

Diversität in der Lehre

Fächerübergreifende Aspekte

- **Diversität inklusiv denken**
- **Ansatzpunkte für diversitätsorientierte Lehre**
- **Gender- und Diversitätsorientierung in der digitalen Lehre**

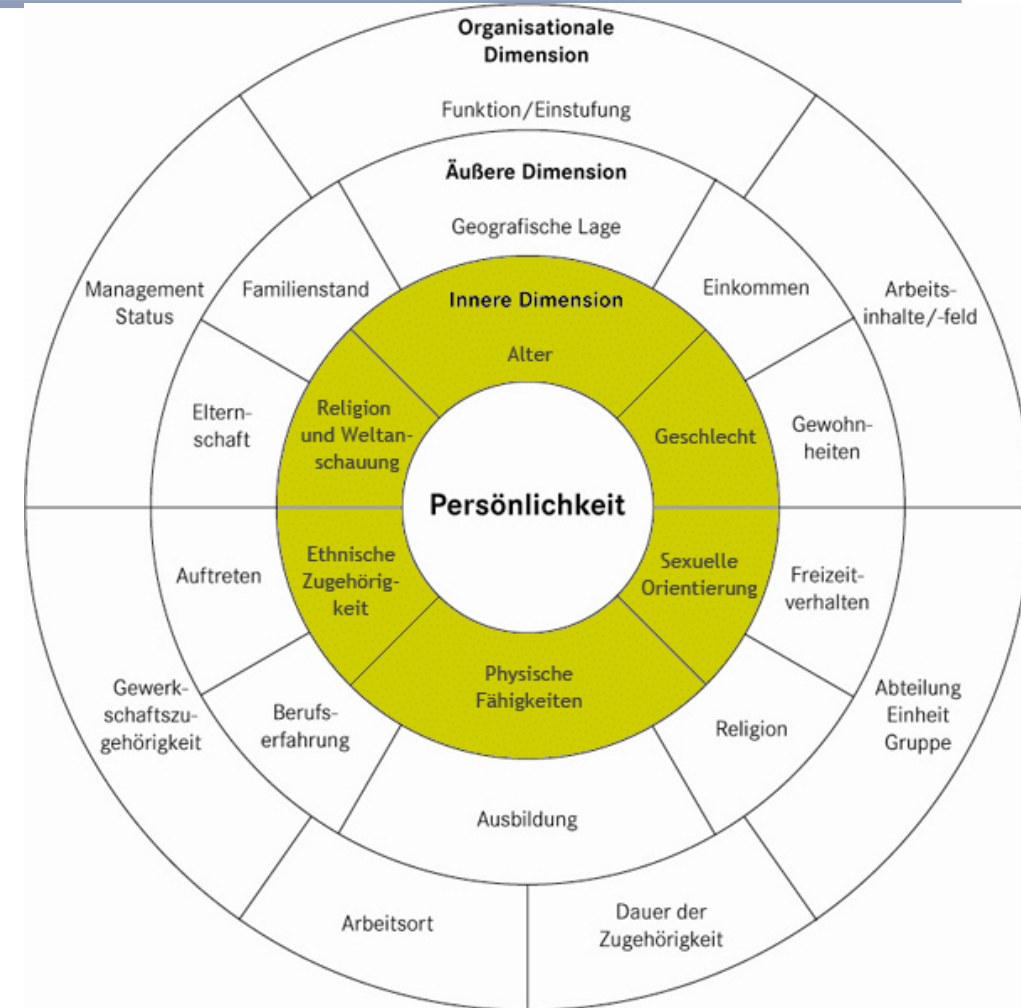
Laura Kajetzke - Referentin für Karriereentwicklung,
Gleichstellungsbüro der UMG

1. Diversität inklusiv denken: Nutzen und Gefahr von Diversity-Modellen

- (1) Vorteil und gleichzeitiger Nachteil von Theorien, Modellen und Kategorisierungen: Reduktion von Komplexität
- (2) Vorteil: Sichtbarkeit von bisher Unhinterfragtem, benennungs- und handlungsfähig werden → Veränderungen möglich
- (3) Nachteil: Kategorien wie Schubladen, Fokus auf das eine unterschiedene Merkmal, Ausblenden anderer Faktoren
- (4) Wie gehen wir damit um? Was bedeutet dies für Diversität in der Lehre?

