



DiG-a-MINT Diversität und Gender in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik

Handbuch für Weiterbildungen zu Mathematik,
Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaft und
Technik; basierend auf den Erfahrungen zu Diversität
und Gender im Qualifizierungsnetzwerk „Hydrovation“

Erstellt von	Magdalena Kleinberger-Pierer, Karin Grasenick
Datum	08.11.2018
Inhalt	<p>Dieses Handbuch für Weiterbildungen zu Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) basiert auf den Erfahrungen aus dem Qualifizierungsnetzwerk „Hydrovation“.</p> <p>Es bietet konkrete Anregungen für Lehrende, wie Diversitätsaspekte berücksichtigt werden können, um gelungene Aus- und Weiterbildungen für unterschiedliche Teilnehmende anzubieten.</p> <p>Nach einer Einleitung und Definition zu Diversität und möglichen relevanten Diversitätsaspekten widmet sich der Hauptteil spezifischen Herausforderungen in der Lehre bei beruflichen Weiterbildungen. Ergänzend sind Anregungen zu Evaluierungs- und Reflexionsfragen enthalten. Der Anhang beinhaltet weiterführende Informationen zum Begriff Diversität, eine umfassende Checkliste „Diversität in der Lehre“, Informationen zu sprachlichen Formulierungen sowie ein Literatur- und Quellenverzeichnis.</p>
CC BY-SA	This work is licensed under the Creative Commons Attribution Share Alike 4.0 International License. To view a copy of this license, visit http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/ or send a letter to Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

convelop
cooperative knowledge design gmbh

office@convelop.at

Bürgergasse 8-10/I, A-8010 Graz
Telefon: +43 316 720 813
Erdbergstraße 82/4, A-1030 Wien
Telefon: +43 1 99 71 780 – 6

www.convelop.at

IBAN: AT13 3800 0000 0007 3833
BIC: R Z S T A T 2 G
FN: 282829a
UID: ATU 62834856



Inhaltsverzeichnis

1	Was ist Diversität und welche Aspekte sind relevant?	3
1.1	Wer sind die Teilnehmenden?	5
1.2	Welche Erwartungen bringen Lehrende ein?	7
2	Herausforderungen in der Lehre	9
2.1	Viele Inhalte in kurzer Zeit unterbringen	9
2.2	Zusatzbelastung für Berufstätige geringhalten	10
2.3	Fachlich/inhaltliche Voraussetzungen klar kommunizieren	11
2.4	Unterschiedliche Fachhintergründe berücksichtigen	12
2.5	Mit unterschiedlichen Erwartungen und Interessen umgehen	13
2.6	Expertise der Teilnehmenden nutzen & Dialog fördern	13
2.7	Interaktion in den Lehreinheiten anregen	14
2.8	Lehr- und Lernunterlagen gestalten und bereitstellen	15
2.9	Rahmenbedingungen gestalten und kommunizieren	16
3	Anregungen zu Evaluierungs- & Reflexionsfragen	17
3.1	Reflexionsfragen für Lehrende	17
3.2	Fragen an die Teilnehmenden	17
A	Zum Begriff „Diversität“	19
B	Checkliste Diversität in der Lehre	20
C	Leitfaden zu sprachlichen Formulierungen	28
D	Literatur- und Quellenverzeichnis	29



1 Was ist Diversität und welche Aspekte sind relevant?

Diversität bedeutet, dass Menschen in vieler Hinsicht unterschiedlich sind, aber auch Gemeinsamkeiten haben. Diese Unterschiede und Gemeinsamkeiten sind nicht nur im Charakter begründet oder auf Merkmale wie **Alter** oder **Geschlecht** bezogen. Auch **bisherige Ausbildungen, Lern-, Lebens- und Berufserfahrungen** sind wichtige Aspekte (siehe auch Anhang zum Begriff Diversität).

Durch das Wechselspiel aus Persönlichkeit, körperlichen und geistigen Fähigkeiten und der Interaktion mit dem Umfeld entstehen **Chancen, die eigenen Talente zu entdecken und weiterzuentwickeln**. Es wirken also immer mehrere Faktoren zusammen.

Im Kontext der Aus- und Weiterbildungen spielt die **schulische Grundbildung** eine wichtige Rolle. Welche Schule besucht wurde, ist nicht immer mit besonderen Talenten zu begründen. Bei Kindern und Jugendlichen spielen die Vorgaben der Eltern eine wichtige Rolle. Die räumliche Nähe bestimmter Schulen, aber auch traditionelle Vorstellungen, welche Berufe sich später eignen, können die Entscheidungen beeinflussen. Das hat Auswirkungen darauf, dass bestimmte Schultypen eher von Frauen, andere eher von Männern besucht werden und beeinflusst – zusätzlich zu Interesse und Talent – auch die Studienwahl. So sind in GSK Studien (Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften) weniger Männer vertreten. Wenn sich Frauen später für ein MINT¹ Studium oder eine Weiterbildung entscheiden, haben sie häufiger als ihre männlichen Kollegen eine nicht-technische Grundausbildung.

Kultur und Idealvorstellungen beeinflussen also, ob persönliche Talente erkannt und anerkannt werden, was man Lernenden zutraut und wie Leistungen beurteilt werden. Bei Lehrenden und Vortragenden entstehen sofort bleibende Eindrücke, wenn z.B. manche Teilnehmenden viele Fragen stellen und sich aktiv einbringen, während sich andere eher still und zurückhaltend verhalten. Auch Angaben in Lebensläufen (z.B. an welchen Schulen und/oder Universitäten vorangegangene Ausbildungen absolviert wurden, der Name oder das Geschlecht einer Person) können unbewusst zu einer Zuschreibung von spezifischen Talenten führen. So belegen Studien, dass der Name von Kindern Einfluss auf die Beurteilung ihrer Leistungen hat². Dieser Einfluss ist auch im Zusammenhang mit Personalauswahlverfahren seit vielen Jahren bekannt.

Lehrende und Vortragende sind nicht nur für die **Leistungsbeurteilung** verantwortlich. Sie spielen eine wichtige Rolle, indem sie den **Rahmen gestalten** und unterschiedliche **Formate anbieten**. So wird es Teilnehmenden an Aus- und

¹ MINT steht für: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Im Englischen ist hierfür die Abkürzung STEM für „science, technology, engineering and mathematics“ gebräuchlich.

² (vgl. dazu <http://derstandard.at/1282273483953/Kevin-vs-Maximilian-Vorname-beeinflusst-Schulnote>, <http://astrid-kaiser.de/forschung/projekte/vornamensstudien.php> abgerufen am 31.08.2018)

Weiterbildungen ermöglicht, die Inhalte bestmöglich zu erfassen und zu lernen, und die für sie jeweils an der besten geeigneten Form zu finden. Auch **Motivation und Feedback** zu den Lernfortschritten sind wichtige Bestandteile von Aus- und Weiterbildungen. Dabei geht es nicht nur um individuelle Fortschritte, sondern im Idealfall auch um Achtsamkeit bezüglich der **Interaktion in der Lehreinheit**, beispielsweise hinsichtlich der **Rollenverteilung bei Gruppenarbeiten**.

Weitere **externe Faktoren** können die Gestaltung und den Erfolg einer Bildungsmaßnahme beeinflussen. Dazu zählen u.a.:

- die Anzahl der Teilnehmenden
- die Dauer der Weiterbildungsmaßnahme
- die Räumlichkeiten, in denen die Weiterbildung stattfindet
- die technischen Möglichkeiten, die zur Gestaltung der Lehreinheiten, zur Kommunikation und Zusammenarbeit genutzt werden können

Bei **Weiterbildungen für Erwachsene** sind zudem folgende Faktoren wichtig:

- Weiterbildungen sind häufig zusätzlich zur **Berufstätigkeit** zu bewältigen – die Unterstützung der ArbeitgeberInnen kann mehr oder weniger stark sein. Besondere Anforderungen an der Arbeitsstelle können zu zeitlichen Engpässen führen.
- Hinzu kommt das **Privatleben**. Familie und soziale Netzwerke können eine große Unterstützung in dieser Zeit sein, oder aber zu einer großen Herausforderung werden (z.B., wenn es gilt, Kinder oder Angehörige zu versorgen).
- Die Grundausbildung liegt teilweise schon länger zurück; es gibt wenig Zeit, sich **Terminologien und Fachbegriffe**, die für die Weiterbildung wichtig sind, anzueignen bzw. wieder in Erinnerung zu rufen.



Abbildung 1: Diversitätsaspekte in der beruflichen Weiterbildung.
Quelle: convelop, nähere Erläuterungen im Anhang.

Vortragende in beruflichen Weiterbildungen leisten viel, um bei gegebenen Rahmenbedingungen den Teilnehmenden die besten Möglichkeiten durch die Gestaltung der Lehre, von Abschlussarbeiten und



Prüfungen zu bieten: Denn die Teilnehmenden kommen aus unterschiedlichen Unternehmen, mit unterschiedlichen Herangehensweisen und Fragestellungen, die sie beschäftigen. Je nachdem, wann sie zuletzt in einer intensiven Aus- und Weiterbildungsphase waren, fällt ihnen das Lernen leicht oder schwer. Fachsprache und Methoden, die in der Weiterbildung benötigt werden, können von jenen der Grundausbildung abweichen.

1.1 Wer sind die Teilnehmenden?

Für Lehrende kann es sehr hilfreich sein, bereits bei der Planung der Weiterbildung die Teilnehmenden in ihrer Diversität und mit ihren Erwartungen besser kennenzulernen. Mit einem kurzen **Fragebogen** können einige wichtige Faktoren erhoben werden. Alternativ können in den ersten Einheiten durch **Vorstellungsrunden und Gespräche** mit den Teilnehmenden interaktiv wichtige Aspekte erfasst werden.

Wenn die Weiterbildung von unterschiedlichen Lehrenden bzw. Vortragenden umgesetzt wird, ist es wichtig, die Informationen systematisch zu erfassen und für die folgenden Einheiten weiterzugeben, damit nicht jede/r Vortragende wieder mit den gleichen Vorstellungsrunden beginnt. Dabei sind selbstverständlich Datenschutzrichtlinien zu beachten.

