

WICHTIGE LINKS

(> WEITER ZU...)

- **Hochschulgesetze der Länder**
www.bildungsserver.de/zeigen.html?seite=226
- **Allgemeines zu BA/MA**
www.hrk.de > Service für Hochschulmitglieder > Bachelor / Master
www.kultusministerkonferenz.de/hschule/home1.htm
www.bildungsserver.de/zeigen.html?seite=1247
- **Beschlüsse der Kultusministerkonferenz**
www.kultusministerkonferenz.de/aktuell/home1.htm
- **Akkreditierung**
www.akkreditierungsrat.de
- **Beispiele von Hochschulen sowie allgemeine Informationen**
www.tu-berlin.de/zek/leit/agfus.html
www.fh-dortmund.de > Studium und Lehre > Studienangebote > Studienreform
www.ruhr-uni-bochum.de/rektorat/zielvereinbarungen/studienreform.htm
- **Integration von Gender in BA/MA Informationen und Beispiele**
www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte > Geschlechterforschung > Lehre > BA/MA
- **LehrerInnenausbildung**
www.hrk.de > Service für Hochschulmitglieder > Bachelor / Master > Informationen zu BA/MA in der Lehrerbildung
- **Materialsammlung**
evanet.his.de/evanet/forum/positionen.html
- **Newsletter**
evanet.his.de/evanet/aktuelles/currentNewsletter.html
- **Linksammlung**
www.wss.nrw.de/Links/L_akkred.php

GENDERKOMPETENZ ALS SCHLÜSSELQUALIFIKATION

Gender-Kompetenz integriert Wissen über

- ✓ die gesellschaftliche Herstellung und Verfestigung von Geschlechterdifferenzen und daraus resultierende Vereinseitigungen und Handlungsbeschränkungen für Frauen und Männergruppen ("soziales Geschlecht")
- ✓ das Potenzial an Unterschieden zwischen und innerhalb von Gruppen unter Vernachlässigung ihres sozialen Geschlechts
- ✓ den Kreativitätsgewinn, der bei gleichberechtigtem Berücksichtigen individueller Unterschiede und Potentiale ("empowerment") in Interaktionen zu erzielen ist
- ✓ Instrumente und Strategien zur Entwicklung von geschlechtergerechten Strukturen in Organisationen.

Gender-Kompetenz integriert die Fähigkeit und die Bereitschaft,

- ✓ "blinde Flecken" der jeweiligen Geschlechterprägung zu erkennen und zu thematisieren
- ✓ geschlechtsspezifisches Benachteiligen zu erkennen und zu vermeiden
- ✓ Instrumente zur Entwicklung geschlechtergerechter Prozesse und Strukturen erfolgreich einzusetzen.

Gender-Kompetenz integriert und reflektiert folgende miteinander verschränkte Ebenen:

- ✓ persönliche Ebene, Selbstreflexion (z.B. Auswirkungen der eigenen Geschlechtsbilder auf andere)
- ✓ sachliche Ebene, Handlungsoptionen (z.B. unterschiedliche Vorteile/Nachteile eines Verfahrens, einer Dienstleistung, eines Produktes für Männer- und Frauengruppen)
- ✓ strukturelle Ebene, Organisationen (z.B. ungleiche Repräsentanz von Frauen und Männern in Berufsfeldern und Hierarchieebenen)
- ✓ politisch-gesellschaftliche Ebene, Institutionen (z.B. unterschiedliche Auswirkungen von Gesetzen auf die Lebensgestaltung und Handlungsoptionen von Frauen- und Männergruppen),
- ✓ Handlungsebene, Gestalten von Prozessen in Organisationen (z.B. in der Stadt-/Regionalplanung, bei Budgetvereinbarungen oder Erfolgsbemessungen).



AKKREDITIERUNG UND EVALUATION VON STUDIENGÄNGEN

Ein Handlungsleitfaden (nicht nur) für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Bundeskonferenz der
Frauenbeauftragten und
Gleichstellungsbeauftragten an
Hochschulen

Kommission Akkreditierung von
Studiengängen
Mai 2004

www.bukof.de

ZU DEN ZIELEN DES AKKREDITIERUNGSVERFAHRENS

Zur Schaffung von Transparenz, Akzeptanz und Orientierung in einem einheitlichen europäischen Hochschulraum sind von besonderer Bedeutung

- die Entwicklung und Anwendung von Qualitätsstandards unter Berücksichtigung von Genderaspekten,
- die fachlich-inhaltliche Begutachtung von Studiengängen unter Anwendung des Gender Mainstreaming-Prinzips,
- die Entwicklung von gendersensitiven Verfahrensrichtlinien, z.B. um eine Stellungnahme der Fakultätentage auch in Hinsicht auf Genderaspekte zu sichern,
- die Berücksichtigung von Ergebnissen der Geschlechterforschung und von Genderaspekten, etwa bei der Modularisierung von Studiengängen und der Entwicklung von Leistungspunktesystemen,
- die Veröffentlichung einer Liste so akkreditierter Studiengänge u.a. im Internet.

