
Athene-Preis für Gute Lehre



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Konkretisierung für die Vergabe des Sonderpreises „Gender sensible und Diversity gerechte Lehre“

Eine Gender¹ und Diversity² sensible Lehre stellt eine bewusste Erweiterung der Aufmerksamkeit gegenüber der Diversität der Studierenden in der Gestaltung des Lernprozesses dar. Sie zielt auf eine Berücksichtigung der Vielfältigkeit der Studierenden, um auf die verschiedenen Bedürfnisse gleichermaßen eingehen zu können. Alle Studierenden sollten vom Lehrangebot der Universität gleichermaßen profitieren können. Erreicht werden kann dieses Ziel, wenn geschlechterspezifische Rollenbilder von Frauen und Männern und auf die Vielfalt der Studierenden bezogene Klischees und Diskriminierungsformen zur Diskussion gestellt und aufgehoben werden.

Eine „Gender sensible und Diversity gerechte Lehre“ bezieht sich auf folgende Komponenten:

Inhaltliche Gestaltung der Lehre

In der Vorbereitung der Lehrinhalte sind diese so zu gestalten, dass im Rahmen ihrer Vermittlung Geschlechter- und Gleichstellungsfragen aufgeworfen und thematisiert werden.

Organisatorische Gestaltung der Lehre

Die Organisation der Lehrsituation und -umgebung kann so gestaltet werden, dass Gender und Diversity sensible Elemente fortlaufend berücksichtigt werden, um die angestrebten Lernziele für alle Studierenden gleichermaßen erreichbar zu machen.

Methodische Gestaltung des Lehrprozesses

Die Lehrenden fördern aktiv eine Reflexion seitens der Studierenden bezüglich der von Gender und Diversity Elementen geprägten Lehrsituation.

Beispiele für eine inhaltliche Gestaltung der Lehre

- Der Lehrinhalt wird – an relevanter Stelle und zu einem bestimmten Anteil – aus einer Gender und Diversity Perspektive reflektiert und bezieht Gender und Diversity Aspekte inhaltlich ein; mögliche Anwendungsbereiche: Produktentwicklung, Analyse von Kunden- und Nutzergruppen, Raum-, Stadt- und Verkehrsplanung, umweltwissenschaftliche Nachhaltigkeitskonzepte, Schnittstelle Mensch-Maschine, Personalentwicklung, Führungsverständnis, Marketing etc.;
- Der Lehrinhalt wird so ausgewählt, dass geschlechterstereotype und diskriminierende Inhalte vermieden werden, bzw. – insofern diese im Sachverhalt angelegt sind – sind diese zu thematisieren; so kann

¹ Um zu verdeutlichen, dass die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern nicht auf natürliche (biologische) Unterschiede zurückzuführen sind, sondern als Ergebnis von Geschichte betrachtet werden muss, wurde von der feministischen Theorie die Unterscheidung zwischen *sex* (biologisches Geschlecht) und *gender* (soziales Geschlecht) eingeführt.

² Das englische Wort *Diversity* kann mit dem deutschen Begriff *Vielfalt* übersetzt werden. Vielfalt umfasst – in Anlehnung an die Aufzählung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, Art. 1 – die Merkmale ethnischen Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität. Darüber hinaus sind für den Hochschulbereich noch folgende Merkmale relevant: soziale Herkunft, Familienstatus, chronische Erkrankung.

bspw. die Frage gestellt werden, ob das Konstruieren von Maschinen ausschließlich auf wissenschaftlichen Gesetzen und Modellen basiert oder nicht auch auf dem Erfahrungswissen und der individuellen Perspektive der Forschenden;

- Zitate und Literaturangaben von Frauen und Männern werden ausgewogen angegeben und die Vornamen aufgeführt;
- Gezielte Einbeziehung von Forschungsergebnissen von Wissenschaftlerinnen;
- Wahrnehmung und Reflexion des Erscheinungsbildes der Fachdisziplinen in unserer Gesellschaft; so ließe sich z.B. fragen, welche Assoziationen mit Informatik oder Maschinenbau einhergehen, ob und wie Geschlecht dabei eine Rolle spielt.

