

Ausarbeitung

Bausteine für ein Konzept zur Integration von Gender und Diversity in den Weiterbildungsstudiengang „Strategisches Nachhaltigkeitsmanagement“ sowie zur gendersensiblen Ansprache und Förderung von Frauen

im Rahmen des ESF-Projektes „Berufliche Bildung in Brandenburg“

Februar 2015



Dr. Christine Katz, Dr. Anja Thiem

Diversu e.V.
Institut für Diversity, Natur, Gender und Nachhaltigkeit
Schomakerstr. 60
21339 Lüneburg

Auftrag

Das Institut diversu e.V. war beauftragt, für den berufsbegleitenden Studiengang „Strategisches Nachhaltigkeitsmanagement (M. A.)“ der Hochschule für Nachhaltige Entwicklung Eberswalde (FH) und im Rahmen des ESF-Projektes „Berufliche Bildung in Brandenburg“ Bausteine für die zielgruppenspezifische Ansprache und Förderung von Frauen als Teilnehmende dieses Weiterbildungsstudiengangs zu entwickeln. Dazu wurden

- Materialien zur Öffentlichkeitsarbeit und Information in den Modulen mit Blick auf Gender analysiert,
- die Motive, Bedürfnisse und Kritikpunkte in Bezug auf das Studium und seine genderrelevanten Bezüge in einer qualitativen Telefonbefragung erhoben,
- Anregungen für eine Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitskompetenzen sowie
- Für inhaltlich en organisationsstrukturelle Veränderungen des Studiengangs formuliert.

Vorgehensweise

Es wurden die Werbe-Informationsbroschüre und die Modulmaterialien auf Genderrelevanzen in der Darstellung der Inhalte, der verwendeten Bilder und der angestrebten Kompetenzen untersucht. Telefon-Interviews wurden geführt mit

- ❖ 5 Dozierende (2 Männer / 3 Frauen)
- ❖ 8 Studierende (3 Männer/ 5 Frauen).

Die Aussagen wurden inhaltsanalytisch ausgewertet (Fragebögen, s. Anlage 1).

Ergebnisse

1. Studiengang: Ausgangslage allgemein

Aus der Befragung geht deutlich hervor, dass der Studiengang für die Teilnehmer_innen sehr attraktiv ist und allgemein sowohl von der Ausrichtung, der akademischen Einbettung und dem strukturellen Aufbau her wertgeschätzt als auch die Betreuung als sehr engagiert erlebt wird. Besonders positiv hervorgehoben wird seine ganzheitliche Anlage, die strategische Umsetzungsorientierung und gelungene Verbindung von Theorie und Praxisbausteinen. Als vorteilhaft gilt außerdem, dass neben wirtschaftlichen Aspekten auch die ökologische und soziale Dimension der Nachhaltigkeit vorkommt - wenn auch letztere in einem eher geringen Ausmaß - und keine starre Fixierung auf technische Lösungsansätze vorgenommen wird. Positive Anmerkungen, Kritik und Anregungen:

Die **zeitliche Struktur und modulare Anlage** (einzeln buchbare Bausteine) ermöglichen eine auf die jeweiligen Bedürfnisse zugeschnittene Auswahl und das Studieren neben dem Beruf. Die zahlreichen Präsenzzeiten erleichtern den Austausch untereinander sowie den Kontakt zu den Dozierenden. Wobei vorgeschlagen wird, die Präsenzzeitendauer zu verkürzen und dafür die Frequenz zu erhöhen. Dass das Studium nicht als „reines“ Selbststudium“ angelegt ist, galt den Befragten als mit ausschlaggebend für die Wahl des Studienkurses. Ebenso verhielt es sich mit dem Format des Blended Learning (e-learning Plattform). Allerdings wird an der Ausführung einiges an Kritik geübt

(bspw. in Bezug auf die Betreuung, den Zugang, die Einsehbarkeit der dort eingestellten Materialien sowie die Möglichkeiten, darüber zu kommunizieren). Generell wird die Studiengangsberatung/ -betreuung und Prozessgestaltung jedoch als anregend und hilfreich, unterstützend und wohlwollend beschrieben. Von den Teilnehmenden wird vorgeschlagen, dabei differenzierter zwischen Teilnehmer_innen an Einzelmodulen und am Gesamtstudium zu unterscheiden.

