

Workshop „Im Mainstream angekommen? Gender in der Lehre an Berliner (Fach-)Hochschulen, HWR, 27.06.2011

GENDERSENSIBLE LEHR- UND LERNKULTUREN: GENDER IN DER DIDAKTIK (EIN ZWISCHENFAZIT)

DR. DES. SYLVANA DIETEL (HU BERLIN)

GLIEDERUNG

- I. Definition (gendersensible) Lehr- und Lernkulturen
- II. Differente Lehr- und Lernkulturen
- III. Umsetzungs(erprobungs)praxis: Mikroebene Lehr- und Lernkulturen
- IV. Erweiterung: Fokus Lehrende/r

Dr. des. Sylvana Dietel, Berlin: 27.06.11

I. GENDERSENSIBLE LEHR- UND LERNKULTUREN

- ✘ In unseren Arbeiten in dem Feld „Gender in der Lehre“ bewegen wir uns immer in konkreten Lehr- und Lernkulturen, die zentral für ein Gelingen sind.

Definition:

- ✘ Lehr- und Lernkulturen umspannen (genderbezogen-reflexive) Wissens- und Handlungsebenen sowie Steuerungen im Mikro-, Meso- und Makrobereich.

Dr. des. Sylvana Dietel, Berlin: 27.06.11

I. GENDERSENSIBLE LEHR- UND LERNKULTUREN

- ✘ Der **Makrobereich** umfasst den Einfluss durch institutionelle Steuerungsmechanismen und Umsetzungsebenen.
 - + Wertehierarchien spielen eine zentrale Rolle. Welchen Wert hat Gender in der Lehre? Welcher Zusammenhang wird zwischen Qualität der Lehre und Gender in der Lehre hergestellt? Welche Wissens- und Forschungsperspektiven (Naturwissenschaft, Geisteswissenschaft) werden wie gewichtet?

I. GENDERSENSIBLE LEHR- UND LERNKULTUREN

- ✘ Der **Mesobereich** umfasst die Wissensbasis, Praktiken, Werte und Handlungsstile einer Institution. Instrumente sind Weiterbildung bzw. Wissensimport (z. B. Personen) und Qualitätsmanagement.
- ✘ Der **Mikrobereich** umfasst die Eigenverantwortung im Lehr- und Lern-Geschehen, komplexe und vielfältige (professionelle) Lehr- und Lernarrangements sowie variierende Lernorte.

Dr. des. Sylvana Dietel, Berlin: 27.06.11

I. GENDERSENSIBLE LEHR- UND LERNKULTUREN

„In der ‚Institutionalform‘ zeigen sich wie in einem Brennglas die Wechselwirkungen der Mikro-, der Meso- und der Makroebene (...).“ (Fleige, 2011: 53)

Dr. des. Sylvana Dietel, Berlin: 27.06.11

II. DIFFERENTE LEHR- UND LERNKULTUREN

The screenshot shows a Microsoft Word document with a table comparing 'Schule' (School) and 'Erwachsenenbildung' (Adult Education). The table has two columns and four rows of text. The interface includes the ribbon with 'Start', 'Einfügen', 'Seitenlayout', 'Verweise', 'Sendungen', 'Überprüfen', 'Ansicht', 'Entwurf', and 'Layout' tabs. The status bar at the bottom indicates 'Seite: 3 von 6', 'Wörter: 1.444', and 'Deutsch (Deutschland)'.

Schule	Erwachsenenbildung
Curriculum/Lehrplan, Zeitstrukturen und Sozialformen sind vorgegeben, Institutionen sind staatlich und folgen festgelegten <u>Institutionalformen</u> .	Ohne festes Curriculum, zumeist freiwillige Teilnahme, nachfrage- und teilhabebezogen, Zeitstrukturen und Sozialformen sind offen, Institutionen befinden sich in staatlicher oder freier Trägerschaft und die <u>Institutionalformen</u> sind sehr unterschiedlich.
Vorratswissen auf allen Wissensgebieten; metakognitive Fähigkeiten; sekundäre Sozialisation	Anwendungsbezogenes (berufliches), kulturelles, gesellschaftlich reflexives, biographischer, kreatives Wissen; handlungsbezogene Kompetenzen; partielle tertiäre Sozialisation
Formales Lernen, Prüfungen und Zertifikate; Funktionen: Selektivität, Zuweisung etc.	Non-formales Lernen, Prüfungen und Zertifikate nicht in allen Bereichen; Funktionen: Beschäftigungsfähigkeit, Kompensation, Reflexion etc.
Bildungsbegriff ist eng auf die o.g. geschlossenen Ziele, Aufgaben und Funktionen ausgelegt.	Bildungsbegriff ist weit auf die o.g. Ziele, Aufgaben und Funktionen sowie auf Bildungsinteressen ausgelegt.

