



KATHOLISCHE UNIVERSITÄT EICHSTÄTT-INGOLSTADT

Hilfestellungen

für eine diversitätsgerechte Lehre an der KU

Eine Initiative der

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Prof. Dr. Kathrin Schlemmer

verfasst von

Dr. Louisa Söllner, Dr. Tobias Holischka

und Johannes Rudingsdorfer

auf Basis der Workshops von Dr. Meike Lauggas

KU Eichstätt-Ingolstadt - Wintersemester 2018/19

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung.....	2
2. Ankündigung einer Lehrveranstaltung	2
3. Organisatorische Fragen	3
4. Durchführung – Konkrete Lehrsituation	3
Erste Sitzung	3
Transparenz	4
Inklusives bzw. offenes Klima	4
Teilhabe und Aktivierung	4
5. Nachbereitung	5
6. Prüfung.....	5
7. Verweise auf Online-Links, Literatur und diversity-orientierte Stellen an der KU.....	6
Online-Links und Literatur.....	6
Diversity-orientierte Stellen der KU	6

1. EINLEITUNG

Haben Sie manchmal den Eindruck, dass die Studierenden sich den Themen Ihrer Lehrveranstaltungen mit stark unterschiedlichen Voraussetzungen annähern? Erleben Sie die steigende Vielfalt der Studierenden in Ihren Veranstaltungen manchmal als Herausforderung? Oder machen Sie die Erfahrungen, dass Studierende sich nicht aktiv in Ihren Veranstaltungen einbringen und keinen Bezug zur Diskussion zu finden scheinen?

Eine diversitätsgerechte Lehre bemüht sich darum, die Vielfalt und Verschiedenheit der Studierendenschaft anzuerkennen und unterschiedliche Ausgangsbedingungen zu berücksichtigen. Allen Teilnehmenden soll ein uneingeschränkter Zugang zu den Diskussionen im Kurs und den vorgesehenen Lerninhalten ermöglicht werden. Lehrende werden im Kontext einer diversitätsgerechten Lehre dazu angehalten, ihre eigene Rolle zu reflektieren, um inklusive Lehrstile und vielseitige Curricula zu entwickeln. Ziel ist es, sicherzustellen, dass alle Teilnehmenden von der Veranstaltung profitieren und durch ihre kreativen und intellektuellen Fähigkeiten zum Gelingen des Kurses beitragen können.

Die vorliegenden *Hilfestellungen* wurden auf der Grundlage von Workshops, die Dr. Meike Lauggas im Wintersemester 2016 und 2017 zu diesem Thema an der KU geleitet hat, und bestehender Leitfäden zu gender- und diversitätsgerechter Didaktik erstellt (s. Abschnitt 7).

2. ANKÜNDIGUNG EINER LEHRVERANSTALTUNG

Die Ankündigung einer Lehrveranstaltung ist der erste Kontakt der Studierenden mit den Kursinhalten und daher eine wichtige Orientierungs-, Wahl- und Entscheidungshilfe. Es kann die Qualität der Lehrveranstaltung erhöhen, wenn **frühzeitig Literaturlisten, Skripte, Referatsthemen** zur Verfügung gestellt werden.

Zudem ist es insbesondere für Studierende, die aufgrund familiärer Verpflichtungen oder körperlicher Beeinträchtigungen genau planen müssen, hilfreich, wenn sie möglichst früh über die **formalen Anforderungen der Lehrveranstaltung** wie bspw. den zu erbringenden Leistungsnachweis oder auch Prüfungstermine und Deadlines informiert werden. Spätestens in der ersten Sitzung müssen diese Informationen allen Kursmitgliedern zur Verfügung stehen. In diesem Zusammenhang kann bereits **auf die Möglichkeit des Nachteilsausgleichs oder Härtefallregelungen** hingewiesen werden. Ein Antrag hierauf muss von den Studierenden selbst beim zuständigen Prüfungsausschuss gestellt werden. Im Idealfall signalisieren Sie schon in den Kommunikationen vor Seminarbeginn **Gesprächsbereitschaft bei individuellen Belangen**. Generell sollten in der Ankündigung des Kurses Diskriminierungen jeder Art vermieden und bspw. beständig beide Geschlechter angesprochen (z.B. Studentinnen und Studenten) oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen (z.B. Studierende) verwendet werden. Um Studierenden mit unterschiedlicher Lebenserfahrung Ansatzpunkte zu bieten, sich aktiv in die Lehrveranstaltung einzubringen, können und sollten **gender- und diversitätsgerechte Thematiken als potenzieller Lehrinhalt** berücksichtigt werden.



