

gut gemeint & gut gemacht!

Impulse für eine gender- & diversitäts-reflektierende
Hochschullehre

Stand 03.05.2024

Dr.in Michaela **Koch** (Universität Hamburg)
Dr.in Heike **Pantelmann** (FU Berlin)
Karolin **Kalmbach** (Universität zu Köln)

Pia **Garske** (Universität Göttingen)
Ramona **Kaufmann** (Hochschule Bremen)
Dr.in des. Sonja **Gaedicke** (TH Köln)

Impressum

Atkinson Hyperlegible von Braille Institute
Stand 03.05.2024

einleitung

Sie planen die Lehre für das kommende Semester und wollen es diesmal anders machen? Sie stehen im Seminarraum und wissen nicht, wie Sie in der Situation reagieren sollen? Mit dieser Handreichung wollen wir Ihnen Impulse und Anregungen für diese und andere Situation geben, mit denen Sie Ihre Lehre gender- und diversitätssensibler gestalten können. Wir gehen davon, dass gute Lehre immer auch gender- und diversitätssensibel sein muss.

„Kriterien für gute Lehre werden nicht über Bord geworfen oder neu erfunden, sondern sie werden ergänzt und unter spezifischen Gesichtspunkten durch Lehrende weiterentwickelt.“ (vgl. Toolbox Gender und Diversity in der Lehre der Freien Universität Berlin, o.S.)

Warum diese Handreichung? Gute Lehre ist vielfältig. Stellen Sie sich darauf ein, dass Ihre Studierenden unterschiedliche Bedürfnisse und verschiedene Erfahrungen mitbringen, auch im Hinblick auf Diskriminierung und Privilegierung. Dies ist jedoch oft nicht sichtbar - und Sichtbarkeit wird auch nicht von allen Studierenden gewünscht. Je inklusiver Sie Ihre Lehre von vornherein gestalten, desto größer ist die Chance, dass sich alle beteiligen können - auch mit unterschiedlichen Bedarfen z.B. an Barrierefreiheit, Inhaltshinweisen, etc. (siehe auch Universal Design for Learning: <https://inklusblogs.uni-hamburg.de/?p=123>).

Zur Verwendung dieser Handreichung

Diese Handreichung liefert keine fertigen Rezepte, sondern ...

- › bietet Anregungen und Impulse,
- › stellt Ihnen Fragen und
- › lädt zur Reflexion ein.

Diese Reflexion können Sie für sich allein vornehmen - noch besser geht es aber im Tandem oder mit einer kleinen Gruppe von Peers. Die Erfahrungen, Ideen und wechselseitigen Einschätzungen von Kolleg*innen ergänzen die eigenen Überlegungen und schaffen Raum für neue Perspektiven und Optionen für die eigene Lehrplanung wie auch -praxis.

Thematisch starten Sie mit Input zur Reflexion Ihrer eigenen Rolle als Lehrperson. Es folgt der Hauptteil zur Reflexion Ihrer Lehrplanung – von didaktischen Überlegungen zu inhaltlichen und methodischen Fragen bis hin zur Gestaltung der Interaktionsphasen. Die Handreichung schließt ab mit dem Einsatz von Evaluations- und Feedbackmöglichkeiten

inhalt

die eigene rolle als lehrperson	2
Was ist meine Lernphilosophie?	2
Welche Lehrpersönlichkeit möchte ich sein?.....	3
Welches Verständnis von Beratung prägt meine Lehre?	4
vor beginn	4
Bereitstellung von Informationen.....	4
didaktische überlegungen.....	6
Einleitung	6
Gestaltung von Seminarinhalten	7
Vorbereitende Überlegungen:.....	8
Überlegungen zur Einführungssitzung:	8
Fragen zur Wissenschaftskritik/Wissenschaftsgeschichte der Fachdisziplin:.....	9
Berufsfeldbezogene Fragen:	9
Anwendung und Nutzung:.....	9
Interaktion mit Studierenden & Lehr-Lern-Atmosphäre	10
Steuerung von studentischen Arbeitsphasen	10
Studierende (auch eher zurückhaltende Personen) zur Mitarbeit motivieren:	11
Methoden und Medien	12
Prüfen	13
lessons learned	15
Evaluation & (beidseitiges) Feedback.....	15
links & literatur.....	16

die eigene rolle als lehrperson

Als Lehrperson sind Sie innerhalb Ihres Fachs und ggf. auch darüber hinaus in einer Vorbildfunktion und nehmen gegenüber den Studierenden insofern eine Machtposition ein, indem Sie die Lehre strukturieren und die Studierenden bewerten.

