



Gender und Diversity in Lehre und Forschung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
I) Theoretische Grundlagen	6
<hr/>	
1. „Gender-Diversity“	6
2. Intersektionalität	8
3. Soziale Inklusion	9
II) Die Relevanz von Gender und Diversity in Lehr- und Forschungsprozesse	10
<hr/>	
1. Lehre und ihre Gender-Diversity-Relevanz	10
2. Integration von Gender-Diversity in Forschung und Innovation	12
III) Handlungsempfehlungen für eine gender- und diversityrelevante Praxis in der Lehre	13
<hr/>	
Lehre gender- und diversityrelevant gestaltet	13
Checkliste A) Handlungsfeld Themen und Inhalte	18
Checkliste B) Handlungsfeld Sprache / Bilder / Medien in den Arbeitsmaterialien	19
Checkliste C) Handlungsfeld Lehr-Methoden	20
Checkliste D) Handlungsfeld Leistungsüberprüfung	23
IV) Handlungsempfehlungen für eine Gender-Diversity-Praxis in der Forschung	26
<hr/>	
Die Relevanz von Gender-Diversity für Forschung und Innovation	26
Checkliste E) Handlungsfeld Forschungsthema und Forschungsinhalt	29
Checkliste F) Handlungsfeld Forschungsmethoden	30
Checkliste G) Handlungsfeld Forschungsergebnisse	30
Checkliste H) Handlungsfeld Personal	31
Checkliste I) Handlungsfeld Fachliteratur und Sprache	32
V. Quellennachweis/Literaturverzeichnis:	33

Implementierung von Gender und Diversity
in Lehre und Forschung an Thüringer Hochschulen:

Eine Handreichung

Liebe Leserin, lieber Leser,

der kompetente Umgang mit Geschlechtern und mit gesellschaftlicher Vielfalt ist für Hochschulen ein Erfolgsfaktor. Denn auch ihre Studierende und deren Zugänge zur Hochschule werden immer heterogener.

Die vorliegende Handreichung ist primär ein Self-Assessment. Sie will mithilfe von definierten Handlungsfeldern und entsprechenden Fragenpools aufzeigen, wo wir als Lehrende und Forschende achtsam sein müssen und lernen können. Die Handreichung will Sie anregen von eingeschliffenen Denkweisen abzurücken und Neues zu wagen. Die Herausforderung von zunehmender Heterogenität und Diversität besteht darin, offen zu bleiben für das Potenzial, das Studierende mit an die Hochschule bringen - trotz wahrnehmbarer Unterschiede und Differenzen.

Studierende sind nicht auf hervorstechende Merkmale zu reduzieren, z.B. auf Migrationshintergründe, Sonderwege in Bezug auf den Hochschulzugang oder auf mehr oder minder sichtbare Beeinträchtigungen. Vielmehr ist es unser aller Aufgabe, gleiche Zugangschancen zu Studium und wissenschaftlicher Karriere sicherzustellen. Menschen gleichberechtigt zu beteiligen, sie zu inkludieren und vor allem ihren Unterschieden und Potenzialen hierarchiefrei gerecht zu werden, darin liegt die Herausforderung im Diskurs von Gender und Diversity – für uns als Einzelne und als Hochschule, in der wir arbeiten.

Sie muss ihrerseits entsprechende Vorgaben, Strukturen und Unterstützungsangebote schaffen, damit studentische Heterogenität nicht ausschließlich als „Problem“ erscheint. Im Sinne von Chancengleichheit gilt es vielmehr, das Potenzial zu schöpfen, das sich in der studentischen Vielfalt bietet. Nutzen Sie das Angebot dieser Handreichung und bringen Sie eine vielfältige und gewinnbringende Lehr-Lern- und Forschungskultur um den entscheidenden Faktor „Gender-Diversity“ voran.

Die Handreichung hat das Ziel, die Verwirklichung einer an Gleichberechtigung und Diversity orientierten Lehr-Lern- sowie Forschungs-Kultur zu unterstützen. Sie soll dabei helfen, Gender- und Diversity-kompetenz sowie Ungleichheitssensibilität zu entwickeln.

Dem zugrunde liegen eine produktive, d.h. positive Wahrnehmung der vorhandenen Heterogenität von Studierenden und die Wertschätzung ihrer Vielfalt als bereicherndes Potenzial. Differenzen und Unterschiede sollen nicht im Sinne eines „besser oder schlechter“ verstanden und Personen nicht auf bestimmte Merkmale oder Verhaltensweisen festgeschrieben werden. Gleichwohl reflektiert eine gender- und diversityrelevante, ungleichheitssensible Lehre und Forschung die Diversität personenbezogener Merkmale, die entlang unterschiedlicher Differenzlinien entstehen. Als solche gelten Nationalität, Ethnizität, Geschlecht, „Beeinträchtigung“, Alter, sexuelle Orientierung und sozialer Status.

Eine gender- und diversityrelevante, ungleichheitssensible Lehre und Forschung trägt sowohl den personalen Unterschieden als auch Gemeinsamkeiten methodisch, didaktisch und inhaltlich Rechnung und nutzt das sich bietende vielfältige Potenzial als Ressource.



Mehr Qualität durch „Gender-Diversity“

Die Handreichung richtet sich an Lehrende der Thüringer Hochschulen, indem sie sensibilisiert für Gender-Diversity-Aspekte und für Ungleichheit und Ausschlüsse.

Checklisten helfen einerseits die persönlichen Ressourcen von Studierenden bewusster zu reflektieren und befördern eine gender-diversityrelevante fachdidaktische Planung. Andererseits regt die Handreichung an, auf offene oder verdeckte Gender-Diversity-Normen oder soziale Stereotypisierungen zu achten und zwar sowohl in der Praxis des eigenen Handelns, auch in der (Fach-)Theorie.

Denn Gender-Diversity befördert den kritischen Blick auf diskriminierenden Verallgemeinerungen und Verzerrungen („Bias), etwa aufgrund von doppelten Bewertungsmaßstäben oder Übergeneralisierungen, indem sie die vorherrschende Konstruktion wissenschaftlicher (Fach-)Theorien diesbezüglich hinterfragt. Ein Verständnis von Gender-Diversity zu entwickeln wirkt sich damit insgesamt qualitätsfördernd aus.

Aufbau:

Die Handreichung wurde entwickelt an der Hochschule Nordhausen und gefördert aus Mitteln des Thüringer Kompetenznetzwerks Gleichstellung (TKG). Sie richtet sich an Lehrende wie forschend Tätige der Thüringer Hochschulen und bietet:

1. einen kurzen Abschnitt zu theoretischen Bezugspunkten von „Gender-Diversity“
2. Kriterien zur Gestaltung einer an Gleichberechtigung und Diversity orientierten Lehr-Lern- sowie Forschungs-Kultur
3. Checklisten in Form von Reflexionsfragen zur Förderung einer gender-diversity reflektierten Lehre und Forschung
4. einen Selbst-Test „Ungleichheitssensibilität“
(https://ilias.fh-nordhausen.de/goto.php?target=tst_78334&client_id=FHNordhausen)
und
5. ein differenziertes Quellenverzeichnis zur vertiefenden eigenen Auseinandersetzung mit Begrifflichkeiten und Theorien.

Die Handreichung steht als pdf zum Download bereit unter: <http://www.tkg-info.de/service/> .

I) Theoretische Grundlagen

1. „Gender-Diversity“

Im deutschsprachigen Raum hat sich „Gender“ (engl. Geschlecht) als sozialwissenschaftlicher Fachbegriff durchgesetzt. Gemeint sind das soziale Geschlecht eines Menschen und seine Zuschreibung auf bestimmte Geschlechterrollen bzw. geschlechtsspezifische Fähigkeiten und Eigenschaften zwischen Frauen und Männern. Diese geschlechtlichen Zuschreibungen und Geschlechterverhältnisse sind nicht "natürlich" gegeben und sie unterscheiden sich sowohl innerhalb einer Kultur als auch zwischen den einzelnen Kulturen erheblich voneinander. Auch können sie sich im Laufe der Zeit ändern, d.h. sie sind auch veränderbar. Geschlechterverhältnisse als solche - wie auch Körper, Sprache und Geschlecht - existieren nicht natur-wüchsig sondern formen sich in unserem sozialen Umgang heraus.