3. ORGANISATORISCHE FRAGEN

Die Konzeption des Kurses sowie die Vorbereitungen der einzelnen Sitzungen bilden die Grundlage für eine qualitativ hochwertige Lehrveranstaltung. Um die Qualität der Lehre aus diversitätsgerechter Perspektive weiter zu erhöhen, bietet es sich an, ein grundlegendes **Merkblatt zur Orientierung** zu gestalten. Darin können Ziele, Lehr- und Lernmethoden, Aufbau und Zeitplan sowie Prüfungsanforderungen der Lehrveranstaltung dargestellt werden und außerdem Literatur, sonstige Quellen und Erreichbarkeit der Dozentin oder des Dozenten (z.B. Sprechstundenzeiten) aufgeführt sein. Zusätzlich kann auch auf hochschulinterne Beratungs- und Unterstützungsangebote für Studierende hingewiesen werden (z.B. Beauftragte für Menschen mit Behinderung).

Grundsätzlich ist von Beginn an auf eine **Zugänglichkeit für alle zu den Medien der Lehrveranstaltung** zu achten. So ist es ratsam, ILIAS zu nutzen sowie bspw. das Merkblatt oder die PowerPoint-Präsentationen hochzuladen. Um mehr Barrierefreiheit zu ermöglichen, ist es sinnvoll, die Dateien als PDF-Dokumente hochzuladen (diese können per Sprachausgabe von Programmen vorgelesen werden).

Prinzipiell ist auf die **Raumzugänglichkeit** zu achten. Schon im Voraus können Hinweise auf Fahrstühle gegeben werden. Außerdem ist es hilfreich, den Studierenden anzubieten sich frühzeitig bei Problemen der Raumzugänglichkeit zu melden. So können rechtzeitig individuelle Lösungen gefunden werden (der/die Beauftragte für Menschen mit Behinderung kann hier eine gute Unterstützung sein).

Es ist ratsam, mindestens einen **Ersatztermin im Vorhinein** festzulegen. Dieser kann als Puffertermin genutzt werden, falls eine Veranstaltung verschoben worden muss.

4. DURCHFÜHRUNG – KONKRETE LEHRSITUATION

In der konkreten Lehrsituation gibt es mehrere Möglichkeiten, eine diversitätsgerechte Lehre umzusetzen und die Qualität der Lehre zu erhöhen.

ERSTE SITZUNG

Eine genaue Planung der **ersten Sitzung** gewährleistet einen guten Start in die Lehrveranstaltung und hilft dabei Missgeschicke aus diversitätsgerechter Perspektive zu vermeiden. Es bietet sich an, die Möglichkeit zu einer **Vorstellungsrunde** zu geben, damit Sie sich mit den Teilnehmenden bekannt machen und die Teilnehmenden sich untereinander kennenlernen. (Hinweis: Bei Veranstaltungen mit vielen Teilnehmenden ist die Vorstellung in Kleingruppen möglich.)

Als weiteren Programmpunkt können Sie das bereits erwähnte **Merkblatt zur Orientierung über Kursinhalte und -organisation** ansprechen, mit den Studierenden durchgehen und Unklarheiten beseitigen. Hier haben Sie die Möglichkeit, den Studierenden nochmals mündlich Gesprächsbereitschaft bei Problemen zu signalisieren. Sollten Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit nicht-deutscher Erstsprache Ihrer Veranstaltung beiwohnen, können Sie die Möglichkeit ansprechen, dass diese **Wortbeiträge in einer anderen Sprache (z.B. Englisch)** formulieren, um an der Lehrveranstaltung aktiv teilnehmen zu können.

Darüber hinaus ist es empfehlenswert, **Gruppenregeln in Aushandlung mit den Teilnehmenden** festzulegen (z.B. Feedback-Kultur, Prinzip der Wertschätzung füreinander und für das Lehrangebot), um so ein gemeinsames, verbindliches Fundament für die weitere Lehrveranstaltung zu haben. Bei kleinen Gruppen können zudem Regeln für das Ausscheiden aus der Lehrveranstaltung festgelegt werden. Dies

verhindert, dass **Gruppenmitglieder** die Lehrveranstaltung unbemerkt aufgeben.

Weiter ist die erste Sitzung eine gute Gelegenheit, um Studierenden eine überzogene Ehrfurcht vor der akademischen Welt zu nehmen. Hier können bereits **Diversitätskriterien** angesprochen werden, sodass alle Teilnehmenden bspw. auf eine gender- und diversitätsgerechte Sprache achten.

Tipp: Bei Studierenden mit besonderen Bedingungen sollten Sie erst einmal im Zweiergespräch klären, was die Bedürfnisse dieser Studierenden sind, und dies nur auf Wunsch öffentlich machen.

