

Die Schwerpunkte für zwei themenvertiefende Fortbildungsmaßnahmen des Folgeprojektes werden auf Wunsch der indonesischen Partnerinnen auf die Themen „Introducing Gender & Diversity in Teaching & Curricula“ sowie „Gender-Responsive Leadership in Higher Education Management“ gelegt:

Fortbildung 1/UKI: Introducing Gender & Diversity in Teaching & Curriculum

Dr Ied Sitepu, Keyperson und Multiplikatorin, ist inzwischen als *Acting Vice Rector for Students Affairs and Cooperation* der UKI als eine von wenigen Frauen in einer universitären Führungsposition tätig. Sie sieht zum einen in der gender- & diversity-sensiblen Gestaltung von Lehre, zum anderen in der Entwicklung einer reflektierten Haltung zur eigenen Lehre (neben der Qualitätssteigerung) bedeutsame Beiträge zu einer nachhaltigen Entwicklung von Chancengleichheit und regt daher die Fortbildung für Alumni zu diesem Thema an. Denn Hochschulen bilden die Fach- und Führungskräfte von morgen aus – die Alumni besetzen hierzu Schlüsselstellen. Die Fortbildung in Form eines Seminars verfolgt das Ziel, die Alumni für Gender- und Diversitätsaspekte in der Lehre/Lehrsituation, aber auch im sozialen Umfeld zu sensibilisieren und zu qualifizieren: Wie können Inhalte und Erkenntnisse aus der Geschlechterforschung in der eigenen Lehre berücksichtigt und mithilfe gender-/diversity-sensibler Materialien umgesetzt werden? Wie kann die (Re-)Produktion von (Geschlechter-)Stereotypen in der Lehre vermieden, wie Interaktionen mit den Studierenden gendergerecht gestaltet werden? Anhand von theoretischen Inputs und praktischen Anwendungsbeispielen, u.a. zu genderbezogenen Studieninhalten, werden grundlegende Aspekte einer gender- und diversitätsensiblen Lehr-Lerngestaltung praxisnah vermittelt. Am Ende wird eine *Checklist for Gendersensitive Curricula* gemeinsam erarbeitet. Solche Checklists gibt es bereits, hier soll eine eigene passende erarbeitet werden.

Fortbildung 2/UMY: Gender-Responsive Leadership in Higher Education Management

Dr Dyah Mutiarin, Keyperson an der UMY beschäftigte sich im Anschluss mit den Folgen des Fehlens eines gender-responsive leadership in den Managementstrukturen von Universitäten. Für die Fortführung des Programms sieht sie in Übereinstimmung mit Dr. Sitepu, die die Projektleitung innehaben soll, die Notwendigkeit “of a continuation effort in gathering scholars from Indonesia especially for DAAD Alumni to brainstorm and discuss the possibilities of drafting a collective ‘Strategic Action on Gender Responsive Leadership’ to enhance career development for women in higher education management. Most of the management structure of higher education institutions are not likely to be sympathetic to gender concerns, and may even undermine women’s advancement. Gender responsive leadership has not been a fundamental concern of university management” (unveröffentlichtes Paper von Dr. Mutiarin). Die Fortbildung legt einen Schwerpunkt auf Empowermentstrategien für Frauen in Führungspositionen (skills set, networking, action steps).