Folgende Fragen können durch **Vorerhebungen und/oder Vorstellungsrunden in der ersten Lehreinheit** gestellt werden:

- In welchem Unternehmen / in welcher Organisation arbeiten Sie?
- In welcher Funktion sind Sie tätig?
- Bitte beschreiben Sie kurz Ihren Verantwortungsbereich und Ihre Aufgaben.
- Inwiefern haben Sie in Ihrer Arbeit mit den Lehrinhalten zu tun?
- Was hat Sie motiviert, am Lehrgang / an der Weiterbildung teilzunehmen?
- Welche Erwartungen haben Sie an den Lehrgang / die Weiterbildung?
- Was ist Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung? (Institution, Fachrichtung)
- Wann waren Sie zuletzt in einer „intensiven Aus- bzw. Weiterbildungsphase“?
- Was waren die Schwerpunkte dieser Aus- bzw. Weiterbildung?
- Bitte geben Sie uns noch an: Geschlecht, Alter
- Weitere Anmerkungen

Weitere Fragen können beispielsweise gestellt werden zu:

- Erfahrungen mit bestimmten Lernmethoden (was wird bevorzugt, was sollte in der Weiterbildung nicht passieren)
- Insbesondere bei längeren Ausbildungen: Zu erwartende Phasen mit besonderen Belastungen für einzelne Teilnehmende, die sowohl beruflich oder privater Natur sein können (falls von Seiten der Lehrenden darauf eingegangen werden kann)

Machen Sie sich Notizen zu den Teilnehmenden:



- Was ist bekannt über Ausbildung, Alter, Geschlecht, Aufgaben?
- Welche Denkweisen, Notationen, Definitionen sind den Teilnehmenden vermutlich nicht (mehr) vertraut?
- Welche Interessen bringen die Teilnehmenden mit, was wollen sie vermutlich mit dem Besuch Ihrer Lehreinheiten erreichen?
- Was könnten besondere Herausforderungen sein?

Beispiel: Teilnehmende am Hydrovation Lehrgang

<p>Hydrovation: Teilnehmende - Basisinformationen (Basis: „Steckbriefe“ von Workshop „Chancengleichheit als ganzheitliche Unternehmensstrategie“)</p> <p>4 16</p> <p>25-58 Jahre</p> <p>Dipl.-Ing./Master: 12 Doktorat: 7 HTL: 1</p> <p>Funktion im Unternehmen</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Bereichs-/Projekt-/Abteilungsleitung / technische Leitung: 9 ➤ Senior Expert / Engineer: 3 ➤ Geschäftsführung: 2 ➤ Dissertation / Projektassistenz: 2 ➤ Forschung ➤ Betriebs-/Prozessingenieur ➤ Produktmanagement ➤ Innovation / Geschäftsentwicklung <p>Fachlicher Hintergrund</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Metallurgie: 5 ➤ Verfahrenstechnik: 4 ➤ Technische Chemie: 2 ➤ Elektrotechnik ➤ Telekommunikation & Medien ➤ Wirtschaftsingenieur ➤ Maschinenbau ➤ Keine Angabe: 6 	<p>Hydrovation: Teilnehmende – Motivation & Erwartungen (Basis: „Steckbriefe“ von Workshop „Chancengleichheit als ganzheitliche Unternehmensstrategie“)</p> <p>Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ausgewählt / Vorgabe von Geschäftsführung: 4 ➤ Wasserstoff als zukunftsweisende Technologie: 3 ➤ Mehr über (zukünftige) Möglichkeiten erfahren: 2 ➤ Know-How-Aufbau, Wissenserweiterung, Grundlagen allgemein: 3 ➤ Möglichkeit H₂ in einer größeren Gruppe zu erfahren und zu diskutieren, Wissensaustausch: 2 ➤ Hohes persönliches Interesse ➤ Herausforderung in Sicherheit, Engineering, Prozessführung ➤ Wasserstoff in der Metallurgie <p>Erwartungen</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Grundlagen / Überblick: 7 ➤ Vertieftes Wissen / Spezialausbildung: 4 ➤ Know-How Aufbau: 3 ➤ Möglichkeiten & Anwendungen von H₂: 5 ➤ Zukunftstrends & Ideen: 3 ➤ Klare, verständliche Informationen ➤ Kein Zeitdruck <p>Inwiefern haben Teilnehmende in ihrer Arbeit mit Wasserstofftechnologien zu tun?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Größtenteils: konkrete Forschungsprojekte & Anwendungen (z.B. Wasserstoffplasmaoxidationsreduktion, Wasserstoffpulver, Brennstoffzellen, Stahlherstellung etc.): 4 ➤ Dezent (wichtig) nicht / nur am Rande: 4
<p>Hydrovation: Teilnehmende – letzte Aus- und Weiterbildung (Basis: „Steckbriefe“ von Workshop „Chancengleichheit als ganzheitliche Unternehmensstrategie“)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Laufend / aktuell: 4 ➤ In den letzten 2 Jahren (2015-2016): 7 ➤ In den letzten 3-6 Jahren (2011-2014): 5 ➤ Vor ca. 10 Jahren: 1 ➤ Vor 2005: 1 <p>Inhalte der letzten Aus- oder Weiterbildung</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Studium: 6 ➤ Führung / Management: 4 ➤ Projektmanagement: 3 ➤ Feuerfestmaterialien: 2 ➤ Eisenbahntechnik: 2 ➤ Energiewirtschaft: 1 ➤ Konventionelle Speicher: 1 ➤ Sonstige nicht-technische Inhalte: 1 	<p>Reflexion</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Wie kann sich die Diversität der Teilnehmenden (soweit aus den „Steckbriefen“ bekannt) auf die Arbeit in Ihrem Modul auswirken? <ul style="list-style-type: none"> ▪ Welches Grundwissen wird in Ihrem Fachbereich vorausgesetzt? ▪ Wie gehen Sie an Problemstellungen heran, welche Methoden werden eingesetzt? ▪ Gibt es wichtige Begriffe, die abhängig vom Fachbereich eine unterschiedliche Bedeutung haben? ➤ Welche zusätzlichen Aspekte könnten relevant sein? ➤ Was würden Sie noch gerne über die Teilnehmenden wissen? <p>ÜBUNG</p> <p>Bitten Sie eine Kollegin / einen Kollegen einen Fachbegriff zu erläutern, der für Ihre Lehreinheit(en) eine wesentliche Rolle spielt. Die Kollegin / der Kollege kommt aus einem anderen Fachbereich.</p>



1.2 Welche Erwartungen bringen Lehrende ein?

Vortragende bzw. Lehrende bringen ihre eigenen Erfahrungen und Methoden in die Gestaltung der Lehreinheiten mit ein. Sie haben auch Erwartungen, wie sich die Teilnehmenden idealerweise verhalten, einbringen und lernen sollten und gestalten die Weiterbildung entsprechend. Diese Vorgangsweise und die Methoden sind für viele Teilnehmende passend. Ähnlichkeiten zwischen Vortragenden und Teilnehmenden machen es dabei einfacher, auf unerwartete Situationen zu reagieren und Anpassungen oder Ergänzungen vorzunehmen. Doch es gibt unterschiedliche **Persönlichkeiten und Lerntypen**, für die vielleicht andere Methoden oder andere Möglichkeiten, sich einzubringen, besser geeignet wären. Diese ganze Vielfalt in der Gestaltung der Lehre und der Materialien zu berücksichtigen, ist oft zeitlich nicht möglich, und auch nicht sinnvoll: Denn **es gibt nicht „die beste Art“ der Lehre, sondern unterschiedliche Gestaltungselemente**, aus denen eine Auswahl getroffen wird. Einzelne Elemente sind manchmal sehr passend, können aber unter anderen Umständen – in anderen Settings, mit anderen Teilnehmenden – auch gar nicht funktionieren. (siehe für konkrete Anregungen Abschnitt 2 – „Herausforderungen in der Lehre“)

In jedem Fall tragen Flexibilität, Offenheit und der Mut, gemeinsam Neues auszuprobieren, zum Erfolg aller Beteiligten bei. Dafür gibt es gerade bei Weiterbildungen mit Erwachsenen die Möglichkeit, in offenen Reflexionen die Erfahrungen der Teilnehmenden zu nutzen und einzubinden. Unterschiede eröffnen damit auch neue Perspektiven, die die Lehre bereichern. (siehe für konkrete Anregungen Abschnitt 2 – „Herausforderungen in der Lehre“)

Eine gute Basis für das Gelingen von Lehre bietet jedenfalls die Reflexion der eigenen Idealvorstellungen³.

1. Machen Sie sich daher möglichst viele Aspekte Ihrer Idealvorstellungen bewusst:

Wie lernen Sie selbst gerne? Welche Vortragenden sind Ihre **Vorbilder**? Welche **Materialien** sprechen Sie besonders an? Welche **Methoden** setzen Sie gerne ein? Wer sind Ihrer Vorstellung nach **ideale Teilnehmende**? Wie sehen sie aus, wie verhalten sie sich? Welche Eigenschaften zeichnen sie aus? Mit welchen Ausnahmen von diesem „Idealtypus“ können Sie gut umgehen? Was fällt Ihnen schwer?

³ Vgl. Ross H.J. (2014): Everyday Bias. Identifying and Navigating Unconscious Judgements in Our Daily Lives. Lenham: Rowman & Littlefield



2. Stellen Sie fest, wie Ihre Idealvorstellungen wirksam werden.

Überlegen Sie, wer Ihnen sofort als talentiert auffällt, wen Sie in Ihren Weiterbildungen bisher gefördert und für bestimmte Aufgaben ausgewählt haben: Was haben diese Personen gemeinsam? Inwiefern unterscheiden sie sich von anderen Teilnehmenden? Welche Rolle spielt das Auftreten? Gibt es Aufgaben, für die Sie ein bestimmtes Alter voraussetzen, bestimmte Eigenschaften für wichtig halten oder die Sie eher Männern bzw. eher Frauen zutrauen? Sind Sie schon einmal überrascht worden, weil sich jemand anders entwickelt hat, als Sie es erwartet haben?