Die **Kommunikation** mit den Betreuenden und Dozierenden war einigen der Befragten phasenweise zu diskontinuierlich, insbesondere sei die Erreichbarkeit und Reaktionsgeschwindigkeit auf Emailanfragen zu den Studiengangsverantwortlichen und einigen Dozierenden verbesserungsbedürftig. Eine effektive und stete Rückmeldung zu den (Haus-)Aufgaben wird gewünscht, da sonst der Anreiz (und Sinn), diese zu erledigen, wegfalle. Wichtig wäre, die Aufgaben, Zuständigkeiten und Erreichbarkeitszeiten klarer zu kommunizieren.

2. Zum Themenspektrum und der inhaltlichen Ausgestaltung

Das Themenspektrum wird von den befragten Studierenden und Dozent_innen als umfassend und vielfältig eingeschätzt. Es werden jedoch auch von Seiten der Studierenden Ergänzungswünsche geäußert, die sich insbesondere auf die soziale Dimension der Nachhaltigkeit beziehen. Mehr über soziale Ungerechtigkeiten und Umweltgerechtigkeit, über Gender- und Diversity-Bezüge im Kontext des Diskurses über Nachhaltigkeit zu erfahren, halten einige für wesentlich. Ein stärkeres Angebot nachhaltigkeitsorientierter Kommunikation wird ebenfalls für wichtig erachtet, insbesondere weil die Mehrheit der Zielgruppe in Beratungs- oder Vermittlungszusammenhängen tätig ist oder zukünftig sein möchte.

Einigen erscheint der Schwerpunkt auf der Umweltseite und den auf der Mainstream-Ökonomie angesiedelten praktischen Umsetzungsansätzen und -beispielen zu eng. Sie würden sich eine stärkere Einbindung von Alternativansätzen wünschen, mehr kritische Deutungen von spezifischen Theoriekonzepten (zur Ökonomie, Wachstum, gesellschaftlicher Diversität) kennen lernen.

Die **Heterogenität der Inhalte** wird jedoch nicht nur als Stärke gesehen. So wird von einigen bemängelt, dass die Inhalte oft wenig tiefgründig wären und auch die Debatten an der Oberfläche verblieben - auch weil der thematische Hintergrund der Teilnehmenden recht unterschiedlich sei. Das führe dann manchmal zu wenig fundierten Grundsatzdiskussionen.

Angeregt wird, das Nachhaltigkeitsverständnis nicht als bloßen Containerbegriff zu benutzen, ohne Diskussion seiner verschiedenen Lesarten, sondern eine **Auseinandersetzung mit zentralen Kategorien** einzuführen, allen voran mit dem Begriff Nachhaltigkeit und anderen kritischen Elementen des Diskurses (zu unterschiedlichen Perspektiven wie der feministischen, der Ökonomie- und wachstumskritischen). Letztlich sind Aspekte wie die Befassung mit kritischen und alternativen Nachhaltigkeitskonzepten inkl. von Systemalternativen und der Gender- und Diversity-Dimension in den Werbematerialien und der Informationsbroschüre zum Studiengang als Unterrichtsinhalte angekündigt.

Weiterhin wird gewünscht, mehr und stärker auf **Systemalternativen** einzugehen, in konzeptioneller Hinsicht und auch bezogen auf die Praxisexpert_innen. Hier wird von einigen eine zu einseitige Fokussierung auf spezifisch erfolgs- und systemorientierte Unternehmen und deren Vertreter_innen moniert, anstatt auch systemalternative ökonomische Ansätze vorzustellen und/ oder Unternehmungen, die sich nicht etabliert haben oder durchsetzen konnten. Gewünscht wird eine

größere Vielfalt an unternehmerischen und konzeptionellen Perspektiven, die inspirieren, auch wenn sie nicht unbedingt der gängigen Marktlogik folgen.

