



TOOLBOX

Gender und Diversity
in der Lehre

Miteinander statt gegeneinander

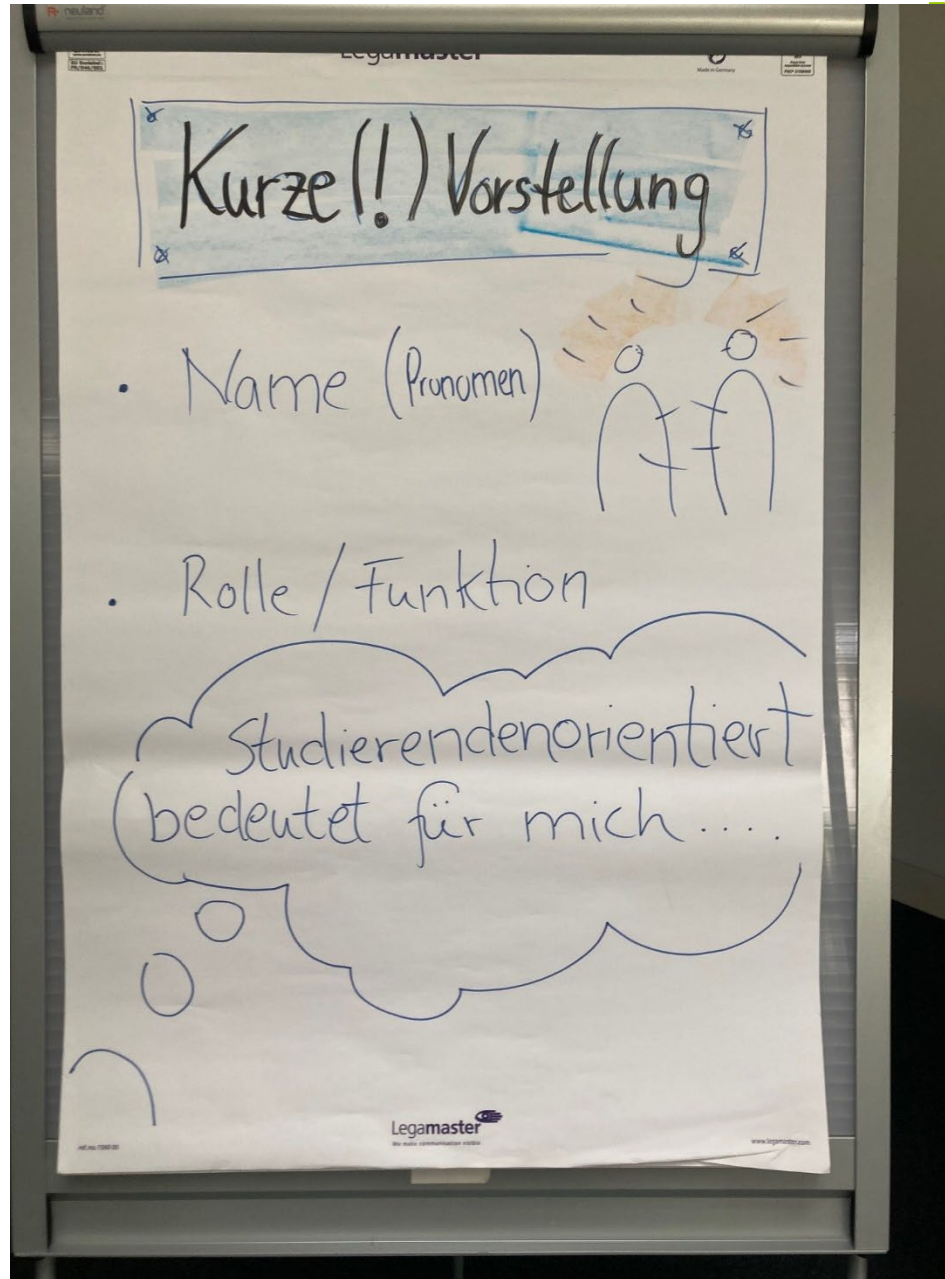
Diversitätsorientierung als Voraussetzung für studierendenorientierte Lehre





TOOLBOX

Gender und Diversity
in der Lehre





TOOLBOX

Gender und Diversity
in der Lehre

Ablauf

Einstieg: Was bringen Sie mit?