Je nach Position oder Funktion in Ihrer Hochschule bzw. Ihres Instituts oder Fachbereichs (bspw. befristet/unbefristet Beschäftigte*r, Lehrbeauftragte*r/WiMi/Professor*in oder Dekan*in/

Studiengangsleitung/Modulbeauftragte*r o.ä.) können Sie über unterschiedliche

Handlungsspielräume verfügen – es werden aber auch verschiedene Erwartungen an Sie, Ihre Lehre und deren Qualität gestellt.

Machen Sie sich daher Ihre eigenen Rollen bewusst und überlegen Sie, wie Sie diese ausfüllen möchten. Die folgenden Fragen sollen Impulse liefern und verschiedene Facetten der eigenen Rollen adressieren:

Was ist meine Lernphilosophie?

- › Welches Verständnis von meiner Rolle als Lehrende*r habe ich? Sehe ich mich eher in der Rolle einer (kooperativen) Lernbegleitung oder in der Rolle einer (wissenshierarchisch) überlegenen Autorität? Was glaube ich, wie die Studierenden mich wahrnehmen?
- › In welchen (außerfachlichen) Bereichen fühle ich mich meinen Studierenden überlegen und in welchen Bereichen fühle ich mich auf Augenhöhe oder sogar unterlegen? Wie gehe ich damit um?
- › Welche Werte und Einstellungen habe ich in Bezug auf die Vielfalt der Studierenden?
- › Welche Vorstellungen von und (Vor)Urteile gegenüber meinen Studierenden (Wissen, Kompetenzen, Interessen, Erfahrungen, Alltagsgestaltung, ...) habe ich? Wie gehe ich damit in der Lehrsituation um?

- › In welchen Bereichen habe ich als Lehrperson einen Handlungsspielraum und wofür möchte ich diesen nutzen? Wo liegen die Grenzen meines Handlungsspielraums?
- › Als wie offen, ansprechbar und flexibel im Umgang mit Diversität empfinde ich mich als Lehrperson? Gibt es Punkte, die ich zukünftig verändern möchte?
- › Wie kann ich mit meinem äußeren Auftreten (Gestik und Mimik, Stimme, Bewegung im Raum, Haltung und Kleidung) zu einer gelingenden Lernatmosphäre beitragen, den Studierenden Sicherheit vermitteln und die Ziele und Werte, die ich vermitteln möchte, unterstreichen?
- › In welchen Situationen habe ich selbst Diskriminierung/Privilegierung mit Bezug auf persönliche Eigenschaften/entlang gesellschaftlicher Machtverhältnisse erlebt?
- › Inwiefern möchte ich meine Kompetenz als Lehrende*r in einer von Diversität geprägten Gesellschaft ausbauen? Weiß ich, wie ich mich selbst weiterbilden kann und/oder wie ich die Kompetenz erlangen kann, diese Kompetenzen auch bei meinen Studierenden zu fördern?
- › Wenn Sie Angehörige*r einer gesellschaftlich marginalisierten Gruppe sind und/oder eine in Ihrem Fach unterrepräsentierte Perspektive vertreten: Welche Strategien kenne oder nutze ich, um mit stereotypen Vorstellungen umzugehen (bspw. mit (m)einer erhöhten Sichtbarkeit, mit der Erwartung, eine bestimmte Gruppe zu repräsentieren, mit dem Zu- oder Absprechen von Kompetenzen, mit diskriminierenden Kommentaren von Studierenden oder Kolleg*innen)?

Welche Lehrpersönlichkeit möchte ich sein?

- › Wie offen bin ich für Kritik von Seiten der Studierenden und wie fördere ich die Offenheit und Kritikfähigkeit unter den Studierenden angesichts gesellschaftlicher und hochschulischer Machtverhältnisse?
- › (Wie) kann und möchte ich als Lehrperson neben Fachthemen auch Sensibilisierungsarbeit für Anti-Diskriminierungsthemen leisten oder (Selbst-)Empowerment für von Diskriminierung Betroffene ermöglichen?
- › Wie trage ich dazu bei, dass in meiner Lehre ein „fehlerfreundlicher“ Lernraum entsteht, in dem „Reproduktionen von Machtverhältnissen möglichst wenig negative Konsequenzen haben“ (Goel 2016: 43) ?
- › Wie stelle ich sicher, dass nicht Betroffene, sondern alle, insb. auch Lehrende, Sorge dafür tragen, dass die Reproduktionen der Machtverhältnisse im weiteren Verlauf meiner Veranstaltung seltener bzw. nicht mehr geschehen? (vgl. Goel 2016, 2020)

- › Wie reflektiere ich Machtverhältnisse auch in (individuellen) Beratungssituationen?
- › Wie ansprechbar bin ich für Studierende, die Diskriminierungen und Benachteiligungen erfahren, bzw. wie möchte für diese Studierenden erreichbar sein?
- › Wie reflektiere ich, wem ich Kompetenz(en) zuspreche?
- › Wie unterstütze/ermutige ich Studierende in ihren/zu weiteren Studienvorhaben (Master, Promotion)?
- › Wie (viel) bringe ich meiner eigenen Erfahrungen in die Lehre ein? Wann und warum mache ich das (nicht)?