3. Erweitern Sie Ihre Erfahrungen und Handlungsspielräume

Achten Sie bewusst auf Ihre Vorannahmen, lernen Sie die Teilnehmenden besser kennen. Achten Sie beispielsweise darauf, wen Sie um Wortmeldungen bitten und wie sich Aufgaben in Gruppenarbeiten verteilen. Probieren Sie neue Methoden aus. Ziehen Sie neue Kriterien heran. Holen Sie Feedback ein.

Überprüfen Sie regelmäßig, welche Teilnehmenden Sie besonders einbeziehen und fördern, was diese Personen von anderen unterscheidet und welche Talente Ihnen vielleicht „entgehen“.

Machen Sie sich im Vorfeld Notizen:

- Ideal gestaltete Vortrags- und Lehrtätigkeit bedeutet für mich:
- Ideale Teilnehmende sind für mich....
- Das ist mir für die Zusammenarbeit mit den Teilnehmenden wichtig ...
- Das ist mir für die Beurteilung wichtig ...

Reflektieren Sie einzelne Lehr-Einheiten:

- Was hat in dieser Einheit besonders gut funktioniert?
- Was hat in dieser Einheit nicht gut funktioniert?
- Inwiefern konnten sich alle Teilnehmenden gleichermaßen aktiv einbringen?
 - Folgende Teilnehmende konnten sich gut einbringen ...
 - Folgende Teilnehmende konnten sich schwer/nicht einbringen ...
- Wie waren die Rollen bei Gruppenarbeiten verteilt?
- Welche Teilnehmenden konnten den Inhalten folgen?
- Für wen war die Teilnahme schwierig?
- Sind dabei Diversitätsmerkmale feststellbar?
(z.B. Ausbildung, körperliche Fähigkeiten, ...)
- Was wäre eine Möglichkeit, die Lehreinheit zu optimieren?
- Was würde ich anderen Lehrenden für ähnliche Weiterbildungen bzw. Lehreinheiten empfehlen?



2 Herausforderungen in der Lehre

2.1 Viele Inhalte in kurzer Zeit unterbringen

Weiterbildungsprogramme sind oft dicht gefüllt mit Inhalten, die in kürzester Zeit vermittelt werden sollen. Gerade unter Zeitdruck scheint frontaler Unterricht oft der effizienteste Ansatz zu sein. Das erfordert aber auch viel „Nachbereitung“ durch die Teilnehmenden (siehe unten – Zusatzbelastung für Berufstätige). Auch wenn aus pragmatischen Gründen in vielen Fällen der Vortrag als „Grundmodus“ beibehalten wird, empfiehlt es sich daher, unterschiedliche Methoden zu nutzen, um den fachlichen Vortrag „anzureichern“.

Achten Sie darauf, dass durch die **Fülle der Anforderungen** Ihre „**Kernbotschaft**“ nicht verloren geht. Differenzieren Sie dafür bei der inhaltlichen Planung:

- Welche Inhalte sollten von allen verstanden werden, egal welches Vorwissen sie haben und was sie später machen werden?
- Welches Wissen und welche Fertigkeiten sollten (späteren) Experten oder Expertinnen erwerben? Welche Basis ist hierfür unbedingt zu vermitteln?
- In welchen Bereichen kann auf ergänzende Möglichkeiten der Vertiefung und weiterführende Fragen aufmerksam gemacht werden?

Nutzen Sie Möglichkeiten, um für Abwechslung zu sorgen:

- **Unterstützung durch Beispiele, Analogien, Visualisierung, Videos:** Nutzen Sie diese Möglichkeiten, um Ihre „Kernbotschaften“ mit mehreren, unterschiedlichen Methoden verständlich zu machen. Machen Sie auf vertiefende Ergänzungen aufmerksam.
- **Gruppenarbeiten:** z.B. um die aktuellen oder bisherigen Lehrinhalte zusammenzufassen oder zu visualisieren, Erarbeitung von kurzen Fallbeispielen durch die Teilnehmenden (zu zweit / in kleinen Gruppen).
- **Kurze Fragen zur Reflexion oder zur Einstimmung auf ein Thema:** Die Teilnehmenden besprechen diese Fragen zuerst zu zweit („Flüstergruppe“ mit der Sitznachbarin / dem Sitznachbar). Danach können interessante Aspekte oder weitere Fragen ins Plenum eingebracht werden. Diese Methode erhöht die aktive Beteiligung der Teilnehmenden im Vergleich zu Fragen, die sich an das Plenum richten, wesentlich.



2.2 Zusatzbelastung für Berufstätige geringhalten

Weiterbildungen sind eine nicht unwesentliche Zusatzbelastung für berufstätige Teilnehmende, auch wenn sie viel Motivation und fachliches Interesse mitbringen. Umso wichtiger ist es, die investierte Zeit bestmöglich zu nutzen. Ansatzpunkte dafür sind:

- **Die Voraussetzungen und das Wissen**, auf dem die Weiterbildung aufbaut, von Beginn an klar kommunizieren. (Siehe unten – „Fachlich/inhaltliche Voraussetzungen klar kommunizieren“)
- Unterschiedliche Methoden nutzen, um Vorträge anzureichern
- Zusatznutzen & Mehrwert ermöglichen
 - Zeit für **Austausch & Networking der Teilnehmenden** einplanen, die ihre **beruflichen bzw. praktischen Erfahrungen** in die Weiterbildung einbringen.
 - praxisrelevante Gestaltung von **Projektarbeiten / Referaten / Prüfungsarbeiten** ermöglichen: Stellen Sie einen Bezug zu den Branchen und Aufgabenbereichen der Teilnehmenden her. Nutzen Sie Gruppenarbeiten und die Vernetzung, um mehr über den erforderlichen **Praxisbezug** zu erfahren.
- Berücksichtigen, dass die **Präsenzzeiten für Teilnehmende** eine Herausforderung sein können, insbesondere bei familiären Verpflichtungen.
 - **Aufgaben zur Vor- und Nachbereitung** der Lehreinheiten formulieren und eine Einbindung in die berufliche Tätigkeit ermöglichen.
 - **Alternativen zu versäumten Präsenzzeiten** anbieten, um sich das Wissen zu erwerben (z.B. Lehreinheiten aufzeichnen, eine schriftliche Arbeit zu den vorgetragenen Inhalten als Ersatz für den Besuch einer Lehreinheit zulassen).
 - **Lernpartnerschaften** anregen



2.3 Fachlich/inhaltliche Voraussetzungen klar kommunizieren

Die Teilnahme an einer Weiterbildung setzt ein gewisses Grundwissen und Vorkenntnisse voraus. Je besser diese Voraussetzungen kommuniziert werden, umso eher können geeignete Teilnehmende erreicht werden.

Auch wenn Teilnehmende prinzipiell auf Basis ihrer Ausbildung für den Weiterbildungslehrgang geeignet sind, kann beispielsweise die aktive Nutzung des Basiswissens schon länger zurückliegen. Die Prüfung und Reflektion der Voraussetzungen ist in jedem Fall hilfreich.

Kurze **fachliche Selbsttests** (wie sie teilweise von Universitäten und Fachhochschulen angeboten werden⁴) oder **begleitende Einführungstexte** können die erwarteten Voraussetzungen verdeutlichen und den (potenziellen) Teilnehmenden ermöglichen, ihre Kenntnisse selbst einzuschätzen.

Folgende Fragen unterstützen bei der Auswahl von Einführungstexten oder Tests:

- Was sind zentrale Begriffe des Weiterbildungslehrgangs?
- Welche Fachsprache, welche Termini werden verwendet?
- Welche Methoden und Verfahren kommen zur Anwendung?
- Was sind typische Formulierungen, die verstanden werden müssen?
- Was sind wichtige Voraussetzungen, um die Inhalte zu verstehen?

Geben Sie den Teilnehmenden passende Hinweise, welches Wissen vorausgesetzt wird und wie man sich dieses notfalls rasch erwerben bzw. „wiederauffrischen“ kann. Sehr hilfreich sind Empfehlungen, welche **Nachschlagewerke, Einführungsmaterialien, Lehrvideos**, (interaktive) Lernmaterialien etc. genutzt werden können, um die Brücke zwischen erforderlichen Grundlagen und geplanten Lehrinhalten möglichst rasch schlagen zu können. Denn wenn die Grundlagen fehlen, ist die Zeit, in der man versucht, den neuen Inhalten zu folgen, vergeudet.

⁴ z.B.: Überblick: <https://www.uni-hamburg.de/campuscenter/studienorganisation/formulare-informationsmerkblaetter/self-assessment.pdf>

Uni München: <http://www.mathematik.uni-muenchen.de/studium/fachstudium/studiengaenge/eignungsselbsttest/index.php>;

Euro-FH: <http://www.euro-fh.de/infos-service/selbsttests/>;

Hochschule Merseburg: <https://www.hs-merseburg.de/inw/studiengnge/maschinenbau-mechatronik-physiktechnik-beng/selbsttest/>



2.4 Unterschiedliche Fachhintergründe berücksichtigen

Auch wenn davon ausgegangen werden kann, dass alle Teilnehmenden ein gewisses Fachwissen sowie Interesse und Motivation mitbringen, ist es wichtig, gerade zu Anfang nicht zu viel vorauszusetzen (auch je nachdem, welchen Hintergrund die Teilnehmenden haben – vgl. oben „Wer sind die Teilnehmenden?“).

