

Handlungsempfehlungen

1. Verwenden Sie eine geschlechtergerechte Sprache.
2. Verwenden Sie Lehrmaterialien, die ohne klischeehafte Darstellungen auskommen.
3. Nutzen Sie vielfältige Lehrmethoden.
4. Stellen Sie Bezüge zur Praxis und zu gesellschaftlichen Entwicklungen her.
5. Honorieren Sie unterschiedliche fachliche Zugänge.
6. Bieten Sie Feedback an und nehmen Sie es entgegen.
7. Sorgen Sie für ein offenes und gleichberechtigtes Lernklima.
8. Greifen Sie unmittelbar bei herabwürdigenden oder diskriminierenden Aussagen und Verhalten ein.
9. Regen Sie zur kritischen Auseinandersetzung mit Lerninhalten an: Verknüpfen Sie Fachinhalte mit Wissen über Geschlechterverhältnisse.

Literaturverzeichnis

- Burkinshaw, Paul / White, Kate (2017): Fixing the Women or Fixing Universities: Women in HE Leadership. In: Administrative Sciences, Vol. 7, S. 30 ff.
- Chant, Sylvia / Sweetman, Caroline (2012): Fixing women or fixing the world? 'Smart economics', efficiency approaches, and gender equality in development. In: Journal Gender & Development, Volume 20, 2012: Issue 3, S. 517 – 529.
- Freie Universität Berlin (2017): Toolbox Gender und Diversity in der Lehre. Abrufbar unter: www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox (4.10.2017)
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2011): Frauen in MINT-Fächern. Bilanzierung der Aktivitäten im hochschulischen Bereich. Bonn: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz.
- Hochschulrektorenkonferenz (2008): Für eine Reform der Lehre in den Hochschulen. Entschließung der 3. HRK-Mitgliederversammlung vom 22.4.2008. Abrufbar unter: www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/fuer-eine-form-der-lehre-in-den-hochschulen/ (14.9.2017)
- Jansen-Schulz, Bettina (2013): Veränderung der Fach- und Lehrkultur durch Gender-Diversity in der MINT-Lehre. In: Hille, Nicole (Hrsg.); Unteutsch, Barbara (Hrsg.): Gender in der Lehre. Opladen: Budrich.
- Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. (2017): Dialog MINT-Lehre. Mehr Frauen in MINT-Studiengänge. Handlungsempfehlungen zur Integration von Gender in der MINT-Lehre. Abschlussbericht und Transferkonzept. Abrufbar unter: <https://mint-dialog.kompetenznetz.net/content/download/24767/249126/file/Abschlussbericht%20Dialog%20MINT%20Lehre.pdf>.
- Steuer, Linda (2015): Gender und Diversity in MINT-Fächern. Eine Analyse der Ursachen des Diversity-Mangels. Wiesbaden: Springer Verlag.
- Wissenschaftsrat (2017): Strategien für die Hochschullehre. Positionspapier. Abrufbar unter: www.wissenschaftsrat.de/download-archiv/6190-17.pdf (15.9.2017)

Epilog

In der Forschungsliteratur wird als Ursachen-Modell für den geringen Frauenanteil im MINT-Bereich folgende Erklärung angeboten: Sozio-kulturelle, mediale und historische Faktoren verfestigten vorhandene strukturelle Barrieren für Frauen im MINT-Bereich und eine traditionelle Geschlechtersozialisation, nach der Vorstellungen von weiblichen Tätigkeiten sich nur schlecht mit den assoziierten MINT-Berufsbildern vereinbaren ließen (Steuer 2015: 24 ff.). Häufig verläuft die Studien- und Berufswahl entlang von traditionellen Geschlechterbildern. Das zeigt sich z.B. darin, welche Interessen, Eigenschaften und Kompetenzen Frauen und Männern aufgrund ihres Geschlechts unterschiedlich zugeschrieben werden. Diese Zuschreibungen wirken auch auf die eigene Wahrnehmung der persönlichen Fähigkeiten und Stärken ein, dem sogenannten „Fähigkeits-Selbstkonzept“. Klischeehafte Vorstellungen, die z.B. Frauen Technik-Kompetenz und Männern „Care“-Kompetenzen absprechen, haben zur Folge, dass Schülerinnen und Schüler, Frauen und Männer sich nicht in MINT-Fächern oder bei sozialen Aufgaben sehen können. Entsprechend beziehen sie ihre Kompetenzen nicht auf diese Bereiche und bauen sie nicht aus (vgl. Jansen-Schulz 2013). Mangelndes Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten gilt daher als eine der wesentlichen Ursachen, weshalb Frauen sich seltener als Männer für naturwissenschaftlich-technische Berufe und Studiengänge entscheiden (GWK 2012: 129). Hierbei ist ein wesentlicher Paradigmenwechsel in Gleichstellungs- und Hochschulpolitiken zu beachten: Statt monokausal darauf zu fokussieren, welche Eigenschaften und Kompetenzen (wie „Zutrauen“), Frauen erwerben müssten, um häufiger in Führungspositionen oder eben MINT-Berufen vertreten zu sein, wird das Entgegenwirken von Benachteiligungsstrukturen und die Veränderung von Ausschlussmechanismen in den Mittelpunkt gerückt. Statt von Frauen Anpassungsleistungen zu erwarten („fixing the women“), liegt nun der Schwerpunkt darauf, Hochschulen, Unternehmen und Einrichtungen strukturell so zu verändern, dass Chancengerechtigkeit gewährleistet ist („fixing the organization“) (vgl. Burkinshaw / White 2012 und Chant / Sweetman 2017).

