saguf
schweizerische akademische gesellschaft für umweltforschung und ökologie
société académique suisse pour la recherche environnementale et l'écologie
swiss academic society for environmental research and ecology

saguf-Jahrestagung 2014
in Partnerschaft mit dem sd-universities Programm

Zukunft gestalten: Nachhaltigkeits-Kompetenzen in der Hochschulbildung

Zürich, 26. November 2014

Fallbeispiele und Fotos

Dr. Angela Franz-Balsen
Uni Lüneburg/ Uni Luxembourg / DGH
Gender-Diversity-Kompetenz – Integration in die BNE an Hochschulen
franzbal@leuphana.de

GENDER-DIVERSITY-KOMPETENZ

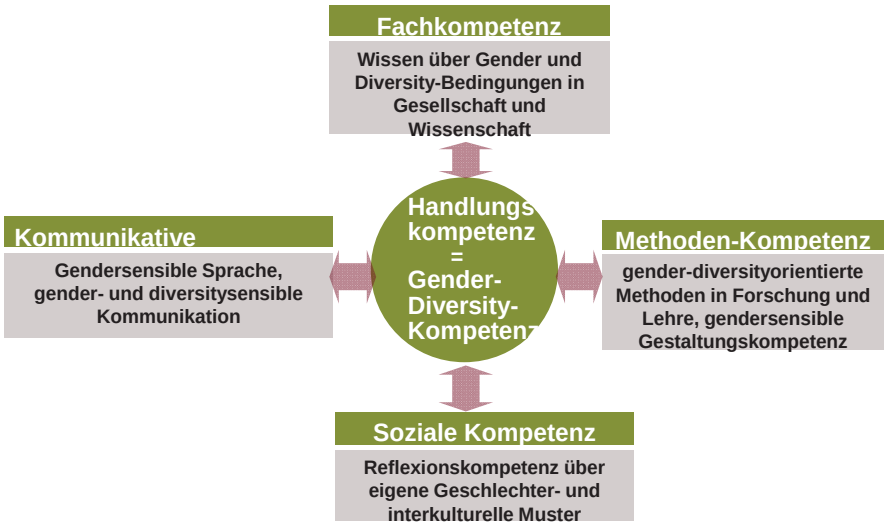
INTEGRATION IN DIE BNE AN HOCHSCHULEN

Angela Franz-Balsen

Deutsche Gesellschaft für Humanökologie (DGH)

Steckbrief der Fallbeispiele

Vorgestellt werden zwei Universitäten (Leuphana Universität Lüneburg / Universiti Sains Malaysia), die institutionenübergreifend, also ihrer Gesamtheit, ein systematisches Change Management durchgeführt haben, um sich zu „Sustainable Universities“ zu entwickeln. Gemeinsames Merkmal beider Universitäten ist der Versuch, die üblicherweise getrennten Bereiche Gender Mainstreaming und Nachhaltigkeitsstrategie (Sustainability Management) miteinander zu verbinden. Dabei wird **Gender & Diversity Mainstreaming als notwendiges Element in die umfassende Nachhaltigkeitsstrategie** integriert, womit ein **systemisches Verständnis von BNE** zum Ausdruck kommt (Frage 1). Gender-Diversity-Kompetenz ergänzt den Katalog an Nachhaltigkeits-Kompetenzen, die Lehrende und Studierende erwerben sollen. **Kompetenzen sind komplexe Konstrukte, die Reflexion und Handlung zusammenführen** (vgl. OECD, Rychen 2003) (Frage 2).