Sie sind sozial konstruiert, was aber nicht bedeutet, dass biologische Faktoren, z.B. Gene, Fortpflanzungsorgane, Hormone und sonstige Materialitäten keine Rolle spielen. Relevant für die geschlechtliche Identität, für Sexualität und für die Geschlechterverhältnisse werden sie jedoch erst durch den sozialen Umgang. Oft werden soziale Unterschiede zwischen den Geschlechtern nachträglich naturalisiert, das heißt auf das biologische Geschlecht zurückgeführt.

Insofern ist die Unterscheidung zwischen Gender (sozialem Geschlecht) und Sex (biologischem Geschlecht) vor allem in Hinblick auf die mit den Begriffen Mann/Frau bzw. männlich/weiblich verbundenen Erwartungen, Zuschreibungen und stereotypisierenden Bewertungen bedeutsam.

Zuschreibungen und Stereotype missachten vorhandene Unterschiede innerhalb und zwischen den Geschlechtern. Sie ignorieren die vorhandene geschlechtliche Diversität von Personen bzw. Geschlechtsidentität in ihrer Vielfalt.

Problematisch werden stereotypisierende Bewertungen insbesondere dann, wenn Menschen eindimensional, d.h. ausschließlich - etwa aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit - „typische“ Eigenschaften und Verhaltensweisen zugewiesen und sexualisierte, homophobe, religiöse oder weitere menschenfeindliche Abwertungen aktiviert werden.

Gender als Kennzeichen individueller Diversity ist demzufolge nur eine unter weiteren möglichen „Diversity-Dimensionen“ einer Person. Auch über Kultur (Ethnie), Alter, sexuelle Orientierung, Behinderung, Religion/Weltanschauung erfolgen soziale Zuschreibungen und Kategorisierungen. Vor diesem Hintergrund ist der hier verwendete Begriff „Gender-Diversity“ zu verstehen. Gemeint ist nicht die Diskussion, ob Gender als Begriff Diversity enthält – oder – ob Gender nur eine Dimension von Diversity ist. Vielmehr geht es darum die existierende Vielfalt von Gender begrifflich zu verknüpfen mit (weiteren) Diversity-Dimensionen als soziale Kategorisierungen einer Person und die daran gebundenen gesellschaftlichen Chancen und Nicht-Chancen.

„Diversity“ (dt. Vielfalt) wiederum taucht als theoretischer Begriff in unterschiedlichen Konstellationen auf. Im hier verstandenen Sinne meint er nicht ein individuelles Merkmalsetting sondern steht für soziale Heterogenität und wachsende gesellschaftliche Pluralisierung – z.B. aufgrund veränderter Geschlechterbeziehungen und steigender Migration. Diversity basiert grundsätzlich auf Anerkennung bzw. Wertschätzung von Vielfalt als gesellschaftlichem Potenzial. Insofern richtet sich Diversity gegen Exklusion und soziale Schließung (Antidiskriminierung). „Diversity“ fragt – ebenso wie „Gender“ - nach Stereotypen und sozialen Kategorisierungen, die zu Diskriminierungen als Benachteiligungen und Privilegierungen führen. Fokussiert werden soziale Ungleichheiten durch vielfältige Differenzsetzungen.

Das zugrunde gelegte Diversity Konzept geht davon aus, bestehende Theorie- und Handlungsansätze (z.B. Interkulturelle Öffnung, Gender Mainstreaming, Feminismus, Antirassismus, Enthinderung, Queerservice) miteinander zu verbinden.



2. Intersektionalität

Von einer Verschränkung verschiedener soziale Ungleichheitsfaktoren und diskriminierender Strukturen geht auch die intersektionale Theorie aus. Sie zielt darauf ab, das Zusammenwirken und die Wechselwirkungen verschiedener Positionen sozialer Ungleichheit zu analysieren und zu veranschaulichen. Es geht ihr darum, multiple Ungleichheitsverhältnisse und diskriminierende Strukturen zu analysieren, die über die Kategorie Geschlecht hinausweisen. Statt einer singulären Beachtung verschiedener sozialer Differenzkategorien wie Geschlecht, Ethnizität, Klasse, Nationalität, Sexualität, Alter, Beeinträchtigung etc. macht sie ihre Verbindung zueinander deutlich.

Intersektionalität verweist deshalb darauf, dass sich Formen der Benachteiligung und Exklusion nicht additiv aneinander reihen lassen. Eine intersektionale Perspektive betrachtet stattdessen das jeweilige Zusammenspiel und die wechselseitigen Abhängigkeiten. Dadurch wird auch deutlich, wie sehr dieses Zusammenspiel einen die gesellschaftlichen Machtverhältnisse mitkonstituierenden Effekt hat.

Kimberlé Crenshaw führte Ende der 1980er Jahre das Konzept der Intersektionalität ein. Der Begriff bezeichnet die Überschneidung (Kreuzung) verschiedener Diskriminierungsformen. Sie verwies damit auf die Dynamik von Mehrfach-Diskriminierung anhand der verschränkten Wirkung der Differenzkategorien „Race“, „Class“, „Gender“.

Inzwischen ist sowohl das Bild der „Kreuzung“ in die Kritik geraten, die Verwendung/Übersetzung der Kategorie „Race“ als auch der dominierende Fokus auf die genannten drei Kernkategorien „Race“, „Class“, „Gender“. Plädiert wird mittlerweile für eine Ausweitung auf weitere Ungleichheitskategorien sowie mehr Sensibilität in der empirischen Forschung insgesamt.

Lutz und Wenning (2001) benannten beispielsweise schon frühzeitig insgesamt 13 bipolare bzw. hierarchische Differenzlinien: Geschlecht, Sexualität, ‚Rasse‘/Hautfarbe, Ethnizität, Nation/Staat, Klasse, Kultur, Gesundheit, Alter, Sesshaftigkeit/Herkunft, Besitz, Nord-Süd/Ost-West, gesellschaftlicher Entwicklungsstand.

Winker und Degele (2009) schlagen dagegen die Erweiterung um eine Kategorie vor, nämlich neben der Analyse von Geschlecht, Rasse und Klasse auch die Kategorie „Körper“ bzw. „Body“ als Differenzkategorie einzubeziehen. Insgesamt betrachtet soll mit „Intersektionalität“ theoretisch wie praktisch auf die Schnittmengen von Diskriminierung aufmerksam gemacht und für die Prozesshaftigkeit binärer Differenzlinien sensibilisiert werden. Intersektionale Ungleichheitsverhältnisse bzw. mehrdimensionale Diskriminierung sind im Rahmen von Antidiskriminierung zu einer notwendig zwingenden Erkenntnis geworden.

3. Soziale Inklusion

Eine wesentliche Forderung sozialen Ungleichheiten und Differenzsetzungen zu begegnen ist die nach sozialer Inklusion. Ihr geht es darum, dass jeder Mensch in seiner Individualität und jenseits von Differenzlinien von der Gesellschaft akzeptiert wird und gleichzeitig die Möglichkeit hat, in vollem Umfang an ihr teilzuhaben. Inklusion beschreibt dabei die Gleichwertigkeit eines Individuums, ohne dass Normalität vorausgesetzt wird. Normal ist vielmehr die Vielfalt, das Vorhandensein von Unterschieden und Gemeinsamkeiten (Diversity). Für die Gesellschaft gilt es Strukturen zu schaffen, mithilfe derer sich alle einbringen und auf die ihnen eigene Art wertvolle Leistungen erbringen können.