In dieser Handreichung werden Elemente studienzentrierten Lehrens (vgl. Hochschulrektorenkonferenz 2008) empfohlen, die sich u.a. durch vielfältige Praxisbezüge und Methodenvielfalt, durch Aktivierung und Kooperation, Elemente problembasierten Lernens und einer wechselseitigen Feedbackkultur auszeichnen. Aufgrund der aktuellen Erkenntnis- und Datenlage ist davon auszugehen, dass aktivierende, partizipative Lehr-/ Lernformen im MINT-Bereich einen „Gender-Effekt“ haben, hier insbesondere auf Studentinnen und Studieninteressentinnen (siehe

Definition unten). In diesem Kontext werden positive Effekte auf den Einbezug, auf die Berufs- und Studienwahlmotivation, auf die Begeisterungsfähigkeit sowie auf die Einschätzung der eigenen Kompetenzen für den MINT-Bereich erwartet. Diese Effekte sind in ihrem sozialen und kulturellen Kontext und vor allem unter Aspekten der oben beschriebenen Geschlechtersozialisation zu betrachten.

Gendersensible Lehre entspricht in vielerlei Hinsicht den Grundsätzen qualitätsorientierter Lehre. Um diese gestalten und umsetzen zu können, bedarf es allerdings unterstützender Bedingungen sowie die Bereitstellung entsprechender Ressourcen (vgl. Wissenschaftsrat 2017). In dieser Handlungsempfehlung wurde auf Lehrgestaltung fokussiert und viele der Empfehlungen lassen sich über den MINT-Bereich hinausgehend auf weitere Disziplinen übertragen. Für eine gelingende gendersensible Lehre ist der Einbezug der Hochschulstrukturen wesentlich, z.B. der Studiengangs- und Prüfungsorganisation und des Marketings der Studiengänge, sowie der Einbezug verschiedener Akteur_innen wie Studierende, Gremien, z.B. Studienkommissionen, Prüfungskommissionen, und die Hochschulleitung.

Kritisch diskutiert wurde während des Entwicklungsprozesses der Empfehlungen die mangelnde Berücksichtigung aktueller Erkenntnisse und Diskurse, die ein starres, ausschließendes System der Zweigeschlechtlichkeit hinterfragen. Richtig gestellt wurde, dass mit „Studentinnen“ und „Studenten“ in dieser Handlungsempfehlung Bezug auf soziale Gruppen genommen wird, die als „weiblich“ und „männlich“ sozialisiert wurden. Verwendet wurden die Begriffe – vor dem Hintergrund der hier genannten Differenzierung – um Geschlechterverhältnisse und damit einhergehende Ungleichverhältnisse thematisieren und verhandelbar zu machen. Ebenfalls kritisch diskutiert wurde die Gefahr von Stereotypisierungen im Rahmen einer geschlechterorientierten Lehrgestaltung, die beispielsweise dann besteht, wenn bei der Wahl von Lehrmethoden auf Geschlechterklischees zurückgegriffen wird. Zudem wurde festgestellt, dass Empfehlungen für die Lehrgestaltung weitere Diversitätskategorien einbeziehen sollten. Wechselwirkungen mit und zwischen vielfältigen Hintergründen – als Beispiele sind hier Studierende der ersten Generation oder Studierende mit gesundheitlichen Einschränkungen – zu nennen, sollten berücksichtigt werden. Jedoch wurde hier, um dem Auftrag „Gender in der MINT-Lehre“ gerecht zu werden, auf die Kategorie „Geschlecht“ fokussiert und angeregt, eine Handlungsempfehlung zu diversitätensensibler Lehrgestaltung bereitzustellen.