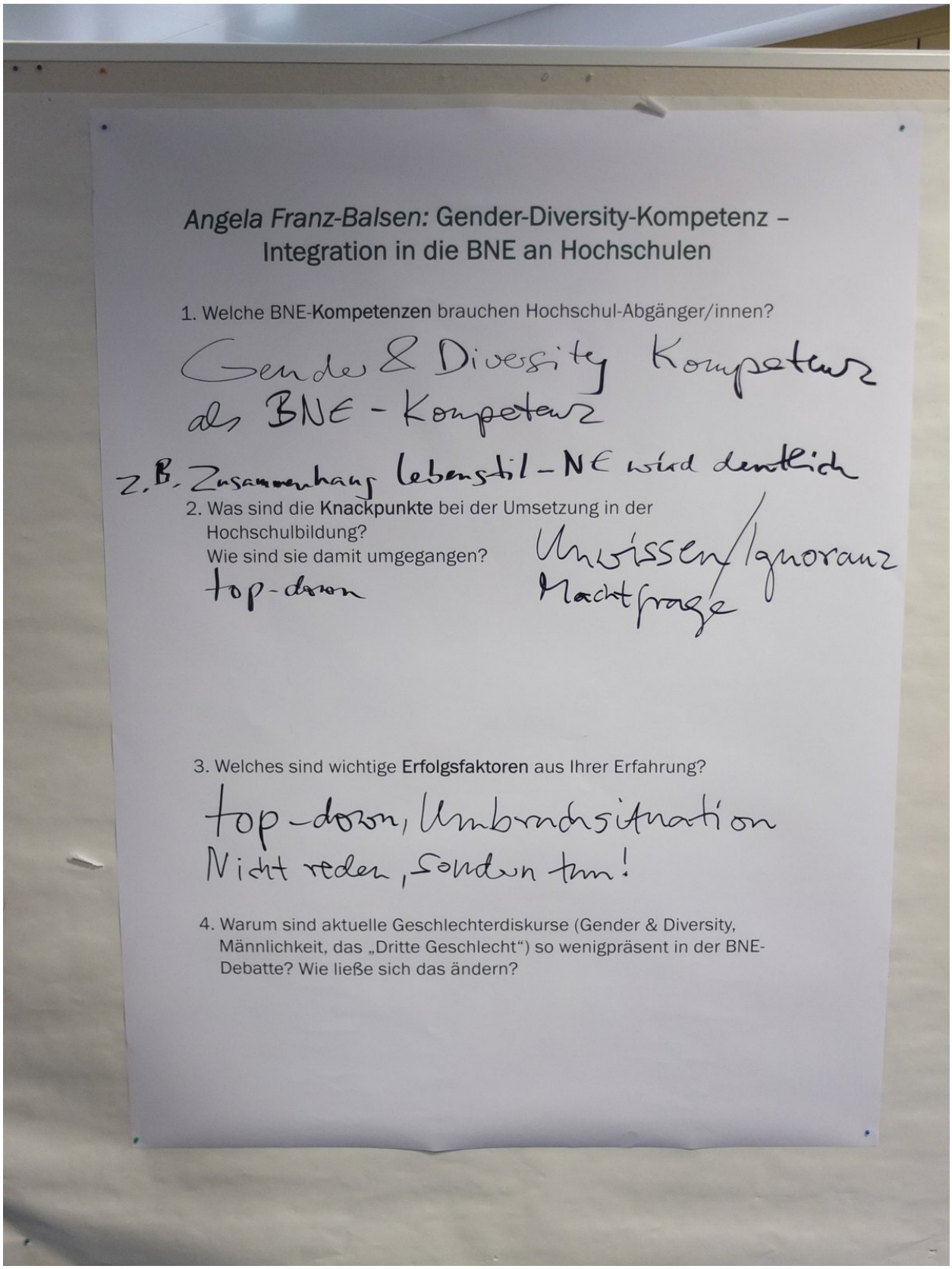
Jansen-Schulz 2007

Adressaten sind alle Universitätsmitglieder, insbesondere aber Lehrende und Studierende. Die Studierenden sollen als Hochschulabgänger befähigt sein, als **Change-Agents** in Organisationen wirken zu können, bzw. im Beruf **gendersensibel und respektvoll gegenüber der Vielfalt von Personen** handeln zu können (Frage 3).

Leuphana Universität Lüneburg, Deutschland	Universiti Sains Malaysia, Malaysia
INTEGRATIVES GENDERING Gender-Training (Capacity building)r) Individuelles Gender-Coaching / Gender-Consulting, Gender Portal mit Tools für gendersensible Lehre und Forschung Mentoring **didaktische Prinzipien (Frage 5)** kompetenzorientiert, teilnehmerInnenorientiert, praxisorientiert, interdisziplinär	**EXELLENZANSATZ** GenderKompetenzZentrum „KANITA“ als Centre of Excellence für Lehre und Forschung **didaktische Prinzipien (Frage 5)** projektorientiert = transdisziplinär interdisziplinär, themenorientiert (z.B. Gesundheit, Gleichberechtigung)

Schnittstellen zwischen G& D Mainstreaming und Bildung für Nachhaltige Entwicklung

- **normativ**: intra- und intergenerative Gerechtigkeit
- **globale Orientierung**, gestützt auf internationale Netzwerke
- **anthropozentrisch** (von Menschen für Menschen)
- Fokus **Persönlichkeitsentwicklung**
- Fokus **Handlungskompetenz**
- Fokus **Organisationskultur** (Respekt, Toleranz, Wertschätzung)



Angela Franz-Balsen: Gender-Diversity-Kompetenz – Integration in die BNE an Hochschulen

