



Hochschule
Zittau/Görlitz
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

gender- und diversitätssensible Lehre: Einblick

ein Vortrag von
Dr.in Monique Ritter
und Sophie Ubrich



Gender- und Diversitätssensibilität

Gender?

- meint nicht das biologisch, anatomische Geschlecht sondern das soziale Geschlecht
- Soziales Geschlecht = Zuschreibungen, die gesellschaftlich mit den biologischen Geschlechtsunterschieden verbunden werden
- Gender entsteht aus sozialen Beziehungen, sozialen Praktiken die Körperunterschiede herausgreifen, womit Differenzen in Lebensführung legitimiert werden (vgl. Lenz/Adler 2010)

Diversität?

- Vielfalt, Vielfältigkeit von Menschen und deren Eigenschaften
- Umfasst verschiedene Dimensionen (= Differenzkategorien und asymmetrische Positionierungen): Geschlecht, (soziale) Herkunft, Migrationsgeschichte, Alter, sexuelle Orientierung, physische und psychische Einschränkungen etc. (vgl. Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg 2023)

Relevanz von Gender und Diversität in der Lehre

- Studierendenschaft an deutschen Hochschulen wird immer diverser (vgl. Deutsches Studierendenwerk 2023)
- Möglichst vielen Studierenden eine erfolgreiche Beteiligung an der Lehre ermöglichen, Diskriminierungserfahrungen reduzieren
- Stärkung von Karrierechancen (vgl. Bruhn/Homann 2019)



Dimensionen gender- und diversitätssensibler Lehre

1. Inhalte
2. Lehrende und Methodik (auch digitale Lehre)
3. Rahmenbedingungen/Organisation der Lehre
4. Evaluation
5. Sprache

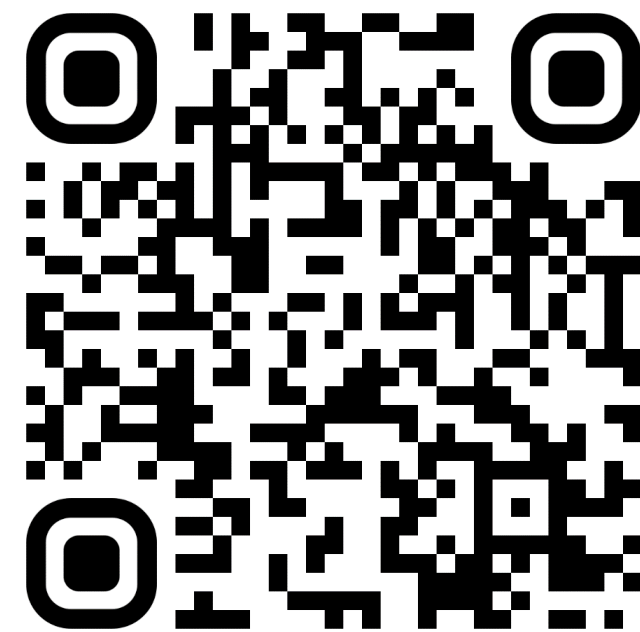
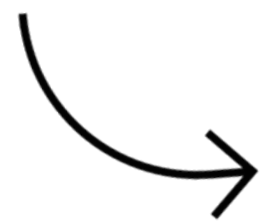


Genderleitfaden der HSZG



1. Inhalte

- Lehre profitiert von Vermittlung von Gender- und Diversitätskompetenzen
 - ➔ Arbeits- und Forschungswelt sind vielfältig (vgl. Ebenfeld 2017)
- Geschlechter- und Machtverhältnisse in Diskussionen thematisieren
- Beispiele verwenden, die Diversität repräsentieren (vgl. von Bargen/Blickhäuser 2015)