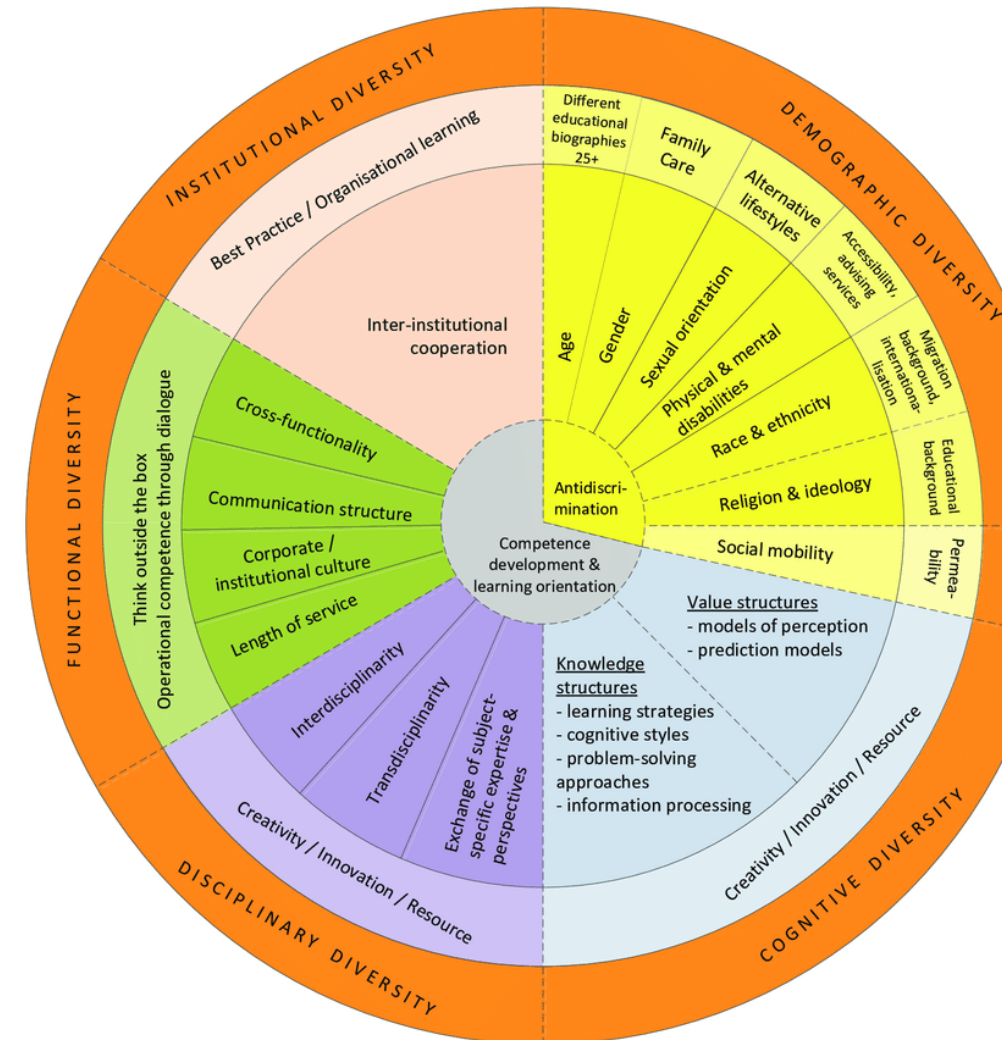
1. Diversität inklusiv denken: Nützlichkeit und Gefahr von Diversity-Modellen

- (1) **4 Layers of Diversity-Modell** von Gardenswartz & Rowe (2003)
 - (2) Grundlage vieler Diversity Policys
 - (3) Aber: verleitet zu eindimensionaler Betrachtung
 - „der alte Student im ersten Semester“ (29 Jahre)
 - „die muslimische Studentin in meiner Arbeitsgruppe“
 - „die beiden Studierenden im Rollstuhl in dem nicht barrierefreien Seminarraum“
 - (4) Und: ist nicht spezifisch genug für den Hochschulkontext
- Weiterentwicklung des Modells durch Gaisch und Aichinger (2016)



