

Gendergerecht lehren

Handlungsempfehlungen & Tipps



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

HDA

Hochschuldidaktische
Arbeitsstelle

Gen|der ['dʒɛndɐ]

Substantiv, Neutrum;
Gender markiert die
Haltung,
Geschlechterrollen und
Geschlechterdualität nicht
zu affirmieren, sondern
nach deren sozialen
Herstellungsprozessen zu
fragen.

-ge|recht [gə'reçt]

Suffix; den durch den
vorangehenden Wortteil
bezeichneten
Gegenständen und ihren
Eigenschaften gerecht
werdend.

leh|ren ['le:rən]

schwaches Verb; lehren
kann definiert werden als
ein Verhalten, in der
Absicht, Lernen zu
ermöglichen.

Potentiale aller fördern

Das Dilemma:

Ungleichheit trotz bester Absichten

Sie wollen Talente unabhängig vom Geschlecht fördern und gewinnen? Die Entfaltung individueller Potentiale kann durch eine einseitige Auswahl von Inhalten und Lehrmethoden sowie eine beständig aktualisierte Aktivierung vermeintlich geschlechtstypischer Eigenschaften und Verhaltensweisen erschwert oder verhindert werden. Dies geschieht oftmals trotz oder aufgrund bester Absichten, quasi hinter dem Rücken der Akteur_innen.^{1, 2} In Wissenschaft und Bildung kann auch so ein geschlechtliches Ungleichheitsverhältnis fortgeschrieben werden.

Die Ziele:

Klischees abbauen, Potentiale fördern

Die zentralen Ziele gendergerechter Lehre sind, Geschlecht als relevanten Faktor im Rahmen der Lehre anzuerkennen sowie Geschlechterrollenklischees und Stereotypisierungen abzubauen. Gendergerechte Lehre hat hierbei den Anspruch, die individuellen Potentiale, Lern-, Erfolgs- und Beteiligungschancen aller Studierenden zu fördern.

Der Begriff:

Gendergerechtigkeit

Der Term gendergerecht Lehren bringt auch zum Ausdruck, dass Studierende einer Geschlechtsgruppe nicht als in sich homogen anzunehmen sind. So zeigen lernpsychologische Untersuchungen, dass bei der Mehrzahl der lern- und studienrelevanten Faktoren die Varianz innerhalb der Gruppe der Frauen und Männer größer ist als zwischen den Gruppen.³ Dieser Varianz gerecht zu werden, ist ein zentraler Anspruch gendergerechter Lehre. Zugleich bedeutet Gendergerechtigkeit auch die unhinterfragte Anerkennung aller geschlechtlichen Selbstbezeichnungen, auch jenseits der binären Unterscheidung von männlich und weiblich.

Der Inhalt:

Unsere Ideen für Ihre Lehre

Mit einigen einfachen Strategien können Sie einen Beitrag zur Chancengerechtigkeit im Rahmen der alltäglichen Lehrtätigkeit leisten. Wir laden Sie mit den nachfolgenden Handlungsempfehlungen ein, sich dem bereits erreichten Grad an Gendergerechtigkeit Ihrer Lehre zu vergewissern und neue Impulse für die gendergerechte Weiterentwicklung Ihrer Lehre zu erhalten.⁴

Checkliste zur Weiterentwicklung gendergerechter Lehre

Ich lehre gendergerecht und	Vertiefung ab Seite
<input type="checkbox"/> ermutige alle Studierenden.	3
<input type="checkbox"/> aktiviere alle Studierenden.	4
<input type="checkbox"/> berücksichtige vielfältige Interessen und fördere die Vernetzung von Wissen.	5
<input type="checkbox"/> fördere ein faires und respektvolles Miteinander.	7
<input type="checkbox"/> fördere die Sichtbarkeit unterrepräsentierter Gruppen.	8
<input type="checkbox"/> nutze gendergerechte Sprache und Darstellungen.	9
<input type="checkbox"/> evaluiere meine Lehrveranstaltungen geschlechtersensibel.	10
<input type="checkbox"/> kenne unintendierte geschlechtsspezifische Benachteiligungen in automatisiertem Lehrverhalten.	11
<input type="checkbox"/> kenne Beratungs- und Weiterbildungsangebote für gendergerechte Lehre.	13



Ein Klick auf die quadratischen Boxen führt Sie direkt zur jeweiligen Seite mit vertiefenden Informationen.