Angeregt wird ferner, **Themen der Nachhaltigkeitskommunikation** (Reporting, Umgang mit Konflikten und Risiken, ...) gezielt als Unterrichtsgegenstand aufzugreifen, da diese im Grunde bei allen derzeitigen und zukünftigen Aufgaben erhebliche Relevanz haben. Denn es geht in der Regel bei allen Tätigkeiten darum, Nachhaltigkeit als Organisationsziel zu transportieren, im Unternehmen als Leitbild durchzusetzen und seine Operationalisierung zu organisieren.

Vorgeschlagen wird außerdem, die Choreografie des Studiums, sprich die Praxis- und Theorieinhalte stärker zeitlich aufeinander zu beziehen bzw. von der Chronologie her abzustimmen, um einen effizienteren Wissenstransfer und Lernerfolg in beide Richtungen zu ermöglichen.

3. Integration von Gender und Diversity

3.1 Sichtbarkeit, Repräsentation von Frauen, Männern und anderen Perspektiven

Ergebnisse:

Materialien/ Informationsbroschüre

- Sichtbarkeit: Männer sind häufiger sichtbar als Frauen; Mehrzahl der Männer sind vor oder in einen technikbezogenen Bildkontext eingebunden; die Frauen sind vor ästhetisch ansprechender und Lebensfreude ausstrahlender Natur abgebildet.
- Sprache: Aussagen der Männer sind i.d.R. unpersönlich und in Passivform adressiert, die der Frauen enthalten häufig ein „Wir“ oder den Bezug auf „Menschen“.

Befragung: Frauen und Männer Verhältnis / Gender im Studiengang

- Niemand fühlt sich ausgegrenzt oder aufgrund der Geschlechterzugehörigkeit besonders behandelt oder ausgeschlossen; ausgeglichenes Geschlechterverhältnis gilt als mittlerweile normal („Standard“)

Aussagen: Teilnehmende Frauen

- „andere“ Perspektiven als die „an der männlichen Lebensrealität orientierten“ fehlen (bezogen auf Inhalte, auf die anvisierten Zielgruppen, die Praxis-Expert_innen); Praxis-Dozent_innen sind i.d.R. „alte bis mittelalte Männer des gleichen Typs erfolgreicher Unternehmer; weibliche „Role Models“, Frauen als Unternehmer_innen oder auch welche, die sehr viel Schwierigkeiten erfahren haben, fehlen;
- Nachhaltigkeitsbereich ist umwelt- und damit männerdominiert: diese „Männerlastigkeit“ ist weniger ein Problem in sozialen Interaktionen, sondern ist in Strukturen verfestigt, die bestimmte Themenausrichtung, Zuständigkeiten etc. als „normalen“ Standard setzen, der jedoch „männlich“ geprägt ist → niemand hat richtig Interesse an einer Auseinandersetzung des „Normalzustandes“;

Aussagen: Teilnehmende Männer

- ausgeglichenes Geschlechterverhältnis wird als angenehm empfunden; → atmosphärischer Faktor
- Heterogenität der Gruppe ist entscheidender als die Geschlechterzugehörigkeit;
- Blick auf Gender verkompliziert die sowieso schon komplexe Sachlage zur Nachhaltigkeit;

- Nachhaltigkeitsbereich ist eher Frauen dominiert; dass im Studiengang sowohl unter den Studierenden aber auch den Dozierenden viele Männer sind, wird als positiv beschrieben;

Anregungen:

Bei der Verwendung von Bilder und Sprache ist darauf zu achten, dass:

- Die soziokulturelle Vielfalt an Menschen und Berufskontexten abgebildet wird (mit Natur, mit Technik, mit Menschen),
- aktive Sprache und der Einsatz von direkter Ansprache verwendet wird,
- der Umgang mit Menschen in verschiedenen Kontexten als Zielperspektive formuliert wird,
- eine Zielgruppen adäquate Adressierung erfolgt;

Bei der Auswahl der Praxis-Expert_innen und Dozierenden ist darauf zu achten, dass:

- verschiedene „Typen“ von Unternehmer_innen und Unternehmungen repräsentiert sind (von „alternativen Ökonomien bis hin zu Personen, denen viele Schwierigkeiten begegnet sind),
- Frauen als Expert_innen und Unternehmerinnen vertreten sind.