Input: Diversität in Hochschule und Lehre

Ideenwerkstatt: Vielfalt als Ressource nutzen



TOOLBOX

Gender und Diversity
in der Lehre

Was uns für die Zusammenarbeit wichtig ist:

- Wertschätzender Umgang miteinander
- Gemeinsam darauf achten, dass alle zu Wort kommen können
- Vertraulicher Umgang mit Beiträgen der Teilnehmenden
- Fehlerfreundlichkeit: gemeinsam das Verhältnis von Schutzraum und Lernraum ausbalancieren
- Offene Fragehaltung



TOOLBOX

Gender und Diversity
in der Lehre

„Speed dating“ zum Einstieg – 2 Personen – 4 Runden – 3 Minuten





„Speeddating“ zum Einstieg –

- 1) Wann macht mir **Lernen** Spaß?
- 2) Wann macht mir **Lehre** (bzw. etwas beibringen) Spaß?
- 3) Was möchten Sie Ihren Studierenden mitgeben/ was möchte ich im Studium lernen?
- 4) Was hindert mich am guten Lernen/Lehren ?



TOOLBOX

Gender und Diversity
in der Lehre

Ziele,
Bedingungen &
Hindernisse
für gute Lehre/
gutes Lernen





Was heißt eigentlich „studierendenorientiert“?

Sozialer Austausch,
Kollaboration, Kommunikation

Selbstbestimmtes
Lernen, Selbstorganisation,
Selbstwirksamkeit, Kreativität

Feedback &
Wertschätzung

Nicht „Input“, sondern
Lernerfolg/ Kompetenzen
als Maßstab

Situatives Lernen,
Lernprozess im
Fokus

Problem-/
Projektorientiertes
Lernen (Anwendung/explorativ)



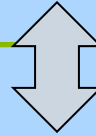
Diversität an deutschen Hochschulen

- **6%** der Studierenden haben mindestens ein Kind
- **14%** der Studierenden hatten in 2018 eine oder mehrere gesundheitliche Beeinträchtigungen, die ihnen das Studium erschwerten (57% der Studierenden mit Beeinträchtigung hatten eine psychische Erkrankung).
- **11,1%** aller Studierenden in Deutschland haben keine dt. Staatsangehörigkeit (2016)
- **Über die Hälfte** der Studierenden hatten 2016 mindestens einen Elternteil mit einem Hochschulabschluss.
- Nur **je die Hälfte** der Studierenden mit gesundheitlicher Beeinträchtigung (**49%**) sowie der Studierenden nicht-akademischer Herkunft (**51%**) schätzen ihren Lebensunterhalt als gesichert ein.
- Quellen nachzulesen im [Quiz](#) & auf <https://www.die-studierendenbefragung.de>



Ebenen von Diskriminierung

Strukturell (Kulturell): Dauerhafte Benachteiligung sozialer Gruppen durch Positionierung in gesellschaftlichen Machtverhältnissen



Institutionell: Benachteiligung und Ausgrenzung durch Regeln, Routinen, Normen und Strukturen in Organisationen



Individuell: Abwertendes, ausschließendes und/oder benachteiligendes Verhalten gegenüber Personen



BerlHG § 5 (2) (novelliert 2021)

Hochschule der Vielfalt

Die Hochschulen sind verpflichtet, **Diskriminierungen** insbesondere wegen des **Geschlechts**, der **ethnischen Herkunft**, einer **rassistischen** oder **antisemitischen** Zuschreibung, der **Religion** und **Weltanschauung**, einer **Behinderung**, einer **chronischen Erkrankung**, des **Lebensalters**, der **Sprache**, der **sexuellen** und **geschlechtlichen Identität** sowie der **sozialen Herkunft** und des **sozialen Status zu verhindern und bestehende Diskriminierungen zu beseitigen**.