ZU DEN KRITERIEN DER AKKREDITIERUNG VON STUDIENGÄNGEN

Durch die erweiterte Aufgabenstellung im Bologna-Prozess ergeben sich neue Kriterien für die Akkreditierung:

- Die Anforderungen an Qualität und Internationalität des Curriculums werden um Genderkompetenz und interkulturelle Kompetenz erweitert.
- Studienangebote sind daraufhin zu prüfen, ob Personen, die Familienarbeit und Studium miteinander verbinden, benachteiligt werden.
- Die Struktur von Leistungsnachweisen sowie die Prüfungsorganisation sollen die Vereinbarkeit von Studium und Familienarbeit gewährleisten.
- Studiengangskonzepte müssen die Berufsbefähigung von AbsolventInnen differenziert sicherstellen.

- Auch bei der Abschätzung einer absehbaren Berufsfeldentwicklung sind Genderaspekte zu berücksichtigen.
- Im Prozess der Modularisierung sind Lehrinhalte unter Berücksichtigung der Strukturkategorie Geschlecht zu gestalten.
- „Gender“ ist verpflichtender Bestandteil in der Regellehre des Curriculums.
- Die Einbeziehung von Ergebnissen der Genderforschung in die jeweiligen Fachdisziplinen ist elementarer Bestandteil der Qualifizierung zukünftiger Führungskräfte.

ZU DEN PERSONELLEN POTENZIALEN DER HOCHSCHULE

Quantitative wie qualitative Genderaspekte sind bei der Bewertung der Rahmenbedingungen im Akkreditierungsverfahren einzubeziehen:

- Genderkompetenz ist bei neu einzustellendem Personal, insbesondere bei neu zu berufenden ProfessorInnen, eine notwendige Voraussetzung.
- Geschlechterdifferentes Aneignungsverhalten ist bei der Beurteilung der pädagogischen Eignung zu berücksichtigen und bei der Evaluation der Lehre entsprechend zu erfassen.
- Qualifizierungsangebote zur Entwicklung und Sicherung von Genderkompetenz sind für das wissenschaftliche Personal vorzuhalten.
- Bei Ausschreibungen von Professuren sichern genderrelevante Denominationen oder Teildenominationen die Vertretung von Genderperspektiven in Forschung und Lehre.

ZUR RÄUMLICHEN, APPARATIVEN UND SÄCHLICHEN AUSSTATTUNG

- Bei der Planung, Einrichtung und Gestaltung von Studiengängen wird darauf geachtet, dass die Bedürfnisse beider Geschlechter berücksichtigt werden.

- In Fachbereichen, in denen eine deutliche Unterrepräsentanz eines Geschlechtes besteht, werden zusätzliche räumliche Kapazitäten wie bspw. Frauenprojektlabore geschaffen.
- Monoedukative Lehrformen werden als geeignetes Mittel eingesetzt, um die Qualität der Lehre insbesondere in mathematischen, naturwissenschaftlichen und technischen Fächern zu erhöhen.
- für besondere Bedarfssituationen stehen Kinderbetreuungsangebote an der Hochschule zur Verfügung.
- Die Vereinbarkeit von Studium und Familie ist integraler Bestandteil der Studienberatung.

ZU DEN STANDARDS FÜR EVALUATIONSVERFAHREN

Aus der erweiterten Aufgabenstellung im europäischen Integrationsprozess folgen besondere Anforderungen an die Evaluationsverfahren. Im einzelnen ist zu fragen:

- Sind Gutachterinnen im Verfahren angemessen repräsentiert?
- Ist Genderexpertise ausreichend gesichert?
- Sind Fachgutachterinnen paritätisch an den Begehungen und Begutachtungssitzungen (Peer-Reviews), insbesondere bei der Anhörung bzw. Befragung der AntragstellerInnen beteiligt?
- Wird die Befragung von Lehrenden und Studierenden geschlechterdifferenziert ausgewertet?
- Werden die ausgewiesenen qualitativen und quantitativen Maßnahmen als wirksam erachtet, um bestehende Geschlechterungleichheiten auszugleichen?
- Sind Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte im Verfahren beteiligt? Werden sie zur Durchführbarkeit des Studiums und zur Sicherstellung adäquater Rahmenbedingungen befragt?
- Wird die Stellungnahme der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten einbezogen, ihr Votum dem Bericht beigelegt und fließt es in die Bewertung der Peer Group ein?