Soziale Inklusion dient insofern der Norm der Gleichstellung. Ihr Ziel ist es, soziale Diskriminierungen zu verhindern und die Chancengleichheit zu verbessern. Differenzen und Hierarchien im Sinne von sozialen Abwertungen bzw. Abgrenzungen werden im Rahmen der sozialen Inklusion bewusst wahrgenommen. In ihrer ausgrenzenden, exkludierenden Bedeutung sollen sie jedoch eingeschränkt bzw. aufgehoben werden. Das Konzept der sozialen Inklusion will – wie auch das Konzept von Diversity – soziale Vielfalt konstruktiv nutzen.

Beide Konzepte heben Vielfalt im Sinne einer positiven Wertschätzung besonders hervor. Beide tolerieren nicht nur die individuelle Verschiedenheit sondern versuchen, sie für die Gesamtheit als gesellschaftlichen Nutzen und „Gewinn“ darzustellen. Wesentlicher Bestandteil einer gelingenden Praxis für soziale Inklusion (und auch für Diversity) ist hierbei eine strukturelle wie individuelle Ungleichheitssensibilität.

Das Prinzip Inklusion drückt jedoch in besonderem Maße umfassende Solidarität aus, da es sich konsequent auf sämtliche Lebensbereiche bezieht und auch sozialetisch begründet wird. Dort wo soziale Inklusion als sozialpolitisches Konzept gelingt, werden separierende Einrichtungen oder Maßnahmen überflüssig.

Gleichwohl wird soziale Inklusion als Theorie wie Praxis-Konzept heftig kritisiert und infrage gestellt. Begründet wird dies mit den vielfältigen Schnittmengen von Diskriminierung und deren mitkonstituierenden Effekten im Zusammenspiel mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen (vgl. Cechura 2015). Diese Kritik wiederum geht - wie oben kurz benannt - konform mit dem Konzept der Intersektionalität, das einen mitkonstituierenden Effekt für die gesellschaftlichen Machtverhältnisse im Zusammenspiel und den wechselseitigen Abhängigkeiten der jeweiligen Differenzkategorien sieht.

II) Die Relevanz von Gender und Diversity in Lehr- und Forschungsprozessen

1. Lehre und ihre Gender-Diversity-Relevanz

Ausgehend von dem skizzierten theoretischen Grundlagen zu Gender-Diversity, Intersektionalität und Sozialer Inklusion stellt sich hinsichtlich der Gestaltung von Bildungs- und Forschungsprozessen die Frage:

Wie sind Lernprozesse und Forschungsprozesse gender- und diversityrelevant zu gestalten?

Nachfolgendes ist dabei zu berücksichtigen:

- a) Einstellung und Verhalten von Lehrpersonen (Sexismen, Rassismen, Bodyismen, Klassismen, Rollenbilder u.a.m)
- b) Lerninhalte (Themen, Erfahrungen)
- c) Sprache (Neutralität, Prototypen)
- d) Methoden (homogene-heterogene Gruppen, Methodenvielfalt, Lebenswelten, Interessen)
- e) Rahmenbedingungen und ihre Gestaltung (Ansprache, Zeit und Raum)
- f) Leistungsüberprüfung diskriminierungs- und barrierefrei

Ausgehend von der Kompetenzorientierung in der Curriculums Entwicklung und den darin festgelegten didaktischen Grundsätzen der Individualisierung, Lebensweltorientierung, Selbstbestimmung bzw. Selbststeuerung, und der Vielfalt der Lehr- und Lernarrangements (vgl. Gnahs 2010; Siebert 2012; Spelsberg 2014 und 2013; Kampshoff/Wiepcke 2012; Arnold 2012) sind „Gender“ und „Diversity“ in ihrer Verwobenheit/Intersektionalität zu betrachten.

Notwendig ist ein ganzheitliche Diversity Management Konzept im Zeichen von Intersektionalität (siehe dazu Perko/Czollek 2007; Broden/Mecheril 2007). Empirische Basis hierfür stellen regelmäßige statistische Gender- und Diversity-Analysen dar.

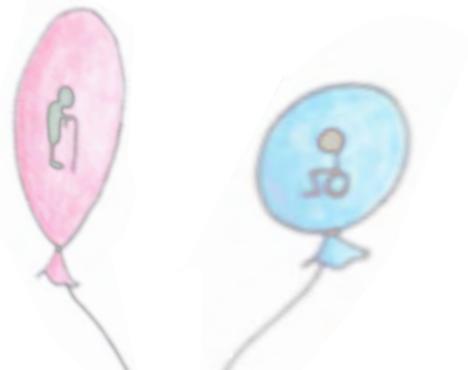
Im gegenwärtig vorherrschenden Kompetenzdiskurs von Lehre und Lernen werden viele der didaktischen Grundannahmen des Konstruktivismus in den Diskurs um Gender und Diversity aufgenommen. Die konstruktivistische Didaktik misst dem Vorwissen der Lernenden, ihrer Beziehungsumgebung, Herkunft und Erfahrung eine entscheidende Bedeutung in der Gestaltung weiterer Lernprozesse zu. Ob und wie Lernende das, was ihnen als „Lehre“ bzw. „Lernen“ begegnet, aufgreifen, verarbeiten oder anwenden, ist von der Logik dessen gesteuert, über was sie bereits verfügen.

Neue Erkenntnisse werden stets vor dem Hintergrund bestehender Vorerfahrungen eines Menschen konstruiert. Lernen wird in diesem Zusammenhang als ein „Re-Organisationsprozess“ verstanden, in dem Lernende an Vorkenntnissen anknüpfen, dieses aktivieren und bestehende Konstrukte modifizieren - unter dem Prinzip der aktuellen und zukünftigen Zweckmäßigkeit. (Arnold 2009)

Für Lehr- und Forschungsprozesse bedeutet dies, dass diese offen gestaltet sein müssen, indem sie das Potenzial berücksichtigen, das durch vielfältige Lebenswelten geprägt ist. Diese Diversität stellt zum einen die persönliche Ressource und das Potenzial dar, auf das in Lern- und Forschungsprozessen zugegriffen werden kann. Die Gestaltung von Lehrarrangements darf deshalb nicht nur vermeintliche Defizite bei Lernenden fokussieren sowie aus den Defiziten entstehende Belastungen bewerten oder Maßnahmen für den Defizitabbau entwickeln. Vielmehr geht es um die Stärkung von Sensibilität für die vorhandene Heterogenität und Vielfalt – fern einer Hierarchisierung im Sinne eines „besseren“ oder „schlechteren“ Potenzials oder dass Personen auf bestimmte Merkmale oder Verhaltensweisen festgeschrieben werden.

Personelle Diversität ist immer mehrdimensional. Unter pädagogischer Perspektive wird unter Anerkennung von personaler Diversität zum einen sowohl auf deren Differenzen aufmerksam gemacht als auch die in der Vielfalt liegenden Ressourcen und Potenziale zu fördern gesucht. Es geht um Potenzialorientierung und nicht um Defizitorientierung.

Für einen erfolgreichen didaktischen Umgang mit studentischer Diversität impliziert dies Unterschiede und Gemeinsamkeiten als Herausforderung anzunehmen. In Folge dessen ist der damit verbundenen individuellen Vielfalt an Präferenzen in Lehr-/Lernprozessen, den individuellen Voraussetzungen und Kenntnisständen auf Seiten der Lehrenden didaktisch wie methodisch Rechnung zu tragen (Spelsberg 2013).



2. Integration von Gender-Diversity in Forschung und Innovation

Die Integration von Gender-Diversity-Aspekten kann Forschungs- und Innovationsansätze insbesondere wenn sie sich der Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen stellen grundsätzlich bereichern und neue Erkenntnisse zutage fördern. Letzteres ist inzwischen längst unbestritten – nicht zuletzt weil Gender-Diversity die Qualität von wissenschaftlicher Erkenntnis durch seinen explizit wissenschaftskritischen Blick steigert. Bislang aber fehlt es vielfach an einer quantitativen wie qualitative Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Dimensionen und ihrer theoretischen wie empirischen Erforschung, so dass gerade Innovationen vielfach unvollständig bleiben. Wichtiges Innovationspotenzial geht dadurch verloren (vgl. **Fraunhofer, IAO 2015**).

