

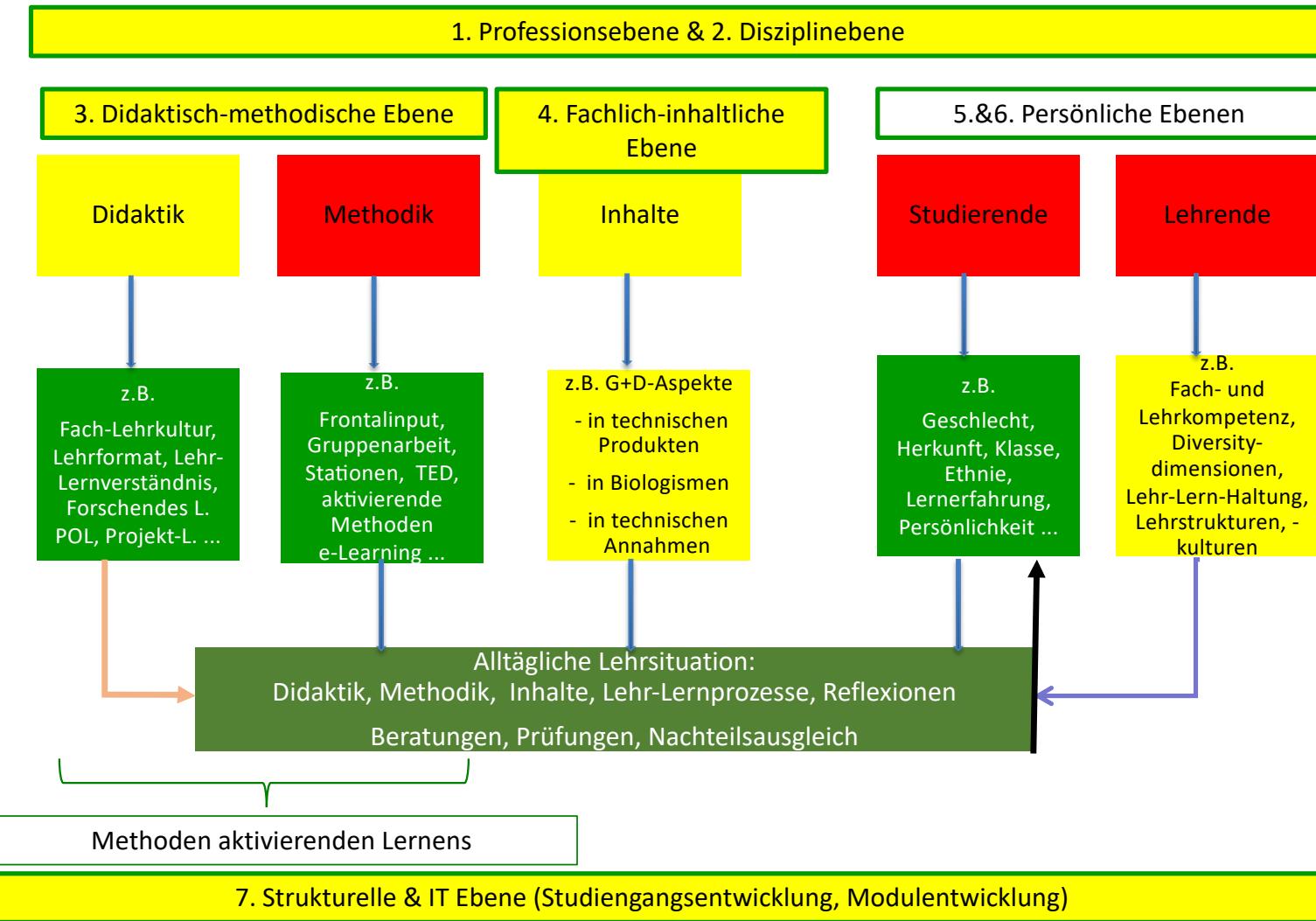
# Gender-Diversity in der Lehre

*Integratives Gendering und Diversity*

## Integratives Gendering und Diversity in der Lehre hier finden sich Hinweise auf Genderaspekte

1. **Professionsebene** – Geschichte der Profession, Beruf, Arbeitsmarkt,
2. **Disziplinsebene** – wissenschaftskritische Komponente, Disziplin-Lehrkultur
3. **Didaktische-methodische Ebene** – Vielfalt von Methoden, Interdisziplinarität, Kommunikationsorientierung, aktivierende Methoden
4. **Inhaltsebene** – Herstellung, Nutzung Anwendungsbezug der Inhalte
5. **Persönliche Ebene der Studierenden - Vielfalt der Studierenden:** Geschlecht, Herkunft, Klasse, Ethnie, Lernerfahrung, Persönlichkeit von Studierenden, Neurodiversität
6. **Persönliche Ebene der Lehrenden - Selbstreflexion Lehrende:**  
Fach- und Lehrkompetenz, Diversitydimensionen, Lehr-Lern-Haltung, Lehrstrukturen, -kulturen, Disziplinkultur
7. **Strukturelle Ebene:** Interdisziplinäre Studiengänge, Verbesserung der Studierbarkeit (Teilzeitstudium, Onlinemöglichkeiten) Nachteilsausgleiche in Prüfungen, Digitale Didaktik (Lehrformate, Prüfungsformate, technische Voraussetzungen)

# Integratives Gendering und Diversity in der Lehre - **Fachinhalte**



## TIPP

### 6. Strukturelle Ebene - 1. Didaktische Ebene - 3. Inhaltliche Ebene für Studiengänge

#### Strukturelle Ebene

- Ein Thema oder mehrere Themen zu Gender-Diversity-Aspekten in JEDEM Modul einplanen