Um den Einstieg zu erleichtern, können folgende Ansätze hilfreich sein:

- Zu Beginn nach **Methoden und Herangehensweisen in den jeweiligen Fachdisziplinen** der Teilnehmenden fragen: Welche Methoden werden in der jeweiligen Fachdisziplin eingesetzt, wie geht man an Problemstellungen heran? Was davon kommt im beruflichen Alltag der Teilnehmenden häufig / selten / nicht mehr zum Einsatz? (siehe auch unten „Exkurs: ELI 5“)
- **Notationen und Spezifika** der Fachsprachen erläutern, gegebenenfalls ein Glossar zur Verfügung stellen oder auf verwendete Standards verweisen.
 - Notationen (z.B. die Integralschreibweise in der Mathematik $\int_a^b f(x)dx$) sind unter Umständen fachspezifisch. Auch wenn sie den Teilnehmenden bekannt sein müssten, kann es sein, dass gewisse Inhalte länger nicht gebraucht wurden und daher „aufgefrischt“ werden müssen.
 - Beispiele, wie die Notationen eingesetzt werden: Es geht um bestimmte Denkweisen, Verfahren und Methoden, nicht nur um Schreibweisen.
- **Verwendete Fachbegriffe** nach Bedarf definieren und erklären. Dieselben Begriffe können, abhängig von Kontext und Fachgebiet, unterschiedliche Bedeutung haben, z.B. „Netzwerk“ in der IT im Vergleich zur Sozialwissenschaft.
- Bei der **Formulierung von Aufgabenstellungen** darauf achten, den erforderlichen Kontext und das notwendige Hintergrundwissen zu kommunizieren.

Exkurs: ELI5 - Explain it like I'm 5 years old!

In interdisziplinären Kooperationen und Weiterbildungen sind Fachsprachen immer wieder eine große Herausforderung. Die gleichen Begriffe haben manchmal unterschiedliche Bedeutungen, die nicht ausreichend geklärt werden. Gleichzeitig fällt es fachfremden Personen schwer, Fragen zu formulieren.

Mit der Aufforderung „Explain it like I'm 5 years old!“ wird es möglich, auch ganz einfache Fragen zu stellen: Würde ein Kind die Erläuterungen verstehen? Lassen sich passende Analogien finden? Es entsteht ein entspannter Dialog, in dem alle Fragen erlaubt sind und der sich – gerade auch in wissenschaftlichen Kooperationen – als Einstieg sehr bewährt hat.



2.5 Mit unterschiedlichen Erwartungen und Interessen umgehen

Die Teilnehmenden bringen unterschiedliche Erwartungen und Interessenschwerpunkte mit. Diese Erwartungen können vor Beginn oder in der ersten Einheit erhoben werden. Die Inhalte sind meist bereits festgelegt bzw. vorgegeben und können in der Regel nicht tiefgreifend verändert werden. Folgende Fragen bieten jedoch Unterstützung, um Überraschungen und Unzufriedenheit seitens der Teilnehmenden zu vermeiden mit den Erwartungen konstruktiv umzugehen:

- Was kann die Weiterbildung leisten, was nicht? Wo passen die Erwartungen der Teilnehmenden zu den geplanten Inhalten?
- Was sind die konkret erwarteten Lern-Ergebnisse?
- Können für unterschiedliche Teilnehmende Schwerpunkte gesetzt werden (Basis vs. Vertiefung)?
- Welche einführende bzw. weiterführende Literatur kann bereitgestellt werden?

2.6 Expertise der Teilnehmenden nutzen & Dialog fördern

Neben den fachlichen Inputs liegt ein wesentlicher Mehrwert von Weiterbildungslehrgängen in der Vernetzung der Teilnehmenden untereinander. Abseits der Pausen kann dafür auch in den Lehreinheiten Raum gegeben werden, indem Diskussionen gezielt angeregt und moderiert werden:

- vorhandenes Fachwissen der Teilnehmenden einbinden, aus Unternehmen, von Erfahrungen berichten lassen.
- Was wissen wir zu diesem Thema? Teilnehmende mit weniger Expertise stellen Fragen an Teilnehmende mit umfangreicherem Fachwissen.
- Rollen in Gruppenarbeiten gemäß der Expertise verteilen, Aufgaben splitten und unterschiedliche Beiträge ermöglichen. Darauf achten, dass eine ausgewogene Beteiligung ermöglicht wird.
- Zum Abschluss einer Einheit die Relevanz für die Teilnehmenden und ihr Unternehmen reflektieren



2.7 Interaktion in den Lehreinheiten anregen

Eine abwechslungsreiche und interaktive Gestaltung entlastet die Lehrenden und motiviert die Teilnehmenden, gerade bei längeren, geblockten Einheiten. Einfach umsetzbare Möglichkeiten dazu sind z.B.

- Über eine richtige Antwort zu einer Frage **abstimmen lassen** – mit „Hand haben“, Kärtchen oder über ein elektronisches System wie z.B. „feedbackr“ (<https://www.feedbackr.io/main/lecturing/>)
- **Fragen einsammeln:** Teilnehmende schreiben ihre Fragen auf Kärtchen, die entweder eingesammelt (an ein Board gepinnt) und im Plenum beantwortet werden, oder unter den Teilnehmenden weitergereicht und diskutiert werden.
- **Verständnisfragen in kleinen Gruppen vorbereiten lassen.** Bei der Zusammensetzung auf die unterschiedlichen Vorkenntnisse achten und die Gruppen entsprechend „mischen“. Diese Methode hat sich bewährt, wenn bereits bestimmtes Fachwissen notwendig ist, um überhaupt eine Frage formulieren zu können.
- **Antworten auf Fragen zu zweit vorbereiten lassen:** Die Teilnehmenden sollen zu einer Frage oder einem Thema zuerst kurz nachdenken und dann mit dem/der unmittelbaren Sitznachbar/in darüber reden. Anschließend wird nach den Ergebnissen dieses Gesprächs gefragt (diese Methode heißt Murmelgruppe, „buzz-group“ oder auch „Think-Pair-Share“). Zwei einfache Fragen sind: Was war besonders interessant? Was habe ich nicht verstanden?
- **Perspektivenwechsel in Gruppenarbeiten anregen**, indem die Gruppenzusammensetzung je nach Aufgabe und Zielsetzung variiert wird (bspw. auf Basis unterschiedlicher Fachdisziplinen / Schwerpunkte, unterschiedlicher Arbeitsbereiche / Funktionen im Unternehmen etc.).
- **Diskussion mittels „Fishbowl“-Methode:** zwei oder mehrere Teilnehmende diskutieren in einem Kreis in der Mitte des Raumes ein Thema oder ihre Eindrücke, beispielsweise zu einer Exkursion. Alle anderen Teilnehmenden sitzen in einem weiteren Kreis um dieses „Goldfischglas“ herum. Sie hören zu. Sie können sich ebenfalls einbringen, indem sie kurzzeitig im Diskussionskreis auf einem freien Stuhl Platz nehmen.

Als Voraussetzung für den offenen Austausch und die Diskussion der Teilnehmenden muss eine gute **Vertrauensbasis** geschaffen werden. Die Vertraulichkeit der diskutierten Inhalte, sofern sie persönliche Erfahrungen oder unternehmensinterne Bereiche betreffen, sollte unbedingt vereinbart werden. **Machen Sie ruhig mit Beispielen und/oder humorvoll deutlich, was Vertraulichkeit bedeutet**, z.B. auch dem Partner/der Partnerin nicht davon zu erzählen und auch nicht, wenn der beste Freund nachfragt. Dabei liegt es in der Eigenverantwortung der Teilnehmenden, wieviel sie aus internen Unternehmensbereichen erzählen wollen bzw. können.



Achten Sie auf die Art der Kommunikation und den Humor: Bleibt das Feedback der Teilnehmenden wertschätzend? Gibt es Personen, die oft unterbrochen werden? Welche Witze werden gemacht? (als Grundregel gilt: Witze über sich selbst und die eigene Gruppe sind erlaubt, nicht jedoch über andere!). Greifen Sie ein, wenn die Kommunikation oder der Humor einseitig wird! (z.B. ausschließlich „Kärntnerwitze“ – und eine Person kommt aus Kärnten, sexistische Witze, ...)

Bereiten Sie Fragen zu Ihren Lehreinheiten gezielt vor

- Verwenden Sie Aussagen als Ausgangspunkt für Diskussionen: z.B. kontroverse Meinungen oder Entwicklungen in der Forschung, Prognosen über zukünftige Bedeutung von neuen Technologien.
- Variieren Sie Fragen zu den wichtigsten Kerninhalten: Rufen Sie die erforderliche Grundlagen in Erinnerung; fragen Sie nach, woran sich Teilnehmende noch erinnern können; lassen Sie nach Fehlern suchen; stellen Sie eine Multiple Choice Frage; stellen Sie Fragen, die Verbindungen zwischen Fachbereichen herstellen ...
- Achten Sie darauf, dass sich alle Teilnehmenden gleichermaßen einbringen, z.B. indem Sie zuvor Zeit geben, um Notizen zu machen und dann mehrere Personen gebeten werden, zu antworten.

2.8 Lehr- und Lernunterlagen gestalten und bereitstellen

Es gibt vielfältige Möglichkeiten, Lehrmaterialien ansprechend zu gestalten:

- Eine ansprechende und barrierefreie Gestaltung von Skripten und Präsentationsmaterialien berücksichtigt Aspekte wie eine angemessene Schriftgröße, linksbündigen Text, Strukturen und Platzhalter für Grafiken, deren Inhalte im Text ausführlich beschrieben werden oder auch eine kontrastreiche Gestaltung.
- Formale Anforderungen wie die Verwendung geschlechtergerechter Sprache sowie die Nachvollziehbarkeit durch konsequente Quellenangaben auch in Präsentationen sollen eingehalten werden.
- Videos oder Filme können begleitend eingesetzt werden. Dabei sollte die Verwendung geeigneter Dateiformate sowie Auflösung und Dateigröße berücksichtigt werden.
- Unterlagen für Lehreinheiten sollten frühzeitig zur Verfügung gestellt werden. Gerade wenn die Lehreinheiten von mehreren Lehrenden durchgeführt werden, empfiehlt sich die Nutzung einer zentralen, online verfügbaren **Plattform**. Diese kann ggf. auch zur **Kommunikation und Vernetzung** der Teilnehmenden genutzt werden. Möglicherweise können bestehende Strukturen einer der beteiligten Organisationen genutzt werden (bspw. über kurzzeitige Registrierung der Teilnehmenden als „Gasthörerende“ an einer Universität).
- Idealerweise werden die verwendeten **Unterlagen vorab vollständig zur Verfügung** gestellt. Tafelbilder, Flipcharts etc. können fotografiert und nach der Lehrveranstaltungs-Einheit online zur Verfügung gestellt werden.