Dabei gilt, dass spätestens, wenn Personen oder Personengruppen als Forschungsgegenstand betroffen sind, die Gender-Diversity-Dimension von Anfang an, d.h. systematisch in der Planung und Konzeption des Forschungsvorhabens mitzudenken ist. Spätestens in diesem Fall ist die Gender-Diversity-Relevanz des Forschungsgegenstandes explizit.

Zur Sicherung der Qualität einer solchen explizit gender-diversity-relevanten Forschung ist es wichtig, offene oder verdeckte Gender-Diversity-Normen bzw. soziale Kategorien wahrzunehmen und diese in Bezug auf Forschungsgegenstand und –methode zu reflektieren. Es gilt, diskriminierende Verallgemeinerungen bzw. Übergeneralisierungen, doppelte Standards, blinde Flecken und implizite Verzerrungseffekte („Bias“) aufzudecken, um so entsprechende Fehler oder Mängel in der Forschung zu vermeiden. Erzielte Forschungsdaten müssen in Umfang und Differenziertheit ferner so aussagefähig sein, dass sie die Vielfalt von Geschlecht und die unterschiedlichen Lebenslagen je nach Forschungsgegenstand und Diversitykategorien differenziert beschreiben.

Bei der Dokumentation der Forschungsergebnisse gilt es eine geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Sprache zu berücksichtigen. Geschlechterdifferenzierte Darstellungen in Wort und Bild sind zu wählen und Stereotypisierungen dahingehend zu vermeiden, dass Intersektionalität benannt wird, d.h. Verknüpfungen und relevante Überschneidungen über soziale Kategorien hinweg. Insbesondere in der Grundlagenforschung sowie der anwendungsorientierten Fachforschung hat bislang die konsequente und angemessene Berücksichtigung der Genderdimension zu wenig Beachtung gefunden (**Deutscher Bundestag, 2014:18**).

Es gilt also, Forschung unter Einbezug von Gender-Diversity zu gestalten und danach zu fragen, ob und in welcher Weise Gender-Diversity für die Zielsetzung des Forschungsprojektes, das Erkenntnisinteresse, den Forschungsrahmen und die ausgewählten Forschungsmethoden relevant sind.

III) Handlungsempfehlungen für eine gender- und diversityrelevante Praxis in der Lehre

Die nachfolgenden Handlungsempfehlungen dienen der Selbstreflexion der eigenen Handlungspraxis aus Gender-Diversity-Perspektive und sollen als Anregung verstanden werden, die einer entsprechenden gender- und diversityrelevanten Lehre dienen.

Lehre gender- und diversityrelevant gestaltet:

Grundvoraussetzung für den erfolgreichen didaktischen Umgang mit Konstruktionen von Geschlecht und Diversität sowie einer Wendung zur Potenzialorientierung ist ein Perspektivenwechsel. Denn nicht vermeintliche Defizite, sondern die Gestaltung einer didaktischen Vielfalt ist zu fokussieren. Pädagogisch ist bei den Ressourcen und Potenzialen anzusetzen, d.h. Gender-Diversität ist Ausgangspunkt und Leitmotiv (Spelsberg 2013). Ziel ist es Gender-Diversität fern einer Zuschreibung von bestimmten personenbezogenen Merkmalen oder verhaltensbezogenen Aspekten in den Blick zu nehmen und dabei der Forderung nach Kompetenzorientierung Rechnung zu tragen.

Charakteristisch für eine gender- und diversityrelevante Lehre ist die Wahrnehmung der eigenen wie der studentischen Diversität und ihrer Präsentation im Umgang bzw. Lehr-/ Lerngeschehen. Zentral ist eine wertschätzende Lernatmosphäre, die Erfahrungslernen und vermeintliche Fehler als wesentliche Bestandteile Individuen zentrierter Lernprozesse zulässt. Entsprechend sind sowohl Rahmenbedingungen als auch Lernumgebung diskriminierungs- und barrierefrei zu gestalten.



Als für eine gender-diversityrelevante Lehre zentral werden im Folgenden insgesamt vier Handlungsfelder benannt und mit Checklisten hinterlegt:

Handlungsfeld

gender-diversityrelevante Herausforderungen in der Lehre

A) Themen und Inhalte

Einbezug der Gender-Diversity-Studies; Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenswelten in den Praxisbezügen und Praxisbeispielen;

- Die Themen und Interessen von Lernenden werden an Ausgangssituationen und Vorkenntnissen orientiert gewählt bzw. entsprechend aufbereitet – sie stellen den Ausgangspunkt für weitere Bearbeitungsprozesse dar.
- Eine gender- und diversitygerechte Zugangsweise fragt nach den Wirkungsweisen sozialer Kategorien und arbeitet diese reflexiv an bestimmten Themen und Aufgabenstellungen heraus. In der Konfrontation und Auseinandersetzung mit der eigenen Konstruktion von Geschlecht bzw. Geschlechtsidentität kann es aufgrund von Gruppenprozessen gelingen, die vielfältigen Formen von Gender-Diversity zu thematisieren und aufzuzeigen. Dies beinhaltet herrschende Normen zu reflektieren und zu hinterfragen, eigene „geschlechtsuntypische“ Kompetenzen zu ermutigen und zu stärken und den Blick auf nicht-traditionelle Lebens- und Berufskonzepte zu öffnen.
- Entsprechende Themenbereiche sollten explizit benannt und somit sichtbar gemacht werden. Eine kompetenzfeldübergreifende Vorbereitung und Bearbeitung der Themen ermöglicht darüber hinaus eine mehrperspektivische Betrachtung bestimmter Schwerpunkte.

Für alle Fächer und Disziplinen stehen unter <http://www.gender-curricula.com> Modulbeispiele zur Verfügung, wie das „Gender“ fachspezifisch auf Studiengangs- und Modulebene integriert werden kann.

B) Arbeitsmaterialien

Nutzung von offener, diskriminierungsfreier Sprache, Bildern und Medien;

- Sprache, die gleichberechtigt, nicht-ausgrenzend und nicht-diskriminierend sein will, muss sich an den Grundsätzen der Gleichbehandlung und der Repräsentation menschlicher Vielfalt orientieren. Ebenso wirkt sie der Reproduktion von Stereotypen entgegen. Sowohl in den verwendeten Arbeitsmaterialien und Texten wie auch in selbstverfassten Texten, dem Einsatz von Bildern und Medien und im verbalen Umgang mit Sprache wird auf Gender- und Diversity-gerechtigkeit geachtet.
- Grundsätzlich ist darauf zu achten, dass häufig gebrauchte „Wir“-Formen soziale Ein- bzw. Ausschlüsse erzeugen können. Ihre Verwendung ist deshalb möglichst kontextuell zu konkretisieren.
- Auch sollten möglichst viele Personen durch die verwendeten Formulierungen angesprochen werden. Im Fokus steht ein respektvoller (sprachlicher) Umgang. Dies impliziert auch, dass Personen nicht über Positionierungen oder über zugewiesene Eigenschaften/Zuschreibungen angesprochen werden sollen.