Welches Verständnis von Beratung prägt meine Lehre?

- › Wie sind die Beratungsstrukturen an meiner Hochschule?
- › Kenne ich Anlaufstellen, an die ich Studierende mit Anliegen, zu denen ich nicht selbst beraten kann, weiterverweisen kann? Weiß ich, ob Studierende dort eine gute Beratung erhalten?
- › Auf welche Strukturen und Prozesse zu Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit an der Hochschule kann ich zurückgreifen?
- › Gibt es Konzepte und Materialien zur barrierearmen Gestaltung von Lehre (Präsenz- und digitale Lehre), Lehr-Lern-Infrastrukturen und Campusleben an meiner Hochschule? Gibt es Beratung dazu, wie ich meine Lehre barrierearm gestalten kann?

vor beginn

Bereitstellung von Informationen

Grundlagen für eine gender- und diversitätsreflektierende Lehre werden schon vor der Lehrveranstaltung (LV) gelegt. Wenn Sie frühzeitig und transparent bekannt geben, wie die Lehrveranstaltung aufgebaut ist und welche Leistungen erbracht werden sollen, können sich alle Studierenden darauf einstellen. Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen können zudem rechtzeitig einen Nachteilsausgleich beantragen. Stellen Sie sicher, dass für Studierende vor Veranstaltungsbeginn die Informationen zu Anforderungen, Anmeldeverfahren,

CreditPoint-Anzahl, Modulzuordnung, Studien- und Prüfungsleistungen, die Möglichkeit von Nachteilsausgleichen, Veranstaltungszeiten und -orte verfügbar sind.

didaktische überlegungen

Einleitung

- › Ist der Titel/der Ankündigungstext meiner LV so formuliert, dass Studierende erkennen können, dass Inhalte der Frauen- und Geschlechterforschung sowie anderer Forschungsfelder, die sich mit Ungleichheitsverhältnissen und deren Verschränkungen auseinandersetzen, relevant sind/besprochen werden?
- › Wie und wann wird klar, dass die oben genannten Forschungsfelder relevant für Ziele und Inhalte der Lehrveranstaltung sind?
- › Welche Aspekte (Themen/Inhalte) der Frauen- und Geschlechterforschung sowie anderer Forschungsfelder, die sich mit Ungleichheitsverhältnissen und deren Verschränkungen auseinandersetzen, werden in die Lehre integriert? Wie kann ich Erkenntnisse und/oder theoretische Bezüge der Frauen- und Geschlechterforschung sowie anderer Forschungsfelder, die sich mit Ungleichheitsverhältnissen und deren Verschränkungen auseinandersetzen, in die Lehre integrieren? Für welche Aspekte entscheide ich mich?
- › Welche Stereotype gibt es in meiner Fachdisziplin, die ich in der Lehre nicht reproduzieren möchte?
- › Wo bekomme ich Unterstützung dabei, dass mein Lehrplan lernförderlich, studierendenorientiert und möglichst barrierearm konzipiert ist, so dass eine erfolgreiche Teilnahme für alle Studierenden grundsätzlich möglich ist?
- › Welche sozialen Unterschieden innerhalb der Lerngruppe nehme ich wahr (Positionierungen entlang sozialer Kategorien wie Geschlecht, Alter, *Ethnie/Nationalität*,...)?
- › Zu welchem Zeitpunkt mache ich mir Gedanken, ob diese Unterschiede für die Lehre eine Rolle spielen?
- › Wie gelingt es, konstruktiv mit unterschiedlichem Erfahrungswissen umzugehen? (auch mit Blick auf Diskriminierungen und Privilegierungen)
- › Wie kann ich fachliche Heterogenität als bereicherndes Element in meine Lehre integrieren?

- › Wie können unterschiedliche Interessen, Lernstile und Vorerfahrungen der Teilnehmenden in Lehrveranstaltungen und Prüfungen berücksichtigt werden?
- › Passen Medien und Methoden zur jeweiligen Lehreinheit?
- › Werden Zwischenergebnisse und Ergebnisse der LV – mit Blick auf die Lehr-Lern-Ziele - so gesichert und zur Verfügung gestellt, dass Studierende mit Sorgeverantwortung, bei Krankheit usw. der Lehrveranstaltung folgen / sie gut absolvieren können?