2.9 Rahmenbedingungen gestalten und kommunizieren

Vor allem wenn mehrere Lehrende an einem Weiterbildungslehrgang beteiligt sind, ist die Abstimmung untereinander und die einheitliche Kommunikation von Rahmenbedingungen und Voraussetzungen an die Teilnehmenden wesentlich. Detaillierte Informationen sollten zu Beginn der Weiterbildung bzw. idealerweise bereits vor der Anmeldung zur Verfügung gestellt werden:

- Ablauf & Inhalt der Weiterbildung
- notwendige Vorkenntnisse
- erwartete Leistungen, ggf. Beurteilungskriterien, Prüfungsmodalitäten
- Erreichbarkeit der Lehrenden für weiterführende Fragen
- Möglichkeiten, auf besondere Herausforderungen einzugehen, z.B.
 - flexible Anwesenheitszeiten
 - verlängerte Vorbereitungszeiten für Abschlussarbeiten
 - unterschiedliche Prüfungsformen
 - Ersatzleistungen, z.B. für verpasste Lehreinheiten oder Exkursionen



3 Anregungen zu Evaluierungs- & Reflexionsfragen

3.1 Reflexionsfragen für Lehrende

(siehe dazu auch oben „Welche Erwartungen bringen Lehrende ein?“)

- Was hat in dieser Einheit besonders gut funktioniert?
- Was hat in dieser Einheit nicht gut funktioniert?
- Inwiefern konnten sich alle Teilnehmenden gleichermaßen aktiv einbringen?
 - Folgende Teilnehmende konnten sich gut einbringen ...
 - Folgende Teilnehmende konnten sich schwer/nicht einbringen ...
- Wie waren die Rollen bei Gruppenarbeiten verteilt?
- Welche Teilnehmenden konnten den Inhalten folgen?
- Für wen war die Teilnahme schwierig?
- Sind dabei Diversitätsmerkmale feststellbar?
(z.B. Ausbildung, Geschlecht, körperliche Fähigkeiten, ...)
- Was wäre eine Möglichkeit, die Lehreinheit zu optimieren?
- Was würde ich anderen Lehrenden für ähnliche Weiterbildungen bzw. Lehreinheiten empfehlen?

3.2 Fragen an die Teilnehmenden

Um aussagekräftige Evaluierungsergebnisse zu erhalten, empfiehlt es sich, statt eines großen Evaluierungsblocks am Ende, den Teilnehmenden immer wieder kurze Fragen zu stellen. Vor allem bei längeren Aus- oder Weiterbildungen bzw. wenn mehrere Lehrende beteiligt sind, kann so ein differenziertes Feedback ermöglicht werden. Lehrende erhalten spezifische Evaluierungsergebnisse und können im Idealfall die Anregungen nutzen, um ihre Lehre weiterzuentwickeln. Dabei ist jedoch auf eine gute Balance zu achten – „Überevaluierung“ ist nicht nur für die Teilnehmenden anstrengend, sondern bedeutet auch einen Mehraufwand für die Auswertung der Antworten.

- Ich konnte den Inhalten gut folgen / für mich relevantes Wissen erwerben, nämlich: (Beschreibung)
 - Das betrifft vor allem folgende Einheiten: ...
- Vernetzung und Erfahrungsaustausch mit anderen Teilnehmenden war besonders wertvoll für mich (Skala)
- Ich habe den Eindruck, dass sich alle Teilnehmenden gleichermaßen gut einbringen konnten. (Skala)
 - Das betrifft vor allem folgende Einheiten: ...
- Alle Teilnehmenden wurden motiviert, Neues auszuprobieren (z.B. zu präsentieren, in Gruppenarbeiten eine neue Rolle einzunehmen). (Skala)
- Sofern Anwendungsbezug: Die Vortragenden brachten Beispiele ein, die sich auf unterschiedliche Zielgruppen bzw. Anwendungen bezogen (Skala)



- Ich würde folgende Einheiten (Liste) weiterempfehlen speziell für/an
- Der/die Trainer/in war meiner Einschätzung nach ...
 - ... fachlich sehr kompetent (Skala)
 - ... didaktisch sehr kompetent (Skala)
- Das hat mir besonders gut gefallen:
- Ich habe folgende Anregungen zu den Inhalten: ...
- Ich habe folgende Anregungen zur Didaktik: ...



A Zum Begriff „Diversität“

Diversität bezieht sich auf die Vielfalt an Unterschieden und Gemeinsamkeiten, die wir als Menschen in das Zusammenleben und –arbeiten einbringen. „Manche dieser Eigenschaften sind inhärent (z.B. Geschlecht, ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung, Körpereigenschaften), manche sind erworben (z.B. Fertigkeiten, Wissen, Technikverständnis) und andere wiederum sind kontextabhängig (z.B. unterschiedliche Mobilitätsbedürfnisse im privaten und beruflichen Umfeld). Die Europäische Union setzt Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung aufgrund von Rasse, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Geschlecht (siehe auch <http://ec.europa.eu/justice/discrimination/>).“⁵

Die folgende Abbildung zeigt einen Überblick über Diversitätsdimensionen für Unternehmen bzw. Organisationen, die Forschung betreiben. Die Darstellung ist ein Hilfsmittel, um zu analysieren, inwiefern Mitarbeitende unterschiedlich wahrgenommen und eingeschätzt werden, in Abhängigkeit ihrer Aufgaben und Rollen sowie ihrer individuellen Eigenschaften. Ausgehend von dieser Analyse (durch Umfeldanalysen, statistische Kennzahlen, in Workshops, durch Befragungen) können Maßnahmen ergriffen werden, um Zusammenarbeit und Chancengleichheit zu verbessern.

Die relevanten Diversitätsdimensionen variieren, bspw. für unterschiedliche Branchen oder Universitäten. Je nach Kontext und Anwendungsbereich können einzelne Aspekte vernachlässigt werden oder müssen zusätzliche ergänzt werden.

Abbildung: „Diversitätsdiamant“ – Überblick über Diversitätsdimensionen



Quelle: eigene Darstellung convelop

⁵ TU Graz und convelop (2015): Checkliste “Gender und Diversität in der Forschung, abrufbar unter www.genderplattform.at, „Integration der Gender-Dimension in Forschung und Lehre



B Checkliste Diversität in der Lehre

Diese Checkliste stammt (mit geringfügigen Adaptierungen) aus folgender Quelle:

Technische Universität Graz & convelop cooperative knowledge design gmbh (2017).
Checkliste für diversitäts- und gendersensible Lehre. Im **Intranet der TU Graz** und über
convelop verfügbar.

„Ziel dieser Checkliste ist es, Diversität überall dort mitzudenken, wo es angemessen und sinnvoll ist. Sie erhalten dazu Leitfragen zur Reflexion und Anregung zu den folgenden fünf Bereichen“ (TU Graz und convelop, 2017):

<p><u>Für wen ist Ihre Lehre besonders gut geeignet?</u></p>	<p>Lehrende & Studierende</p> 	<p>Kultur und Erfahrungen beeinflussen, wie wir am besten lernen und lehren. Diversität meint dabei alle Aspekte, die Teilnehmende und Lehrende einbringen.</p>
<p><u>Was fördert die Interaktion in der Lehrveranstaltung?</u></p>	<p>Kommunikation</p> 	<p>Teilnehmende können von Ihnen viel über Kommunikation und faire Zusammenarbeit lernen. Durch eine abwechslungsreiche Gestaltung werden Lehrende entlastet und Studierende motiviert.</p>
<p><u>Welche Methoden und Materialien eignen sich besonders gut?</u></p>	<p>Methoden & Materialien</p> 	<p>Methoden und Materialien geben Teilnehmenden mit unterschiedlichen Lernstilen und Persönlichkeiten die Möglichkeit, Inhalte zu erfassen und selbst Beiträge zur Lehrveranstaltung zu leisten.</p>
<p><u>Welche Rahmenbedingungen können Sie gestalten?</u></p>	<p>Rahmenbedingungen</p> 	<p>Hier finden Sie eine Übersicht, worüber Sie Teilnehmende im Vorfeld informieren können. Organisatorisches, aber auch die technische Infrastruktur können wichtig sein, um an Ihrer Lehrveranstaltung teilnehmen zu können.</p>
<p><u>Welche Rolle spielt Diversität in Ihrem Fachgebiet?</u></p>	<p>Forschung & Lehrinhalte</p> 	<p>Wissenschaft und Forschung beziehen sich häufig auf Menschen. Die Ergebnisse der Forschung sind für verschiedene Interessensgruppen relevant. Daraus ergeben sich interessante Inhalte für Studierende.</p>



FÜR WEN IST IHRE LEHRE BESONDERS GUT GEEIGNET?

ANREGUNGEN

Als Lehrende/r bringen Sie Ihre eigenen Erfahrungen und Methoden in die Gestaltung der Lehrveranstaltungen mit ein.



Sie haben auch Erwartungen, wie sich Teilnehmende idealerweise verhalten, einbringen und lernen sollten. Diese Methoden und Erwartungen sind sicherlich für viele Teilnehmenden passend. Doch es gibt unterschiedliche Lerntypen und Persönlichkeiten, für die vielleicht eine andere Herangehensweise oder andere Möglichkeiten, sich in die Lehrveranstaltung einzubringen, besser geeignet wären. So benötigen manche Teilnehmende vorab Materialien, um Ihrem Vortrag gut folgen zu können. Für andere z.B. wäre eine Video-Aufzeichnung hilfreich, um die Inhalte in Ruhe zu verarbeiten.

Sprechen Sie das Thema an. Sagen Sie, was Sie zur Verfügung stellen können, wie man sich selbst vorbereiten und weiterhelfen kann und wofür gegebenenfalls Aufzeichnungen genutzt werden können - und was Sie nicht wollen.

REFLEXIONSFRAGEN

Welche Eigenschaften und Erfahrungen bringen Sie als Person in die Lehre ein?

- Wie haben Sie **selbst** am liebsten gelernt?
- Wer sind Ihre **Vorbilder** in Bezug auf die Lehre? Was hat Sie besonders beeindruckt?
- Mit welchen **Methoden** arbeiten Sie besonders gerne?
- Wie werden Sie vermutlich von den Teilnehmenden **wahrgenommen**?