3.2 Gender und Diversity: thematisch und didaktisch

Ergebnisse: (Analyse von Interviewaussagen und Textmaterialien)

- Gender und Diversity werden im Studiengang nicht thematisiert,
- Geschlechtergerechtigkeit ist in der Konzeption (Informationsbroschüre) als ein zu vermittelnder thematischer Aspekt benannt,
- Genderaspekte, Diversity, Gerechtigkeit und soziale Aspekte werden von den Teilnehmenden und einigen der Dozierenden als durchaus wichtige Aspekte/ Themen mit **Nachhaltigkeitsrelevanz eingeschätzt**,
- Einige der Teilnehmenden (und der Dozierenden) würden es begrüßen, wenn im Studiengang über Gender, Diversity und soziale Aspekte der Nachhaltigkeit Lerneinheiten angeboten würden,
- Die befragten Dozierenden halten sich dafür nicht für kompetent,
- Gender und Diversity spielen v.a. in Beratungskontexten eine große Rolle und sollten daher in den Studiengang mit aufgenommen werden;

Anregungen:

- Gender, Diversity sollte gezielt als inhaltlich-thematischer Baustein adressiert werden: Gendertheorien in Zusammenhang mit Nachhaltigkeit; Intersektionalitätsdiskurs zur Verknüpfung von verschiedenen Ungleichheitskategorien; Wechselwirkung von Geschlechter- und Naturverhältnissen; Reproduktionstheoretische Ansätze; ökofeministische Konzepte;
- die Relevanz und das kritische Potenzial von Gender und Diversity für die Nachhaltigkeitsdiskussion sollte deutlich gemacht werden (für die Zielerreichung der Nachhaltigkeit, für die Umsetzung, für Unternehmen und Organisationen: Kritikperspektive, Integrationspotenzial, soziale Differenzierung und Kontextualisierung, normative Positionierung);

- die Sensibilität für und Reflexion von Gender und Diversity sollte methodisch-didaktisch realisiert werden;
- Arbeit am „eigenen Bewusstsein“: die Auseinandersetzung mit dem eigenen Beitrag zu verschiedenen Ungleichheitsverhältnissen, Stereotypisierungen, Diskriminierungen und Ausgrenzungen sollte entweder in die Module integriert oder in einem eigenen Modul ermöglicht werden.

3.3 Anregungen zur organisationsstrukturellen Umsetzung von G & D

Begleitangebote für Teilnehmende (entweder innerhalb der vorhandenen Strukturen oder über das Angebot/ die Auflage „neuer“ Strukturbausteine):

- Gender, Diversity- Werkstätten durchführen (zu konzeptionell-inhaltlichen Aspekten, selbstreflexionsorientiert)
- Einzel- und Gruppen-Coaching zur Integration von Gender und Diversity in die Nachhaltigkeits-Projektarbeit
- Integration der Perspektivenvielfalt über die Teilnahme eines_r Diversity-/ Gender-Expert_in in jeweils einer Präsenzveranstaltung pro Modul

Train - the – Trainer- Angebote: z.B. Beratungsstunden zur Berücksichtigung von Gender und Diversity für Modul verantwortliche Praxis-Wissenschafts-Tandems

Materialien zur Verfügung stellen:

- studienrelevante Literatur/ Texte zu den Theorien und Konzepten zu Gender, Diversity und Nachhaltigkeit
- didaktisches Material.