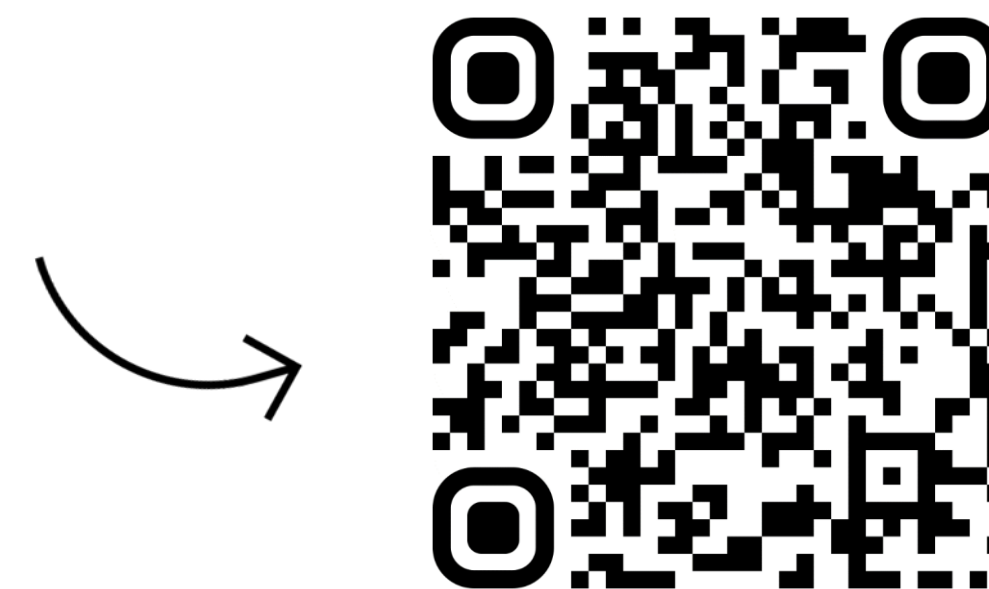


Gendering MINT digital der
Humboldt-Universität Berlin



1. Inhalte

- Texte, Theorien von diversen Autor*innen verwenden
 - ❗ Texte/Materialien auswählen, die nicht nur die männliche Perspektive thematisieren
 - ❗ Gender in MINT integrieren (vgl. Gender Curricula)
 - ❗ auf diskriminierende Sprache in Texten achten, ggf. kommentieren, kontextualisieren (vgl. Ebenfeld 2017)
- ➔ Lehre spricht Studierende aus vielfältigen Verhältnissen/mit vielfältigen Identitäten an (vgl. von Bargen/Blickhäuser 2015)



Gender Curricula
des Netzwerk Frauen- und
Geschlechterforschung
NRW

2. Lehrende und Methodik (auch digitale Lehre)

- **Partizipation ermöglichen:** Werden partizipative Methoden genutzt?
- **Asymmetrische Kommunikations- und Interaktionsweisen beachten** (vgl. von Borgen/Blickhäuser 2015)
 - Wer beteiligt sich wie an Diskussionen? Wer bekommt wie viel Redezeit?
 - Wie ist die Arbeitsverteilung in Arbeitsgruppen (etwa diskriminierende Gruppendynamiken)? (vgl. von Borgen/Blickhäuser 2015)



2. Lehrende und Methodik (auch digitale Lehre)

- **(Selbst-)Reflexionen** über die eigenen Vorannahmen gegenüber Studierenden (z.B. weiblich, mit Migrationserfahrung, mit Einschränkungen), der eigenen Fachkultur (vgl. Barbarino 2020)
- **Bewusstsein** gegenüber der Funktion von Lehrpersonen als „role models“ (vgl. Ebenfeld 2017)
 - Sind Sie als Lehrende*r gender- und diversitätsbewusst in ihrer Sprache und ihrem Verhalten?
 - Reflektieren Sie als Lehrende*r Ihre eigene Rolle (hochschulinterne Machtverhältnisse) und Positionierung gender- und diversitätsbewusst?