TRANSPARENZ

Eine transparente Darstellung lässt sich unter anderem sinnvoll durch **gut verständliche Lehr-/ Lernunterlagen** und die **Nutzung unterschiedlicher Kommunikationskanäle** (verbale & visuelle Elemente) und durch eine klare und deutliche Artikulation erreichen. **Unmarkierte Sprechpositionen**, wie bspw. das „Wir“, sollten **hinterfragt** und eigene sowie andere **implizite Normierungen, Machtverhältnisse und Hierarchien reflektiert** werden. Des Weiteren gehört dazu, eine Haltung der Offenheit und der **eigenen ‚Unzulänglichkeit‘** zu entwickeln, wie z.B. eine Fehlerkultur oder/und Nicht-Wissen-Können anzuerkennen. Eine Erläuterung der **Methodenintentionen** ist förderlich dafür, dass Lehrmethoden von den Studierenden anerkannt werden und stärkt die Partizipationsbereitschaft. **Regelmäßiges Feedback** zu den Leistungen der Kursmitglieder steigert die Transparenz und kann motivierend wirken.

INKLUSIVES BZW. OFFENES KLIMA

Um ein inklusives bzw. offenes Klima zu fördern, sind Sie als Leitung angehalten, auf ein **faïres Gesprächsklima** und die **Unterbindung von Diskriminierung** zu

achten. Diskussionsbeiträge sollten auf Argumente fokussiert sein, damit inhaltlich unangemessene Beiträge strikt zurückgewiesen werden können. Weiter muss die Bloßstellung von Teilnehmenden vermieden werden (z.B. sollten Sie den Verweis unterlassen, dass Person XY sich noch gar nicht beteiligt hat). Stattdessen soll eine **gleichberechtigte Partizipation gefordert und gefördert** werden.

Falls diesem etwas entgegensteht, ist es empfehlenswert, einen Austausch über Unsicherheiten und Ängste zu ermöglichen und anzunehmen. Zudem sollten Sie die Teilnehmenden ermuntern, individuelle Anliegen sofort zu artikulieren.

Eine **beispielhafte Methode für eine inklusives Klima wäre:** Karten verteilen (z.B. ‚bitte nochmals‘, ‚bitte langsamer‘, ‚verstanden‘/ ‚nicht verstanden‘), die bei Bedarf hochgehalten werden, um eine Wiederholung der Inhalte zu erbitten.

TEILHABE UND AKTIVIERUNG

Um eine aktive Teilhabe und Aktivierung der Teilnehmenden zu bewirken, ist es sinnvoll, nach Möglichkeit die **Studierenden namentlich anzusprechen**. Des Weiteren ist es ratsam, an den **Lebenskontexten, -wirklichkeiten und -erfahrungen** der Studierenden anzuknüpfen. Bei Fallbeispielen kann z.B. darauf geachtet werden, verschiedene Personengruppen anzusprechen und zu involvieren (z.B. Thema Familie, auch alleinerziehende Eltern, Patchwork- und Regenbogen-Familien etc.). Dazu können Sie auch die Studierenden in die Gestaltung der Lehrveranstaltung einbinden.

Um eine bessere Teilhabe und Aktivierung zu ermöglichen und mehr über den Leistungsstand der Studierenden herauszufinden, ist es sinnvoll, bereits **vorhandenes Wissen/Kompetenzen abzurufen**. Dies kann bspw. in Form einer Mindmap erfolgen. Sie können auch Stimmungsbarometer per Hand/online mit den Teilnehmenden

durchführen. Zudem gibt es die Möglichkeit (spielerisch) online eine Wissenswiederholung/ -abfrage bspw. über die Onlineplattform „Kahoot“ durchzuführen.

Um möglichst vielen Kursmitgliedern eine Teilhabe an der Diskussion zu ermöglichen, können Sie Erstmeldungen vor Zweitmeldungen bevorzugen oder Sprechkontingentskarten verteilen. Es empfiehlt sich, die **Redebeiträge der Studierenden zu würdigen** und ihnen so Wertschätzung und Anerkennung entgegenzubringen.

Ebenso können Sie **Gruppenarbeiten** fördern und dabei arbeitenden Kleingruppen zur Verfügung stehen, sie besuchen und eventuell auch unterstützen.

Für eine höhere Qualität der Lehre sollten Sie zudem **ausreichend Zeit für Nachfragen zum Verständnis und für die Diskussion von kritischen Einwänden** und die Aneignung komplexer Inhalte einplanen.

Es ist wichtig Stille zuzulassen. Dies kann sehr hilfreich für Studierende sein, die etwas mehr Zeit benötigen.

5. NACHBEREITUNG

Die Nachbereitung wird oftmals unterschätzt oder droht im Strudel der vielfältigen weiteren Aufgaben unterzugehen. Dabei ist dies der beste Zeitpunkt für eine **Reflexion über die Lehrveranstaltung**, von der Lehrveranstaltungsankündigung bis hin zur Durchführung verschiedener Methoden. Es ist die Gelegenheit, **aus den Fehlern und Erfolgen zu lernen** und somit eine diversitätsgerechte und qualitativ hochwertigere Lehre voranzubringen.