- Ein Thema zu Gender-Diversity-Aspekten EINMAL im Modul einplanen und einbringen
- Das Thema durch das GESAMTE Modul immer wieder aufgreifen
- MEHRERE THEMEN zu Gender-Diversity-Aspekten in einem Modul aufgreifen um die Vielfalt der Aspekte sichtbar zu machen

#### Didaktische Ebene und inhaltliche Ebene

- Studierende selbst zu Genderaspekten im Fach recherchieren lassen (Genderaspekte in ....)
  - Geschlechter-Diversity-Verhältnisse im Fach, in der Disziplin – warum
  - Inhaltliche Aspekte – Entwicklung, Bauen, Nutzen von Maschinen, technischen Produkten – für wen, wer nutzt diese?
- Technische Produkte auf (mögliche, fehlende, notwendige) Geschlechterspekte hin untersuchen
- Eigene Entwicklungsansätze (technische Entwicklung, Design, Nutzungsbedingungen) entwickeln

# Ansätze zur Recherche Geschlechterdiversität in den Disziplinen

Perspektiven der Geschlechtervielfalt (in MINT) Geschlechter-Diversity-Verhältnisse im Fach, in der Disziplin – warum?

(1-3 von Evelyn Fox-Keller 1986/1995)

1. Zählen, 2. Einschreibung, 3. Artefakte, 4. Lehre

1. Frauen(vielfalt) in der Forschung (und MINT): Geschlechter(vielfalt)**zählung**.

- Horizontal: Wie viele Frauen/Männer/Diverse Menschen?
  - Vertikal: Wie viele Frauen/Männer/sonstige Personen?
  - Forschungsvorschläge: von wie vielen Frauen/Männern/verschiedenen Personen?
- Aktionsstrategien: Welche Lehren wurden gezogen, welche Maßnahmen müssen ergriffen werden, um Ungerechtigkeiten zu beseitigen?