¹ Ihsen, Susanne (1999). Zur Entwicklung einer neuen Qualitätskultur in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen. Ein prozessbegleitendes Interventionskonzept. Düsseldorf, VDI-Fortschrittsberichte Reihe 16, Band 112, S. 62.

² In der vorliegenden Broschüre werden im Sinne geschlechtergerechter Sprache geschlechtsneutrale Formulierungen sowie der Gender_Gap genutzt, um allen geschlechtlichen Selbstbeschreibungen auch jenseits von weiblich und männlich Raum zu geben.

³ Vgl. Hyde, Janet Shibley (2005). [The gender similarities hypothesis](#). American Psychologist, 60, 6, 581-592.

⁴ Die hier zusammengestellten Handlungsempfehlungen fokussieren auf einen impliziten Ansatz der Integration von Gender in die Hochschullehre. Gerne stellen wir Ihnen im Rahmen einer persönlichen Beratung oder eines Workshops auch den voraussetzungsvolleren und fachspezifischeren expliziten Ansatz vor, der Geschlechterhierarchien, Gender als Forschungsperspektive sowie die Vermittlung von Genderkompetenz an Studierende als expliziten Lehrinhalt in die Lehrveranstaltungen zu integrieren sucht.

Ermutigen Sie alle Studierenden

Unsicherheit und Selbstzweifel sind ungünstig für den Studienerfolg

Gerade zu Beginn des Studiums kann die Bedeutung expliziter Ermutigungen durch Lehrende kaum überschätzt werden. Sie kann Zuversicht vermitteln und motivieren, die vielfältigen neuen Lernanforderungen des Studiums zu bewältigen. Ist eine Geschlechtsgruppe innerhalb eines Studiengangs stark unterrepräsentiert, so kann hinzukommen, dass für Angehörige dieser Gruppe mit einer hiermit ggf. einhergehenden erhöhten Aufmerksamkeit und einer Wahrnehmung als Exot_innen eine zusätzliche Unsicherheit hinsichtlich der getroffenen Studienentscheidung resultieren kann.

Strategien der Ermutigung zu Studienbeginn

- Weisen Sie darauf hin, dass es zu Studienbeginn vollkommen normal ist, dass Vieles noch fremd ist, Zusammenhänge nicht direkt auf Anhieb verstanden werden und die Relevanz nicht sofort ersichtlich ist, dass sich jedoch im Lehrveranstaltungs- und Studienverlauf zunehmend Bedeutungen und Zusammenhänge erschließen werden.
- Vermitteln Sie Zuversicht. Bringen Sie Ihre Überzeugung zum Ausdruck, dass die Anforderungen der Lehrveranstaltung durch aktive Nutzung der bereitgestellten Lern- und Betreuungsangebote bewältigt werden können. Verdeutlichen Sie hierbei präzise, welche Minimalanforderungen zum Bestehen der Veranstaltung zu bewältigen sind.

Strategien der Ermutigung im weiteren Studienverlauf

- Äußern Sie allen Studierenden gegenüber gleichermaßen hohe Leistungserwartungen und drücken Sie zugleich die Zuversicht aus, dass diese erfolgreich bewältigt werden können.
- Eröffnen Sie allen durch ein konstruktives, kritisches Feedback Lernchancen. Trauen Sie allen Studierenden ein kritisches, konstruktives Feedback zu, dass das bereits Erreichte als individuellen Lernerfolg ausweist und bestehende Defizite als individuell durch Lernen und Üben zu bewältigen darstellt.
- Vermeiden Sie generell geschlechtsspezifische Lob- und Feedbackpraktiken, dies kann zusätzlich verunsichern.



Aktivieren Sie alle Studierenden

Gleiche Beteiligungschancen durch aktivierende methodische Variationen ermöglichen

Eine aktive Auseinandersetzung mit den Inhalten ist nicht nur förderlich für das Verstehen und die Motivation aller Studierenden, sondern ermöglicht Ihnen auch als Lehrperson eine bessere Rückmeldung über den Wissensstand der Lernenden. Fällt Ihnen im Rahmen Ihrer persönlichen Reflexion Ihrer Lehrveranstaltungen auf, dass sich bestimmte Personen nicht oder nur wenig, andere hingegen sehr dominierend beteiligen? In diesem Fall kann es günstig sein, die bisher eingesetzten Methoden zur Aktivierung und Beteiligung zu variieren und zu erweitern.⁵

Stellen Sie Fragen, geben Sie mehr Zeit zum Nachdenken – und sich eine Pause

- Eine einfache Strategie, um die Beteiligung von Personen bei Fragen an das Plenum zu steigern, ist, den Studierenden mehr Zeit zum Nachdenken zu geben (vielleicht zählen Sie in Gedanken bis zehn).

