



Digitale Kompetenzen: Untersuchung von geschlechtsspezifischen Ausprägungen bei Studierenden und die Vermittlung im Rahmen des Studiums

Vorläufige Ergebnisse des Forschungsprojektes DigiCom Gender

Kristina Abels, Sophia Hahn,
Mitarbeiterinnen der Denkfabrik Digitalisierte Arbeitswelt

WORUM GEHT ES ÜBERHAUPT?

- Die Digitalisierung sorgt für eine neue Arbeitswelt
- Männer und Frauen nutzen Elemente der Digitalisierung anders (vgl. Ergebnisse aus dem Projekt Gender 4.0)
- **Digitalisierung bedeutet eine Chance für Frauen:**
→ **Voraussetzung** dafür: *Digitale Kompetenzen*



...DAHER WAR UNSER ZIEL:

- Digitale Kompetenzen von Studentinnen im Vergleich zu Studenten
- differenziert nach Alter, Studiengang, Abschluss (Bachelor/Master)
- Analyse der Studienfächer & Zusatzangeboten

à *Schlussfolgerungen zu frauenspezifischen digitalen Kompetenzen*

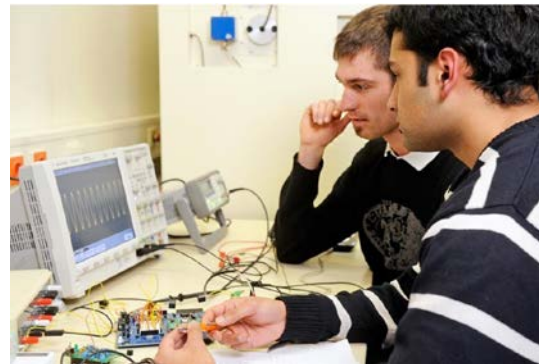
à *Handlungsempfehlungen für die Vermittlung digitaler Kompetenzen im Studium*

UNSERE FORSCHUNGSFRAGEN:

- *Was sind digitale Kompetenzen überhaupt?*
- *Welche geschlechtsspezifischen Unterschiede lassen sich feststellen?*
- *Welche altersspezifischen Unterschiede lassen sich feststellen?*
- *Welche Unterschiede lassen sich bei den Ausprägungen je nach Abschluss feststellen?*
- *Inwieweit werden diese Kompetenzen im Rahmen der Studienfächer vermittelt?*
- *Welche freiwilligen Zusatzangebote gibt es und werden diese genutzt?*

UNSERE ZIELGRUPPE?

- Studierende aus MINT- und wirtschaftlichen Studiengängen
- FH Bielefeld
- Unterschiedliche Semester



DER ABLAUF DER STUDIE:

- Explorative Interviews zur inhaltlichen Einstimmung
- Befragung der Studiengänge: Wirtschaftspsychologie, Wirtschaftsinformatik, Maschinenbau, Betriebswirtschaftslehre
- Onlinefragebogen-Konzeption
- Onlinebefragung
- Auswertung der Ergebnisse

ERGEBNISSE DER EXPLORATIVEN INTERVIEWS:

Wissensdifferenzen bezüglich digitaler Kompetenzen:

„Der Umgang mit digitalen Medien, Smartphones, Computern. Excel & Co. sind da wichtig, auch im Beruf“

„Programmiersprache und digitale Kommunikation sind wichtig“

Wichtige Kompetenzen fürs Berufsleben:

- Unterschiedlich je nach Studiengang
- Umgang mit CCMPPlus, Office, digitale Kommunikation beherrschen, Fachwissen

Wie sieht es an der FH aus?

- Forderung nach Modulen zum Thema im Studienverlaufsplan
- Zusatzangebote nicht bekannt (nur Excel-Kurse)

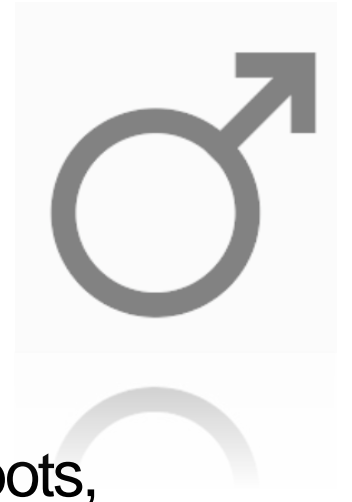
Vorläufige Ergebnisse der Befragung:

- Das Geschlecht der Versuchsperson erklärt 13,5 % der Varianz der abhängigen Variable Digitale Kompetenz
- Es gibt lediglich einen mäßigen Einfluss des Geschlechtes auf die digitale Kompetenz

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	,368 ^a	,135	,133	,88876159

a. Einflußvariablen : (Konstante), Geschlecht

Geschlechtsspezifische Unterschiede:



- Männliche Teilnehmer gaben häufiger an, mit Begriffen wie Chatbots, AR Brillen, Blockchain und Big Data bekannt zu sein. (Mittelwerte Männer: 3.3 <-> Frauen 2.0 Skala 1-5 - 5=trifft voll zu)
- Männer sind eher darüber im Klaren, welche Möglichkeiten und Grenzen die digitale Kommunikation hat, und fühlen sich kompetenter im Umgang mit Internet Recherchen

Geschlechtsspezifische Unterschiede:

- Frauen verbringen hingegen deutlich mehr Zeit damit, über digitale Medien zu kommunizieren als Männer
- Des Weiteren nutzen Frauen häufiger Videoanrufe und dem Kontext entsprechende Emojis in Online-Kommunikationen
- Beide Geschlechter haben ihre spezifischen Stärken bei der Nutzung digitaler Technik



Einfluss des Migrationshintergrunds und Fachbereich:

- Keine Unterschiede in den digitalen Kompetenzen und Kenntnissen der Digitalen Mittel konnten festgestellt werden
- Der Fachbereich der Personen hat keinen signifikanten Einfluss auf die Ausprägung in den Digitalen Kompetenzen der Probanden



MÖGLICHE IMPLIKATIONEN:

- Digitale Kompetenzen müssen in größeren Umfang vermittelt werden
- Curriculum sollte studiengangsbezogen um die digitale Kompetenzen erweitert werden
- Zusatzangebote sollten über die Vermittlung von Office-Programmen hinaus gehen
- Kurse zum Thema Digitalisierung bieten eine Chance für beide Geschlechter



Denkfabrik Digitalisierte Arbeitswelt der FH Bielefeld
unter der Leitung von Frau Prof. Dr. Franken

Projektförderung:

FH Bielefeld, Forschungsfonds im Rahmen der frauen- und geschlechterbezogenen Forschung

Projektbeteiligung:

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit,
TH Köln, WEGE mbH