Handlungsempfehlung Gender in der MINT-Lehre

Wie Lehre in technischen Fächern für Student_innen gleichermaßen ansprechend gestaltet werden kann



Präambel

Zielsetzung ist, die Empfehlungen praxisnah, relevant und unterstützend für den Lehralltag an der Hochschule Bremerhaven zu formulieren.

Hintergrund

Die Hochschule Bremerhaven setzt sich aktiv für Chancengerechtigkeit und Geschlechtergleichstellung von Mitarbeitenden und Studierenden ein. Diese Prinzipien sind in ihrem Leitbild verankert und sollen auch in der Lehrgestaltung Berücksichtigung finden.

Deshalb ist die Entwicklung einer „Handlungsempfehlung zur Berücksichtigung von Gender-Aspekten in der MINT-Lehre“ Teil der Zielvereinbarung 2015 bis 2017 zwischen der Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz und der Hochschule Bremerhaven. Zielsetzung der Handlungsempfehlung ist, geschlechtsspezifisch geprägte Lehr- und Fachkulturen in den technischen, naturwissenschaftlichen und informationstechnologischen Studiengängen zu öffnen. Student_innen sollen gleichermaßen mit vielfältigen Lehr-/Lernformen angesprochen werden. Durch eine „gendersensible“ Lehrgestaltung soll u.a. langfristig auf eine Erhöhung des Frauenanteils in diesen Disziplinen hingewirkt werden.

Wodurch zeichnet sich gendersensible Lehre aus?

Der Begriff „Gender“ bezieht sich auf sozial und kulturell geformte Geschlechterrollen. Gesellschaftliche und kulturelle Hintergründe, die zu unterschiedlichen Studiensituationen von Studentinnen und Studenten führen können, werden reflektiert und berücksichtigt.

Die vielfältigen Perspektiven und Zugänge von Student_innen werden respektiert, ohne dass diese als „typisch“ für ein Geschlecht pauschalisiert werden. Unterschiede in den Lernvoraussetzungen und in Zugängen werden wahrgenommen, ohne dass sie zu Benachteiligungen führen. Gendersensible Lehre zeichnet sich in vielerlei Hinsicht durch Merkmale einer qualitätsorientierten Lehrgestaltung aus, welche entsprechend in diese Handlungsempfehlung aufgenommen wurden.

Entstehung

Um die Perspektive der Lehrenden aus dem MINT-Bereich einzubinden, wurden die Empfehlungen im Format „Professionelle Lehr-/Lern-Gemeinschaft“ (PLG) erarbeitet. Die Koordination erfolgte im Projekt „Mut zu MINT“. Sieben Lehrende aus beiden Fachbereichen, die Zentrale Frauenbeauftragte sowie ein Vertreter aus der Stabsstelle Hochschulentwicklungsplanung und Qualitätsmanagement diskutierten und formulierten, unterstützt von einer externen Moderation, in drei Sitzungen die Handreichung. Vertreten waren auf diese Weise die Studiengänge der Fachbereiche 1 und 2: Anlagenbetriebstechnik, Digitale Medienproduktion, Informatik, Lebensmitteltechnologie und -wirtschaft, Nachhaltige Energie- und Umwelttechnologien, Process Engineering and Energy Technology, Schiffsbetriebstechnik, Windenergietechnik. Auch das Dekanat des Fachbereichs 1 war beteiligt. Zudem wurden die Mitglieder der Zentralen Kommission für Frauenfragen sowie die Studierenden-Vertreter_innen im Akademischen Senat, in den Fachbereichsräten sowie im allgemeinen Studierendenausschuss und Studierendenrat der Hochschule eingeladen, die Handlungsempfehlung vor der Verabschiedung zu kommentieren.

Als Diskussionsgrundlage dienen:

- die aktuellen Daten zu den Geschlechterverhältnissen in den Studiengängen
- Auswertungen der Studierendenbefragung 2017
- Zusammenfassungen des aktuellen Forschungsstandes zu den Ursachen von unausgewogenen Geschlechterverhältnissen im MINT-Bereich sowie zu den Zusammenhängen gendersensibler (MINT-)Lehre und Geschlechterverhältnissen
- eine Synopse der Inhalte bestehender Handlungsempfehlungen in diesem Bereich und
- die „Orientierungshilfe für eine gendergerechte Sprache“ für die Hochschulen im Lande Bremen.