1. Diversität inklusiv denken: Nützlichkeit und Gefahr von Diversity-Modellen

- (1) **HEAD** (Higher Education Awareness for Diversity) **Wheel** (2016)
- (2) Ziel: Blick weiten für Diversität im Hochschulkontext
- (3) **Demographische Diversität**, d.h. die „Big 6“ + soziale Mobilität
 → Antidiskriminierung als Teilbaustein für Kompetenzerwerb und Lernen
- (4) **Kognitive Diversität**, z.B. Lernstile, Informationsverarbeitung
- (5) **Fachliche Diversität**, z.B. disziplinäre Unterschiedlichkeit
- (6) **Funktionale Diversität**, z.B. Kommunikationsstruktur
- (7) **Institutionelle Diversität**, z.B. organisationales Lernen
- (8) Vorteil: geht nicht mehr nur um ein Merkmal eines Individuums, sondern ganzheitliche Perspektive → auch das Fach und die Hochschule sind divers
- (9) Vorteil: Fokus liegt auf kontextbezogener Diversität: Welche Unterschiede „machen einen Unterschied“, sind relevant für das zu erreichende Ziel?
 → Studierende: Unterschiede, die für den Studienerfolg bedeutsam sind
 → Hochschule: Unterschiede, die durch sie selbst erzeugt werden und benachteiligend wirken



1. Diversität inklusiv denken: Diversität als Normalitätszustand

- (1) Weite Diversitätsdefinition: Diversität entsteht, „wenn Individuen aufeinandertreffen, die sich in einigen Punkten unterscheiden, in anderen ähnlich sind.“ (Thomas/ Hansen 2012: 27)
- (2) Es geht dabei nur um Unterschiede, die in spezifischen Kontexten relevant sind, „einen Unterschied machen“ (z.B. Lernerfolg erschweren, zu Diskriminierung führen)
- (3) Diversität nicht als Eigenschaft von Minoritäten bzw. nicht-dominanten Gruppen → Konstruktion eines „Anderen“
 - „Alter“ = alt
 - „sexuelle Orientierung“ = nicht heterosexuell
 - „Religion und Weltanschauung“ = nicht christlich-säkular
- (4) Verschiedenheit aller Lernenden als Ausgangspunkt für die Planung und Durchführung von Lehre → Normalität von Diversität
- (5) Es geht immer um das Zusammenspiel von Person(engruppe) und Situation

2. Ansatzpunkte für eine diversitätsorientierte Lehre

- (1) Anglo-amerikanischer Raum: **Diversity-Inclusivity** = aktive Auseinandersetzung mit Unterschieden (die für die Lehre relevant sind) in einer zielgerichteten Weise → Diversität ist die Normalität
 - individuelle Unterschiede (z.B. Persönlichkeit, Lernstil, Lebenserfahrung)
 - gruppenbezogene, soziale Unterschiede (z.B. Big 6 + soziale Mobilität)
 - vor dem Hintergrund, dass wir einer (Lehr-Lern-)Gemeinschaft angehören mit gleichen/ähnlichen Zielen und Wertvorstellungen → Gemeinsamkeiten
- (2) **Situation** als Ausgangspunkt der Überlegungen: Wie können Lernprozesse von Studierenden bei Aufgabe X unterstützt werden?
- (3) **Wertschätzender Umgang** → wenn nötig, aktiv gegen Diskriminierung und Ausgrenzung vorgehen
- (4) **Wechsel** von Medien, Methoden, Textsorten, Lernorten → auf unterschiedliche Lernstile eingehen
- (5) **Lehrinhalte** sollten Diversität widerspiegeln (Autor*innen, Fallbeispiele)
- (6) Langfristig auch: Diversität der Lehrenden, diversitätsgerechte Rahmenbedingungen (Curricula, Teilzeitstudiengänge, Barrierearmut), inklusive und vielfältige Prüfungsmöglichkeiten