6. PRÜFUNG

Die Prüfung stellt einen Höhepunkt des Semesters dar. Umso wichtiger ist es auch hier auf eine diversitätsgerechte Lehre zu achten. So ist es empfehlenswert, nochmals auf die **Möglichkeit von Nachteilsausgleichen hinzuweisen**. Die genauen Modalitäten werden durch den Prüfungsausschuss festgelegt. In Betracht gezogen werden können z.B. Fristverlängerungen oder verlängerte Vorbereitungszeiten für Hausarbeiten und zeitliche Zugaben bei Referaten. Bei besonderen Bedarfen können auch gleichwertige Ersatzleistungen angeboten werden, wenn die Prüfung nicht in der vorgesehenen Form absolviert werden kann.

Weiter gilt es darauf zu achten, dass der **Prüfungstermin niemanden ausschließt**. Der Ort der Prüfung muss so beschaffen sein, dass alle Studierenden teilnehmen können, also auch barrierefrei, wenn es eine Teilnehmerin oder einen Teilnehmer mit Behinderung in der Gruppe gibt.

Ferner sollten **eindeutige Anleitungen zur Vorbereitung und Durchführung von Prüfungen** gegeben werden, ggf. in schriftlicher Form, um so klar und transparent gegenüber den Studierenden zu sein und allen die gleichen Bedingungen zu ermöglichen.



7. VERWEISE AUF ONLINE-LINKS, LITERATUR UND DIVERSITY-ORIENTIERTE STELLEN AN DER KU

ONLINE-LINKS UND LITERATUR

Boomers, Sabine; Nitschke, Ann Kathrin: Diversität und Lehre. Empfehlungen zur Gestaltung von Lehrveranstaltungen mit heterogenen Studierendengruppen, FU Berlin, 2012, <http://www.fu-berlin.de/sites/diversitaet-und-lehre/index.html>.

Freie Universität Berlin (Hrsg.): Toolbox Gender und Diversity in der Lehre, FU Berlin, 2016, <http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/index.html>.

Gindl, Michaela; Hefler, Günter; Hellmer, Silvia: Leitfaden für gendersensible Didaktik. Grundlagen der Gendersensibilität in der Lehre, MA 57 – Frauenabteilung der Stadt Wien, 2007, <https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/pdf/leitfaden-didaktik-teil1.pdf>.

Gindl, Michaela; Hefler, Günter; Hellmer, Silvia: Leitfaden für gendersensible Didaktik. Gendersensibilität im Lehrprozess, MA 57 – Frauenabteilung der Stadt Wien, 2007, <https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/pdf/leitfaden-didaktik-teil2.pdf>.

Gindl, Michaela; Hefler, Günter; Hellmer, Silvia: Leitfaden für gendersensible Didaktik. Gendersensibilität organisieren, MA 57 – Frauenabteilung der Stadt Wien, 2007, <https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/pdf/leitfaden-didaktik-teil3.pdf>.

DIVERSITY-ORIENTIERTE STELLEN DER KU

Beauftragte für Menschen mit Behinderung, <http://www.ku.de/unsere-ku/gremien/behinderte/>

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der verschiedenen Fakultäten und für das wissenschaftsunterstützende Personal, <http://www.ku.de/unsere-ku/gremien/frauen-und-gleichstellungsbeauftragte/ansprechpartnerinnen/>

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Universität, <http://www.ku.de/unsere-ku/gremien/frauen-und-gleichstellungsbeauftragte/ueberblick/>

International Office, <http://www.ku.de/internationales/team/>

Karriereberatung, <http://www.ku.de/studieninteressenten/studienberatung/studierendenberatung/karriereberatung/>

Sprachenzentrum, <http://www.ku.de/sprachenzentrum/mitarbeiter/>

Studentischer Konvent, <https://www.ku-konvent.de/>

Studienberatung, <http://www.ku.de/studieninteressenten/studienberatung/studierendenberatung/>

Studierendenberatung für Geflüchtete, <http://www.ku.de/zfm/das-zentrum/das-team/karolina-albrecht/>

Third Mission, <http://www.ku.de/stabsabteilung-fuer-bildungsinnovation-und-wissenstransfer/das-team/>

Universtitätsleitung: Vizepräsident für Internationales und Profilentwicklung, <http://www.ku.de/unsere-ku/leitung-und-verwaltung/leitung/vizepraesident-fuer-internationales-und-profilentwicklung/>

Zentralinstitut für Ehe und Familie in der Gesellschaft, <http://www.ku.de/forschungseinr/zfg/familie-hs/>

Zentrum für Flucht und Migration, <http://www.ku.de/zentrum-flucht-und-migration/>