4. Kompetenzentwicklung

Ausgehend von dem Kompetenzmodell von Heyse/ Erpenbeck (2009) wurde untersucht, welchen Kompetenzgewinn sich die Teilnehmenden vom Studiengang erhoffen und inwiefern sich das deckt mit dem, was an Kompetenzerwerb in den Modulbeschreibungen formuliert wurde und was die Dozent_innen an Kompetenzen „erzielen“ wollen. Außerdem wurden die Vorstellungen/ Verständnisse des verwendeten Kompetenzbegriffs genauer betrachtet.

4.1 Kompetenzwünsche der Teilnehmenden

Ergebnisse (der Befragung):

Die Erwartungen der Teilnehmenden bzgl. ihres Kompetenzerwerbs lassen sich wie folgt einteilen:

Querschnittskompetenzen

- Verschiedene Perspektiven einnehmen können (Offenheit für Veränderungen, Lernbereitschaft)
- Transformationswissen (unklar: welches/ wohin und wie?)
- Überzeugungskompetenz (Beharrlichkeit, Lehrfähigkeit, Einsatzbereitschaft, Fachwissen, Glaubwürdigkeit, kooperative Fähigkeiten, Konfliktlösungsfähigkeit, Sachlichkeit)

Fachlich-methodische Kompetenzen

- Managementinstrumente, NH-Controlling,
- Strategieentwicklung (Konzeptionsstärke, systematisch-methodisches Vorgehen, Planungsverhalten)
- Analytische Fähigkeiten (Durchdringen und Verstehen von Zusammenhängen und Organisationsabläufen, Potenziale und Hindernisse erkennen),
- Fachwissen (Umsetzungsinstrumente, Spezialist_in),
- fachübergreifendes Wissen (Generalist_in)
- Projektmanagement

personale Kompetenzen

- Glaubwürdigkeit
- Ganzheitliches Denken
- Soziale Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit (ethisch-normative Einstellung)
- Eigenverantwortung
- Selbstmanagement

sozial-Kommunikative Kompetenzen

- Partnerschaften aufbauen können (Kooperationsfähigkeit, Beziehungsmanagement)
- Moderation und Begleitung von Teamprozessen (Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Dialogfähigkeit, Beratungsfähigkeit)
- Vermittlungs- und Kommunikationsfähigkeiten
- Beratungskompetenz (ganzheitlich)
- Andere mitnehmen können (Integrationsfähigkeit)

Aktivitäts- und Handlungskompetenz

- Für NH, Umwelt und soziale Gerechtigkeit sensibilisieren können (Motivation, Impuls geben)
- Andere zum Mitmachen motivieren können
- „Anschub“kompetenz (Initiative, Ausführungsbereitschaft, Tatkraft, Gestaltungswille, Beharrlichkeit)

Viele der befragten Teilnehmenden begreifen das Studium für sich als Lern- und Erprobungsfeld, auf dem sie entsprechende Kompetenzen erwerben.

4.2 Vergleich des formulierten Kompetenzgewinns (TN – Modulhandbuch – Dozierende)

- Die von den Teilnehmer_innen, den Dozierenden und im Modulhandbuch artikulierten Erwartungen an, Vorstellungen von und Ausdifferenzierung der durch das Studium erreichbaren **Fach- und Methodenkompetenzen** sind in etwa deckungsgleich;
- Die Ausdifferenzierung von im Modulhandbuch formulierten **personalen Kompetenzen** (wenn man sie nach dem Kode-Modell einteilt) entspricht den Erwartungen der Teilnehmenden;
- Aktivitäts- und Handlungskompetenzen sind nicht im Handbuch ausgewiesen, die Teilnehmer_innen des Studiengangs möchten sich jedoch genau in diese Richtung weiterqualifizieren; auch die Dozent_innen erwähnen sie nur ansatzweise als Vermittlungsziel.
- Die Trennung zwischen **Sozial- und Fach-/ Methodenkompetenz** ist im Modulhandbuch unklar; es sind wenig sozial-kommunikativen Kompetenzen (im Verständnis von Kode) expliziert und spezifiziert; dies wird jedoch von den Teilnehmenden ausdrücklich erwünscht; Sozial- und Kommunikationskompetenzen zu erreichen, wie z.B. zum Umgang mit Unsicherheit, Widerständen und Hindernissen, etwas, mit dem die Teilnehmenden in ihrer Arbeitspraxis häufig konfrontiert sind, wird von den Dozierenden nicht als Lernziel thematisiert