Beispiele für eine organisatorische Gestaltung der Lehre

- Eine Gender und Diversity gerechte mündliche und schriftliche Sprache wird durchgängig verwendet, auch in den Lehrmaterialien;
- Die Sachverhalte der Lehrmaterialien bilden eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern ab und sind so aufgebaut, dass stereotype Darstellungsweisen vermieden werden; z.B: in visuellen Darstellungen (Fotos, Videoclips, Broschüren etc.) können Stereotype aufgebrochen werden, indem die Vielfalt der Personen innerhalb der Universität auch repräsentativ abgebildet wird; in textuellen Darstellungen (z.B. Fallbeispielen) werden Frauen und Männer, bewusst so gezeigt, dass sie dem gängigen Rollenverständnis widersprechen;
- Die Lehrveranstaltungen werden in zeitlicher und örtlicher Hinsicht so organisiert, dass alle Studierenden teilnehmen können, z.B. durch flexible Anwesenheitsregelungen, durch das Einrichten von Sondersprechstunden und durch das Ermöglichen von Ergänzungsleistungen;
- Im Rahmen der Evaluation der Studienleistungen der Studierenden sind die Leistungsbeurteilungen und Förderangebote auf ihre Vorurteilsfreiheit hin zu prüfen;
- Im Rahmen der Evaluation der eigenen Lehrveranstaltung ist die Komponente der Gender- und Diversitysensibilität mit zu berücksichtigen, bspw. erfolgt die Evaluation auch mit Blick darauf, ob Gender und Diversity Kompetenz³ vermittelt worden ist.

Beispiele für eine methodische Gestaltung des Lehrprozesses

- Förderung der Sensibilität der Studierenden für die Wahrnehmung von sozialen Unterschieden und der kulturellen Vielfalt, z.B. werden Beispiele aus verschiedenen Ländern und Kulturen verwendet;
- Gender und Diversity relevante Interaktionen (z.B. in Gruppenarbeiten) und Konflikte (z.B. in Rahmen von Leistungsbewertungen) werden erkannt und eine Auseinandersetzung mit Gender und Diversity gefördert; z.B.: Gruppenbildungsprozesse sind methodisch so anzuleiten, dass keine homogenen Gruppen entstehen;
- In der Konzeption der Lehre werden Zeitblöcke als Diskussions- und Reflexionszeiten kalkuliert, die auf die Gender und Diversity Thematik fokussiert sind; so ist es möglich, die eigenen Einstellungen zu hinterfragen, z.B. auch gängige Männlichkeitsbilder in den Ingenieurwissenschaften;
- In der Lehre wird bewusst darauf geachtet, dass sich alle Studierenden an der Lehrveranstaltung aktiv beteiligen und ähnlich viel Aufmerksamkeit für ihre Beiträge erhalten;
- In Diskriminierungssituationen erfolgt eine unverzügliche Intervention und gemeinsame Auseinandersetzung.

³ Gender und Diversity Kompetenz ist die Fähigkeit einer Person, Ungleichheitskategorien (Geschlecht, Ethnie, regionale Herkunft, sexuelle Identität usw.) als Struktur bildend wahrzunehmen und die Fähigkeit, in einer Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Strukturen und Prozessen diese Ungleichheitskategorien zu erkennen und gleichheitsorientiert zu bearbeiten.

Linksammlung „Gender sensible und Diversity gerechte Lehre“

Gender sensible Lehre an Hochschulen

https://www.uni-due.de/genderportal/lehre_hochschuldidaktik_tipps_leitfaeden.shtml

<http://projekt.beuth->

[hochschule.de/fileadmin/projekt/f/Veroeffentlichungen/Schriftenreihe/Gender_Toolbox.pdf](http://projekt.beuth-hochschule.de/fileadmin/projekt/f/Veroeffentlichungen/Schriftenreihe/Gender_Toolbox.pdf)

<http://www.mi.fu->

[berlin.de/wiki/pub/Stuff/GenderDiversity/Diversitaet_und_Lehre_Empfehlungen_zur_Gestaltung_von_Le_hrveranstaltungen_mit_heterogenen_Studierendengruppen.pdf](http://www.mi.fu-berlin.de/wiki/pub/Stuff/GenderDiversity/Diversitaet_und_Lehre_Empfehlungen_zur_Gestaltung_von_Le_hrveranstaltungen_mit_heterogenen_Studierendengruppen.pdf)

<https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/pdf/leitfaden-didaktik-teil1.pdf>

<http://www.fhnw.ch/ueber-uns/gleichstellung/dokumente/checklisten-gender-kompetenz>

<http://oops.uni-oldenburg.de/494/1/curgen07.pdf>

www.uni-

[goettingen.de/de/document/download/36012151f45f8bac44c146c88c4eb714.pdf/Leitfaden_Gender_Le_hre_Layout.pdf](http://www.uni-goettingen.de/de/document/download/36012151f45f8bac44c146c88c4eb714.pdf/Leitfaden_Gender_Le_hre_Layout.pdf)

<http://bibliothek.wzb.eu/pdf/2009/i09-502.pdf>

Gender und Lehre in den MINT-Fächern

https://www.uni-due.de/genderportal/lehre_praesenzlehre.shtml

<http://www.kompetenzz.de/>

<http://mod.iig.uni-freiburg.de/cms/index1a6a.html?id=75>

Diversity gerechte Lehre an Hochschulen

http://www.ash-berlin.eu/fileadmin/user_upload/pdfs/Profil/ash-iq/Smykalla_Diversity_Lehre_AS_040213_www.pdf

05.06.2014, bearbeitet von:

Fabiola Rodriguez Garzon

Referentin im Büro der Frauenbeauftragten