Für Thüringische Hochschulen findet sich unter http://www.tkg-info.de/wp-content/uploads/2015/07/TKG_Sprachleitfaden.pdf eine entsprechende Sprachempfehlung seitens des „Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung“

Berücksichtigung der Vielfalt an Vorerfahrungen, Motivationen und unterschiedlichen Lernstilen; Studierendenzentrierung;

C) Lehr-Methoden

- Allgemein fördert der gewählte gender- und diversityrelevante Methodeneinsatz die Kompetenzen der Lernenden. Kenntnisse über Lernstrategien sowie die vielfältigen Hintergründe und Lebenswelten der Lernenden sollen bei der Auswahl der Methoden so weit wie möglich Berücksichtigung finden. Entsprechend gehört eine Methodenvielfalt zum didaktischen Repertoire. Die verwendeten Methoden orientieren sich an den didaktischen Prinzipien des Curriculums sowie an den Zielen, Themen und Inhalten, der Gruppenzusammensetzung, der Gruppendynamik und an den vorgegebenen Rahmenbedingungen.
- Gender und Diversity werden als spezifische Perspektiven und Blickwinkel in die Methodik eingebracht. Insbesondere die Möglichkeit von monoedukativen Anteilen fördert die Perspektivenerweiterung.
- Grundsätzlich sind interaktive und partizipative Methoden zu wählen, da sie eine vielfältige Bandbreite von Perspektiven und Handlungen ermöglichen.
- Ein Wechsel der Sozialformen (Gruppenarbeit) fördert die Gruppendynamik und berücksichtigt individuelle Interessen. Dominanzverhältnisse oder Hierarchien in der Gruppe können auch durch intensivere, d.h. über einen längeren Zeitraum notwendige Team- und Projektarbeiten aufgebrochen werden und fördern insgesamt kompetenzorientiertes Lernen.
- Rollenspiele ermöglichen „Probieren“, das Ausprobieren alternativer Handlungsweisen, Ausloten eigener Grenzen und deren „spielerische“ Überschreitung. Über die Methodenwahl sollen die Lernenden einerseits in ihrer Individualität angesprochen und gefördert werden und sich positionieren andererseits sollen sie als Akteurinnen und Akteure aktiviert werden.

D) Leistungsüberprüfung

diskriminierungsfreie Leistungsüberprüfung und Leistungsbewertung; Flexibilität in der Individuenzentrierung (Härtefallregelung) und im Umgang mit zeitlichen Einschränkungen;

- Mit der Umstellung auf kompetenzorientierte Lehre wachsen auch die Bedarfe, die Prüfungsformen und Prüfungspraxis von der reinen Abfrage erworbener Wissensbestände auf kompetenz- und individuenzentrierte Prüfformen umzustellen. Es gilt Prüfformen zu finden, mit denen der studentische Kompetenzerwerb auch tatsächlich überprüft werden kann. Entsprechend sind diese Prüfformen – wie auch bereits die Lehre - gender- und diversityrelevant zu gestalten, da sie die Lernenden als Subjekte ihrer Kompetenzentwicklung berücksichtigen.
- „Kompetenzorientiert zu prüfen bedeutet, nach den handlungsbezogenen Kompetenzen zu fragen, die Studierende erworben haben und mehr als nur das gelernte Wissen zu beurteilen.“ (Netzwerk Studienqualität Brandenburg 2012: S. 2). Gleichwohl Kompetenzen in der Regel nicht unmittelbar prüfbar sind, da sie sich zumeist auf eine außerhalb von Lehr-/Lernsituationen“ gegebene Handlungslage beziehen, können Prüfungen von erzielten Lernergebnissen Indikatoren sein für das Vorhandensein von zugeordneten Kompetenzen.
- Lernergebnisse müssen kompetenzorientiert formuliert werden, damit sie prüfbare Belege für Kompetenzindikatoren sind.
- Prüfungsdidaktiken vielfach noch deutlich stärker in Richtung Kompetenzorientierung und Gender-Diversity-Relevanz auszubauen.
- Eine Vielzahl auch formaler Prüfungen stellt immer noch darauf ab, reines kognitives Wissen zu reproduzieren, statt Problemlösungskompetenzen handlungsorientiert festzustellen und auf der Lebens- und Erfahrungswelt der Studierenden aufzubauen.

Die HRK verweist auf vertiefende Informationen zum Thema „kompetenzorientierte Prüfformen“ und vielfältige Best-Practice-Beispiele unter:
<http://www.hrk-nexus.de/fileadmin/redaktion/hrk-nexus/07-Downloads/07-03-Material/zusatzgutachten.pdf> .

Die nachfolgenden Checklisten ermöglichen es, mit wenig Aufwand die Lehrtätigkeit geschlechter- und diversitysensibel zu hinterfragen und zu verändern.

Checkliste A) Handlungsfeld Themen und Inhalte



Sind gender- und diversitybezogene Aspekte in den ausgewählten Themen und Inhalten berücksichtigt und enthalten?



Anhand welcher Schwerpunktsetzungen lassen sich Gender- Diversity-Perspektiven herausarbeiten und verdeutlichen?



Welche Gender- und Diversity Aspekte werden sichtbar und bearbeitet – gibt es noch „blinde Flecken“?



Sind Spielräume für die Darstellung von Geschlechtervielfalt gegeben?



Welche „Botschaften“ in Bezug auf Gender und Diversity werden durch die Themenwahl vermittelt oder könnten vermittelt werden?



Können die individuellen Interessen und Erfahrungen aller Lernenden eingebracht und aufgegriffen werden?



Werden kulturelle Hintergründe wahrgenommen, reflektiert und/oder zu einander in Beziehung gesetzt?



Gibt es bei der Bearbeitung der gewählten Themen Möglichkeiten zur Selbstreflexion der Lernenden - etwa hinsichtlich der eigenen Identität, geschlechtlicher Vielfalt, Tabuisierungen usw.?

Checkliste B) Handlungsfeld Sprache / Bilder / Medien in den Arbeitsmaterialien



Ist die Sprache in den eingesetzten Arbeitsmaterialien gleichberechtigt, nicht-ausgrenzend, nicht-diskriminierend?



Wird auf Gender- und Diversityrelevanz und Antidiskriminierung in der Sprache geachtet?
Ist es ein deklariertes gemeinsames Ziel daran zu arbeiten?



Sind die verwendeten Texte, Materialien, Arbeitsaufträge für alle Lernenden verständlich formuliert?



Wo braucht es Adaptionen an die Gegebenheiten und möglicherweise Unterstützung oder Begleitung einzelner Lernender (Übersetzungen, Aufbau eines Wortschatzes, Erklärung von Fachbegriffen etc.)?



Schließt die Sprache an den Lebenswelten (Alltagssprache) der Lernenden an?



Checkliste C) Handlungsfeld Lehr-Methoden



Wird den individuellen Interessen der Lernenden ausreichend Raum gegeben?



Ist eine gleichberechtigte Beteiligung aller am Geschehen möglich?



Steht genügend Raum, stehen Methoden und Instrumente für Reflexionen und Feed Back – auch zur Selbstevaluierung - zur Verfügung?



Gibt es für alle Lernenden die Möglichkeit ungestört zu arbeiten?



Ermöglicht die methodische Gestaltung Reflexionen über Stereotype und Klischees?



Wird die Methodenauswahl den Ansprüchen und Ausgangssituationen der Lernenden gerecht?



Werden die Handlungsspielräume der Lernenden erweitert?



Wirkt die eingesetzte Methode inkludierend für die Gruppe?



Finden die Lernenden ausreichend Unterstützung bei Hürden und bei der Überwindung von Lernhürden oder Lernwiderständen?



Wie sehr sind ein Einbringen ins Lerngeschehen und eine Mitgestaltung möglich?



Ist innerhalb der Gruppe eine gleichberechtigte Teilhabe aller am Lernprozess Prozess möglich?



Sind selbstgesteuerte Lernprozesse möglich?



Welche individuellen Lernformen der Lernenden berücksichtigt?



Hat der/die Lernende ausreichend Möglichkeiten und Ressourcen an den eigenen Lernstrategien (Lernkompetenz) zu arbeiten und eigenständig Lösungen zu finden?



Nehme ich Gender-Diversity-Kompetenzen, Bedarfe oder Interessen in der Gruppe wahr?



Können alle einen Platz in der Gruppe finden/einnehmen, der ihnen entspricht bzw. an dem sie sich wohl fühlen?



Gibt es gemeinsame Vereinbarungen, an die sich alle halten und die einen respektvollen, wertschätzenden, gewaltfreien Umgang mit einander ermöglichen?