Gestaltung von Seminarinhalten

Bei der Gestaltung von Seminarinhalten geht es darum, vielfältige Aspekte von Gender und Diversity zu thematisieren und mit den spezifischen Fachinhalten in Bezug zu setzen. Anregungen für die Integration von Perspektiven aus den Gender und Diversity Studies in verschiedene Studiengänge finden sich hier:

- › Deutsche Forschungsgemeinschaft: Relevanz von Geschlecht und Vielfältigkeit in der Forschung: <https://www.dfg.de/de/grundlagen-rahmenbedingungen/entwicklungen-im-wissenschaftssystem/vielfaeltigkeitsdimensionen>
- › Gendered Innovations in Science, Health & Medicine, Engineering, and Environment: <https://genderedinnovations.stanford.edu/index.html>
- › Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW: Gender Curricula: https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Studie-14_Geschlechtergerechte_Akkreditierung_2.pdf
- › Toolbox Gender und Diversity in der Lehre: <https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/inhalte/index.html>, <https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/lehrmethoden/didaktische-prinzipien/index.html>
- › Berufsfeldbezogene Fragen von Gender und Diversity, Wissenschaftskritik der Fachdisziplin, Anwendung und Nutzung wissenschaftlicher Ergebnisse: <https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/inhalte/anknuepfungspunkte/index.html>

Vorbereitende Überlegungen:

- › Welche strukturellen Ungleichheiten entlang vielfältiger Diversitätsdimensionen (gender, race, class, (dis-)ability, ...) sollen in meiner Lehrveranstaltung (auch mit Blick auf die Fachdisziplin/ die Hochschule, (in Bezug auf Repräsentanz, Ressourcenausstattung, Karrieremöglichkeiten, etc.) z.B. wie viele Professorinnen gibt es?) thematisiert werden?
- › Inwiefern setze ich mich mit einer bereits bekannten oder noch in Aufarbeitung befindlichen Geschichte meines Fachs so auseinander, dass deutlich werden kann, inwieweit die darin behandelten Wissensbestände mit eurozentrischen, expansiven, kolonialen oder mit dem Nationalsozialismus verbundenen Bestrebungen verbunden waren oder sind?
- › Folgen die Lehrinhalte dem Prinzip der abgestimmten Gestaltung von Lernzielen, Lehr- und Lernmethoden sowie der Prüfungsform(en)? Hinweise: Wenn es die Prüfungsordnung zulässt, nach Möglichkeit vielfältige Prüfungsformen anbieten
- › Gibt es im Seminarplan ggf. Möglichkeiten für Studierende, ihre individuell unterschiedlichen Wissensstände einzubringen und die Inhalte mitzugestalten?

Hinweis: Studierende dabei unterstützen, nicht-diskriminierende Materialien zu erstellen

Überlegungen zur Einführungssitzung:

- › Thematisiere ich die Auswahl der in der Lehrveranstaltung behandelten Literatur – insbesondere im Hinblick auf die Geschlechterrepräsentation oder die Sichtbarkeit von Beiträgen von Wissenschaftler*innen aus dem globalen Süden – und das Zustandekommen des Kanons?
- › Wie mache ich deutlich, auf welche wissenschaftstheoretischen Grundlagen sich die behandelnden Inhalte beziehen? Inwiefern zeige ich Unterschiede und Grenzen von Objektivität, Neutralität und Universalismus gegenüber diskursiven und situierten Wissensverständnissen auf?

Fragen zur Wissenschaftskritik/Wissenschaftsgeschichte der Fachdisziplin:

- › Wie stelle ich vielfältige Persönlichkeiten innerhalb der Wissenschaft und angrenzenden Berufsfelder dar - auch in historischer Perspektive?
- › Machen ich Forschungsergebnisse und Beiträge zur Forschung (historisch und aktuell) von Frauen*, BIPOC und anderen im wissenschaftlichen Kontext marginalisierten Gruppen in meiner Lehrveranstaltung sichtbar?
- › Wie kann die Wissensproduktion der Fachdisziplin (auch historisch) in ihrer gesellschaftlichen Bedeutung und ihren Auswirkungen auf Ungleichheitsverhältnisse eingeordnet werden?
- › Inwiefern bringe ich Forschungsergebnisse und Wissensproduzent*innen in ihren gesellschaftshistorischen Entstehungskontext ein – insbesondere hinsichtlich der Geschlechterverhältnisse und anderer Ungleichheitsverhältnisse?