1. Verwenden Sie eine geschlechtergerechte Sprache.

Als Richtlinie wird die „Orientierungshilfe für eine gendergerechte Sprache“ für die Hochschulen im Lande Bremen empfohlen, die von der Landesrektor_innenkonferenz und der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten entwickelt wurde. Die Berücksichtigung wurde vom Akademischen Senat der Hochschule Bremerhaven befürwortet. Dort sind praktische Beispiele zu finden, wie Student_innen gleichermaßen angesprochen und alle Geschlechter sprachlich sichtbar gemacht werden können. Bei der durchgängigen Verwendung von geschlechtsneutralen Formulierungen sollte darauf geachtet werden, dass unterrepräsentierte Geschlechter sichtbar werden. Weisen Sie die Studierenden auch auf diese Grundsätze beim Verfassen ihrer schriftli-

chen Arbeiten hin. Hilfreich ist, sich den Sprachgebrauch in Lehrveranstaltungen bewusst zu machen: Werden Studentinnen und Studenten unterschiedlich angesprochen? Wird auf klischeehafte Vorstellungen, bewusst oder unbewusst, zurückgegriffen? Wird respektvoll über unterschiedliche soziale Gruppen gesprochen?

Verzichten Sie in Ihrer Ansprache auf pauschale Gruppenzuweisungen („Sie als Frau“ bzw. „Sie als Mann“). Thematisieren Sie aber gesellschaftliche Verhältnisse und mögliche unterschiedliche Auswirkungen von Technik-Entwicklungen auf verschiedene Gruppen.

2. Verwenden Sie Lehrmaterialien, die ohne klischeehafte Darstellungen auskommen.

Untersuchen Sie Lehrbücher, Handouts und Präsentationen auf ihre Darstellungsweisen von Geschlechterverhältnissen:

- Wer ist aktiv, wer ist passiv? Wer wird bei welchen Aktivitäten dargestellt?
- Werden Personen durch Kleidung, Aktivitäten, Gestik und Mimik entlang von gängigen - Klischees dargestellt oder wird mit ihnen gebrochen?
- Welche Botschaft wird transportiert? Welche Bilder und Assoziationen werden hervorgerufen?
- Wer wird nicht abgebildet, wer bleibt unsichtbar?



Verwenden Sie Lehrmaterialien, in denen Personen realistisch und in ihrer Vielfalt dargestellt werden.

3. Nutzen Sie vielfältige Lernmethoden.

Methodenvielfalt und Aktivierung von Studierenden gilt als ein wesentlicher Aspekt studienzentrierter Lehre. Je größer das Spektrum der verwendeten Lernmethoden ist, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit eine Vielzahl der Studierenden mit ihren vielfältigen Voraussetzungen anzusprechen. Chancengleichheit wird für jene Student_innen erhöht, die spezielle Bedarfe haben oder vor besonderen Hürden im Studium

stehen. Aktivierende Methoden, wie Diskussionsübungen, problemorientiertes Lernen, interaktiver Medieneinsatz und Gruppenarbeiten binden Studierende ein und können auf ausgewogene Beteiligungsmöglichkeiten hinwirken. Bei der Anwendung ist ein hohes Maß an Sensibilität notwendig, um Studierende, die vor besonderen Hürden stehen, nicht in den Mittelpunkt der

Aufmerksamkeit zu rücken. Die Freiwilligkeit der Teilnahme ist ein wichtiges Merkmal von aktivierenden Methoden. Gerade in Vorlesungen mit einem hohen Anteil frontaler Lehre können aktivierende Übungen – wie Aufgabenstellungen für kurze Gruppenarbeiten oder „Murmelngruppen“ – die Konzentration erhöhen. Experimentieren Sie mit Methoden – auch bei „klassischen“ Inhalten. Weitere Formate sind Praxis- und Projektsemester.

Die Servicestelle „Lernen und Lehren“ der Hochschule Bremerhaven bietet regelmäßig hochschuldidaktische Weiterbildungen an.

4. Stellen Sie Bezüge zur Praxis und zu gesellschaftlichen Entwicklungen her.

Es ist hilfreich, zu Beginn einer Lehrveranstaltung neben den Lernzielen auch deren Sinn und praktischen Nutzen zu verdeutlichen. Dies gilt nicht nur für die spätere Berufspraxis, sondern auch für Gesellschaft (z.B. Entwicklung von Arbeitsmärkten und Auswirkungen auf Bildungssysteme), Umwelt (z.B. Umweltschutz und Klimawandel) sowie Kultur (z.B. Internationalisierung und Interkulturalität oder Bezüge zu kulturellen Einrichtungen).