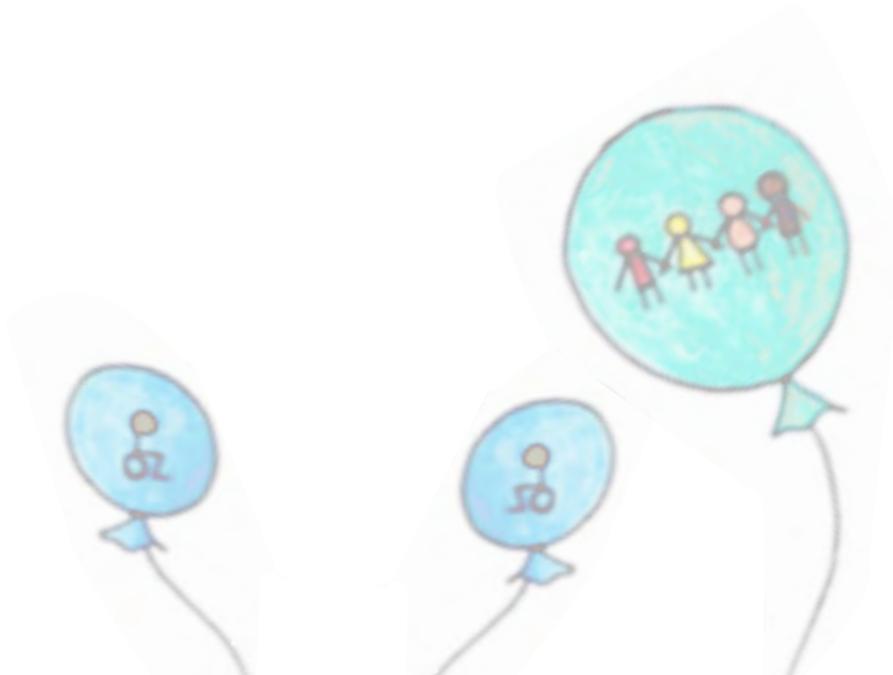
Gestaltet sich die Interaktion in der Gruppe hierarchiefrei?



Können mögliche Ungleichheiten und Ausgrenzungen thematisiert und zugunsten der Gleichstellung beeinflusst werden?



Gibt es ausreichend Raum und Unterstützung für die Thematisierung und Lösung von (Gruppen-) Konflikten sowie den dafür notwendigen Rahmen?



Checkliste D) Handlungsfeld Leistungsüberprüfung



Mit welcher Grundeinstellung zu den Themen Gender und Diversity begegne ich den Lernenden? Was ist mir besonders wichtig?



Habe ich Gelegenheiten, gender-diversity-relevante Inhalte kompetenzfeldübergreifend in der Prüfung zu thematisieren?



Nutze ich diese Gelegenheiten?



Sind gender-diversity-relevante Inhalte überhaupt prüfungsrelevant?



Achte ich als lehrende und prüfende Person auf mögliche benachteiligende Aspekte in der Prüfung?



Kenne ich die definierten Nachteilsausgleiche in der Prüfungsordnung?



Ist Flexibilität im Umgang mit zeitlichen Einschränkungen (Härtefallregelungen) gegeben?



Nehmen mich Lernende / zu Prüfende als jemanden wahr, der für Chancengleichheit und Gerechtigkeit steht?



Was trage ich persönlich zu einer gender-reflektierenden Lehr- und Prüfungssituation bei?



Welche Vorstellungen verbinde ich mit den Lernenden / zu Prüfenden und ihren Verhaltensweisen?



Habe ich die Möglichkeit als gemischtes Team zu prüfen?



Verteilen sich die Aufgaben innerhalb des Prüfungsteams hierarchiefrei?



Vertreten wir eine gemeinsame Grundhaltung in Bezug auf Gender und Diversity?



Sind Kompetenzen hinsichtlich Gender und Diversity im (Prüfungs-)Team vorhanden?



Repräsentieren wir Gender- und Diversityrelevanz als (Prüfungs-)Team nach außen?



Wird bei den Prüffragen auf Gesellschafts- und Praxisbezug geachtet?



Finden sich Beispiele aus der Alltags- und Erfahrungswelt der zu prüfenden Frauen und Männer?



Wird auf Fragen mit gesellschaftlicher Relevanz geachtet?



Wird auch nach weiblichen Vorbildern gefragt (Sichtbarmachung von geschlechtlicher bzw. sozialer Exklusion)?



Werden die individuellen Voraussetzungen von Studierenden berücksichtigt (Diversity: Handicaps, Sprachhandicaps bzw. Mehrsprachigkeit, Kultur-differenzen)?



Werden Klischees in den Fragen und Prüfungsaufgaben vermieden?



Werden Fach- und Geschlechterstereotype bedacht?



Repräsentiert sich die Vielfalt von Lebenssituationen durch Abbildung unterschiedlicher Lebensrealitäten?



Wird die gesamte Zielgruppe von den Bildern angesprochen?



Werden bei Bildern und Sprache o.g. Stereotype reflektiert/vermieden?



Ermöglichen die Prüf-Aufgaben bzw. Prüf-Fragen diverse/vielfältige Lern- und Wissenszugänge?



Sind Interaktion/Verhalten/Kommunikation im Prüfungsgeschehen diskriminierungsfrei (z.B. Vermeiden von „wohlwollendem Kavaliertum“, „Ritterlichkeit“).

IV) Handlungsempfehlungen für eine Gender-Diversity-Praxis in der Forschung

Die Relevanz von Gender-Diversity für Forschung und Innovation

Bereits aus der wissenschaftstheoretischen Anforderungen an Forschung, diese valide d.h. gültig und „richtig“ zu betreiben, ergibt sich die Notwendigkeit, dass sobald Menschen vom der jeweiligen Forschungsthema oder den Forschungsergebnissen betroffen sind, die jeweilige Forschung Gender-Diversity-Relevanz besitzt. Folgende grundsätzliche Erkenntnisse liegen einer gender- und diversity-relevanten Forschung zugrunde:

- Menschen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Fähigkeiten und Merkmale innerhalb einer Geschlechterkategorie prinzipiell viel stärker als zwischen den Geschlechtern. Gebildete Geschlechtsgruppen sind nicht homogen. Es gibt vielfältige Geschlechter im Sinne von „Queerversity“. Es darf zu keiner Essenzialisierung oder Naturalisierung von Gender-Diversity im Forschungsprozess kommen.
- Geschlechtliche Merkmale, Geschlechterbilder und weitere personale Eigenschaften variieren – je nach sozial-kulturellen Bedingungen und sozialen Praxen der Herstellung und Zuschreibung von Gender-Diversity.
- Geschlechtliche Merkmale, Geschlechterbilder und personale Eigenschaften können sich innerhalb eines Kulturraums über die Zeit wandeln. Veränderungen in der Gesellschaft führen dabei auch zu Veränderungen im Selbstbild und Selbstverständnis der Geschlechter.

Im bestehenden Wissenschafts- und Forschungssystem nehmen Frauen nach wie vor eine marginalisierte, d.h. horizontale wie vertikal segregierte Position ein (Deutscher Bundestag, 2014:17; EU 2015). Unter dem Aspekt von Chancengleichheit und Gleichstellung gilt es dies zu verändern. Gleichermaßen gilt es, die Rahmenbedingungen von Forschung, ihre personen- und kontextabhängigen Positionen, Perspektiven und Kategorisierungen kritisch zu analysieren und auf mögliche Ausschlüsse und Verzerrungen aufgrund des Geschlechts (Gender-Bias) sowie weiterer sozialer Kategorisierungen hin zu überprüfen.