Zu diesem Zweck entwickelt jede Hochschule ein **Konzept für Antidiskriminierung und Diversität**. Dazu gehört auch die Analyse von Benachteiligungen, die Ermittlung ihrer Ursachen und die Umsetzung von **Maßnahmen zum Abbau von individuellen und strukturellen Barrieren**. Zum Abbau bestehender Nachteile können positive Maßnahmen getroffen werden, soweit sie verfassungsrechtlich oder einfachgesetzlich zulässig sind.



Leitlinien und Anlaufstellen an der FU

Leitlinien:

- [Leitbild Studium und Lehre](#)
- [Code of Conduct für digitale Lehre](#)
- [Richtlinie zum Umgang mit Sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt \(novelliert 2019/2020\)](#)
- [Diversity Konzept 2021-2023](#)
- [Leitlinie zu Gendergerechter Sprache](#)

Anlaufstellen:

- [Webportal Diversity](#): Umfangreiche Informationen zum Diversity Konzept sowie Anlaufstellen für Beratung und Beschwerden
- [Anlaufstellen bei Sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt](#)
- [Beratung für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen](#)
- [Psychologische Beratungsstelle](#)



Demografische Diversitätsdimensionen

- Ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung
- Geschlecht und sexuelle Orientierung
- Lebensalter
- Nationalität
- Sprache
- Religion/Weltanschauung
- Sozialer Status
- Behinderung, chronische Erkrankung
- Sozial-familiäre Lage



Mehr Infos: <https://www.fu-berlin.de/sites/diversity/diversity-dimensionen/index.html>



TOOLBOX

Gender und Diversity
in der Lehre

Formen von Diskriminierung/ Privilegierung

direkt

vs.

indirekt

unmittelbar

vs.

mittelbar

bewusst

vs.

unbewusst



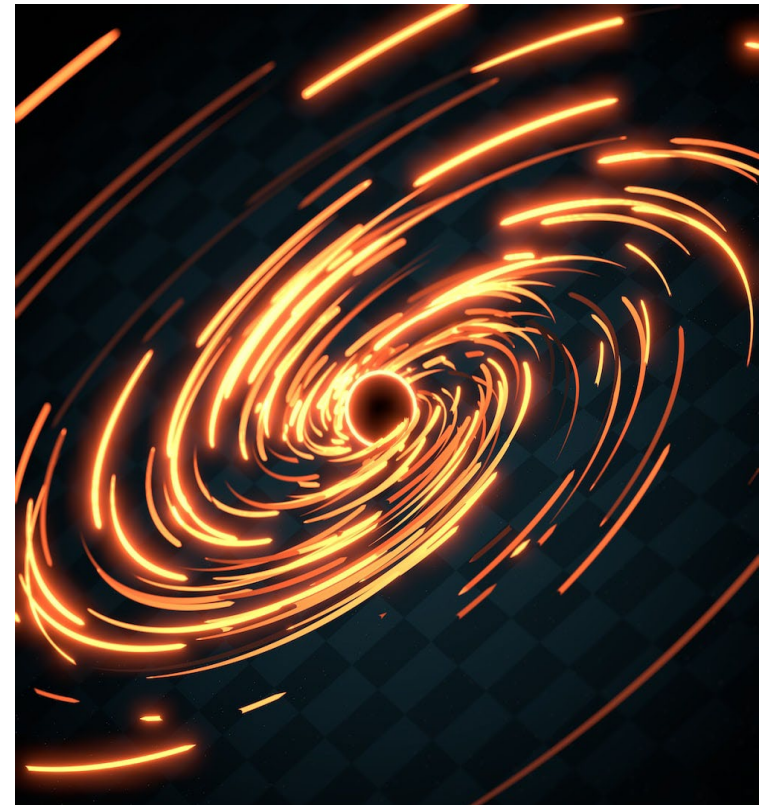
TOOLBOX

Gender und Diversity
in der Lehre

„Halo“ Effect (engl. Heiligenschein)

Einzelne Eigenschaften/ Merkmale einer Person (Attraktivität, Körpergröße, Intro- oder Extraversion,) erzeugen einen positiven oder negativen Eindruck, der die weitere Wahrnehmung der Person „überstrahlt“.