Dadurch wird zum einen die Motivation der Studierenden – auch in Bezug auf ihre Studienwahl – erhöht und zum anderen unterschiedlichen Interessen und Herangehensweisen entsprochen. Vermeiden Sie es, auf Klischees zurückzugreifen,

5. Honorieren Sie unterschiedliche fachliche Zugänge.

Indem Sie verdeutlichen, dass es vielfältige Herangehensweisen gibt, ermutigen Sie die Student_innen, sich einen individuellen Zugang zur Disziplin zu erarbeiten. Unterstützen Sie Studierende darin, indem auch kontroverse, uneindeutige fachliche Diskussionen behandelt werden. Zudem können unterschiedliche, weibliche wie männliche, Persönlichkeiten aus Wissenschaft und Technik und ihre Biografien sowie der historische Kontext von wissenschaftlichen Erkenntnissen aufgezeigt werden. Reflektieren Sie (unterschwellige) Vorstellungen von „richtigen“ und „falschen“ fachbezogenen

Als Beispiele für einschlägige hochschuldidaktische Ratgeber seien genannt:

- Ideen für die Hochschullehre. Ein Methodenreader der Technischen Universität Berlin.
- Toolbox Gender und Diversity in der Lehre der Freien Universität Berlin.
- Lehre laden. Downloadcenter für inspirierte Lehre der Ruhr-Universität Bochum.

z.B. Technik-Beispiele aus dem Haushaltsbereich zu verwenden, um Studentinnen anzusprechen bzw. aus dem KFZ-Bereich, um Studenten anzusprechen. Dadurch können Geschlechterklischees fortgeschrieben und verstärkt werden.



Beziehen Sie bewusst vielfältige Praxisbeispiele aus allen Bereichen ein, an denen möglichst gemischtgeschlechtliche Teams arbeiten und sprechen Sie bewusst alle Studierenden an.

Denk- und Problemlösungsweisen sowie Rituale, Normen und Werte Ihres Faches. Vermeiden Sie ausschließende Mechanismen, die diese zur Folge haben können. Machen Sie deutlich, dass sich Ihr Fach aus vielen Teilbereichen zusammensetzt und das gesamte Spektrum nur durch unterschiedliche, gleichermaßen wichtige Kompetenz-Ausprägungen und Spezialisierungen abgedeckt werden kann.

Praxisbeispiel „Nerd“-Kultur in der Informatik

Das (stereotype) Bild der „Nerds“, mit hoher, spezialisierter Fach- und Programmier-Kompetenz im Informatik-Bereich, beeinflusst die Wahrnehmung des Fachs. Gespiegelt wird dies in einer eher unbewussten Kultur, in der „Nerds“ die Kernkompetenz der Informatik zugeschrieben wird, während weitere Gebiete wie Modellierung, Qualitätssicherung oder ergonomische Gestal-

tung als „schmückendes Beiwerk“ gelten. Diese verborgene Fachkultur kann dazu führen, dass sich Student_innen nicht mit dem Image der Disziplin identifizieren, obwohl ihre Interessen und Stärken in diesem Bereich liegen. Zudem besteht die Gefahr einer wertenden Aufteilung in „harte“ und „weiche“ Informatik-Themen.

6. Bieten Sie Feedback an und nehmen Sie es entgegen.

Stellen Sie sicher, dass die Leistungsanforderungen klar und transparent sind, und zeigen Sie Wege auf, wie ihnen entsprochen werden kann. Bieten Sie kontinuierlich Rückmeldungen zum individuellen Leistungsstand an und begleiten Sie Studierende beratend in ihrer Lernentwicklung. Seien Sie offen für Rückmeldungen und schaffen Sie für die Studierenden aktiv Möglichkeiten, Ihnen Feedback zu geben. Möglichkeiten sind Zwischenevaluationen von Lehrveranstaltungen, Diskussionsrunden oder Lernerfolgskon-

trollen. Sprechen Sie mit den Studierenden über Leistungen, Erwartungen an Umgangsformen, aber auch über die Lehrgestaltung und Prüfungsformen. Reflektieren Sie Ihre Rolle als Lehrperson kontinuierlich kritisch: Werden die hier genannten Faktoren Studentinnen und Studenten in ihrer Heterogenität gerecht? Kollegiale Hospitation und Beratung können dabei unterstützen.