2. Diversitätsorientierte Lehre: Hilfsmittel

- (1) Ziel: als Lehrperson Studierenden möglichst gleiche Bildungschancen zu ermöglichen - unabhängig vom Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, physischer und psychischer Beeinträchtigung, Ethnizität/Race, Religion/Weltanschauung, sozialer Herkunft
- (2) Hilfsmittel nutzen: Toolboxes und Checklisten für gender- und diversitätsorientierte Lehre, z.B.
 - [Checklisten für eine Diversity-sensible Lehre](#) der Universität Freiburg (2017)
 - [Toolbox Gender und Diversity in der Lehre](#) der FU Berlin (2017, wird laufend aktualisiert)
 - [Checkliste zur gender- und diversitätsbewussten Didaktik](#) der FU Berlin (2017)
 - [Portal Gender und Diversität in Lehre und Studium der Universität Göttingen](#) (2020, wird laufend aktualisiert)
- (3) Tools schaffen Awareness, stärken Reflexionskompetenz der Lehrperson und helfen bei der Vorbereitung und Durchführung von fairen, wertschätzenden, chancengleichen Lehrveranstaltungen

2. Diversitätsorientierte Lehre: Auszug aus der Checkliste FU Berlin

Dimensionen	Verankerung und Repräsentation der einzelnen Gender- und Diversitykategorien
Inhalte	Werden Beispiele ausgewählt, die die Diversität von Menschen repräsentieren?
Lehrende	Sind Sie als Lehrende*r gender- und diversitätsbewusst in Ihrer Sprache und Ihrem Verhalten?
Lernende	Wer bekommt wieviel Redezeit?
Methodik	Werden partizipative Methoden genutzt? Wie barrierearm sind die Materialien?
Rahmenbedingungen	Wer hat wieviel Raum zur Verfügung bzw. wer nimmt wieviel Raum ein?

3. Extra-Herausforderung seit Corona: digitale Lehre

- (1) Ad-hoc-Digitalisierung der akademischen Lehre seit 2020
- (2) Bildungsungleichheiten unter Studierenden stärker sichtbar
- (3) Mehrbelastung und Überforderung auch für Lehrende, insb. Lehrbeauftragte
- (4) Gleichzeitig Chance, sich an (neue) Bedarfe und Erfahrungen von Studierenden anzupassen
- (5) Schlechte Zeiten für Gender und Diversity: „Luxusprobleme“
- (6) Probleme von Studierenden: finanzielle Nöte, psychische Belastungen und ggf. Zugehörigkeit zu Risikogruppe, räumliche und technische Bedingungen, fehlendes technisches Know How, keine Einführung in Anwendungsmöglichkeiten der Software, erhöhter Workload, Umgangston im Digitalen, Probleme bei Datenschutz und Privatsphäre (z.B. Zwangsnennung des abgelegten Namens bei trans*Studierenden), Gender-Effekt bei digitalen Prüfungen in der Medizin (schlechteres Abschneiden von Studentinnen)

3. Digitale Lehre: Vorschläge zum Diskriminierungsschutz

Blogbeiträge, Hinweise und Reflexionsfragen für Lehrende vom „Netzwerk für Gender und Diversity in der Lehre“ + Hinweise der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität Göttingen

- (1) Respektvolle Kommunikationskultur: Regeln bzw. **Netiquette** vereinbaren → wichtig: Fehlerfreundlichkeit
- (2) **Zeitlich flexible Gestaltung** des Lehren und Lernens / asynchrone Formate
- (3) **Workload reduzieren** (30-50% im Vergleich zu Präsenzformaten, Empfehlung FU)
- (4) **Anlaufstellen** (Beratung, Unterstützung, Beschwerden, Diskriminierungsschutz) und rechtliche Rahmenbedingungen zu eigenen Handlungsspielräumen kennen
- (5) **Privatsphäre** und (Nicht-)Anonymität: Wunsch Lehrender, mit vielen eingeschalteten Kameras zu arbeiten nur mit nachvollziehbarer Begründung; keine Videoaufzeichnungen/Screenshots
- (6) **Nachteilsausgleiche** und individuelle Lösungen
- (7) **Moderation**: verschiedenste Formen der Beteiligung anbieten (Chat, Murmelgruppen); ggf. Redeliste; Wortmeldungsweise vereinbaren
- (8) Eingeschränkte **technische und räumliche Infrastruktur** berücksichtigen, **Barrierearmut eingesetzter Tools prüfen**