→ Je weniger wir wissen, desto stärker kommt der Effekt zum Tragen

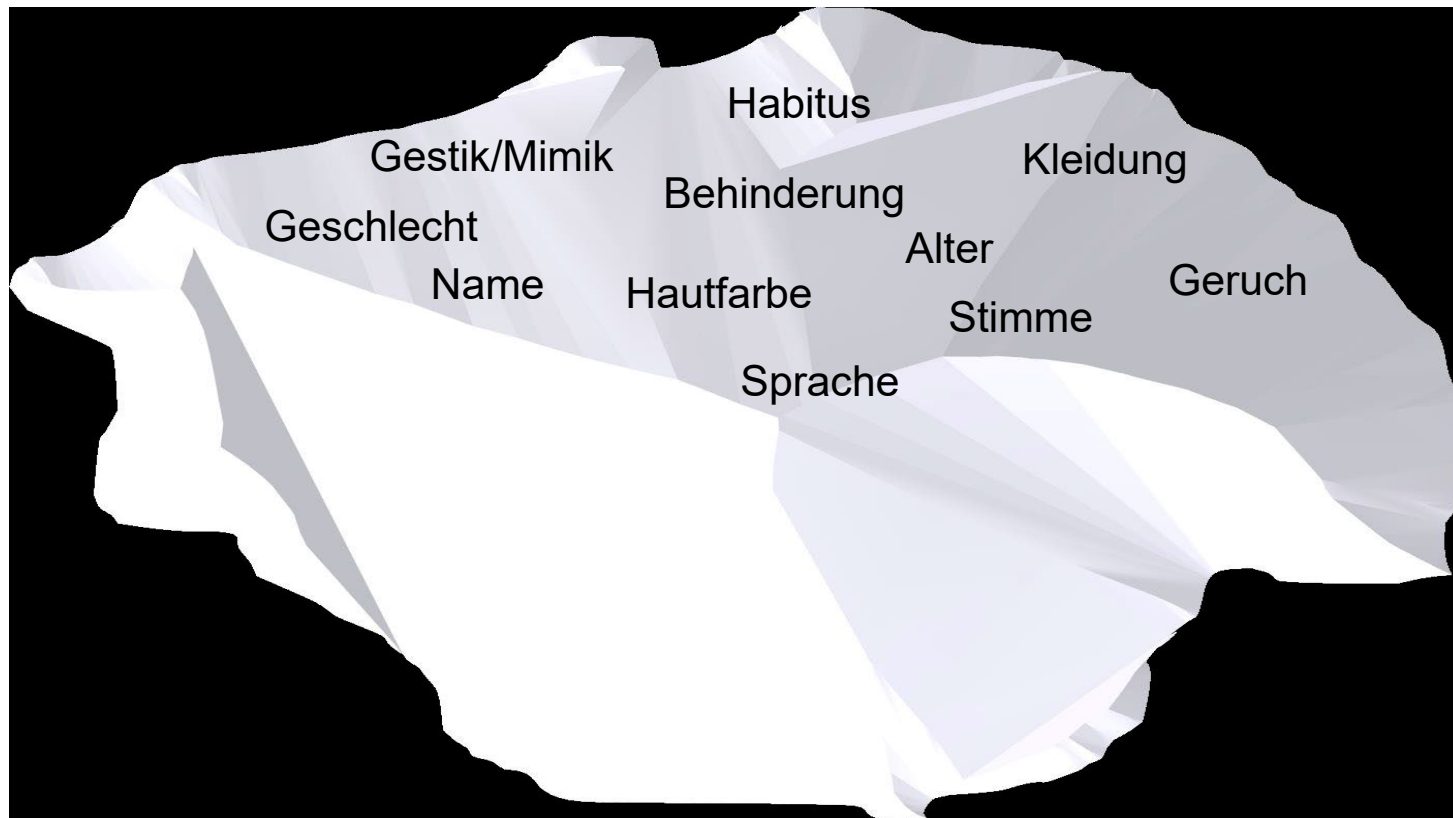




TOOLBOX

Gender und Diversity
in der Lehre

Wahrnehmung & Kategorien





TOOLBOX

Gender und Diversity
in der Lehre



Wahrnehmung & Kategorien





TOOLBOX

Gender und Diversity
in der Lehre

Like-Me Bias

Tendenz, Menschen zu **bevorzugen**, die uns **ähnlich sind**/ von denen wir annehmen, dass sie uns ähnlich sind.

→ Relevant bei der Bewertung von Redebeiträgen, Studienleistungen, Auswahlverfahren





TOOLBOX

Gender und Diversity
in der Lehre

Gehörst Du dazu?



„Wir“ (Innengruppe)



„Ihr“ (Außengruppe)



Ebenen von Diversität im Lehr-Lernsetting

Wer? (*Repräsentation*)

- ... hat Zugang
- ... nimmt teil
- ... wird wahrgenommen
- ... darf mitgestalten?

Was? (*Wissen*)

- ... wird thematisiert/unterrichtet
- ... gilt als Lernerfolg/ Leistung
- ... gilt als „normale“ Perspektive/Erfahrung?

Wie? (*Didaktik*)

- ... wird gemeinsam gesprochen/ gelernt?
- ... wird Wissen vermittelt?
-sind die Rahmenbedingungen im Seminar?



TOOLBOX

Gender und Diversity
in der Lehre

Dimensionen diversitätsbewusster Didaktik

- Lernende (Wer)
- Lehrende (Wer)
- Inhalte, Standards (Was)
- Methodik (Wie)
- Rahmenbedingungen (Wie)

→ [Checkliste zur gender- und diversitätsbewussten Didaktik](#)

(Was mache ich gut? Wo möchte ich meine Wahrnehmung schärfen? Wie kann ich meine Lehre inklusiver gestalten?)



Ideenwerkstatt – Vielfalt als Ressource nutzen

1. Gruppenarbeit (10 Minuten)

Wo sehen sie die größten Barrieren, um die bestehende Perspektivenvielfalt im Klassenraum als Ressource zu nutzen?

Sammeln Sie Aspekte der drei Ebenen (Wer/ Was/ Wie)

2. Gruppenarbeit (20 Minuten)

Wie kann Vielfalt im Klassenraum als Ressource genutzt werden?