Vgl. Fleige, 2011

Dr. des. Sylvana Dietel, Berlin: 27.06.11

II. DIFFERENTE LEHR- UND LERNKULTUREN

- ✘ Es kristallisiert(e) sich in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen die Schwierigkeit heraus, die (fach)-(hoch-)schulischen Lehr- und Lernkulturen um der Erwachsenenbildung inhärente Aspekte wie Alltagsweltbezug etc. zu erweitern.

III. UMSETZUNGS(ERPROBUNGS)PRAXIS – MIKROEBENE LEHR- UND LERNKULTUREN

- ✘ Nichts desto trotz gibt es derzeit eine vielfältige Umsetzungs(erprobungs)praxis gendersensibler Lehre auf der Mikroebene, die zum Großteil von Lehrenden selbst-initiiert und gelebt wird, zum anderen Teil durch Projektförderung auf der Mesoebene angeregt wird.
- ✘ Bsp.: TU Berlin, Projekt „Offensive Wissen durch Lernen“ 2006-2009 (Gender im Experiment)

III. UMSETZUNGS(ERPROBUNGS)PRAXIS – MIKROEBENE LEHR- UND LERNKULTUREN

- ✘ Integratives Gendering naturwissenschaftlich-technischer Studiengänge (Jansen-Schulz, 2009)
 - + Professionsaspekt der jeweiligen Fachdisziplin (Geschichte, Beruf, Arbeitsmarkt)
 - + Wissenschaftskritik der Fachdisziplin
 - + Inhaltliche Aspekte der Herstellung und Nutzung der Ergebnisse der Fachdisziplin – Anwendungsbezug
 - + Hochschuldidaktische, didaktische Zugänge

III. UMSETZUNGS(ERPROBUNGS)PRAXIS – MIKROEBENE LEHR- UND LERNKULTUREN

- ✘ Allgemein gibt es Foki der Umsetzung:
 - + Gender als Lehrveranstaltungsthema (Frauen in den Ingenieurwissenschaften)
 - + Gender als Inhalt (= Teilbereich in einem Thema)
 - + Genderrelevanz Gesprächs- und Interaktionskulturen,
 - + Gendergerechte und differenzierte (nicht neutrale!) Sprache
 - + Methodisch-didaktische Abwechslung , Transparenz
 - ...

Dr. des. Sylvana Dietel, Berlin: 27.06.11

IV. ERWEITERUNG: FOKUS LEHRENDE/R

- ✘ Faktoren sehr wichtig.
- ✘ Für ein nachhaltiges und flächendeckendes Gelingen sind sie jedoch immer um die Dimension der Reflexion und Sensibilisierung der Lehrenden als Impulsgeber/innen zu erweitern.

Dr. des. Sylvana Dietel, Berlin: 27.06.11

IV. ERWEITERUNG: FOKUS LEHRENDE/R

× Diese könnten

- + Bewertungs- und Betreuungsverhalten,
- + Prüfungsformen,
- + Beratungswissen,
- + Zeiträume,
- + Netzwerkunterstützung,
- + Kommunikationsräume und -kulturen etc.

Dr. des. Sylvana Dietel, Berlin: 27.06.11

IV. ERWEITERUNG: FOKUS LEHRENDE/R

- ✘ Dies kann über tagebuchartige Reflexions- und Selbstbeobachtungsmaterialien und über konkrete Gender-Trainings angelegt sein.
- ✘ Es ist nicht die eigene – auch biographische - Reflexion der Vorstellungen von sozialkonstruierten Geschlechterrollen und doing-gender-Konstellationen in Lehr- und Lernsituationen unter Rückgriff auf eine Wissens- und Erfahrungsbasis herzustellen.