Beteiligung durch Moderationsstrategien

- Nehmen Sie nicht immer bereits die erste Person dran, die sich meldet.
- Nehmen Sie bevorzugt Personen dran, die sich zum ersten Mal melden.
- Umgangsmöglichkeit mit dominanten Redebeiträgen: ‚Danke für Ihren Beitrag. Lassen Sie uns nun sehen, welche Beiträge die anderen haben.‘

Nutzen Sie Think-Pair-Share – auch in großen Lehrveranstaltungen

- Stellen Sie zunächst eine Frage und bitten Sie die Studierenden, individuell über die Antwort nachzudenken (30 s bis 3 min).
- In der nächsten Phase bitten Sie die Studierenden, sich jeweils mit den benachbarten Personen (oder auch mit Personen aus der Reihe vor bzw. hinter ihnen) zur Frage 1 bis 3 min auszutauschen. Sie ermöglichen so auch Personen den Austausch, die sich zu diesem Zeitpunkt eine Beteiligung im Plenum noch nicht vorstellen können.
- Nach einem Austausch in Kleingruppen können Sie dann ggf. die Gelegenheit geben, dass einzelne Gruppen Ihre Ergebnisse oder auch Fragen ins Plenum einbringen.

⁵ Weiterführende Hinweise zu Möglichkeiten der Aktivierung von Studierenden finden Sie im Artikel [„Aktivierung. Aktivierung in der Vorlesung? Was tun, wenn die Studierenden nicht mitmachen?“](#) unter www.einfachlehren.de, dem hochschuldidaktischen Informationsportal der TU Darmstadt.



Berücksichtigen Sie vielfältige Interessen und fördern Sie die Vernetzung von Wissen

Praxisbezüge begünstigen die Vernetzung von Wissen und wirken motivierend

Studentinnen „suchen eher nach nichttechnischen Zusammenhängen und Antworten auf die Frage, wozu bestimmte Lehrinhalte gebraucht werden [...]“.“⁶ Ein „Lernen auf Vorrat“ von isoliertem Wissen ohne hinreichenden Kontext- und Anwendungsbezug erscheint für Studierende als wenig motivierend und sinnstiftend.⁷ Studienabbruch bzw. -wechsel sind nachweisbar. So zeichnet sich der Studienabbruchtyp der „Studienkompetenten Technik-engagierten“ durch gute Lernvoraussetzungen und hohe Fachmotivation aus, gleichwohl werden unzureichende Anwendungsbezüge und Vernetzung des Wissens bemängelt.⁸ Weibliche wie auch männliche Studierende finden sich gleichermaßen in diesem Studienabbruchtyp wieder.

Ansatzpunkte zur Herstellung eines Anwendungs- und Kontextbezugs

- Je nach Inhalt kann es zweckmäßig sein, mit den Studierenden die persönliche und/oder gesellschaftliche Relevanz des Themas zu explorieren.
- Wählen Sie ein gutes Praxisbeispiel, aus der Erfahrungswelt von Studentinnen und Studenten, für das Methoden technischer Problemlösung dargestellt werden.
- Lassen Sie technische Problemlösungen z. B. auch unter wirtschaftlichen, ökologischen, historischen, rechtlichen, sozialen oder ethischen Aspekten analysieren.

Stellen Sie systematisch Anwendungs- und Praxisbezüge in Grundlagenveranstaltungen her

- Am Anfang und Ende des Semesters ermöglichen Sie mit längeren Sequenzen die Einordnung des Fachthemas und seine Relevanz für Menschen, Umwelt und Gesellschaft.
- Während des Semesters können nach der Vermittlung vertiefter und komplizierter Sachverhalte kurze Sequenzen genutzt werden, um die Gesamtzusammenhänge immer wieder zu verdeutlichen.⁹



Eröffnen Sie Anknüpfungsmöglichkeiten für vielfältige Personen mit unterschiedlichen Interessen

- Vermeiden Sie vorrangige Bezugnahme auf Kontexte, die nur für ein Geschlecht als geschlechtstypisch gelten.
- Mit einer geeigneten Auswahl von Lehrinhalten, Beispielen oder aufgezeigten Anwendungsbereichen können Sie die vielfältigen Interessen Ihrer Studierenden ansprechen.
- Nutzen Sie Beispiele, die alle Geschlechter ansprechen bzw. variieren Sie z. B. Anwendungskontexte, ohne zu explizieren an welche Geschlechtsgruppe Sie ggf. bei der Auswahl dachten.

