</i>	Wer in einem Projekt assistiert, hat die Aufgabe...
<b>Umformulierung</b>	<i>Es gab Kürzungen für die Bafög-Beziehrinnen und Bezieher.</i>	Das Bafög wurde gekürzt.
<b>Institutions- und Kollektivbezeichnungen</b>	<i>Die Projektmitarbeiterinnen und Projektmitarbeiter</i>	das Projektteam

...weitere Möglichkeiten im Leitfaden.

# Erstellen v. Ordnungen / Genehmigungsverfahren

- ❖ Beachtung der gendergerechten Sprache
- ❖ Klare Verankerung des Ziels der Durchsetzung von Chancengleichheit (vgl. Hochschulgesetze der Länder)

## § 1 Studienziele

Das Bachelorstudium soll den Studierenden die erforderlichen Fachkenntnisse, Fähigkeiten und Methoden unter Berücksichtigung der Anforderungen in der Arbeitswelt so vermitteln, dass sie zu wissenschaftlicher Arbeit, zu wissenschaftlich fundierter bzw. wissenschaftlich künstlerischer oder musikalischer Urteilsbildung, zur kritischen Reflexion der wissenschaftlichen Erkenntnisse und zu verantwortlichem Handeln befähigt werden. Dies gilt einerseits für die Qualifizierung zum Studium von Masterstudiengängen und andererseits für die Befähigung für Tätigkeiten in entsprechenden Berufsfeldern. Die Studierenden sollen darüber hinaus befähigt werden, die erlernten Studieninhalte fach- und adressatenbezogen zu vermitteln.

*Bachelorprüfungsordnung Universität Oldenburg*

# Auswahl / Betreuung der Lehrenden

- ❖ Wenn möglich: männliche sowie weibliche Dozierende rekrutieren
- ❖ Lehrende sind qualifiziert im Umgang mit heterogenen Studierenden-  
gruppen
- ❖ Schulungen („Gender-Fortbildungen“) für Lehrende & Mentorinnen und  
Mentoren



# Entwicklung des Instruktionsdesigns / Gestaltung der Lernumgebung

## ❖ E-Learning und Gender:

- Blended-Learning-Systeme gewährleisten höchste Flexibilität
  - Vereinbarkeit von Studium-Familie-Beruf
- Beachtung der Vorkenntnisse der Teilnehmenden: gemeinsamer Einstieg in Präsenzveranstaltung oder durch gut angelegte Einstiegsübung (z.B. Brückenkurse)
- Klischee der Zuschreibung von Computerkompetenz auf das männliche Geschlecht
- Wahl der Plattform: schnell erlernbare Software mit übersichtlicher Navigation
- Gendergerechte Sprache in Mails, Chats, usw.; gendergerechte Auswahl von Bildern und Icons

## ❖ Prüfungen:

- Flexible Prüfungsformate: (E-)Portfolio als besonders flexible Prüfungsform, z. B. für Menschen mit familiären Pflichten
- Verwendung gendergerechter Sprache sowohl von Prüfenden als auch von Prüflingen
- Keine Bevorzugung von Frauen bzw. Männern bei der Benotung (Selbstreflexion der Prüfenden)

# Erstellung der Lerninhalte

## ❖ Gender-Inhalte an Studierende vermitteln

- Seminarangebote zum Themenfeld Gender
- Eigenes Modul zur Sensibilisierung, z.B.:
  - Gemeinsames Gender-Modul für mehrere Studiengänge
  - Spezielle Module oder Teilmodule mit Gender-Aspekten
- Praxisnahe Einbindung des Themenfelds Gender in die Curricula
  - Hilfreiche Ideen unter: [www.gender-curricula.com](http://www.gender-curricula.com)

## ❖ Erstellung von Studienmaterialien

- Dozierende, Expertinnen & Experten sollen **gendergerechte Sprache** verwenden
- **Praxisbeispiele** sollen männliche & weibliche Teilnehmende einbinden
- **Abbildungen** sollen männliche & weibliche Teilnehmende ansprechen/darstellen

# Didaktische Bearbeitung der Inhalte

*„[Die] Differenzen lassen sich zwar nicht allen Männern oder Frauen zuordnen, sie sind aber eindeutig auf das jeweilige Geschlecht bezogen.“ (Ausra 2001, S.323)*

## ❖ Einsatz von Methoden

- „Typischen Geschlechterfallen“ durch sorgfältig durchdachte Gruppenaufträge vorbeugen, z. B. durch klar formulierte Aufträge oder geschlechtergetrennte Gruppen
- Frauen und Männer ermutigen, „ungewohnte“ Aufgaben zu übernehmen

## ❖ Bildung von (Unter-)Gruppen

- Frauen orientieren sich oft stärker in Beziehungen und schätzen die Arbeit in Kleingruppen, während Männer eher die Einzelarbeit suchen

# Didaktische Bearbeitung der Inhalte

## ❖ **Begleitung von Lernprozessen von Einzelnen**

- Frauen sichern ihre Ergebnisse gerne extern ab, während es Männern tendenziell eher schwer fällt, Rat zu suchen; Frauen unterschätzen oft ihre Fähigkeiten, vermeiden Präsentationen und lassen sich von Misserfolgen entmutigen

## ❖ **Leitung und Begleitung der Gruppe**

- Frauen beziehen sich in der Gruppe öfter auf Männer als umgekehrt; Männer übernehmen überdurchschnittlich oft Leitungs- und Präsentationsaufgaben
- Frauen schlagen häufig Männer für das Leiten von Gruppen vor (vgl. Baur/Marti, S. 2 f.)