Dr. des. Sylvana Dietel, Berlin: 27.06.11

IV. ERWEITERUNG: FOKUS LEHRENDE/R

- ✘ Reflexion des Bildes, das jeweils von einer Studentin bzw. einem Studenten existiert. Fragen könnten sein:
 - + Welche Kompetenzen liegen jeweils vor? Gibt es Unterschiede im Lern- und Leistungsvermögen aufgrund der vorliegenden Lehrerfahrungen? Woher kann dies resultieren? An den Methoden oder an dem „fokussierten“ Blick?

Dr. des. Sylvana Dietel, Berlin: 27.06.11

IV. ERWEITERUNG: FOKUS LEHRENDE/R

- ✘ Um eine qualitativ hohe Reflexion zu erreichen, sind Rezeptwissen und Regelwissen um Strukturwissen und biographisch-reflexives Wissen zu erweitern.

IV. ERWEITERUNG: FOKUS LEHRENDE/R

- ✘ In Anbetracht der teilweise widerständigen Begegnung in Interaktionen, in Kommissionen, Gremien oder bei Entscheidungsträger/innen, die oft als identitätsgefährdend wirksam scheint, und des gleichzeitigen Fehlens einer entsprechenden starken gesellschaftlichen Bewegung (wie bspw. der damaligen Frauenbewegung) **sind neue Wege zu nutzen.**

Dr. des. Sylvana Dietel, Berlin: 27.06.11

IV. ERWEITERUNG: FOKUS LEHRENDE/R

- ✘ Gleichrangig wichtig sollten bei allen (Fach-)Hochschullehrer/innen entsprechend didaktische Qualifizierungen vorausgesetzt und turnusmäßige Weiterbildungen als verpflichtend formuliert sein.
- ✘ Weiterbildung ist durchzuführen von gendersensiblen (pädagogischen) Weiterbildner/innen
- ✘ Gender soll nicht Aufhänger, sondern im Verlauf Thema sein = wesentlicher Aspekt

Dr. des. Sylvana Dietel, Berlin: 27.06.11

IV. ERWEITERUNG: FOKUS LEHRENDE/R

- ✘ Ein vielfältiges Methodenrepertoire und das Wissen, „*dass Didaktik der Weg ist, das Was mit dem Wie zu verbinden*“ und entsprechendes vielseitiges didaktisches Wissen als Ressource entlastend - da abwechslungsreich - wirken kann, sind weiterhin Einfallstore für gendersensible Lehr- und Lernkulturen, denn die Vielfalt der Lernstile, Lerntypen, Lernfähigkeiten, Lernverhaltensmuster, Lernzeiten der weiblichen und männlichen Studierenden sollten wahrgenommen werden, um gute und gendersensible Lehre umzusetzen.

Dr. des. Sylvana Dietel, Berlin: 27.06.11

IV. ERWEITERUNG: FOKUS LEHRENDE/R

- ✘ Ein didaktisches Problembewusstsein ist für die Wahrnehmung von Lern-Schwierigkeiten und Lern-Differenzen entwickelbar.
- ✘ Evtl. Besoldungsabhängigkeit (Bspw. W-Professuren) von Weiterbildung

(ZWISCHEN-)FAZIT

- ✘ Die Passung der Lehr- und Lernkulturen ist auf allen Ebenen notwendig (Makro-, Meso- und Mikroebene).

(ZWISCHEN-)FAZIT

Fragen zu strukturierenden Bereichen „Gender in der Lehre“:

✘ **Maßnahmen:**

Hochschulpolitik, Qualität der Lehre / Gender in der Lehre

- + Wann wird Gender in der Lehre Thema an der Hochschule?
Wie charakterisiert sich die Hochschulpolitik Ihrer Institution?

✘ **Instrumente:**

Relevanz W-Besoldung, Projektförderung Gender in der Lehre

- + In welcher Form wird das individuell relevant und „erzwungen“ bzw. gefördert?

Dr. des. Sylvana Dietel, Berlin: 27.06.11

(ZWISCHEN-)FAZIT

× Methoden:

Fortbildung der Lehrenden, Umsetzung (Inhalt, Thema, Form), Reflexion und Eigeninitiative

+ Wie wird Gender in der Lehre praktiziert bzw. das Thema integriert? Einzelkämpfer(in), Systematik?

× Handlungsempfehlungen:

+ top-down vs. bottom-up-Entwicklungen sinnvoll?

+ Was müsste (jetzt) folgen?

Dr. des. Sylvana Dietel, Berlin: 27.06.11

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. des. Sylvana Dietel

<http://www.gender-at-quality-network.de>