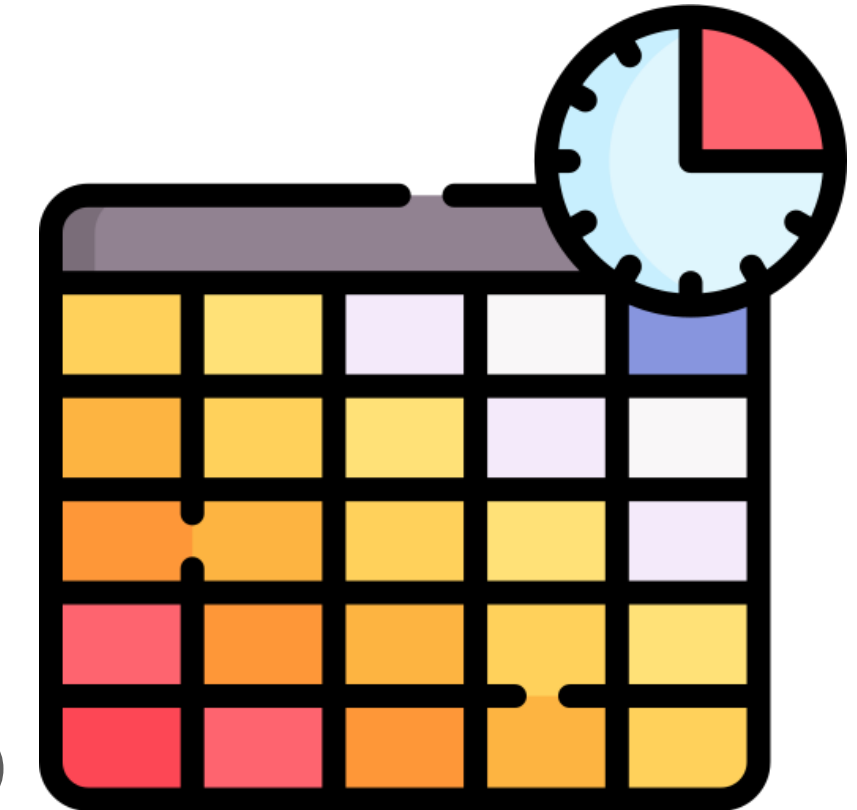
2. Lehrende und Methodik (auch digitale Lehre)

- **Lehrunterlagen möglichst frühzeitig zur Verfügung stellen** (vor Seminar oder Vorlesung)
 - Verständnis der Inhalte für Studierende deren Erstsprache nicht Deutsch ist oder Studierende mit Behinderungen/Lernschwierigkeiten (vgl. FU Berlin o.D.)
 - Zeitliche Flexibilität für Studierende mit Betreuungspflichten (vgl. Ebenfeld 2017)
- **Darstellungen:** Wie vielfältig ist das Material (z.B. Bilder, verwendete Literatur) in Bezug auf Alter, Behinderung, Migrationserfahrung, Geschlecht, soziale Herkunft, Religion/Weltanschauung und sexuelle Orientierung?



3. Rahmenbedingungen/Organisation der Lehre

- Bei zeitlicher Planung Rücksicht auf Betreuungspflichten von Studierenden nehmen
- Gestaltung der Räumlichkeiten auf möglichst viele Lernende abstimmen (vgl. Ebenfeld 2017)
 - ➔ Raum zugänglich für alle (auch Toiletten)
 - ➔ Können alle Anwesenden gut sehen/hören und gesehen/gehört werden?
 - ➔ Sind die Räumlichkeiten so gestaltet, dass sich alle Lernenden wohl fühlen?
- Konsultationen/Beratungen zu möglichst vielfältigen Zeiten anbieten, um mehr Teilnahme zu ermöglichen (vgl. FU Berlin o.D.)





4. Evaluation

- Partizipation in den Lehrveranstaltungen erfragen: Was wurde als partizipativ erlebt, was nicht? Konnten/wollten Studierende sich aktiv beteiligen (z.B. an Diskussionen)?
 - Diskriminierungserfahrungen in der Lehrveranstaltung bzw. mit der*em Dozierenden erfragen (vgl. FU Berlin o.D.)
 - Diversitätsmerkmale der Studierenden erfragen
- ➔ Sind Unterschiede/Zusammenhänge im Hinblick auf Diversitätsmerkmale erkennbar? (vgl. Ebenfeld 2017)

- **MORGEN 16. Mai 2024**
- Workshop: ChanGe Hochschule – Chancengerechtigkeit durch diversitätssensible Lehre? (14:15–15:45 Uhr, Haus G I, Raum 1.20, Görlitz)
- **ÜBERMORGEN 17. Mai 2024**
- Workshop: Interkulturelle Kompetenz in der Hochschullehre – Ein Einstieg für Lehrende mit Dr. Steffi Nothnagel, Diversity Consulting (09:00–12:15 Uhr, Online)
- Austausch Digitale Lehre HSZG – Thema: Teilhabe fördern durch digitale Tools in der Lehre (13:00–13:40 Uhr, Online)
- **SAVE-THE-DATE 26. Juni 2024**
- Sitzung der Arbeitsstelle für Gleichstellung, Inklusion, Frauen- und Diversitätsforschung (AGIFD), ab ca. 14 Uhr