Berufsfeldbezogene Fragen:

- › Inwiefern mache ich in meiner Lehre zum Thema, unter welchen Arbeits-/Forschungsbedingungen die Studierenden später tätig sein werden und von welchen Machtstrukturen das Arbeitsfeld durchzogen ist?
- › Inwieweit thematisiere und reflektiere ich zusammen mit meinen Studierenden, die in ihrem zukünftigen Arbeitsfeld vorherrschenden Stereotype in Bezug auf Geschlecht und andere Ungleichheitsverhältnisse?

Anwendung und Nutzung:

- › Wo in meiner Lehre thematisiere ich die gesellschaftlichen Effekte, die das in der Hochschule produzierte Wissen/die Forschungsergebnisse (z.B. diskriminierungskritische Technikfolgenabschätzung) haben kann/können?
- › Wie kann ich in meiner Lehre nicht nur die Anwendung, sondern auch die Entstehungsbedingungen und -effekte neuer Technologien als Lehrgegenstand einbringen (z.B. Reproduktion von Ungleichheitsverhältnissen durch algorithmische Entscheidungsfindung/KI)?

Interaktion mit Studierenden & Lehr-Lern-Atmosphäre

- › Inwiefern trage ich dazu bei, dass in meinen Veranstaltungen für Studierende aller Geschlechter und für Studierende, die im (Hochschul-) Alltag Ausgrenzungs- und Diskriminierungserfahrungen machen, eine möglichst sichere und motivierende Atmosphäre geschaffen wird?
- › Wie kann ich eine „fehlerfreundliches“ Lernen vorleben und ermöglichen? *Angelehnt an die Broschüre [Diskriminierungskritische Lehre](#) der AG Lehre an der HU Berlin.*
 - * Wertschätzende Kommunikation
 - * Kritik formulieren und annehmen
 - * Geteilte Verantwortung: Diskriminierungen wahrnehmen und intervenieren
 - * Gemeinsame Erarbeitung eines Code of Conduct zu Beginn des Seminars
 - * Welche Möglichkeiten haben die Studierenden Kritik zu formulieren?
 - * Wie gehe ich mit Störungen um (Was sind für mich „Störungen“? Wovon fühle ich mich als Lehrende*r gestört, wovon fühlen sich Studierende gestört? Welche Störungen können produktiv zu einem Lernereignis für alle werden, welche Störungen möchte ich vermeiden/ schnell auflösen, um Diskriminierung oder Nachteile für Studierende oder für mich abzuwenden?)
- › Wie achte ich in der schriftlichen Kommunikation mit Studierenden darauf, sie entsprechend ihrer Selbstbezeichnung anzusprechen?
- › Inwieweit/wie kann ich Studierenden die Möglichkeit eröffnen, Selbstbezeichnungen zu nutzen?
- › Wie (oft) thematisiere ich explizit die Verwendung bestimmter Begriffe und Formulierungen in meiner Lehre?

Steuerung von studentischen Arbeitsphasen

Aktivierung ist häufig ein Ziel von Lehrenden, um Beteiligung in ihren Veranstaltungen zu erhöhen. Es könnte hilfreich sein, dabei den Fokus darauf zu legen, Bedingungen zu schaffen, unter denen (möglichst viele) Studierende sich gerne und aus eigenem Interesse beteiligen. Wie bei der Methoden(vielfalt) auch, gibt es nicht "den einen Weg", der für alle funktioniert. Stattdessen lohnt es sich, verschiedene Optionen anzubieten - nicht immer zeitlich parallel, sondern über den Verlauf der

Sitzung/des Semesters - um sicherzustellen, dass ein gutes Lernklima herrscht. Bspw. kann es schon hilfreich sein, bei den Verfahren der Gruppenfindung für Kleingruppenarbeiten zu variieren (Los- oder andere Zufallsverfahren, themenzentrierte Gruppenbildung, Gruppenbildung nach Level von Vorerfahrungen oder Arbeitsweisen, etc. ...). Wichtig dabei ist, dass Lehrende (Klein)Gruppenphasen gut begleiten. Ansprechpersonen und die Möglichkeit, bei Problemen innerhalb der Kleingruppen Unterstützung zu erhalten, sollten im Vorfeld klar sein. Studierende sollten die Möglichkeit haben, sich nicht nur in Diskussionen, sondern auch nonverbal "auszudrücken".