- Von den Teilnehmenden werden drei Querschnittskompetenzen gewünscht (**Überzeugungs-, Transformationskompetenz, Mehrperspektivität**), im Modulhandbuch sind vier Querschnittskompetenzen als angestrebt genannt (Prozess-, Management- und Gestaltungskompetenz, Reflexionsfähigkeit): diese sind jedoch nicht weiter ausdifferenziert;
- Für die Dozierenden ist es wichtig, mit ihrer Lehre zu erreichen, dass die Teilnehmenden Perspektivenvielfalt einnehmen und sich darin positionieren können, dass sie sich selbst und ihren Beitrag zur Nachhaltigkeitsorientierung reflektieren können (Querschnittskompetenz);
- Sie erleben Heterogenität als Gewinn, nicht nur in Lehrkontexten.

4.3 Anregungen

Ausgehend von den Ergebnissen aus der Befragung und der Analyse der Materialien (Modul-Handbuch) wird folgendes für die Weiterentwicklung des Studiengangs angeregt:

- Auseinandersetzung mit vorhandenen und Einigung auf einen Kompetenzbegriff bzw. ein Kompetenzmodell, das der Ausrichtung des Studiengangs und seiner Zielerreichung zugrunde gelegt wird; wir schlagen dafür die Fokussierung auf zwei zentrale Konzepte vor: das KODE-Kompetenzmodell (Heyse/ Erpenbeck) und den Ansatz der Bildung für Nachhaltige Entwicklung mit der sog. Gestaltungskompetenz, die wiederum aus 12 Teilkompetenzen besteht (de Haan); insbesondere für den Hochschulbereich liegen Erkenntnisse vor, wobei mittlerweile Universitäten auch mit beiden arbeiten. Bspw. nutzt die Leuphana Universität das KODE-Modell in der Professional School (Weiterqualifizierungen) und den Ansatz der Gestaltungskompetenz in der Studienentwicklung. Zum KODE-Modell liegen über das Forschungsprojekt NAGE (Katz/ Thiem, Moths) aktuell Soll-Profile und Erkenntnisse vor, die für den Studiengang an der HNE genutzt werden können.
- Die im Modulhandbuch und der Informationsbroschüre als Ziele des Studiengangs formulierten Querschnittskompetenzen sollten genauer ausbuchstabiert werden. Sie stellen eines der prägnanten Merkmale des Weiterbildungsstudiums dar und sollten entsprechend offensiv behandelt werden.
- Die Aktivitäts- und Handlungskompetenzen sollten als wesentlicher Gewinn der Weiterbildung verstärkt eingebracht, konkretisiert und spezifiziert werden; letztlich sind sie unerlässlich um beharrlich die Zielorientierung „Nachhaltigkeit“ beizubehalten, für Prozess-, Transformations- und Überzeugungskompetenzen; all diese Fähigkeiten gelten als wesentlich, um Nachhaltigkeit strategisch implementieren und managen zu können.
- Die sozial-kommunikativen Kompetenzen sollten ebenfalls als Zielperspektive des Studiengangs konkret ausformuliert und weiter differenziert werden.
- Auch für den Erwerb strategischer Netzwerkkompetenz sollte gezielt etwas angeboten werden, z.B. im Gruppen- und Einzelcoaching „strategisches Netzwerken“, bei dem Folgendes thematisiert/ vermittelt werden kann:
 - ▶ Kontakte/ Arbeitsbeziehungen aktivieren und pflegen,
 - ▶ Analyse der eigenen Netzwerke (aus Gender-Diversity-Perspektive),
 - ▶ (Cross-)Mentoring zur Erweiterung der Netzwerke,
 - ▶ mittels eigener Netzwerke gezielt Transformationsprozesse und den Theorie-Praxis-Transfer in den eigenen Berufskontexten initiieren und umsetzen;
- Das Anforderungsprofil „Genderorientierte Nachhaltigkeitskompetenzen“ von KODE aus dem Lüneburger Projekt NaGe kann dazu verwendet werden, die im Studiengang zu erwerbenden Kompetenzen nachhaltigkeitsorientiert und diversity-/ genderreflektiert zu spezifizieren und am Ende des Studiengangs „abzufragen“.