Welchen Einfluss haben Ihre Erfahrungen und Vorbilder auf Ihre Lehre?

Was ist Ihr Idealbild einer/eines „guten“ Teilnehmenden?

- **Welche Teilnehmenden fallen Ihnen besonders auf**, welche weniger? Wodurch werden Sie auf sie besonders aufmerksam?
- Haben Teilnehmende Sie einmal mit **unerwarteten Leistungen** überrascht?
- Mit welchen **Verhaltensweisen** der Teilnehmenden können Sie gut umgehen?
- Welche **Verhaltensweisen** von Teilnehmenden sind eine Herausforderung für Sie?

Wie könnte sich Ihr Idealbild einer/eines Teilnehmenden auf die Beurteilung von Kompetenzen und die Leistungen auswirken?

Wie könnte sich die **Zusammensetzung Ihrer Teilnehmenden auf die Lehre auswirken?**

Was ist Ihnen über die Teilnehmenden bekannt?

- Was ist über **Kultur** und **Sprachkenntnisse, Geschlecht** und **Alter** bekannt?
- Welchen **Ausbildungshintergrund** und welches **Vorwissen** haben die Teilnehmenden?
- Gibt es Teilnehmende mit **speziellen Belastungen** (Familie, Beruf, Anreise, ...)?
- Nehmen an der Ausbildung Teilnehmende mit **Behinderungen** teil?
- Gibt es Teilnehmende, die auf Grund ihrer Diversitätsmerkmale in dem Fachgebiet in der **Minderheit** sind? Gibt es Teilnehmende, die vermutlich **Vorurteilen** begegnen werden? (z.B. aufgrund ihrer Herkunft, Ausbildung, Kultur, Alter, Geschlecht, ...)
- Welche **Eigenschaften und Erfahrungen** könnten die Teilnehmenden einbringen?

Wie können Sie bei Bedarf mehr über Ihre Teilnehmenden in Erfahrung bringen?



WAS FÖRDERT DIE INTERAKTION IN DER LEHRVERANSTALTUNG?

ANREGUNGEN



Teilnehmende können von Ihnen viel über Kommunikation und faire Zusammenarbeit lernen. Durch eine abwechslungsreiche Gestaltung werden auch Lehrende entlastet.

Nicht alle Teilnehmenden können Ihrem Vortrag gleichermaßen gut folgen. Das kann an Sprachbarrieren liegen, an Vorkenntnissen, an der Tagesverfassung,

Sie können Folgendes tun, um den Vortrag verständlicher zu machen: Arbeiten Sie mit Analogien, erläutern Sie einführend die verwendeten Notationen, wiederholen Sie das Wichtigste immer wieder. Verwenden Sie möglichst wenig Fremdwörter oder regionale Redewendungen. Arbeiten Sie mit Beispielen aus den Fachbereichen der Teilnehmenden.

Sprechen Sie in kurzen, vollständigen Sätzen und legen Sie Sprechpausen ein. Für Teilnehmende, die von Ihren Lippen lesen, ist es wichtig, dass Ihr Gesicht gut beleuchtet ist.

Auch **Teilnehmende sollen sich in Ihre Lehrveranstaltung aktiv einbringen**. Das kann besonders bei einer großen Zahl an Teilnehmenden eine Herausforderung sein.

Sie können an manchen Universitäten durch ein **elektronisches System** über die Antwort zu einer Frage abstimmen lassen oder Feedback einholen (z.B. mit „feedbackr“ an der TU Graz).

Ohne Technik können Sie eine **„Abstimmung“ auch mit farbigen Kärtchen** umsetzen.

Mit Kärtchen können Sie auch Teilnehmende **Fragen aufschreiben lassen**, die Sie entweder einsammeln und beantworten, oder unter den Teilnehmenden weiterreichen und diskutieren lassen.

In jedem Setting umsetzbar ist folgende Methode: lassen Sie Teilnehmende zu einer Frage oder einem Thema zuerst kurz nachdenken, dann **mit dem/der unmittelbaren Sitznachbar/in darüber reden** und fragen Sie anschließend nach den Ergebnissen dieses Gesprächs (diese Methode heißt Murrelgruppe, „buzz-group“ oder auch „Think-Pair-Share“). Zwei einfache Fragen sind: Was war besonders interessant? Was habe ich nicht verstanden?

Besprechen Sie gemeinsam mit den Teilnehmenden, welche **Spielregeln der Kommunikation in dieser Lehrveranstaltung** wichtig sind (z.B. Zeitlimits für Beiträge festlegen, andere nicht zu unterbrechen, Beiträge ernst nehmen und wertschätzend reagieren, Grenzen des Humors beachten). Erinnern Sie bei Bedarf an diese Regeln und/oder reflektieren Sie die Umsetzung der Regeln mit den Teilnehmenden.

Feedback: Beachten Sie, dass es **persönlich als auch kulturell unterschiedlich ist, was als positives und was als kritisches Feedback, oder sogar als persönlicher Angriff erlebt wird**.

Besprechen Sie mit den Teilnehmenden, in welcher Form und mit welcher Absicht Sie üblicherweise Feedback geben. Motivieren Sie Teilnehmende, indem Sie gute Beiträge explizit loben oder Beiträge zur weiterführenden Reflexion nutzen.



WAS FÖRDERT DIE INTERAKTION IN DER LEHRVERANSTALTUNG?



REFLEXIONSFRAGEN

Inwiefern können alle Teilnehmenden der Kommunikation in Ihrer Lehrveranstaltung folgen?

- Ist der Vortrag auch für Teilnehmende verständlich, die mit bestimmten **Fachbegriffen, Redewendungen und Ausdrucksformen** nicht vertraut sind?
- Gibt es den Bedarf, speziell für Teilnehmende mit **Hörbehinderung** laut, langsam und deutlich zu sprechen sowie Gegenlicht zu vermeiden?
- Können Ihre Beispiele **Bezüge** zu den Erfahrungen der Teilnehmenden **herstellen**?

Kommen unterschiedliche Teilnehmende im gleichen Ausmaß zu Wort?

- Werden **Frauen und Männer** in der Lehrveranstaltung **gleichermaßen angesprochen**?
- Gibt es Teilnehmende, die im Vergleich zu anderen **oft und lange reden**?
- Gibt es Teilnehmende, die **andere unterbrechen**?
- Werden die Redebeiträge aller Teilnehmenden gleichermaßen **ernst genommen**?
- Gibt es Teilnehmende, die sich **nicht zu Wort melden**?

Welche Diskussions- und Feedbackregeln können gemeinsam festgelegt werden?

- Wie können Teilnehmende, deren **Muttersprache nicht Deutsch** ist, in die Diskussionen gut eingebunden werden?
- Welche **Grenzen bezüglich diskriminierender Äußerungen** müssen klar gesetzt werden?
- Wie reagieren die Teilnehmenden auf Rückmeldungen und Feedback?
- Wie können die unterschiedlichen Wirkungen von Feedback reflektiert werden?

Wie können Sie selbst Feedback erhalten, das für die Entwicklung der Lehre nützlich ist?

Wie können Sie sicherstellen, dass alle die Möglichkeit erhalten, sich einzubringen und gehört zu werden, und dass niemand bevorzugt oder benachteiligt wird?



WELCHE METHODEN UND MATERIALIEN EIGNEN SICH FÜR IHRE LEHRE BESONDERS GUT?

ANREGUNGEN



Methoden und Materialien geben Teilnehmenden mit unterschiedlichen Lernstilen und Persönlichkeiten die Möglichkeit, Inhalte zu erfassen und selbst Beiträge zur Lehrveranstaltung zu leisten.

Setzen Sie unterschiedliche Methoden ein (je nach Art der Ausbildung, Anzahl der Teilnehmenden...). Sorgen Sie für Abwechslung, indem Sie Ihren Vortrag durch mündliche und schriftliche Beiträge von Teilnehmenden oder kurze Spiele ergänzen. Möglichkeiten sind zum Beispiel:

- Gruppenarbeiten, z.B. Zusammenfassung oder Visualisierung der Lehrinhalte, Erarbeitung von Fallbeispielen durch die Teilnehmenden (zu zweit / in kleinen Gruppen)
- kurze Fragen zur Reflexion / Einstimmung auf ein Thema; Reflexionen zu zweit (Quiz-Fragen; "Flüstergruppe" mit der Sitznachbarin / dem Sitznachbar) – auch für Vorlesungen mit vielen Teilnehmenden geeignet
- Einzel-Beiträge wie Referate, Präsentationen, kurze schriftliche Beiträge

Einen Perspektivenwechsel können Sie beispielsweise **anregen**, indem Sie...

- ... bei Gruppenarbeiten rotierende Rollen und Verantwortlichkeiten innerhalb der Gruppen vorgeben (z.B. für Präsentation, Protokollführung innerhalb der Gruppe, Gruppenleitung etc.).
- ... überlegen, welche Gruppenzusammensetzung für eine bestimmte Aufgabe und Zielsetzung am besten geeignet sein könnte (bspw. gemischt-geschlechtlich vs. geschlechtshomogene Gruppen, unterschiedliche Fachdisziplinen/Schwerpunkte, internationale und einheimische Teilnehmende...)

Unterschiedliches Vorwissen von Teilnehmenden könnten Sie berücksichtigen, indem Sie z.B. für Teilnehmende mit geringem Vorwissen Stoff konkretisieren, Teilnehmende mit mittlerem Vorwissen durch Fragen für das Thema begeistern, und Teilnehmende mit viel Vorwissen durch Verweise auf Forschungsarbeiten und Literatur fordern.

In der **Gestaltung von Lehrmaterialien** können Sie die Beteiligung von Männern und Frauen sichtbar machen, indem Sie Vornamen ausschreiben. Viele Hochschulen haben dazu eigene Leitfäden erarbeitet.