Eröffnen Sie Studierenden einen Überblick mittels studienspezifischen Wissenslandkarten

- Stellen Sie die zentralen, in der Lehrveranstaltung zu bearbeitenden Wissensinhalte und ihre Zusammenhänge graphisch (z. B. in einer Mind-Map) dar, um so Orientierung zu bieten.
- Stellen Sie die Wissenslandkarte den Studierenden zu Veranstaltungsbeginn zur Verfügung.
- Stellen Sie im Veranstaltungsverlauf, insbesondere beim Wechsel zu einem neuen Thema, über die Wissenslandkarte Relevanz und Zusammenhänge dar. Dies bietet Orientierung und vereinfacht auch Studierenden mit Fehlzeiten den Wiedereinstieg.
- Ermutigen Sie die Studierenden, auch eine persönliche Wissenslandkarte zu entwickeln und diese ggf. mit Beispielen und noch offenen Fragen zu ergänzen.
- Differenzieren Sie zwischen Grundlagen- und Vertiefungswissen; stellen Sie insbesondere heraus, was die Minimalanforderungen zum Bestehen der Lehrveranstaltung sind.

⁶ Ihsen, Susanne (2017). Dialog MINT-Lehre. Mehr Frauen in MINT-Studiengänge. Handlungsempfehlungen zur Integration von Gender in der MINT-Lehre. Abschlussbericht und Transferkonzept. Abgerufen am 9.8.2017 unter http://nederlands.girls-day.de/mediaserve/filestore/1/8/3/4/8_3de48d5bc832d4e/18348_78417e3a560f271.pdf

⁷ ebd.

⁸ Derboven, Wibke & Winker, Gabriele (2010). „Tausend Formeln und dahinter keine Welt“. Eine geschlechtersensitive Studie zum Studienabbruch in den Ingenieurwissenschaften. In: Beiträge zur Hochschulforschung (1), S. 56–78. Abgerufen am 4.12.2017 unter <http://www.bzh.bayern.de/uploads/media/1-2010-derboven-winkler.pdf>

⁹ Ihsen, Susanne (2017). Dialog MINT-Lehre. Mehr Frauen in MINT-Studiengänge. Handlungsempfehlungen zur Integration von Gender in der MINT-Lehre. Abschlussbericht und Transferkonzept. Abgerufen am 9.8.2017 unter http://nederlands.girls-day.de/mediaserve/filestore/1/8/3/4/8_3de48d5bc832d4e/18348_78417e3a560f271.pdf



Fördern Sie ein faires und respektvolles Miteinander – zeigen Sie klare Haltung gegen Abwertungen

Abwertende Aussagen und Verhaltensweisen sind zu vermeiden an einer Universität, die für alle Studierenden Lern- und Beteiligungschancen eröffnen möchte

Möglicherweise sind Sie sich in einigen Fällen unsicher, ob eine Äußerung oder ein Verhalten bereits als Abwertung zu verstehen ist. Wenn sich Ihnen diese Frage stellt, so ist dies häufig ein Indiz, dass die Aussage oder das Verhalten zumindest zweideutig ist. Ignorieren signalisiert Akzeptanz dieser zweideutigen Botschaften. Ihre Intervention gibt Personen, die potentiell von der Abwertung betroffen sein könnten, Rückhalt und signalisiert allen, dass Sie Wert auf einen respektvollen, gleichberechtigten Umgang legen. Sie machen so ferner unmissverständlich deutlich, dass Ihnen die Förderung einer konstruktiven und sachlichen Zusammenarbeit für alle Studierenden wichtig ist.¹⁰

Präventionsmöglichkeiten

- Explizieren Sie zu Beginn der Lehrveranstaltung, was Ihnen für eine respektvolle und konstruktive Zusammenarbeit wichtig ist.
- Seien Sie selbst ein Vorbild; vermeiden Sie die Artikulation von Klischees und Stereotypen – auch und gerade als vermeintlichen Witz.
- Informieren Sie Studierende, dass die TU Darmstadt keine Formen von Abwertungen und Diskriminierungen toleriert.
- Weisen Sie die Studierenden auf das Beschwerde- und Verbesserungsmanagement hin. Studierende können sich hier bei Verdacht eines unangemessenen Verhaltens von Kommiliton_innen, Lehrenden oder Verwaltungspersonal vertraulich beraten lassen oder beschweren.