Studierende

Fragen nach Motivation und geplanter Kompetenzentwicklung

Was war Ihre Motivation für das Studium? Was machen Sie beruflich? Wollen Sie sich beruflich verändern? Und wenn ja, wie? Welche Fähigkeiten brauchen Sie für die geplante berufliche Veränderung? Welche Fähigkeiten möchten Sie mit Blick auf ihre geplante berufliche Veränderung und die Aufnahme des Studiums entwickeln?

Fragen nach den Inhalten des Studiums

Was hat Sie angesprochen, wie wurden Sie darauf aufmerksam? Alternativ: **Welche Bestandteile/ Inhalte des Studiums haben sie insbesondere angesprochen?** Warum? Welche Kompetenzentwicklung versprechen Sie sich?

Was wollen Sie lernen? Welchen (Kompetenz-)Gewinn erhoffen Sie sich? Wofür benötigen Sie das bzw. wo wollen Sie das einbringen? Alternativ: **In welchen Bereichen sehen Sie Ihre Entwicklungsbedarfe?** Welche Fähigkeiten brauchen Sie in Ihren jetzigen und/ oder zukünftigen Arbeitsbereichen?

(Was muss man für dieses Studium mitbringen?)

Fragen nach Strukturen

Fühlen Sie sich ausreichend angesprochen und unterstützt (als Person, in Bezug auf ihre beruflichen Kontexte und auf ihre geplante Kompetenzentwicklung)?

Fragen nach Modifizierungsbedarf des Studiums

Wie schätzen Sie den Veränderungsbedarf des Studienangebotes ein? Was würden Sie sich anders, wovon würden Sie sich mehr wünschen (Inhaltlich? Didaktisch? Strategisch? Materialien? Begleitung/ Betreuung?)

Gender

Was bedeutet es für Sie als Frau/ Mann hier zu studieren? Wie nehmen Sie als Frau/ Mann Ihre Kompetenzentwicklung im Rahmen des Studiums wahr? Wie ist es Ihnen als Mann/ Frau möglich, Ihre beruflichen Fähigkeiten/ Erfahrungen im Rahmen des Studiums einzubringen?

Dozierende

Motivation

Was war für Sie die Motivation, bei dem Studiengang mitzumachen?

Kompetenzentwicklung und Gender

Wie erleben Sie die Studierenden im Rahmen der Lehre/ des Studiums? Wie schätzen sie die Möglichkeiten für die Studierenden ein, ihre beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen einzubringen? Welche Fähigkeiten sind das genau? Haben Sie da ein Beispiel? Wo sehen Sie Entwicklungsbedarfe? Gibt es da Unterschiede zwischen den Studierenden/ Geschlechtern? Wo sehen Sie besondere Entwicklungsbedarfe mit Blick auf bestimmte Fähigkeiten?

Was erscheint Ihnen wichtig, zu vermitteln, auf was legen Sie besonders wert? (Inhalte, Kompetenzen, Werte/ Haltungen?)

Was tun Sie, um dies zu erreichen? Welche Form von Begleitung und Unterstützung erscheint/ ist Ihnen wichtig, wie realisieren Sie sie?

Gender

Welche Bedeutung hat es für Sie, dass in dem Studiengang die Anzahl von Frauen und Männer ausgewogen ist? ALTERNATIV: Welche Bedeutung hat für Sie in der Lehre der Frauenanteil?

Was fällt Ihnen bei den Studierenden oder bestimmten Gruppen von Studierenden auf?