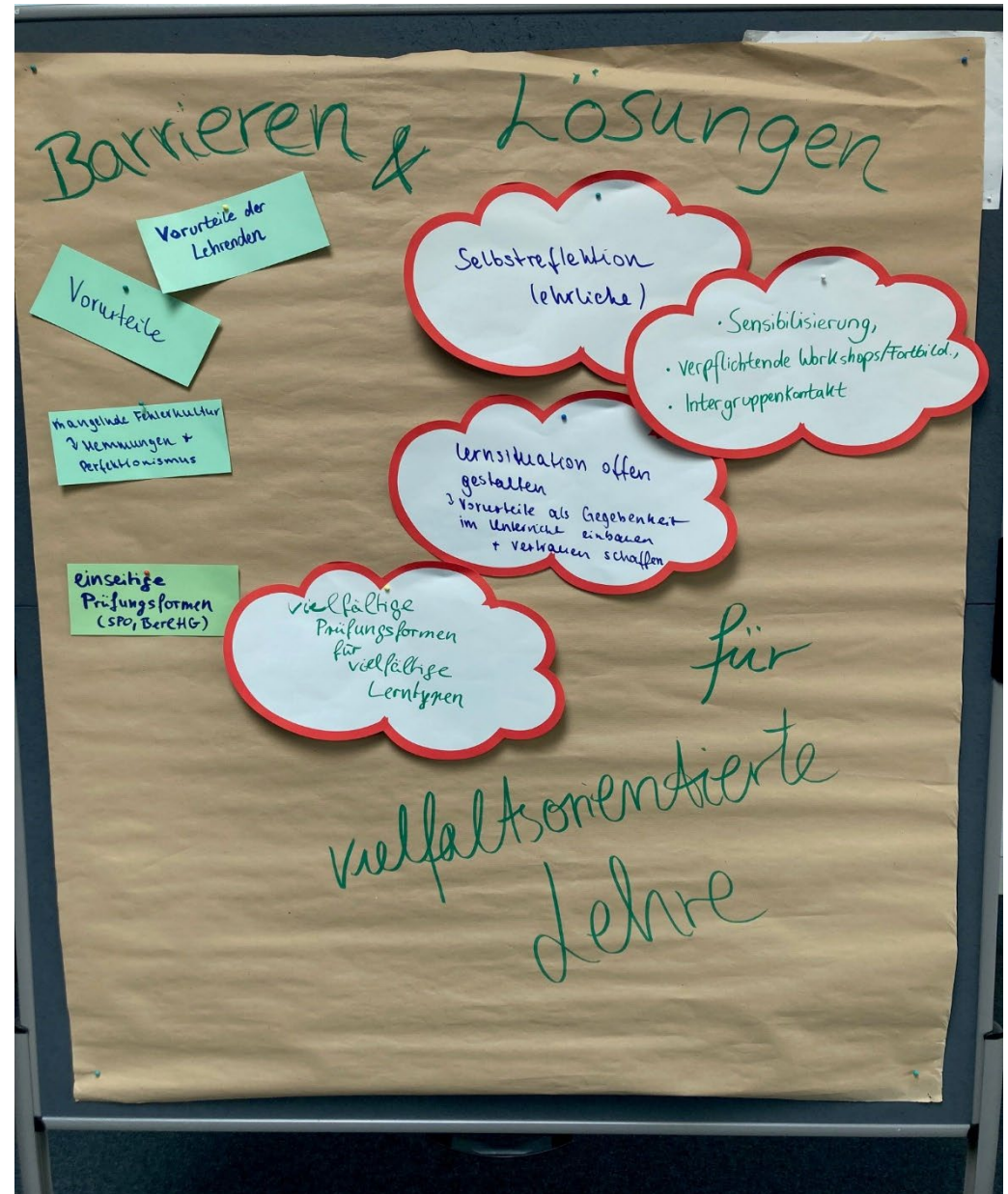
Suchen Sie sich 1-2 der genannten Hindernisse aus und entwickeln Sie gemeinsam konkrete Lösungsansätze.



TOOLBOX

Gender und Diversity
in der Lehre

Ergebnisse Ideenwerkstatt





TOOLBOX

Gender und Diversity
in der Lehre

Gender- und diversitätsbewusste Haltung

1. Ressourcen wahrnehmen, Ungleichheiten abbauen
2. Studierende gleichwertig und gerecht behandeln
3. Positioniertheit wahrnehmen, ‚Lernen für alle‘ ermöglichen
4. (Un)bewusste Diskriminierung vermeiden

→ www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/kompetenzen/leitlinien



Angebote der Toolbox

- Umfangreiche Toolbox-Website mit Informationen, Anregungen und Ressourcen
- Toolbox-Blog
- Twitter [@toolbox_fu](#)
- Newsletter 1 mal pro Semester, [Anmeldung hier](#)
- Regelmäßig Webinare und Kurzworkshops – an der FU auch auf Anfrage und kostenlos für Fachbereiche, Institute, Arbeitskreise etc.



TOOLBOX

Gender und Diversity
in der Lehre

Kontakt

**„Toolbox Gender und Diversity in der Lehre“
Margherita-von-Brentano-Zentrum**

Mail: kontakt@genderdiversitylehre.fu-berlin.de

Tel.: 030 838 58059