Interventionsmöglichkeiten bei Abwertungen

- Im Zweifel immer intervenieren, z. B. auch bei mehrdeutigen Aussagen.
- Verdeutlichen Sie, dass – ob intendiert oder nicht – diese Äußerung eine Abwertung impliziert.
- Verdeutlichen Sie, dass Ihnen ein respektvoller, gleichberechtigter Umgang in Ihrem Kurs wichtig ist und Sie Abwertungen in Ihrem Kurs nicht dulden.
- Wurde eine bestimmte Person abgewertet, so können Sie sie zusätzlich nach der Veranstaltung ansprechen, ihr Ihren Rückhalt versichern und sie auf das Beschwerde- und Verbesserungsmanagement hinweisen.



Fördern Sie die Sichtbarkeit des in der jeweiligen Wissenschaftsdisziplin unterrepräsentierten Geschlechts

Unsichtbar und trotzdem da

In vielen Disziplinen ist der Kanon an Veröffentlichungen von Autoren dominiert, „oftmals aber nicht (nur), weil es keine wissenschaftlichen Beiträge von Frauen gibt.“¹¹ So konnte für viele Disziplinen der sogenannte Matilda-Effekt nachgewiesen werden, demnach die Publikationen von Autoren häufiger zitiert werden als Publikationen von Autorinnen. Dies kann die Wahrnehmung einer Disziplin als Männerdomäne fördern und suggerieren, dass weibliche Forschungspersönlichkeiten keinen oder keinen maßgeblichen Beitrag an der Entwicklungsgeschichte der Wissenschaftsdisziplin geleistet hätten. Folgende Strategien können hilfreich sein, um vorherrschende Geschlechtsstereotypen in der Wissenschaft in Frage zu stellen.

Relevante Forschungsergebnisse aller Geschlechter darstellen

- Recherchieren Sie gezielt, inwieweit bei der Zusammenstellung von Literatur für Ihre Lehre auch relevante Autor_innen der unterrepräsentierten Geschlechtsgruppe berücksichtigt werden können.
- Sie können die Sichtbarkeit des bei Geburt zugewiesenen Geschlechts von Forschenden fördern, wenn Sie auch den Vornamen nennen; je nach Zitationsstandard kann dies auch in schriftlichen Quellenangaben auf Folien und Lehrmaterialien realisiert werden; dies sollte dann konsequent für alle Geschlechter erfolgen.

Historische und aktuelle Forschungspersönlichkeiten präsentieren

- Die explizite Vorstellung relevanter aktueller oder historischer Forschungspersönlichkeiten auch der eher unterrepräsentierten Geschlechtsgruppe kann nicht nur ein Rollenvorbild bieten, sondern verdeutlicht auch den Beitrag aller Geschlechter für die Disziplin.

Gastreferent_innen einladen

- Repräsentieren Sie nicht qua Ihres dargestellten Geschlechts ohnehin ein Rollenvorbild der unterrepräsentierten Geschlechtsgruppe, so kann auch die Einladung eines/einer Gastreferent_in eine Option darstellen.

¹⁰ Weiterführende Informationen zu Interventionsmöglichkeiten, um Abwertungen zu begegnen, finden Sie auch in den nachfolgenden Artikeln unter www.EinfachLehren.de, dem hochschuldidaktischen Informationsportal der TU Darmstadt: „Intervention bei Beiträgen von Studierenden, die Stereotype bedienen oder diskriminierend sind.“ „Didaktiktipps. Stammtischparolen und Anzüglichkeiten. Wie kann ich Abwertungen Studierender begegnen?“

¹¹ Abgerufen am 25.10.2017 unter <https://elearning.unifr.ch/equal/de/page/19> Vgl. ferner European Commission (2004): [Gender and Excellence in the Making](#). Brussels, Directorate-General for Research.