Eine ansprechende und **barrierefreie Gestaltung** von Skripten und Präsentationsmaterialien berücksichtigt Aspekte wie eine angemessene Schriftgröße, linksbündigen Text, den Einsatz von Strukturen und Platzhaltern für Grafiken, deren Inhalte im Text ausführlich beschrieben werden oder auch eine kontrastreiche Gestaltung. Idealerweise stellen Sie die verwendeten Unterlagen vorab vollständig zur Verfügung. Tafelbilder, Flipcharts etc. können fotografiert und nach der Lehrveranstaltungs-Einheit online zur Verfügung gestellt werden.



WELCHE METHODEN UND MATERIALIEN EIGNEN SICH FÜR IHRE LEHRE BESONDERS GUT?

REFLEXIONSFRAGEN



Welche Möglichkeiten gibt es, im Rahmen der Lehrveranstaltung **unterschiedliche Lehr- und Testmethoden** einzusetzen?

Wie können Teilnehmende einen **aktiven Beitrag** zur Lehrveranstaltung leisten?

- Wie können Teilnehmende **bei einer großen Anzahl zur aktiven Teilnahme motiviert** werden?
- Wie könnten Teilnehmende in **Gruppenarbeiten** dazu ermutigt werden, abwechselnd **verschiedene Rollen und Funktionen** einzunehmen?
- Wie können **zurückhaltende Teilnehmende** zu Präsentationen, zur Leitung von Arbeitsgruppen oder Workshops **ermutigt** werden?
- Können bei Teamarbeiten und Referaten durch die **gezielte Zusammensetzung der Gruppen** unterschiedliche Perspektiven thematisiert werden?
- Gibt es Möglichkeiten, in der Lehrveranstaltung **unterschiedliches Vorwissen** zu berücksichtigen?

Welche Methoden sind für die Anzahl und Vielfalt der Teilnehmenden Ihrer Lehre gut geeignet?

Welche unterschiedlichen Möglichkeiten gibt es, die Lehrmaterialien zu gestalten?

- **Welche Lehrmaterialien sprechen Sie persönlich an?** Warum ist das so?
- Wie können Sie **Manuskripte und Präsentationen** ansprechend gestalten?
- Gibt es **Leitfäden und Vorlagen** für die sprachliche und visuelle Gestaltung?
- Ist es möglich, die vielfältige Beteiligung und Leistung von Männern und Frauen kenntlich zu machen?
- Können Videos oder Filme begleitend eingesetzt werden?
- Wird das Material auch **elektronisch** zur Verfügung gestellt?
- Welche **Plattformen** sind in Verwendung? Haben alle Teilnehmenden gleichermaßen **Zugang**?
- **Welche Möglichkeiten gibt es**, Lernmaterialien und eingesetzte Methoden **barrierefrei zu gestalten**?

Wie können der **erforderliche Kontext und notwendiges Hintergrundwissen** bei Aufgabenstellungen gut kommuniziert werden?

- Welcher Detaillierungsgrad in Anleitungen ist erforderlich, um gute Ergebnisse zu erzielen?

Welche Lehrmaterialien möchten Sie einsetzen, wie möchten Sie Ihre Materialien gestalten?



WELCHE RAHMENBEDINGUNGEN KÖNNEN SIE GESTALTEN?

ANREGUNGEN

Nicht alle Rahmenbedingungen sind fix vorgegeben. Einiges organisatorische können Sie mitgestalten und bereits im Vorfeld kommunizieren.



Stellen Sie gleich zu Beginn alle relevanten Informationen zu Ablauf & Inhalt, die notwendigen Vorkenntnissen, erwarteten Leistungen und Beurteilungskriterien zur Verfügung. Sie können ein kurzes **Self-Assessment** in Vorbereitung auf die Lehrveranstaltung entwickeln oder aber bereits vorhandene **Tests und Einführungsmaterialien** verwenden, die bspw. typischen Beispiele oder Grundlagen enthalten. Weisen Sie Ihre Teilnehmenden auf vorhandene **Materialien und Unterstützungsangebote zum Erstellen von Seminararbeiten** hin, z.B. Aufbau und Zitierregeln, Leitfaden für gendergerechtes Schreiben.

Kommunizieren Sie explizit Ihre **Bereitschaft, unter gewissen Bedingungen auf besondere Herausforderungen für Teilnehmende einzugehen**, z.B. mit folgender Formulierung: „Wenn Sie aufgrund einer besonderen Situation [...] Unterstützung benötigen, sprechen Sie mich bitte an – gerne auch außerhalb der Lehrveranstaltung.“ (Boomers & Nitschke, 2013).

Planen Sie Pausen ein, setzen Sie gezielt **Methoden** ein, um die **Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung der Teilnehmenden** zu fördern.

REFLEXIONSFRAGEN

Welche Erwartungen und Beurteilungskriterien müssen kommuniziert werden?

- Welches **Verhalten**, welche **Kommunikation** erwarten Sie?
- **Welche Lehrinhalte werden vermittelt**, welches **Vorwissen** ist erforderlich?
- Wie werden **Prüfungen und Klausuren** vorbereitet, wie durchgeführt?
- **Welche Beurteilungskriterien** werden zu Anwendung kommen?
- Werden Richtlinien **guter (wissenschaftlicher) Praxis** vermittelt?
- Auf welche **unterstützenden Materialien** wird verwiesen?

Wann, wie, wo und in welchem Umfang wollen/können Sie erreichbar sein?

- Welche Möglichkeiten haben **Teilnehmende**, sich an Sie zu wenden?
- Was sind die **Grenzen Ihrer Möglichkeiten**?

Welche Erwartungen und Beurteilungskriterien möchten Sie kommunizieren?

In welchem Umfang können Sie auf **Herausforderungen der Teilnehmenden** eingehen, z.B.

- die **Anwesenheit** flexibel regeln?
- verlängerte Vorbereitungszeiten für **Hausarbeiten** ermöglichen?
- unterschiedliche **Prüfungsformen und Ersatzleistungen** ermöglichen?
- **technische Hilfsmittel** (wie DolmetscherInnen, Computer etc.) akzeptieren?

Ist die **gleichberechtigte Teilnahme aller Teilnehmenden möglich**?

- ... im **Lehrraum**? (Erreichbarkeit, barrierefreier Zugang zu Räumen, ausreichend Platz)
- ... im **virtuellen Raum**? (barrierefreier Zugang zu Medien und Materialien; rechtzeitige **Verfügbarkeit** von **Skripten, Literaturlisten, Referatsthemen** etc.)
- ... bei **Exkursionen oder Projekten**?

Auf welche Möglichkeiten der externen und gegenseitigen Unterstützung der Teilnehmenden können Sie im Bedarfsfall hinweisen?



WELCHE ROLLE SPIELT DIVERSITÄT IN IHREN LEHRINHALTEN?

ANREGUNGEN

Technik, aber auch Wissenschaft und Forschung beziehen sich häufig auf Menschen, beispielsweise weil sie Ergebnisse nutzen oder davon betroffen sind. Daraus ergeben sich interessante Lehrinhalte für Studierende.



Reflektieren Sie mit den Teilnehmenden anhand konkreter Beispiele, inwiefern Diversitäts- und Genderaspekte berücksichtigt wurden, wie die Ergebnisse zu interpretieren sind, oder welche alternativen Ansätze denkbar wären, z.B. unterschiedliche **Anwendungsbereiche oder Nutzungsverhalten**.

Diskutieren Sie mit den Teilnehmenden, wie unterschiedliche Ansätze zu unterschiedlichen Ergebnissen führen können, z.B. in dem bestimmte Variablen berücksichtigt werden.

Machen Sie Beiträge von Männern und Frauen in Ihrem Fachgebiet sichtbar, durch entsprechende Beispiele oder indem Sie Vornamen ausschreiben (bei Quellenangaben etc.)

REFLEXIONSFRAGEN

Inwiefern ist Ihre Fachdisziplin **relevant für das Leben unterschiedlicher Personen**?

- **Was** haben diese Personen-Gruppen **gemeinsam**? Worin **unterscheiden sie sich**?
- **Wer nutzt die Erkenntnisse** des Faches?
- Werden Erkenntnisse zur **Lösung gesellschaftlicher Aufgaben** eingesetzt?

Welche Beispiele für die gesellschaftliche Relevanz Ihrer Forschung gibt es?

Nimmt die Aus-/Weiterbildung Bezug auf...

- ... **Menschen**, z.B. als Forschungssubjekte oder Testpersonen?
- ... **Tiere, Gewebs- oder Zellmaterial**?
- ... **politische Maßnahmen**? (z.B. im Bereich Gesundheit, Wirtschaft oder Technik)

Welche **Daten und Variablen** werden dabei in Ihrer Fachdisziplin untersucht?

- Welche Merkmale (Diversitätsaspekte) werden dabei differenziert?
- Welche Annahmen liegen der Interpretation zugrunde?

Gibt es Expert_innen, die sich explizit mit **Diversität in der Fachdisziplin** beschäftigen?

Welche Möglichkeiten gibt es, weibliche und männliche **Gastvortragende** einzuladen?

Welche Möglichkeiten gibt es, **Gastvortragende** mit unterschiedlichen Sichtweisen einzuladen?

Welche Möglichkeiten gibt es, Diversitätsaspekte kritisch zu reflektieren?

Wie kann auf die Vielfalt in Ihrer Fachdisziplin eingegangen werden?

- Gibt es unterschiedliche „Schulen“ bzw. Traditionen in Ihrem Fachgebiet?
- Welche Rolle spielten Frauen und Männer in der **Geschichte des Faches**?
- Gibt es Beispiele für „**unkonventionelle Karrieren**“?
- Wie ist das **Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Teilnehmenden**?
- Verändern sich die Verhältnisse in Ihrer Fachdisziplin oder sind sie sehr beständig?

Wie können die unterschiedlichen „Traditionen“ und Theorien für den Diskurs in der Lehre genutzt werden?



C Leitfaden zu sprachlichen Formulierungen

Fördergebende Stellen legen immer größeren Wert darauf, dass bei Vorträgen, in Anträgen und Berichten im Sprachgebrauch nicht einfach nur eine geschlechtliche Form verwendet wird. Wenn auch das andere Geschlecht anwesend oder betroffen ist, soll es explizit angesprochen werden. Das tun manche aus Höflichkeit, andere um fördergebenden Stellen sowie Kollegen und Kolleginnen zu zeigen, dass man versteht, worum es geht.