Soll Forschung gender- und diversitätsensibel sein bzw. die Relevanz von Gender-Diversity im Forschungskontext angemessen berücksichtigt werden, so sind die nachfolgenden Handlungsfelder ausschlaggebend¹:

Handlungsfelder	gender-diversityrelevante Herausforderungen in der Forschung
E) Themen und Inhalte	<p>Die relevanten sowie aktuellen Ergebnisse der Gender und Diversitystudies zum jeweiligen Forschungsthema / Forschungsgegenstand müssen bekannt sein. Auch in der Theoriebildung und in den Forschungsfragen sollen gender-diversity-relevante Zugänge berücksichtigt sein. Forschende brauchen insofern eine gender- und diversityrelevante Wissensbasis. Ist diese nicht vorhanden, ist eine Zusammenarbeit mit beratenden Gender-Diversity-Expertinnen und Experten herzustellen.</p> <p>In der Projektbeschreibung sollten explizit gender-diversity-relevante Fragestellungen benannt werden. Gender-diversity-spezifische Zielsetzungen sind als gleichwertig zu anderen in das Projekt aufzunehmen.</p>
F) Methoden	<p>Die gewählten Forschungsmethoden sollen geeignet sein, gender-diversity-relevante Ergebnisse herauszuarbeiten. Insofern ist es wichtig, auch nach Geschlechtern und weiteren Diversity-Kriterien unterschiedene Daten (qualitativ und/oder quantitativ) zu erheben. Die Gesamtanalyse sollte Gender-Diversity immer adressieren und Daten gender-diversity-differenziert auswerten.</p>
G) Ergebnisse	<p>Zu fragen ist, ob die Forschungsergebnisse die möglichen Effekte in Bezug auf Geschlecht und weitere soziale Differenzierungen darstellen. Werden jeweils spezifische Lösungsansätze oder Empfehlungen angeboten, oder gibt es eine unhinterfragte bzw. unreflektierte soziale Norm, der die Ergebnisinterpretationen „folgen“. Andererseits ist auch zu überprüfen, ob die Forschungsfrage möglicherweise bei gleicher Ausgangslage für die Geschlechter und/oder weiteren sozialen Differenzkriterien unterschiedlich formuliert wird und so doppelte Bewertungsmaßstäbe produziert werden?.</p>

¹ Zusätzlich finden sich auf der Website der EU aktuelle und interaktiv aufbereitete weitere Hinweise zu (Forschungs-)Methoden, Fachbegriffen und fachbezogenen Checklisten zum Thema „Gendered Innovations“ (http://ec.europa.eu/research/swafs/gendered-innovations/index_en.cfm?pg=home).

H) Personal

Die unterschiedliche Beteiligung von Frauen und Männern sowie weiterer diversityrelevanter Personengruppen in der Forschung ist auszugleichen. Auf eine gender- und diversitätsorientierte Besetzung der Forschungsgruppe soll geachtet werden. Es geht zum einen um die Gewährleistung chancengerechter Organisationsstrukturen und Prozesse. Durch eine Berücksichtigung von Gender-Diversity-Kriterien zeichnen sich zum anderen die wissenschaftliche Qualität, die Qualität des Projektmanagements und die fachliche Qualität der Forschungsteams aus.

I) Fachliteratur/ Sprache

Im Rahmen von Theoriebildung und Formulierung der Forschungsfragen ist die Verwendung von gender-diversity-relevanter Literatur in entsprechendem Umfang und Gewichtung zu berücksichtigen. Auch sind Projektbeschreibungen und Berichte geschlechtergerecht bzw. antidiskriminierend zu formulieren. Es gilt die Gleichstellung auch in der Sprache zu verwirklichen. Der bloße Hinweis, dass Frauen bei männlichen Formen „mitgemeint sind“, ist nicht geschlechtergerecht.



Checkliste E) Handlungsfeld Forschungsthema und Forschungsinhalt



Betrifft die Forschung Personen? Hat sie Auswirkungen auf Menschen?



Besteht das Erkenntnisinteresse darin, gesellschaftliche Herausforderungen zu bewältigen und wird dabei grundsätzlich nach Gender-Diversity-Relevanzen gefragt?



Wenn ja, sind entsprechende Ziele in den allgemeinen Zielsetzungen und Anforderungen des Projektes enthalten?



Sind Gender- und Diversity-Dimensionen explizit formuliert?



Fließen relevante sowie aktuelle Ergebnisse der Gender-Diversity-Studies zum jeweiligen Thema in die Forschung ein?



Schließt die Forschungsfrage möglicherweise ein Geschlecht aus, obwohl die Schlussfolgerungen geschlechtsübergreifend anwendbar sein sollen?



Nimmt die Forschungsfrage ein Geschlecht bzw. eine soziale Kategorie als Norm und bemisst alles Weitere danach?



Wird die Forschungsfrage bei gleicher Ausgangslage für die Geschlechter und/oder weiteren sozialen Differenzkriterien unterschiedlich formuliert und produziert so doppelte Bewertungsmaßstäbe?



Sind Gender- und Diversity-Theorien in die Forschungsfragestellung integriert?

Checkliste F) Handlungsfeld Forschungsmethoden



Eignen sich die Methoden für gender- und diversityspezifische Analysen?



Wurden nach Geschlechtern und entlang weiterer forschungsrelevanter sozialer Differenzkriterien unterschiedliche Daten – qualitativ und/oder quantitativ – erhoben?



Adressiert die Gesamtanalyse Gender und werden die Daten insgesamt gender-diversity-differenziert ausgewertet?

Checkliste G) Handlungsfeld Forschungsergebnisse



Sind die empfohlenen Lösungsansätze gender- und diversitysensibel bzw. entsprechend reflektiert?



Werden gender-diversity-spezifische Lösungsansätze bzw. Empfehlungen angeboten und dargestellt?



Wird die Anlage des Forschungsprojektes insgesamt auf Ungleichheit hervorbringende Aspekte hinterfragt?

Checkliste H) Handlungsfeld Personal



Spiegelt sich die Vielfalt von Geschlecht ausgewogen im Forschungsteam vertreten?



Zeigt sich in Funktion, Art und Ausmaß (Zeiteinsatz) der Beschäftigungen Geschlechtergerechtigkeit und Diversität?



Berücksichtigt die Forschungsorganisation Gender-Diversity-Kriterien bei der Besetzung des Forschungsteams?



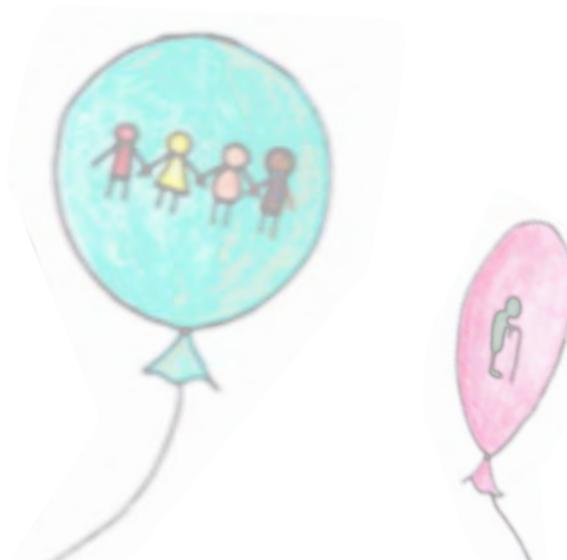
Ist das Forschungsteam vielfältig besetzt (Geschlecht, Alter, Herkunft, Beeinträchtigung, Ethnizität, Hautfarbe, hierarchische Funktionen, Disziplinarität, u.a.m.)?



Gibt es bei Mitgliedern der Forschungsgruppe eine Gender- und Diversity-Expertise?



Wird auch in der Zusammensetzung des Begutachtungsgremiums auf Genderexpertise geachtet?



Checkliste I) Handlungsfeld Fachliteratur und Sprache



Ist die verwendete Fachliteratur zum Stand der Gender- und Diversity-Forschung aktuell?



Weist das Literaturverzeichnis der Forschungsskizze bzw. des Forschungsberichtes überhaupt entsprechende Quellen aus?



Verwendet die Projektdokumentation gender- und diversitätsensible Sprache (incl. Bilder)?

Das Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung (TKG) hat insbesondere für alle Thüringischen Hochschulen einen entsprechenden Sprachleitfaden erarbeitet, der zum download angeboten wird unter:

http://www.tkg-info.de/wp-content/uploads/2015/07/TKG_Sprachleitfaden.pdf



V) Quellennachweis/Literaturverzeichnis:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2013): Leitfaden: Diskriminierungsschutz an Hochschulen. Ein Leitfaden für Mitarbeitende im Hochschulbereich, Berlin.