Nutzen Sie gendergerechte Sprache und Darstellungen

Gendergerechte Formulierungen sind präzise und stellen klar, wer gemeint ist

Mittels Neutralformulierung (z. B. Studierende, Forschende, Beschäftigte) oder der Beidennung (Ingenieurinnen und Ingenieure) fördern Sie die Wahrscheinlichkeit, dass sich nicht nur Personen eines Geschlechts angesprochen fühlen. Wie psycholinguistische Studien zeigen, unterstützen beide Strategien die gedankliche Repräsentation von Frauen. Bei der Bezeichnung von Personengruppen wird von Lesenden und Zuhörenden, im Vergleich zum Gebrauch des generischen Maskulinums sowohl der Anteil der Frauen in dieser Gruppe höher eingeschätzt als auch Frauen schneller assoziiert. Durch den Gebrauch des Gender_Gaps (z. B. Wissenschaftler_innen) können Sie verdeutlichen, dass es Ihr Anliegen ist, eine Vielzahl geschlechtlicher Identitäten anzusprechen. In der gesprochenen Sprache kann der Gender_Gap durch eine kurze Sprechpause, einem sogenannten glottalen Stopp, ausgeführt werden.

Ermutigen Sie auch Studierende gendergerechte Sprache und Darstellungen zu verwenden

- Begründen Sie die Vorzüge gendergerechter Sprache zu Beginn Ihrer Lehrveranstaltung.
- Laden Sie Ihre Studierenden ein, gendergerechte Sprache und Darstellungen zu nutzen – bei der Interaktion in der Lehrveranstaltung wie auch beim Verfassen wissenschaftlicher Ausarbeitungen.
- Verweisen Sie Ihre Studierenden auf die Broschüre „Geschlechtergerecht formulieren“ der TU Darmstadt; sie zeigt informativ und übersichtlich Chancen und Varianten gendergerechter Sprache auf.¹²

Auswahl und Gestaltung von Lehrmaterialien und Beispielen

- Wählen Sie Beispiele und Grafiken so, dass Alternativen zu verbreiteten Geschlechterstereotype eröffnet werden. Die Entfaltung eigener Potentiale und Interessen kann so unterstützt werden.

Reflexionsprozesse anregen – gendergerechte Sprachsensibilisierung als Prozess kennzeichnen

- Ermutigen Sie Ihre Studierenden, Ihnen eine Rückmeldung zu geben, wenn Ihnen, entgegen ihres Anspruchs, eine nicht hinreichend gendergerechte Sprache oder Darstellung auffällt. Sie fördern so die Sensibilisierung ihrer Studierenden und gewinnen wertvolle Rückmeldungen zur Weiterentwicklung.



Evaluieren Sie Lehrveranstaltungen geschlechtersensibel

Geschlechtersensible Evaluation – eine Chance zu Weiterentwicklung Ihrer Lehre

Eine geschlechtersensible Evaluation Ihrer Lehrveranstaltung kann Ihnen Hinweise geben, ob Sie mit Ihrer Lehre alle Studierenden gleichermaßen ansprechen und inwieweit Sie den vielfältigen Interessen oder Einstellungen zu den Lehrinhalten und -methoden sowie Lernbedingungen Ihrer Studierenden gerecht werden.

Semesterbegleitende Evaluation

- Wenn Sie Ihre Lehrveranstaltung im laufenden Semester weiterentwickeln wollen, so bietet das One-Minute-Paper eine praktikable Möglichkeit, um relevante Informationen zu erhalten.
- Formulieren Sie eine für die Weiterentwicklung Ihrer Lehre relevante, offene Frage, die anonym in 1 bis 3 Minuten in Moodle¹³ oder auf einem Blatt beantwortet werden kann.
- In größeren Lehrveranstaltungen kann auch eine stichprobenartige Auswertung sinnvoll sein.

Geschlechterdifferente Auswertung Ihrer regulären HDA-Lehrevaluation

- Im Anschluss an eine persönliche Beratung zu Voraussetzungen, Chancen und Grenzen kann mit Ihnen Ihre Lehrveranstaltungsevaluation geschlechterdifferenziert ausgewertet werden.

Anregungen für offene Fragen

- Was nehme ich als eher hinderlich/förderlich für mein Lernen/meine Beteiligung in der Lehrveranstaltung wahr?
- Als Lehrperson ist mir ein fairer, gleichberechtigter Umgang mit und zwischen Ihnen wichtig. Sollten Sie eine Situation beobachtet oder erfahren haben, wo dies nicht gegeben war, so möchte ich Sie bitten, mir diese Situation zu schildern.

Anregungen für Freitextfragen

- Die verwendete Sprache der Lehrperson ist geschlechtergerecht.
- Lehrinhalte und -materialien sind frei von geschlechterstereotypen Rollenzuschreibungen.
- Die Lehrperson fördert einen wertschätzenden, gleichberechtigten Umgang miteinander.