# Distributionsstrategie

- ❖ Durch die gendergerechte Ausgestaltung der Studiengänge können beide Geschlechter angesprochen und erreicht werden
  - ❖ Durch eine gezielte Unterstützung kann es Frauen ermöglicht werden, höhere akademische Abschlüsse zu erreichen
- „Vielfältig zusammengesetzte und diversitätssensibel gemanagte Gruppen sind kreativer als homogene Gruppen und finden tragfähigere Lösungen“  
(Klammer/Ganseuer 2014, S. 13)*

# Gender-Aspekte im Qualitätsmanagement

- ❖ Gender als fester Bestandteil des Qualitätskatalogs
  - ❖ Integration von Gender auf allen Ebenen der Qualitätsstandards (Kurs- und Programmebene, Organisationsebene)
- Einbeziehung von Gender-Aspekten als Querschnittsaufgabe
- Geschlechtergerechte Qualitätssicherung

# Erweiterung auf Diversity Management

❖ Viele Differenzlinien durchziehen unsere Gesellschaft, z. B.:

- **Geschlecht**
  - Sexuelle Orientierung
  - Behinderung/Gesundheit
  - Ethnie/Kultur
  - Soziale Herkunft
  - Alter
  - Religion
  - ...
- Diversity Management erforderlich
  - Diversity Management an Hochschulen: Umgang mit Heterogenität der Studierenden und Verbesserung von Bildungsgerechtigkeit
  - Heterogene Eingangsvoraussetzungen von Studierenden erfordern diversity-sensible Studienstrukturen

Vertiefende Literatur: Klammer, Ute/ Ganseuer, Christian (2014): *Diversity Management in Hochschulen*. Studienmaterialien Berufsbegleitender Masterstudiengang Bildungs- und Wissenschaftsmanagement (MBA). Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

# Fazit & Ausblick

- ❖ Werden seitens der Projekte Hilfestellungen bei der Umsetzung der präsentierten Möglichkeiten benötigt?



# Literatur

- Auszra, Susanne (2001): *Interaktionsstrukturen zwischen den Geschlechtern in Lernsituationen*. In: Wiltrud Gieseke (Hg.): *Handbuch zur Frauenbildung*, Opladen 2001, S. 321-330
- Baur, Esther/Marti, Madeleine (o. J.): *Genderkompetente Aus- und Weiterbildung und der Einbezug von E-Learning*. URL: <http://www.kopfwerken.ch/publikationen/pdfs/5.pdf> (abgerufen am 25.08.2015)
- BMFSFJ (2005): *Gender Mainstreaming in Forschungsvorhaben*. URL: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/gm-arbeitshilfe-forschungsvorhaben,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (abgerufen am 20.08.2015)
- Blättner, Beate/Fuchs, Ulrike/Krüger, Kerstin (2007): *Gender-Mainstreaming im Bologna- Prozess*. Fulda
- Eichler, Magrit (2002): *Zu mehr Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern: Erkennen und Vermeiden von Gender Bias in der Gesundheitsforschung*. Blaue Reihe, Berliner Zentrum Public Health. URL: [http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/berliner\\_zentrum\\_public\\_health\\_gender\\_bias\\_in\\_der\\_gesundheitsforschung\\_1999.pdf](http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/berliner_zentrum_public_health_gender_bias_in_der_gesundheitsforschung_1999.pdf) (abgerufen am 07.09.2015)
- Flaiz, Bettina/Klages, Benjamin/Kretschmer, Stefanie/Kriegel, Michael/Lorz, Franziska/Lull, Anja/Zieher, Jürgen (2014): *Handreichung Pflege und Gesundheit*, Handreichung der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“
- Klammer, Ute/Ganseuer, Christian (2014): *Diversity Management in Hochschulen*. Studienmaterialien Berufsbegleitender Masterstudiengang Bildungs- und Wissenschaftsmanagement (MBA)
- Krell, G./Mückenberger, U./Tondorf, K. (2008): *Gender Mainstreaming. Chancengleichheit (nicht nur) für Politik und Verwaltung*. In: Krell, G. (Hg.): *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen*. Wiesbaden: Gabler. S. 97 – 114.