## Geschlechterdiversität in den Disziplinen

Perspektiven der Geschlechtervielfalt (in MINT) Geschlechter-Diversity-Verhältnisse im Fach, in der Disziplin – warum

(1-3 von Evelyn Fox-Keller 1986/1995)

2. Gender/Diversität in der Forschung (und MINT): Gender-Theorie der Wissenschaft und Wissenssoziologie in MINT.

- **Einschreibung** der Geschlechtervielfalt: Welche Bilder der Geschlechtervielfalt finden sich in den Theorien und Strukturen einer Disziplin?
- Androzentrische Annahmen: Welche Annahmen ergeben sich aus diesen Einschreibungen?
- I-Methodologie

## Geschlechterdiversität in den Disziplinen

Perspektiven der Geschlechtervielfalt (in MINT) Geschlechter-Diversity-Verhältnisse im Fach, in der Disziplin – warum

(1-3 von Evelyn Fox-Keller 1986/1995)

### 3. Wissenschaft, Forschung (und Technik) zum Thema Geschlecht: **Artefakte.**

- Forschung (Medizin, öffentliche Gesundheit, Ingenieurwesen, Biologie, Chemie, Physik, Mathematik): Welche Bilder, Annahmen über Menschen (w/m/d) finden sich in der Forschung (siehe auch Fragen zur Forschung)?
- Anwendung: Welche Anwendungen sind mit diesen Bildern, Annahmen verbunden?
- Auswirkungen: Welche persönlichen und gesellschaftlichen Auswirkungen haben diese Bilder und Annahmen?

# Geschlechterdiversität in den Disziplinen

## Perspektiven zur Geschlechtervielfalt (in MINT)

(1-3 von Evelyn Fox-Keller 1986/1995; 4 von Bettina Jansen-Schulz 2010).

### 4. Geschlechtervielfalt in der Lehre

- Integrativer Ansatz
- Interdisziplinärer Ansatz (HS München)
  - (Berücksichtigung in neuen Modulen der HSM)
- Besonders expliziter Ansatz
- Expliziter Ansatz

#### Integrativer Ansatz

1. Fachebene - Geschichte des Faches, der Berufe, des Arbeitsmarktes,
2. Ebene der Disziplinen - wissenschaftskritische Komponente, Lehrkultur der Disziplinen.
3. Inhaltliche Ebene - Herstellung, Anwendung Anwendungsbezug der Inhalte
4. Didaktische Ebene - Methodenvielfalt, Interdisziplinarität, Kommunikationsorientierung, aktivierende Methoden
  - Persönliche Ebene der Lehrenden
  - Vielfalt der Schüler: Geschlecht, Herkunft, Klasse, ethnische Zugehörigkeit, Lernerfahrung, Persönlichkeit ..., Belastungsbereiche der Studierenden
  - Selbstreflexion der Lehrkräfte: Fach- und Lehrkompetenz, Diversitätsdimensionen, Lehr-Lern-Haltung, Lehrstrukturen, Lehrkulturen.

# Prinzipien des Integrativen Gendering+Diversity in der Lehre:

## 1. *Methodisch-didaktische Ebene*

- Kontext, Gesellschafts- Lebensweltbezug, Transfer in die berufliche und Alltagspraxis
- Methodenwechsel, vielfältige Lernwege, kooperative und interaktive Lernformen z.B.: Gruppenarbeit, Projektarbeit, POL, FLL, FC\*,
- Phasenweise evtl. homogene Gruppen
- Vorbilder (männliche, weibliche, diverse) einbeziehen (auch in Semesterliteratur)

## 2. *Sozial-Kommunikative Ebene*

- Diskussionskultur in der Lehrveranstaltung
- Fragen unterstützen
- Geschlechtergerechter, diversityorientierter Sprachgebrauch
- Ent-Dramatisierung von Gender und Diversity: nicht immer diese beiden Dimensionen betonen oder hervorheben

\*POL: Problemorientiertes Lernen, FLL: Forschendes Lernen und Lehren; FC: Flipped Classroom

# Prinzipien des Integrativen Gendering+Diversity in der Lehre:

## TIPP

### 3. Fachlich-Inhaltliche Ebene

- Resultate aus Gender-Diversityforschung einbeziehen (gibt es zu jeder Disziplin)
- Lebenswelt, Vorerfahrungen aller Studierenden berücksichtigen
- Kritische Reflexion traditioneller Geschlechterrollen, Diversityvorurteile
- Explizite und implizite Geschlechterverhältnisse im Fach, in der Disziplin