¹² Weiterführende Quellen einer geschlechtergerechten Ausdrucks- und Darstellungsweise:

TU Darmstadt (2017). Geschlechtergerecht formulieren. Abgerufen am 24.10.2017 unter https://www.tu-darmstadt.de/media/frauenbeauftragte/relaunch/pdf_10/zentrale_dokumente/Geschlechtergerecht_formulieren_Flyer_Druckversion.pdf

¹³ Für eine Implementierung in Moodle bietet sich die Aktivität „Nachgefragt“ an; diese können Sie im Bearbeitungsmodus Ihres Moodle-Kurses unter „Material oder Aktivität hinzufügen“ finden und aktivieren. Eine Erläuterung finden Sie im Tipp des Monats 06/2017 der Moodle Lehrenden-Community der TU Darmstadt.



Geschlechtsspezifische Benachteiligungen in automatisiertem Lehrverhalten entdecken

Im Rahmen der Lehrtätigkeit sind manche Verhaltensweisen hochgradig automatisiert. Aus ethnographischen Untersuchungen zur Relevanz von Geschlecht in Lehrsituationen ist bekannt, dass Verhaltensweisen der Lehrperson, auch ohne dass dies bewusst ist oder gar intendiert wird, geschlechtsspezifische ungleiche Lern- und Beteiligungschancen erzeugen können.¹⁴ So können unbewusste Stereotype hinsichtlich der Annahme, welche Bereiche eher als typisch männlich bzw. weiblich gelten, bei Kompetenz- bzw. Defizitzuschreibungen wirkmächtig und folgenreich sein. Der Implizite Assoziationstest der Harvard Universität (IAT) erlaubt Ihnen derartige Stereotype zu identifizieren.¹⁵ Die nachfolgenden Reflexionsfragen bieten Ihnen die Chance, Einblicke auch in bisher verdeckte Thematisierungen von Geschlecht zu erhalten und Handlungsansätze für die Weiterentwicklung Ihrer Lehre zu gewinnen.

Interaktion in der Lehrveranstaltung

Ich beachte, dass ...	trifft völlig zu		trifft gar nicht zu	
mein Blickkontakt (z. B. nach Fragen) nicht immer den gleichen Studierenden zukommt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
die Beteiligungshäufigkeit und Möglichkeit, Fragen zu stellen, dem zahlenmäßigen Verhältnis der Anwesenden nach Geschlechtszugehörigkeit entspricht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
die Unterbrechung bzw. die zugestandene Dauer von Redebeiträgen unabhängig vom Geschlecht erfolgt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
einzelne Personen nicht in die Pflicht genommen werden, als Repräsentant_innen einer Gruppe zu sprechen (Negativbeispiel: Frau Müller, welche Anforderungen an das Produkt sehen Sie aus Sicht der Frauen?)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
das Eingehen auf Fragen und der Umgang mit Beiträgen von Studierenden ohne geschlechtsspezifischen Effekte erfolgt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
bei Gruppen- bzw. Projektarbeiten alle Studierenden abwechslungsreiche und verschiedene Rollen einnehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
geäußerte Geschlechterstereotype und -klischees vermieden bzw. kritisch hinterfragt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Feedback und Leistungsbeurteilung

Ich beachte, dass ...

trifft
völlig
zu

trifft
gar
nicht
zu

Feedback und Leistungsbewertungen nach einheitlichen, transparenten Kriterien, ohne Rückgriff auf geschlechtsstereotype Annahmen geben werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
in Prüfungssituationen meine Erwartungen, Leistungsanforderungen und Leistungsbewertungen für alle Geschlechter gleich sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
unbewusste Verzerrungen im Bewertungsverfahren vermieden werden können, wenn die Kriterien vor der Bewertung expliziert werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
verbale oder non verbale Anerkennung (Blickkontakt, Mimik, Körperhaltung) bzw. konstruktive Rückmeldungen gleichermaßen – der Häufigkeit wie auch der Form nach – gegenüber männlichen und weiblichen Studierenden geäußert werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
selbstbewusstes, wortgewandtes Auftreten, Kleidungswahl, Körperpflege und Präsentation von Körperlichkeit, sofern hierfür keine expliziten Bewertungskriterien vorliegen, keinen Einfluss auf die Bewertung haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tipp: Selbstevaluationstool der Universität Freiburg

Für eine umfassende Selbstevaluation Ihrer Lehre können Sie auf das kostenfreie, ohne Anmeldung zugängliche Selbstevaluations- und Weiterbildungstool der Universität Freiburg für geschlechtergerechte Hochschullehre unter <https://elearning.unifr.ch/equal/> zurückgreifen. Sie können hierbei auch weiterführende Hinweise zur Weiterentwicklung Ihrer Lehre entdecken.