Hochschule
Zittau/Görlitz
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Haben Sie vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

ein Vortrag von
Dr.in Monique Ritter
und Sophie Ubrich



- Abdul-Hussain, Surur (2019). Doing and Performing Gender and Diversity Aufstellungsarbeit als Methode zur Bearbeitung von Gender- und Diversitätsthemen. Wien. Springer Verlag.
- Arndt, Susan (2020). Sexismus* Geschichte einer Unterdrückung. München. C.H. Beck oHG.
- Barbarino, Maria-Luisa (2020). Gender-/Diversitätsreflexivität in der digitalen Lehre: Grundlage für eine gender- und diversitätsreflektierende (digitale) Lehre. <https://hochschulforumdigitalisierung.de/de/blog/reflexion-digitale-lehre> [06.04.24].
- von Barga, Henning/ Blickhäuser, Angelika (2015). Gender-Mainstreaming-Praxis Arbeitshilfen zur Anwendung der Analysekategorie «Gender-Diversity» in Gender-Mainstreaming-Prozessen. Berlin. Heinrich-Böll-Stiftung.
- Bereswill, Mechthild/ Ehlert, Gudrun (2022). Gender Mainstreaming. In: Gudrun Ehlert/Heide Funk/Gerd Stecklina (Hg.). Grundbegriffe Soziale Arbeit und Geschlecht (2., vollständig überarbeitete Auflage). Weinheim Basel. Beltz Juventa, 196-198.
- Bruhn, Lars/ Homann, Jürgen (2019). Inklusion und Intersektionalität als menschenrechtlicher Anspruch an „Eine Hochschule für Alle“. In: Kergel, David/ Heidkamp, Birte (Hrsg.). Praxishandbuch Habitussensibilität und Diversität in der Hochschullehre. Wiesbaden. Springer VS.
- Deutsches Studierendenwerk (2023). Diversity Studierende im Fokus. <https://www.studierendenwerke.de/themen/hochschulpolitik/diversity> [06.04.24].
- Ebenfeld, Melanie (2017). Checkliste zur gender- und diversitätsbewussten Didaktik. In: Freie Universität Berlin. Toolbox Gender und Diversity in der Lehre. https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/_content/pdf/methodenblatt_checkliste.pdf [06.04.24].
- Fraser, Nancy (2001). Die halbierte Gerechtigkeit. Gender Studies. Frankfurt am Main. Suhrkamp.

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen Nürnberg. Büro für Gender und Diversity (o.D.). <https://www.gender-und-diversity.fau.de/gender/gendersensibilisierung/> [06.04.24].

Freie Universität Berlin (o.D.). Toolbox Gender und Diversity in der Lehre. <https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/index.html> [06.04.24].

Humboldt-Universität zu Berlin (2019). Sprache ist vielfältig–Leitfaden der HU für geschlechtergerechte Sprache. <https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/informationen/geschlechtergerechte-sprache/leitfaden-geschlechtergerechte-sprache-humboldt.pdf> [06.04.24].

Hochschule für angewandte Wissenschaften Hamburg. Stabsstelle Gleichstellung (o.D.). Menschen respektvoll begegnen Namen und Pronomen. https://www.haw-hamburg.de/fileadmin/Gleichstellung/PDF/Respekt/HAW_Glossar_Pronomen_A7_20191206_RZ-LESE.pdf [06.04.24].

Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg (2023). Diversity und Gender-Mainstreaming. <https://www.lpb-bw.de/diversity#c50948> [06.04.24].

Lenz, Karl/ Adler, Marina (2010): Geschlechterverhältnisse. Einführung in die sozialwissenschaftliche Geschlechterforschung. Weinheim, München. Juventa.

Münst, Agnes Senganata (2005). Lehrstrukturen in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studienfächern und die Herstellung der Geschlechterhierarchie in Lehrprozessen. In Naturwissenschaft und Technik. In: Mertens, Eva-Maria/ Kajatin, Claudia/ Steinbrenner, Diana (Hrsg.): (k)eine Männersache. Aktuelle Studien zur Förderung des weiblichen Nachwuchses in Naturwissenschaft und Technik. Rostock. Koch. 103-112.

Siegfried, Meike (2019). Perspektiven auf Diversität – Strategien und Diskurse im Kontext Hochschulbildung. In: Kergel, David/ Heidkamp, Birte (Hrsg.): Praxishandbuch Habitussensibilität und Diversität in der Hochschullehre. Wiesbaden. Springer VS.