

Auf den Inhalt kommt es an: E-Learning, Diversität und Geschlechterforschung

Pia Garske, Büro der Zentralen Frauenbeauftragten

Inga Nüthen, Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung

CeDis-Workshop:

„Heterogenität und Flexibilität – Was kann E-Learning leisten?“

Freie Universität Berlin, 8. Mai 2015



Intersektionale Geschlechterforschung

- Geschlecht als kulturell, sozial und strukturell hervorgebrachtes Verhältnis, das grundsätzlich wandelbar ist
- Geschlechterverhältnisse sind hierarchisch, binär und fixiert
 - Alltägliches Differenzdilemma
- Intersektionalität: Geschlecht kann nicht unabhängig von anderen gesellschaftlichen Hierarchieverhältnissen gedacht werden

Gender- und diversitätsbewusste Lehre

- Teil guter Lehre
- Unterschiedliche Lernbedürfnisse und – vorlieben sollten berücksichtigt, aber *nicht* mit der Zugehörigkeit zu bestimmten gesellschaftlichen Gruppen erklärt bzw. festgeschrieben werden

Handlungsfelder Gender- und diversitätsbewusste Lehre

- Vermittlung: *Wie* wird gelehrt?
 - Eine machtkritische Haltung einnehmen
- Inhalte: *Was* wird gelehrt?
 - Theoretische und historische Informiertheit
- Kontext: *Wo* wird gelehrt?
 - Hochschulstrukturen

Gender- und diversitätsbewusste Lehre & E-Learning

E-Learning als Querschnitt in

- Inhalten
- Vermittlung
- Kontexten

gender- und diversitätsbewusster Lehre ... und umgekehrt

Gender & Diversity - Inhalte

- Fachübergreifende Thematiken von Frauen- und Geschlechterforschung & Diversity
- Fachspezifische Erkenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung & Diversity
- Gender und Diversity-Kenntnisse als Voraussetzung für eine bewusste Gestaltung von Form und Inhalt von Lehrveranstaltungen

Gender & Diversity in E-Learning – Chancen und Risiken

- E-Learning als *ein* didaktisches Instrument unter anderen
- Mögliche Nachteile:
 - Fortsetzung stereotypisierender Bewertung durch Ausdehnung von Kontrolle
 - Starrheit / Linearität im Lernprozess
- Mögliche Vorteile:
 - Anonymität
 - Flexibilisierung von Ressourcenzugang, Lernraum und –zeit
 - ...

Reproduktion vs. Dekonstruktion von Kategorien

Angebote speziell für bestimmte Zielgruppen ?

Angebote für alle ?

- Vervielfältigung von Lehr- und Lernformen
- Repräsentation unterschiedlicher sozialer Perspektiven
- Sensibilität für Machtverhältnisse
- Vermeidung von Stereotypisierungen

Kompetenz für Lehrende & deren Grenzen

- Weiterbildungsangebote für Lehrende und Mitarbeiter*innen in Wissenschaftsmanagement & Verwaltung
- ermöglichende und hemmende Faktoren im Hochschulkontext beachten, Veränderungspotentiale nutzen
- Gender- und diversitätsbewusste Lehre in der unternehmerischen Hochschule: ambivalente Prozesse

Verwendete und weiterführende Literatur

- ▶ Czollek, Leah Carola und Gudrun Perko. 2008. „Eine Formel bleibt eine Formel ... Gender- und diversitygerechte Didaktik an Hochschulen: ein intersektionaler Ansatz“. URL: https://www.fh-campuswien.ac.at/fileadmin/redakteure/FH_Campus_Wien/Gender_and_Diversity/Dokumente/Gender-_und_diversitygerechte_Didaktik.pdf [07.05.2015]
- ▶ Goel, Urmila und Alice Stein. 2012. „Mehr als nur ein Machtverhältnis – machtkritische Bildung und Zugänge zu Intersektionalität“. URL: www.portal-intersektionalitaet.de [07.05.2015]
- ▶ Mattern, Claudia. 2009. „Impulse zu Gender und Diversity im e-Learning: Praxisleitfaden zur Berücksichtigung von gender- und diversitygerechten Aspekten in Online-Bildungsangeboten“ URL: https://www.fh-campuswien.ac.at/fileadmin/redakteure/FH_Campus_Wien/Gender_and_Diversity/Dokumente/e-Learning_Web.pdf [07.05.2015]
- ▶ Mense, Lisa, und Eva Wegrzyn. 2014. „Gender genderkompetent lehren“ – Herausforderungen und Potenziale. *Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW* 51–54.
- ▶ Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Hrsg. 2012. *Geschlechtergerechte Akkreditierung und Qualitätssicherung - Eine Handreichung*. 3. Aufl. Essen. URL: http://www.gender-curricula.com/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Studie-14_Geschlechtergerechte_Akkreditierung_2.pdf [07.05.2015]