¹⁴ Vgl. Müntz, Agnes Senganata (2002). Wissensvermittlung und Geschlechterkonstruktionen in der Hochschule. Ein ethnographischer Blick auf natur- und ingenieurwissenschaftliche Studienfächer. Weinheim, Basel: Beltz.

¹⁵ Der IAT ist unter <https://implicit.harvard.edu/implicit/germany/takeatest.html> kostenfrei und anonym nutzbar. Er erlaubt Ihnen unbewusste Assoziationen zu entdecken, die von Ihren bewussten abweichen können. Beispielsweise kann eine unbewusste Assoziation zwischen Geisteswissenschaften mit Frauen sowie Naturwissenschaften mit Männern folgenreich sein; ungewollte Kompetenz- und Defizitzuschreibungen können hieraus resultieren. Die Kenntnis eigener Muster bietet die Chance, mögliche Auswirkungen zu reflektieren und ggf. veränderte Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln.



Weiterführende Angebote

Hochschuldidaktische Workshopangebote

Im Rahmen des hochschuldidaktischen Weiterbildungsangebots finden Sie Workshops mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten zur Weiterentwicklung einer gender- und diversitätsgerechten Lehre.

Persönliche Beratung

Sie suchen nach praktikablen Lösungen, um die oben genannten Handlungsempfehlungen in Ihre Lehre zu integrieren oder haben vertiefende Fragen zu gendergerechter Lehre? Wir beantworten gerne Ihre E-Mail oder Ihren Anruf und stehen Ihnen für ein Beratungsgespräch zur Verfügung.

Hospitation von Lehrveranstaltungen

Sie haben Interesse an einer Rückmeldung, wie im Rahmen Ihrer Lehre Geschlecht relevant wird und welche Möglichkeiten zur Weiterentwicklung bestehen? Auf Ihren Wunsch, unter Berücksichtigung Ihres Anliegens, nehmen wir an Ihrer Lehrveranstaltung beobachtend teil. In einem Auswertungsgespräch entwickeln wir mit Ihnen ressourcenorientierte, praktikable Handlungsansätze.

Analyse von Lehrmaterialien

Ihnen ist eine gendergerechte Darstellung und Auswahl von Lehrmaterialien wichtig? Wir analysieren eine exemplarische Auswahl Ihrer Lehrmaterialien und geben Ihnen in einem Auswertungsgespräch eine differenzierte Rückmeldung.

Fachspezifische Gender-Workshopangebote

Sie wollen gemeinsam mit Ihren Kolleg_innen Möglichkeiten kennenlernen, wie die Genderperspektive gewinnbringend in die Lehre und/oder der Studiengangsentwicklung integriert werden kann? Wir beraten Sie bei der Konzeption eines fachspezifischen Workshops und ggf. bei der Gewinnung geeigneter Expert_innen mit Genderexpertise aus Ihrer Disziplin.

Einladung von Gastreferent_innen

Sie möchten Ihren Studierenden den Innovationsgehalt einer Genderperspektive für die eigene Disziplin vermitteln und hierzu eine Person mit Genderexpertise für Ihre Lehrveranstaltung gewinnen? Wir beraten und unterstützen Sie bei der Gewinnung geeigneter Gastreferent_innen.



Impressum

Technische Universität Darmstadt
Hochschuldidaktische Arbeitsstelle (HDA)
Arbeitsbereich Hochschuldidaktische
Weiterbildung und Beratung
Hochschulstr. 1
64289 Darmstadt

Ausgabe: Juli 2018

Beratung und Kontakt

Jens Hasenbank-Kriegbaum, M.A.
Referent für gender- und
diversitätsgerechte Lehre

Tel.: 06151 - 16-76679

Fax: 06151 - 16-76646

E-Mail: hasenbank@hda.tu-darmstadt.de

URL: www.hda.tu-darmstadt.de/diversity



www.hda.tu-darmstadt.de/diversity



Zurück zur Checkliste