Studierende (auch eher zurückhaltende Personen) zur Mitarbeit motivieren:

- › Wie werden Studierende zur Mitarbeit aktiviert?
- › Auf welche Weise motiviere ich Personen, die sich im Veranstaltungs-/Seminarumfeld eher zurückhaltend verhalten?
- › Wie achte ich auf ausgeglichene Redeanteile der verschiedenen Personen und Geschlechter und wie thematisiere ich dies?
- › Wie berücksichtige ich, dass ich unterschiedliche Kanäle (neben Sprache/reden) der Artikulation/Beteiligung anbiete (jede Sitzung, je Themenschwerpunkt oder verteilt über das Semester)?
- › Wann, wie in welcher Form biete ich Kleingruppenphasen an? Wie unterstütze ich die Gruppenbildung? Welche Verfahren kenne ich, um der Vielfaltigkeit der Studierenden gerecht zu werden?
- › Wie lange arbeiten die Gruppen in der selben Konstellation zusammen?
- › Werden die Ziele der Gruppenarbeit von Studierenden selbst gesetzt oder vorgegeben?
- › Wie begleite ich Gruppenarbeiten und wie unterstütze ich dabei, dass die Arbeitsaufteilung innerhalb der Gruppe thematisiert und unter Berücksichtigung von Stereotypen und Vorurteilen die Aufgabenverteilung reflektiert wird? Braucht es bei meinen Gruppen speziellen Input für diese Reflektion?
- › Wie bleibe ich während der Gruppenarbeitsphase als Dozent*in ansprechbar?
- › Wie berücksichtige ich unterschiedliche Geschwindigkeiten bei der Bearbeitung von Aufgaben über die verschiedenen Gruppen?
- › Welche Arten und Weisen der Sicherung der Arbeits- und Diskussionsergebnisse (Flipchart, Karten, Stundenprotokolle anfertigen lassen, ...) biete ich an? Passen diese zu

den Bedarfen der Studierenden sowie zum Inhalt? Kann ich über das Semester verschiedene Formen anbieten?

- › Wie informiere ich mich über mögliche Nachteilsausgleichsregelungen an meiner Hochschule (zeitliche Flexibilisierung/Aufbereitung der Materialien, etc.)?
- › Wie stelle ich sicher, dass ich entsprechende Angebote für Studierende mit besonderen Bedürfnissen (u.a. aufgrund von Sorgeverantwortung, Behinderung oder chronischer Erkrankung) machen kann?
- › Wie gehe ich mit Widerständen gegen diskriminierungskritische Anliegen um?

Methoden und Medien

Generell ist es sinnvoll, eine Methodenvielfalt anzubieten, damit Studierende ihre individuellen Fähigkeiten einsetzen können. Informieren Sie sich über Hinweise zu stereotypen- und barrierefreien Materialien, Möglichkeiten von Videountertitelung und Unterstützung bei der Umsetzung, etc...

- › Welche Medien und Methoden werden wie von mir eingesetzt? Und warum genau diese?
- › Wonach wähle ich die Methoden und Medien aus?
- › Wie thematisiere und erkläre ich die ausgewählten Methoden?
- › Sind diese barrierearm und für alle Studierenden zugänglich bzw. anwendbar?
- › Lassen die Methoden unterschiedliche Zugänge zum Lerngegenstand zu (Methodenvielfalt)?
- › Wie Sorge ich dafür, dass alle Studierenden ihre individuellen Potentiale entdecken können?
- › Sind verschiedenen, mitunter sozialisationsbedingt geschlechtsspezifischen Präferenzen bezüglich der Wissensaneignung berücksichtigt??
- › Wie kann ich bei der Konzeption und Erstellung von Lehr-Lern-Materialien Grundsätze der Barrierefreiheit berücksichtigen? Beispielsweise Folien übersichtlich gestalten, Inhalte kurz und verständlich darstellen, ...
- › Wie stelle ich sicher, dass meine Arbeitsmaterialien keine Stereotype reproduzieren und einen realistischen, vielfältigen Alltagsbezug darstellen? (Hinweis: auch keine stereotypen Ad-hoc-Beispiele als Erklärungen verwenden)

Hinweise:

Verschiedene Lernpräferenzen: respektieren und adressieren von verschiedenen Lernpräferenzen, Offenheit für andere/neue Formen der Wissensvermittlung, Gestaltungsspielräume ermöglichen

Allgemeiner Hinweis: Angelehnt an: <https://www.uni-goettingen.de/de/631458.html>,
<https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/lehrmethoden/methodenpool/index.html>