4. Take home

- (1) Diversität als Normalzustand → individuelle und soziale/gruppenbezogene Unterschiede + Gemeinsamkeiten bei Zielen und Werten
- (2) Als Lehrperson den Unterricht diversitätsorientiert und inklusiv gestalten → Tools nutzen (FU Berlin, Universität Freiburg, Universität Göttingen)
- (3) Diskriminierungsschutz in der digitalen Lehre → Schaffung einer wertschätzenden Kommunikationskultur, Netiquette

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Kontakt

Laura Kajetzke

Referentin für Karriereentwicklung

GenderConsulting für Forschungsverbände an der UMG

laura.kajetzke@med.uni-goettingen.de

5. Literatur

AG Lehre/ Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien/ Humboldt-Universität zu Berlin (2016): Diskriminierungskritische Lehre. Denkanstöße aus den Gender Studies, Berlin, abrufbar [hier](#) (letzter Abruf 7.09.2022).

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg (2017): Checklisten für eine Diversity-sensible Lehre, abrufbar [hier](#) (letzter Abruf 13.09.2022).

Auferkorte-Michaelis, Nicole/ Linde, Frank (2018): Einleitung, in: dies. (Hg.): Diversität lernen und lehren. Ein Hochschulbuch, Opladen: S. 9-13.

Bittner, Melanie/ Garske, Pia (2020): Gender-/ Diversitätsreflexivität in der digitalen Lehre: Respektvolle Kommunikation fördern – Übergriffe vermeiden – Schwierige Situationen bewältigen, Blogbeitrag Hochschulforum Digitalisierung, abrufbar [hier](#) (letzter Abruf 13.09.2022).

BuKoF (Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.) (2022): Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen, abrufbar [hier](#) (barrierearm) (letzter Abruf 13.09.2022).

Ebenfeld, Melanie (2017): Checkliste zur gender- und diversitätsbewussten Didaktik, in: Freie Universität Berlin, Toolbox Gender und Diversity in der Lehre, abrufbar [hier](#) (letzter Abruf 13.09.2022).

Gaisch, Martina/ Aichinger, Regina (2016): Das Diversity Wheel der FH OÖ: Wie die Umsetzung einer ganzheitlichen Diversitätskultur an der Fachhochschule gelingen kann. Tagungsband des 10. Forschungsforums der österreichischen Fachhochschulen, Wien: S. 5.

5. Literatur

Gardenswartz, Lee/ Rowe Anita (2003): 4 Layers of Diversity. Übersetzte Graphik nach Charta der Vielfalt e.V., abrufbar [hier](#) (letzter Abruf 13.09.2022).

Garske, Pia/ Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität (2020): Diskriminierungsschutz im digitalen Lehren und Lernen, Georg-August-Universität Göttingen, abrufbar [hier](#) (letzter Abruf 13.09.2022).

Kalmbach, Karo/ Eckert, Lena/ Miketta, Katharina/ Pantelmann, Heike/ Spahn, Annika/ Weidner, Mathias (2020): Gender- & Diversitätsreflexivität in der digitalen Lehre. Gedanken zur Ad-hoc-Digitalisierung während der Corona-Pandemie, Blogbeitrag Hochschulforum Digitalisierung, abrufbar [hier](#) (letzter Abruf 13.09.2022).

Lee, Amy/ Williams, Rhiannon/ Kilaberia, Rusudan (2012): Engaging Diversity in First-Year College Classrooms, in: Innovative Higher Education 37 (3): S. 199-213.

Linde, Frank/ Auferkorte-Michaelis, Nicole (2018): Diversität im Lehr-Lern-Geschehen, in: dies. (Hg.): Diversität lernen und lehren. Ein Hochschulbuch, Opladen: S. 17-30.

Thomas, Roosevelt, R./ Hansen, Susanne T. (2012): Management of Diversity. Neue Personalstrategien für Unternehmen. Wie passen Giraffe und Elefant in ein Haus? Wiesbaden.

Wissenschaftsrat (2022): Empfehlungen für eine zukunftsfähige Ausgestaltung von Studium und Lehre, Köln, abrufbar [hier](#) (letzter Abruf 13.09.2022) (siehe v.a. S. 98-101).