Da die deutsche Sprache die Umsetzung nicht immer einfach macht, gibt es hier ein paar Tipps. Wer es genauer wissen will, kann beispielsweise in diesem Leitfaden nachlesen:

ÖAW (2005): Leitfaden zum Geschlechtergerechten Sprachgebrauch
<https://www.oeaw.ac.at/fileadmin/akg/Leitfaden.pdf>

So geht es am einfachsten:

- **Wörter wählen**, die alle einbeziehen, z.B. Führungskräfte, Mitarbeitende, Vortragende, Teilnehmende, Studierende, ...
- **Mehrzahl verwenden**: Im Leitfaden der ÖAW (2005, S.4) wird z.B. ausgeführt, dass Sätze wie »*Jeder Mitarbeiter, der mit dem Auto kommt, muss für seinen Parkplatz bezahlen/jede Mitarbeiterin, die mit dem Auto kommt, muss für ihren Parkplatz bezahlen*« nicht sinnvoll verkürzt werden können. Es empfiehlt sich deshalb immer zu prüfen, ob ein Ausweichen auf den Plural möglich ist: »*Alle Mitarbeiter(innen), die mit dem Auto kommen, müssen für ihren Parkplatz bezahlen.*« Wenn ein solches Ausweichen nicht möglich ist, bleibt nur die ungekürzte Doppelnennung, z. B. *Durchschrift für die Kundin/den Kunden.*“ (ÖAW 2005, S.4).



D Literatur- und Quellenverzeichnis

Obige Checkliste stammt mit geringfügigen Adaptierungen aus folgender Quelle:

Technische Universität Graz & convelop cooperative knowledge design gmbh (2017). Checkliste für diversitäts- und gendersensible Lehre. Im Intranet der TU Graz und über convelop verfügbar.

In den Checklisten der Technischen Universität ist kommentiert weiterführende Literatur für Universitäten angeführt, dies ist ein Auszug aus der Liste:

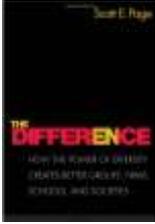
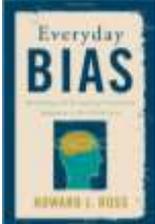
Titel	Kurzbeschreibung
<p>Bath, C., Draude, C., Vietor, T. & Selle, N. (2016). <i>Handreichung zur Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in die ingenieurwissenschaftliche Lehre</i>. TU Braunschweig.</p> <p>Online</p>	<p>Handreichung zu Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften Drei-Phasen Modell für die Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in Lehrveranstaltungen (in einem interdisziplinären Team):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Interdisziplinärer Austausch (Kernthemen herausarbeiten) ▪ Identifizierung von Anknüpfungspunkten (zwischen Gender Studies & Ingenieurwissenschaften) ▪ Gemeinsame Lehre (Gender- und Diversity-Aspekte im LV-Thema sichtbar machen) <p>Das Modell wird anhand eines Beispiels (Lehrveranstaltung „Einführung in die Karosserieentwicklung“) vorgestellt, ergänzt um allgemeine Leitfragen & Anknüpfungspunkte für die weitere Anwendung.</p>
<p>Czollek, L.C. & Perko, G. (2008)</p> <p><i>Eine Formel bleibt eine Formel... Gender- und diversitygerechte Didaktik an Hochschulen: ein intersektionaler Ansatz</i>. Schriftenreihe Gender Mainstreaming und Diversity Management, Band 1. (U. Alker & U. Weilenmann, Eds.). Wien.</p> <p>Online</p>	<p>Unterscheidung von drei Ebenen, die im Wechselspiel stehen und relevant für Hochschul-Didaktik sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Individuelle Ebene: Gender- und diversitätsgerechte Didaktik der Lehrenden (Vermittlung, Verhalten...) ▪ Institutionelle/strukturelle Ebene: Gender und Diversity-Gerechtigkeit an Hochschulen (Seminarzeiten, Familienfreundlichkeit, Kinderbetreuung, barrierefreier Zugang...) ▪ Kulturelle/gesellschaftliche Ebene: Gender und Diversity-Umgang in der Gesellschaft (Werte, Normen, Rituale...) <p>Sammlung verschiedener (sehr kurzer) Checklisten zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Eigene Gender/Queer- und Diversitykompetenzen ▪ Reflexion der professionellen Rolle/Funktion als Lehrende ▪ Rollenklärung bei Team-Teaching ▪ Klärung der Rahmenbedingungen ▪ Wahrnehmung der Studierenden ▪ Überprüfung der Inhalte ▪ Vermittlung an Studierende ▪ Überprüfung der Lehrmethoden (inkl. Medien) ▪ Reflexion möglicher Schwierigkeiten ▪ Handlungskompetenzen



Titel	Kurzbeschreibung
<p>Fisseler, B. & Markmann, M. (2012) Universal Design als Umgang mit Diversität in der Hochschule. Journal Hochschuldidaktik, (1-2), 13–16. Online</p>	<p>Artikel zu Universal Design – Prinzipien als Grundlage zum Umgang mit Diversität in der Hochschule</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prinzip 1: Breite Nutzbarkeit ▪ Prinzip 2: Flexibilität in der Benutzung ▪ Prinzip 3: Einfache und intuitive Benutzung ▪ Prinzip 4: Sensorisch wahrnehmbare Informationen ▪ Prinzip 5: Fehlertoleranz ▪ Prinzip 6: Niedriger körperlicher Aufwand ▪ Prinzip 7: Größe und Platz für Zugang und Benutzung ▪ Prinzip 8: Lerngemeinschaft ▪ Prinzip 9: Lernklima
<p>Gindl, M., Hefler, G. & Hellmer, S. (2011) <i>Leitfaden für gendersensible Didaktik. Teil 1. Grundlagen der Gendersensibilität in der Lehre.</i> Wien: MA 57 - Frauenabteilung der Stadt Wien. Online</p>	<p>Leitfaden zur gendersensiblen Didaktik in 3 Teilen. Fokus auf Gender, sehr ausführlich, inkl. Beispielen, Beschreibung allgemeiner Lehrmethoden, Reflexionsanregungen. Übersicht Literaturbeispiele zur Einbeziehung von Gender in die Lehrinhalte (gegliedert nach Disziplinen, auch NAWI & Technik) Checklisten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gendergerechte Sprache ▪ Gendersensibilität in den Lehrunterlagen ▪ Gendersensibilität in der Vorbereitung und Durchführung von Lehrveranstaltungen
<p>Linde, F. & Auferkorte-Michaelis, N. (2014) <i>Diversitätsgerecht Lehren und Lernen.</i> In K. Hansen (Ed.), CSR und Diversity Management (pp. 137–175). Berlin/Heidelberg: Springer Gabler. Online</p>	<p>Buchbeitrag. 4 Handlungsfelder für Diversity Management in Studium und Lehre:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diversity Aspekte als fächerübergreifende Inhalte ▪ Diversity Aspekte als Gestaltungsprinzip von Strukturen u. Organisation des Studiums ▪ Diversity Aspekte als fachimmanente bzw. fachintegrierte Inhalte ▪ Entwicklung von Diversity-Kompetenzen der AkteurInnen
<p>Thielsch, A. (2014) <i>Von Individuen und Kommunikationsprozessen – Vorüberlegungen zum didaktischen Umgang mit Diversität in der Hochschullehre.</i> Diversität konkret. Handreichung für das Lehren und Lernen an Hochschulen. Online</p>	<p>Neben den klassischen Kerndimensionen der Diversität kommen in der Hochschullehre besondere Aspekte hinzu: Alle haben eine eigene Lernbiographie (Sozialisationsprozesse und Erfahrungen), unterschiedliches Vorwissen und Interesse, Fachsemester, unterschiedliche Fächer, berufliche Perspektiven, unterschiedliche Vorstellungen davon, wie Lehrende wahrgenommen werden und wie man sich ihnen gegenüber verhält (z.b. als BegleiterInnen oder als ExpertInnen, von denen respektvoller Abstand gehalten werden muss) etc. Es gibt also keine „homogene Lerngruppe“</p>



Lese- und Vortrags Empfehlungen zum Thema Diversität

Cover	Autor/in und Titel	Vorträge
	Cain, Susan (2012): Quiet. The Power of Introverts in a world that can't stop talking. Crown, New York.	Ted Talk (2013, 20 min): https://www.ted.com/talks/susan_cain_the_power_of_introverts?language=de
	Page, Scott (2017): The Diversity Bonus: How Great Teams Pay Off in the Knowledge Economy. Princeton University Press.	(2017, 45 min); Why we need more diversity to solve complex problems. https://www.youtube.com/watch?v=2GYOx1PF3Bc (2016. 10 min): Why the best people don't mean the best teams, https://www.youtube.com/watch?v=wULRXoYThDc
	Page, Scott (2007): The Difference. How the Power of Diversity Creates Better Groups, Firms, Schools and Societies. Princeton University Press	Washington University (2013, 20 min) https://www.youtube.com/watch?v=x6W57-Ii5Ug
	Ross, Howard (2014): Everyday Bias: Identifying and Navigating Unconscious Judgments in Our Daily Lives. Rowman & Littlefield, Lanham	Google (2014, 60 min) https://www.youtube.com/watch?v=v01SxXui9XQ

Weitere Anregungen, Vertiefungen

Defila, Rico; Di Giulio, Antonietta; Scheuermann, Michael (2006).

Forschungsverbundmanagement. Handbuch für die Gestaltung inter- und transdisziplinärer Projekte, Zürich: vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich.

Puy, Ana; Pascual Pérez, María and Forson, Abigail (2015): Gender-Net Report: Manuals with guidelines on the integration of sex and gender analysis into research contents, recommendations for curricula development and indicators. Online verfügbar <http://igar-tool.gender-net.eu/en>; abgerufen am 30.08.2017

Steuer, Linda (2015): Gender und Diversity in MINT-Fächern. Eine Analyse der Ursachen des Diversity Mangels. Springer Fachmedien, Wiesbaden



This work is licensed under the Creative Commons Attribution Share Alike 4.0 International License.

To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

or send a letter to Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.