Prüfen

Prüfungen, am Ende einer Veranstaltung, begleitend im Semester oder als Qualifikations- oder Abschlussprüfung, machen die verschiedenen Rollen und Positionen von Lehrenden und Studierenden noch einmal besonders deutlich. Umso wichtiger ist es, hier (z.B. durch Leitfäden zum Verfassen von schriftlichen Arbeiten) für größtmögliche Transparenz zu sorgen: Studierende können so besser abschätzen, was wirklich von ihnen erwartet wird, und auch Sie als Lehrende*r können so dafür sorgen, größtmögliche Objektivität an den Tag zu legen und weniger Spielraum für (unbewusste) Vorurteile zu lassen. Es gibt keinen allgemeinen Goldstandard für Prüfungen. Zudem sind hochschulspezifische Regelungen zu beachten, die sich von Fach zu Fach, von Studiengang zu Studiengang unterscheiden können.

Folgende Hinweise könnten dennoch hilfreich sein:

- Wie kann ich mich besser mit allgemeiner Prüfungstheorie (Constructive Alignment, formatives und summatives Prüfen, kompetenzorientiertes Prüfen, etc.) vertraut machen? (siehe hierzu Toolbox Gender und Diversity in der Lehre: Gender- und diversitätsbewusst prüfen, Lehre Laden: Planung und Durchführung)
- Welche Prüfungsformate kann und darf ich den Studierenden anbieten? Falls Modulhandbücher oder Studienordnungen nur wenige Formate vorgeben: Wie kann ich an meiner Fakultät oder an meinem Fachbereich daran mitwirken, dass der Spielraum von niveaugleichen, fachspezifisch sinnvollen Prüfungsformaten, die Lehrende anbieten können, erweitert wird? (Dies ist insb. sinnvoll, um Studierenden, die Nachteilsausgleiche in Anspruch nehmen, unkompliziert Ausweichformate anbieten zu können)
- Wie kann ich Studierende, die Angst vor Prüfungen haben, unterstützen?
- Wo kann ich mich über die Regelungen meiner Hochschule zu Nachteilsausgleichen (z.B. für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, für Studierende mit Care-

Verantwortung, ggf. weitere Gruppen) informieren? Wie kann ich diese Informationen möglichst früh an Studierende weitergeben?

- Wie kann ich sicherstellen, dass meine Fragestellungen und Aufgaben möglichst frei von stereotypen Darstellungen und Formulierungen sind? (vgl. für die juristische Ausbildung: Valentiner, Dana-Sophia. 2018. Checkliste gender- und diversitätsbewusste Fallgestaltung in der rechtswissenschaftlichen Lehre. In: Freie Universität Berlin. Toolbox Gender und Diversity in der Lehre.
- Wie kann ich auf möglichst diskriminierungsfreie Prüfungsbedingungen achten (insb. bei E-Assessments), so dass nicht-prüfungsrelevante Unterschiede zwischen Studierenden (z.B. im Hinblick auf digitale Ausstattung und Kompetenzen) keine Auswirkungen auf die Prüfung und die Ergebnisse der Studierenden haben?
- Wie kann ich bei der Benotung größtmögliche Objektivität gewährleisten? (z.B. durch ein klar strukturiertes Bewertungsraster, durch anonymisierte Prüfungen (wo möglich)...)
- Wie kann ich die Möglichkeiten, die KI bietet, in Prüfungen oder in der Vorbereitung darauf, so einsetzen, dass Studierende dabei Lernerfolge erzielen?

lessons learned

Evaluation & (beidseitiges) Feedback

Die Standard-Evaluation kann als Gelegenheit genutzt werden, darüber hinaus gehendes Feedback und Evaluation in Ihre Lehre zu integrieren und mit den Studierenden noch einmal über die Lehrveranstaltung, die Inhalte, die Lernfortschritte und das Miteinander (z.B. Fehlerfreundlichkeit) zu reflektieren. Fragen, die Sie sich dabei stellen könnten, wären:

- › Wie bespreche ich meine Lehrevaluationen mit meinen Studierenden und welche Rückschlüsse ziehe ich daraus? Wann findet die Evaluation und wann die Besprechung statt?
- › Welche anderen Feedback-Möglichkeiten biete ich an? Je nachdem, wie Evaluation an der Hochschule terminiert ist, auf individuelles Feedback im Seminar zurückgreifen: Wann plane ich in meinen Veranstaltungen die Zeit für Feedback ein? Wie kann in meinen Veranstaltungen das Geben und Entgegennehmen von Feedback geübt werden? Welche Möglichkeiten des anonymen Feedbacks biete ich an (bspw. Box aufstellen o.ä)?
- › Gebe ich als Lehrperson Feedback zu meinen Eindrücken in der Lehrveranstaltung (z.B. zu den Seminarteilnehmenden als Gruppe, zur Diskussions-/Gesprächskultur, zu Gruppenprozessen, ...)?