APUZ, Aus Politik und Zeitgeschichte (2012): Geschlechtsidentität, 62. Jg.20-21/2012.

Arnold, Rolf (2012): Wie man lehrt, ohne zu belehren. 29 Regeln für eine kluge Lehre. Das LENA-Modell, Heidelberg: Carl-Auer.

Bembrahin, Karima (2008): Diversity - Eine Herausforderung für pädagogische Institutionen; www.migration-boell.de/web/diversity/48_1578.asp (Stand:10. November 2014).

Butler, Judith (1997): Critically Queer. In: Phelan, Shane: Playing with fire - Queer Politics, Queer Theory. NY, London: Routledge, S. 11-30.

Broden, Anne / Mecheril, Paul (Hg.) (2007): Re-Präsentationen. Dynamiken der Migrationsgesellschaft. Düsseldorf: IDA-NRW.

Cechura, Suitbert (2015): Inklusion: Die Gleichbehandlung Ungleicher - Recht zur Teilhabe an der Konkurrenz Edition Octopus - Verlagshaus Monsenstein und Vannerdat OHG Münster 2015.

Crenshaw, Kimberlé (2010): Die Intersektion von „Rasse“ und Geschlecht demarginalisieren: Eine Schwarze feministische Kritik am Antidiskriminierungsrecht der feministischen Theorie und der antirassistischen Politik. In: Lutz, Helma / Herrera Vivar, Mariah Teresa / Supik, Linda (Hg.): Fokus Intersektionalität – Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 33-54.

Czollek, Leah Carola / Perko, Gudrun: Eine Formel bleibt eine Formel ... Gender- und diversitygerechte Didaktik an Hochschulen: Ein intersektionaler Ansatz, o.J., S. 18; <https://www.fh-campuswien.ac.at/forschung/forschung-im-fokus/publikationen-der-fh-campus-wien/detail/eine-formel-bleibt-eine-formel-gender-und-diversitygerechte-didaktik-an-hochschulen-ein-inters.html> (Stand: 1. Oktober 2015).

Czollek, Leah Carola / Perko, Gudrun (2009): Gender und Diversity gerechte Didaktik - Ein intersektionaler Ansatz. In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs 3/2008, Erscheinungsort: Wien; www.erwachsenenbildung.at/magazin/08-3/meb08-3.pdf (Stand: 1. Oktober 2015).

Derichs-Kunstmann, Karin / Kaschuba, Gerrit, u.a. (Hg.) (2009): Gender-Kompetenz für die Bildungsarbeit. Konzepte - Erfahrungen - Analysen - Konsequenzen, Recklinghausen: FIAB; www.genderqualifizierung.de/GeQuaB-Buch-komplett.pdf (Stand: 1. Oktober 2015).

Deutscher Bundestag (2014): Strategie der Bundesregierung zum Europäischen Forschungsraum. Leitlinien und nationale Roadmap. Drucksache 18/2260, Berlin 18.07.2014.

Europäische Union (2015): SHE FIGURES 2015. Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators.
http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-leaflet-web.pdf (Stand: 2. Oktober 2015).

Fischer, Beatrice (2011): Sprache. Macht. Geschlecht - Heraus aus der Unsichtbarkeit: Strategien gendersensiblen Sprachgebrauchs – vom geschlechtsneutralen Formulieren bis zum „Indefinitivum“, Migrazine 2011/2; www.migrazine.at/artikel/sprache-macht-geschlecht (Stand: 1. Oktober 2015).

Fleischer, Alice / Czachs, Susanne (2012): Krempkow, René / Pohlenz, Philipp / Huber, Nathalie (Hg.): Lebendig und nachhaltig – Kompetenzorientierung in der Erwachsenenbildung umsetzen. In: Mair, Michael / Brezowar, Gabriela / Olsoski, Gunter / Zumbach, Jörg (Hrsg.): Problem-Based Learning im Dialog. Anwendungsbeispiele und Forschungsergebnisse aus dem Deutschsprachigen Raum. Wien: Facultas, S. 284 – 296.

Fleischer, Alice (2013): Das WIFI-Lernmodell LENA. Erfolgreiches Lernen in der Erwachsenenbildung ermöglichen. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 20, 2013. Wien. <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/13-20/meb13-20.pdf> (Stand: 28. September 2015).

Fraunhofer, IAO (2015): <http://www.iao.fraunhofer.de/lang-de/ueber-uns/presse-und-medien/1612-innovationsschub-gender.html> (Stand: 28. September 2015).

Gender Wiki, Intersektionalität: www.genderwiki.de/index.php/Intersektionalit%C3%A4t (Stand: 1. Oktober 2015).

Gnahs, Dieter (2010): Kompetenzen – Erwerb, Erfassung, Instrumente, Bielefeld: Bertelsmann.

Kampshoff, Marita / Wiepcke, Claudia (Hg.) (2012): Handbuch Geschlechterforschung und Fachdidaktik, Wiesbaden: Springer VS.

Krempkow, René / Pohlenz, Philipp / Huber, Nathalie (Hg.) (2014): Diversity Management und Diversität in der Wissenschaft, UVW.

Mair, Michael / Brezowar, Gabriela / Olsoski, Gunter / Zumbach, Jörg (Hg.) (2012): Problem-Based Learning im Dialog. Anwendungsbeispiele und Forschungsergebnisse aus dem Deutschsprachigen Raum. Wien: Facultas.

Mecheril, Paul / Rosenstreich, Gabriele (2005): Diversity als soziale Praxis. Programmatische Ansprüche und ihre Instrumentalisierung. In: alice. Magazin der Alice-Salomon-Fachhochschule 10/2005, S. 18-20.

Netzwerk Studienqualität Brandenburg (2012): Kompetenzorientiertes Prüfen. Ein Leitfaden; http://www.sq-brandenburg.de/index.php?article_id=179 (Stand: 13. November 2014).

Perko, Gudrun/Czollek, Leah Carola (2007a): „Diversity“ in außerökonomischen Kontexten: Bedingungen und Möglichkeiten der Umsetzung. In: Broden, Anne / Mecheril, Paul (Hrsg.): Re-Präsentationen. Dynamiken der Migrationsgesellschaft. Oldenburg: IDA-NRW. Online im Internet: http://www.perko-profundus.de/pub/czollek_perko_diversity%5Bin_broden_mecheril%5D.pdf (Stand: 2. Oktober 2015).

Perko, Gudrun / Czollek, Leah Carola (Hg.) (2007b): Lust am Denken. Queeres jenseits kultureller Verortungen. Köln: PapyRossa.

Siebert, Horst (2012): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung - Didaktik aus konstruktivistischer Sicht, Augsburg: Ziel Verlag (7. Auflage).

Spelsberg, Karin (2014): Der Vielfalt gerecht werden: Unterschiede und Gemeinsamkeiten im Lernhandeln von Studierenden. In: Krempkow, René / Pohlenz, Philipp / Huber, Nathalie (Hg.): Diversity Management und Diversität in der Wissenschaft, UVW, S. 139-162.

Spelsberg, Karin (2013): Diversität als Leitmotiv. Handlungsempfehlungen für eine diversitäts- und kompetenzorientierte Didaktik. Münster/New York u.a.: Waxmann.

Winker, Gabriele / Degele, Nina (2009). Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten (Sozialtheorie). Bielefeld: transcript.

Projektbegleitung Hochschule Nordhausen

Projektorganisation

Gabriele Marx-Tilp
marx@fh-nordhausen.de

Operative Projektleitung

Prof. Dr. Cordula Borbe
borbe@fh-nordhausen.de

Studentische Mitarbeit

Mareike Blümner
Sophie Gergaut
Gesundheits- und Sozialwesen

Gestaltung Titelbild

Lisa Nürnberg
Gesundheits- und Sozialwesen

Konzept und inhaltliche Erarbeitung

Dr. Anna Müller, Hochschule Bremen
www.gender-portal.de

Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung

Das Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung wird gefördert und unterstützt durch das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft (TMWWDG).