### 4. Persönliche Ebene der Studierenden

- Vielfalt der Studierenden
- Lernheterogenität der Studierenden
- Neurodiversität

### 5. Persönliche Ebene Lehrende

- Reflexionsfähigkeit bezogen auf eigene Geschlechterrollen, Diversitydimensionen
- Reflexion zur Disziplin- und Lehrkultur
- Bewusstsein über die komplexen Gender- und Diversitystrukturen in Gesellschaft und Academia
- Fähigkeit zum Perspektivwechsel

### 6. Strukturelle Ebene

- Interdisziplinäre Studiengänge, Verbesserung der Studierbarkeit (Teilzeitstudium, Onlinemöglichkeiten) Nachteilsausgleiche in Prüfungen, Digitale Didaktik (Lehrformate, Prüfungsformate, technische Voraussetzungen)

## TIPP

### Gender-Diversity-Orientierung In der LV: Betreuung / Unterstützung

- Geben Sie allen Studierenden Zugang zu den grundlegenden Informationen der Lehrveranstaltung!
- Machen Sie sichtbar, dass Sie und wie Sie in speziellen Fällen für Sonderregelungen angesprochen werden können!
- Vermitteln Sie die Medienkompetenz, die zur Nutzung digitaler Tools benötigt wird, oder stellen Sie sicher, dass Sie auf Angebote Ihrer Hochschule hinweisen, die dies ermöglichen!
- Machen Sie Unterstützungsangebote nicht abhängig von Annahmen über die Medienkompetenz Ihrer Studierenden!
- **Bieten Sie es allen an.**
- Stellen Sie geeignete Supportmaterialien beim Einsatz von E-Learning bereit!
- Beobachten und reflektieren Sie Ihren eigenen Kommunikationsstil!
- Weisen Sie Studierende auf Dominanzformen in der Kommunikation hin und legen Sie mit diesen gemeinsam Regeln zur Kommunikation in der Lehrveranstaltung fest!
- Achten Sie auf die Geschlechterzusammensetzung in Gruppen sowie auf die Arbeitsteilung!

## Ziele – Gender-Diversity-Kompetenzen – **WARUM?**

### **Gender-Diversity Perspektive**

- Gender-Diversityaspekte in der Forschung zu Public Health, Informatik, Maschinenbau für Studierenden erfahrbar machen als notwendige Fach- und Handlungskompetenz
- Student\*innen gezielt und bewusst in der Lehre berücksichtigen und einbeziehen
- Individuelle Lernprozesse fördern (Neurodiversität)

### **Diversity-Perspektive**

- Studierende mit vielfältigen Lernerfahrungen, Hintergründen, Erfahrungen aus sozialen, kulturellen Kontexten, Bildungskontexten, mit queeren, sexuellen Orientierungen, mit physischen, seelischen Beeinträchtigungen, mit unterschiedlicher Hautfarbe gezielt und bewusst in der Lehre berücksichtigen und sich als Lehrkraft eigener Vorurteile bewusst sein
- Mehr Vielfalt in Lehre und Forschung berücksichtigen inhaltlich und methodisch

## Ziele – Gender-Diversity-Kompetenzen – **WIE?**

Durch andere Lehr-Lernformate in der hochschulischen Lehre:

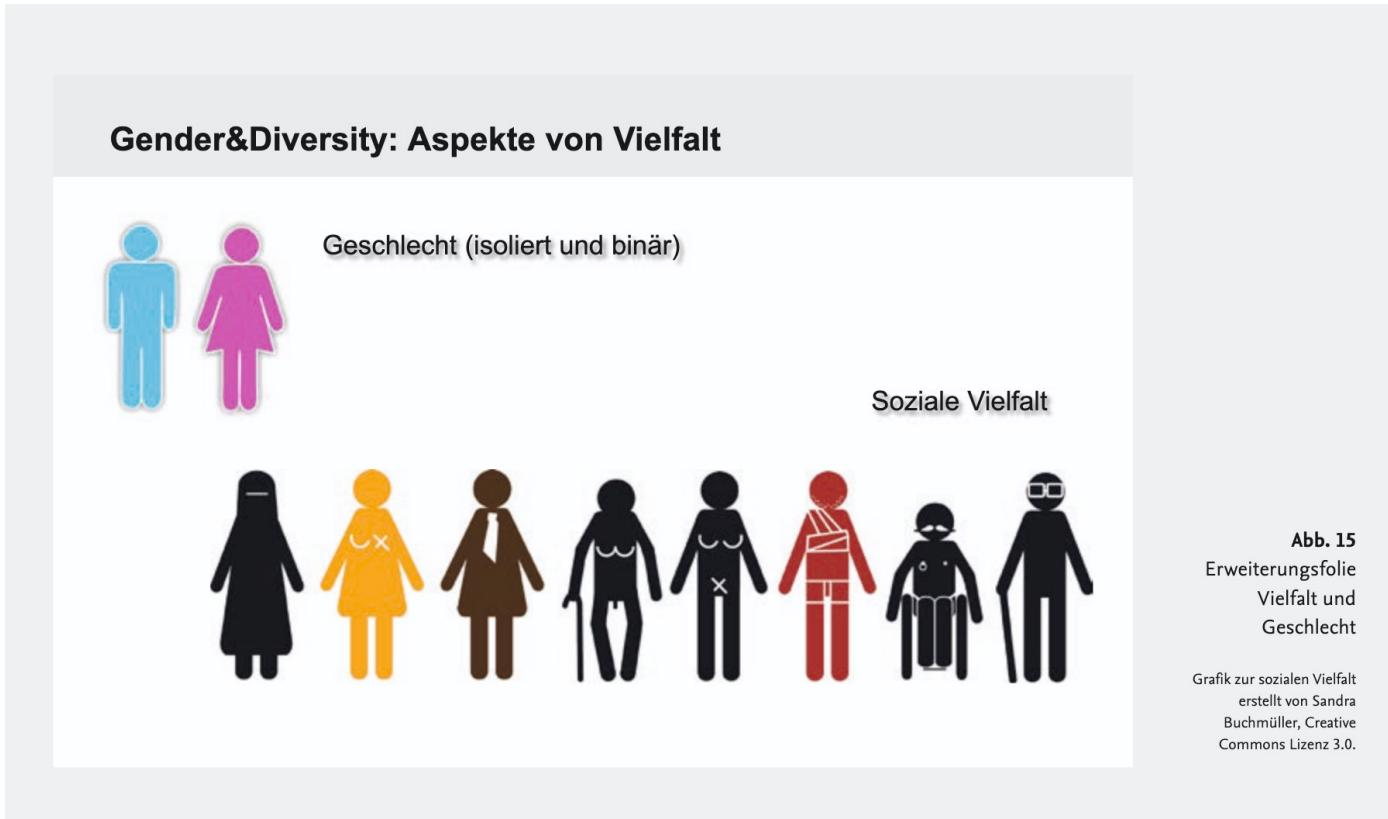
- Vielfältige **Methoden** in der Lehre
  - Inhaltlich, projektorientiert, kommunikationsbezogen, interdisziplinär, Learning through Teaching, Flipped (Inverted) Classroom....
- Integration von Gender-Diversity-Aspekten, **Inhalten** in die Lehre
- **Reflexion** eigener Vielfaltsbilder, -vorurteile und Rolle in Akademia
- **Interdisziplinäre Studiengänge – Über den Tellerrand schauen**
- Gender-Diversity-orientierte **Hochschulstrukturen** nutzen oder (mit-) entwickeln (Studiengangsentwicklung)

## TIPP

MINT: Fachlich eher keine Gender-Diversityinhalte ..... Aber:

- Alle Geschlechter gleichberechtigt auf Photos, in Seminarunterlagen zeigen
- Geschlechterverhältnisse horizontal, vertikal
- Netzwerke für Frauen
- Inhalte im Studium so auswählen, dass sie alle Geschlechter interessieren
- Auf Aus-Wirkungen im Arbeitsleben für alle Geschlechter hinweisen
- Technikfolgenabschätzung unter Gender-Diversity-Aspekten
- Mögliche andere Prüfungsformate entwickeln, mehr individuelle Prüfungsformate
- Anwendungen der Mathematik auf elektrotechnische berufliche Handlungsfelder, E-produkte, im Alltag
- Entwicklung der Formeln: Herleitung und Anwendung der Formeln zum besseren tieferen Verständnis der Formeln
- Anwendungen in Technik-Modulen im Hinblick auf elektrotechnische berufliche Handlungsfelder, E-produkte, im Alltag

## Aspekte von Vielfalt



**Abb. 15**  
Erweiterungsfolie  
Vielfalt und  
Geschlecht

Grafik zur sozialen Vielfalt  
erstellt von Sandra  
Buchmüller, Creative  
Commons Lizenz 3.0.

<https://www.tu-braunschweig.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=35467&token=81aaabe567974a092e530d80240e315f469e7467> 02.11.2025



TransferConsult

- Wissenschaftsberatung- Forschung –Lehre –

Dr. Bettina Jansen-Schulz

# Zusammenfassung – Take Home Messages

## 20 Prinzipien guter gender-diversity-orientierter Lehre

### *1. Methodisch-didaktische Ebene*

1. Förderung der Kommunikations- und Diskussionskompetenz
2. Vielfältige Lehr-Lernmethoden
3. Aktivierende Lehrmethoden: Projektstudium, POL, Forschendes Lernen
4. Wechsel von der Theorie zur Praxis (Shift from Theory to Experience)
5. Prüfung: Constructive Alignment, Nachteilsausgleich

### *2. Sozial-kommunikative Ebene*

6. Gender-Diversity-sensible Sprache und Bilder in den Unterlagen
7. Transfer der Lehrinhalte in verschiedene Praxisebenen und Ermöglichung von Praxiskontakten und Praxisrelevanzen des Studieninhaltes,
8. Vielfältige (und weibliche) Vorbilder in Naturwissenschaft und Technik und im Gesundheitsbereich (männliche Vorbilder in der Pflege) und aus der Disziplin selbst
9. Ganzheitliche Ansätze, Forschungs- und Technikfolgenabschätzung unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeit und Gender-Diversity-Dimensionen

## 20 Prinzipien guter gender-diversity-orientierter Lehre

### **3. Fachlich-inhaltliche Ebene**

10. Anwendungsbezug der Inhalte auf der Praxisebene im Alltag und Beruf
11. Interdisziplinarität der Inhalte
12. Berufsbezug – auch Diversity- Geschlechtersegregation
13. Interkulturelle Aspekte

### **4. Persönliche Ebene der Studierenden**

14. Vielfalt der Studierenden
15. Lernheterogenität der Studierenden
16. Neurodiversität

### **5. Persönliche Ebene der Lehrenden**

17. Persönliche Reflexion zu Menschenbild, Bild von Studierenden (Gender-Diversity)
18. Reflexion zur Disziplin- und Lehrkultur

### **6. Strukturelle Ebene**

19. Interdisziplinäre neue Studiengänge, Verbesserung der Studierbarkeit (Teilzeitstudium, Onlinemöglichkeiten)  
Nachteilsausgleiche in Prüfungen
20. Digitale Didaktik (KI, Lehrformate, Prüfungsformate, technische Voraussetzungen)

Copyright

Dr. Bettina Jansen-Schulz

[jansen-schulz@transferconsult.de](mailto:jansen-schulz@transferconsult.de)

[www.transferconsult.de](http://www.transferconsult.de)

0176 24012277