links & literatur

Deutsche Forschungsgemeinschaft: Relevanz von Geschlecht und Vielfaltigkeit in der Forschung. Online einsehbar unter: <https://www.dfg.de/de/grundlagen-rahmenbedingungen/entwicklungen-im-wissenschaftssystem/vielfaeltigkeitsdimensionen> (zuletzt geprüft am: 03.05.2024)

Freie Universität Berlin: Toolbox Gender und Diversity in der Lehre (o.J): <https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/> (zuletzt geprüft am: 08.01.2025)

Didaktische Prinzipien. Online einsehbar unter: <https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/lehrmethoden/didaktische-prinzipien/index.html> (zuletzt geprüft am: 17.04.2024)

Gender- und diversitätsbewusst prüfen. Online einsehbar unter: <https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/lehrmethoden/pruefen/index.html> (zuletzt geprüft am: 03.05.2024)

Gendered Innovations in Science, Health & Medicine, Engineering, and Environment: Online einsehbar unter: <https://genderedinnovations.stanford.edu/index.html> (zuletzt geprüft am: 03.05.2024)

Georg-August-Universität Göttingen: Portal Gender und Diversität in Lehre und Studium (o.J.). Online einsehbar unter: <https://www.uni-goettingen.de/de/587513.html> (zuletzt geprüft am: 03.05.2024)

Goel, Urmila (2020) Freundlichkeit gegenüber Fehlbarkeiten - ein Ansatz für diskriminierungskritische Bildungsarbeit. In: Susanne Bücken, Noela Streicher, Astride Velho und Paul Mecheril (Hrsg.)(2020): Migrationsgesellschaftliche Diskriminierungsverhältnisse in Bildungsettings. Analysen, Reflexionen, Kritik, Wiesbaden: Springer VS,147-166.

Goel, Urmila (2016) Die (Un)Möglichkeit der Vermeidung von Diskriminierungen. In: Geschäftsstelle des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien der Humboldt-Universität zu Berlin (Hrsg.) (2016) Diskriminierungskritische Lehre. Denkanstöße aus den Gender Studies. Berlin. Online einsehbar unter: <https://www.gender.hu-berlin.de/de/studium/diskriminierungskritik-1/broschuere-der-ag-lehre-diskriminierungskritische-lehre-denkanstoesse-aus-den-gender-studies> (zuletzt geprüft am: 03.05.2024)

Hilgemann, Meike; Kortendiek, Beate; Knauf, Anne; Becker, Ruth; Jansen-Schulz, Bettina und Schäfer, Gudrun (2012) Geschlechtergerechte Akkreditierung und Qualitätssicherung: Eine Handreichung. Analysen, Handlungsempfehlungen & Gender Curricula. 3., aktualis., überarb. u. veränd. Aufl. Essen: Netzwerk Frauen- u. Geschlechterforschung NRW. Online einsehbar unter: https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Studie-14_Geschlechtergerechte_Akkreditierung.pdf (zuletzt geprüft am: 03.05.2024)

Ruhr Universität Bochum: Lehre Laden. Planung & Durchführung kompetenzorientierter Lehre. Online einsehbar unter: <https://lehreladen.rub.de/planung-durchfuehrung-kompetenzorientierter-lehre/> (zuletzt geprüft am: 03.05.2024)

Valentiner, Dana Sophia (2018) Checkliste gender- und diversitätsbewusste Fallgestaltung in der rechtswissenschaftlichen Lehre Freie Universität Berlin. Toolbox Gender und Diversity in der Lehre. Link (pdf). Online einsehbar unter: https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/_content/pdf/Valentiner-2018.pdf (zuletzt geprüft am: 03.05.2024)

Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität zu Berlin (o.J.): Gendering MINT digital: <https://www2.hu-berlin.de/genderingmintdigital/>

Gender- und Frauenforschungszentrum der hessischen Hochschulen (o.J.): Handreichung „Gender und Diversity in der Lehre der MINT-Fächer“. Online einsehbar unter: <https://www.gffz.de/gender-in-die-lehre-der-mint-faecher/willkommen/ihre-lehre/>

Literaturdatenbank: Gender in die Lehre der MINT-Fächer: <https://www.gffz.de/gender-in-die-lehre-der-mint-faecher/literatur-datenbank>

Universität Kassel. Handreichung zur Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in die ingenieurwissenschaftliche Lehre (o.J.). Online einsehbar unter: <https://www.tu-braunschweig.de/gtm/projekte/gendering>