1. Welche BNE-**Kompetenzen** brauchen Hochschul-Abgänger/innen?

Gender & Diversity Kompetenz als BNE-Kompetenz

z.B. Zusammenhang Lebensstil – NE wird deutlich

2. Was sind die **Knackpunkte** bei der Umsetzung in der Hochschulbildung?
Wie sind sie damit umgegangen?

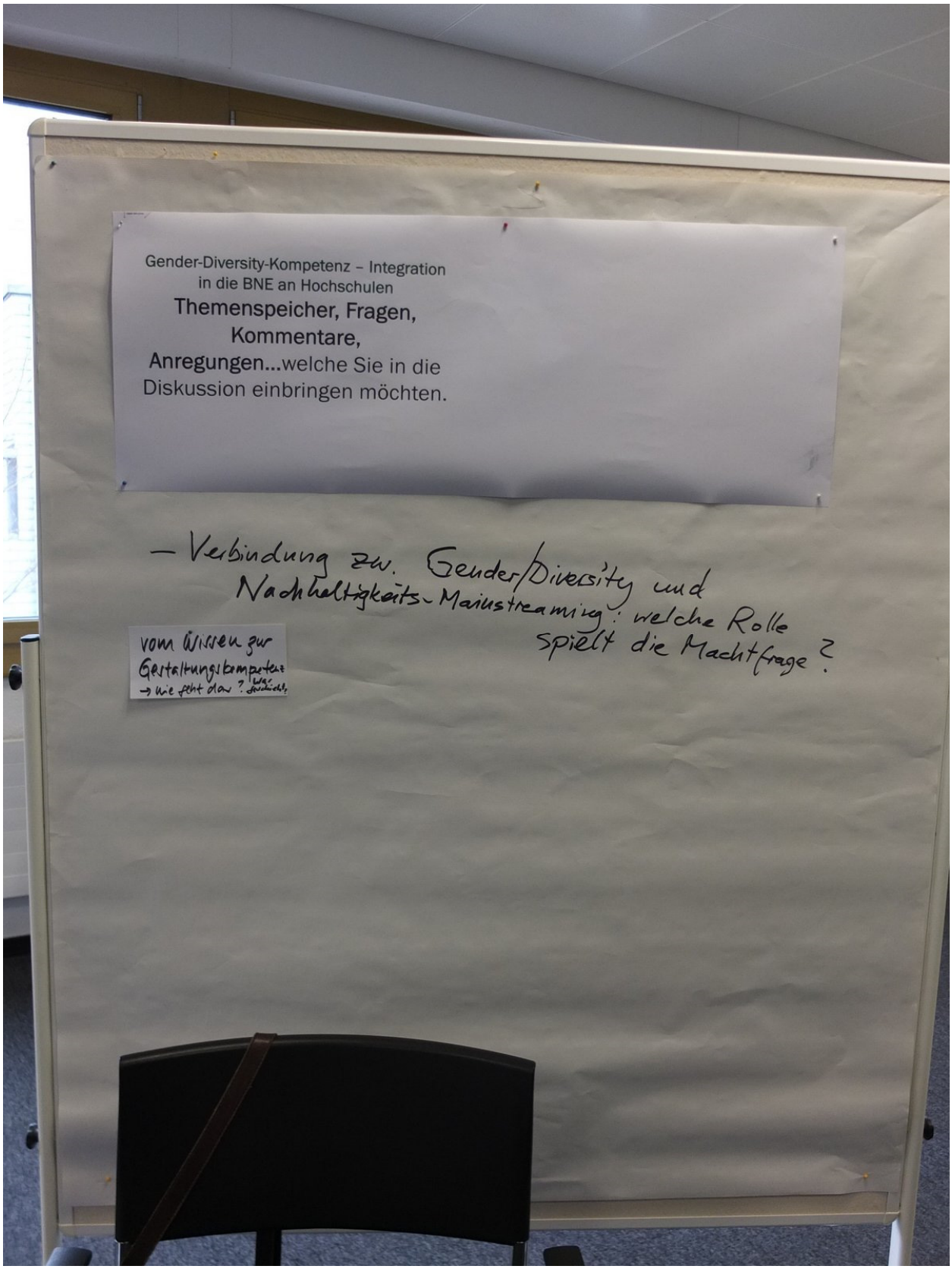
top-down

Unwissen/Ignoranz
Machtfrage

3. Welches sind wichtige **Erfolgsfaktoren** aus Ihrer Erfahrung?

top-down, Umbruchsituation
Nicht reden, sondern tun!

4. Warum sind aktuelle Geschlechterdiskurse (Gender & Diversity, Männlichkeit, das „Dritte Geschlecht") so wenigpräsent in der BNE-Debatte? Wie ließe sich das ändern?


Gender-Diversity-Kompetenz – Integration
in die BNE an Hochschulen
Themenspeicher, Fragen,
Kommentare,
Anregungen...welche Sie in die
Diskussion einbringen möchten.
– Verbindung zw. Gender/Diversity und
Nachhaltigkeits-Mainstreaming: welche Rolle
spielt die Machtfrage?
vom Wissen zur
Gestaltungskompetenz
→ wie geht das? was braucht,