7. Sorgen Sie für ein offenes und gleichberechtigtes Lernklima.

Geben Sie allen Studierenden gleichermaßen die Möglichkeit, sich mit Redebeiträgen einzubringen. Ausgewogene Beteiligungsmöglichkeiten für Studentinnen und Studenten werden beispielsweise durch Redelisten und durch aktives Moderieren geschaffen. Strukturieren und verschriftlichen Sie Wortbeiträge, um unterschiedlichen Aufnahmeformen und Lernansätzen gerecht zu werden. Stellen Sie sicher, dass Arbeitsaufgaben paritätisch und abwechselnd verteilt werden.

Studentinnen sind mitunter aufgrund ihrer Unterrepräsentanz in MINT-Fächern häufig in einer „Sonderrolle“ und fallen besonders auf. Gehen Sie mit diesem Umstand reflektiert um, und vermeiden Sie es, diese Sonderrolle zu verstärken. Lehrende erfüllen eine wichtige

Vorbildfunktion, wenn sie Grundsätze der Chancengleichheit vorleben. Machen Sie sich Ihre Vorbildfunktion mit Blick auf Sprachgebrauch und Umgang bewusst. Sorgen Sie für ein fehlerfreundliches Umfeld, indem das Korrigieren fachlich falscher Aussagen genutzt wird, um Lösungswege und komplexe Zusammenhänge aufzuzeigen. Wirken Sie „Bloßstellungen“ aktiv entgegen. Achten Sie darauf, dass fachliche Kritik nicht als persönliche Kritik fehlinterpretiert wird bzw. werden kann – unabhängig davon, ob Sie sie als Lehrperson formulieren, z.B. im Anschluss an Referate, oder ob sie Ihnen entgegengebracht wird.

8. Greifen Sie unmittelbar bei herabwürdigenden oder diskriminierenden Aussagen und Halten ein.

Machen Sie deutlich, dass Sie diese Art von Begriffen, Aussagen oder Verhalten nicht akzeptieren. Greifen Sie ein, wenn Grenzen überschritten werden. Falls es in der Situation angemessen ist, kann neben dem unmittelbaren Korrigieren eine Erläuterung hilfreich sein, warum die Aussage herabwürdigend ist, ohne einzelne Personen

herauszuheben. Wenn z.B. Studierenden aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit Technik-Kompetenz zu- oder abgesprochen wird, können Pauschalisierungen dieser Art sowie ihr Ursprung hinterfragt und ihre Auswirkungen thematisiert werden.

9. Regen Sie zur kritischen Auseinandersetzung mit Lerninhalten an.

Verknüpfen Sie Fachinhalte mit Wissen über Geschlechterverhältnisse. Diskutieren Sie auch Daten und Statistiken geschlechtsspezifisch und kritisch: Machen Sie darauf aufmerksam, wenn Forschungsdesigns oder -fragen komplexe Sachverhalte verkürzt darstellen oder nicht ausreichend vielfältige Perspektiven einbinden. Diese Auseinandersetzung kann auch durch Gastvorträge oder fächerübergreifende Vortragsreihen angeregt werden.



Nächste Schritte

Im Elli-System der Hochschule steht eine „Mut zu MINT“-E-Learning-Anwendung bereit, die Kompetenzen gendersensibler Lehrgestaltung vermittelt. Sie wurde speziell für die Lehrenden der Hochschule Bremerhaven entwickelt.

Für Rückfragen und Anmerkungen stehen die Zentralen Frauenbeauftragten zur Verfügung: frauenbeauftragte.bremhg@hs-bremerhaven.de

Praxisbeispiel aus der Ernährungslehre

In der Ernährungslehre werden viele Fragestellungen in Studien nach den Geschlechtern Mann und Frau getrennt. Werden diese Studien in der Vorlesung genau nach dieser Trennung vorgestellt, werden viele Teilnehmer_innen der Veranstaltung nicht angesprochen bzw. es findet automatisch eine strikte Trennung der Gruppe statt. Es ist demnach wichtig, in der vorgestellten Statistik Beispiele herauszuarbeiten und mit den Studierenden zu diskutieren, um die Geschlechtertrennung zu minimieren. D.h. konkret: Zeigen Sie auch Ergebnisse, die nicht nach Geschlecht aufgeschlüsselt sind. Beispiel: Wie ist der Limonadenkonsum im Laufe des Lebens, wieviel Brot essen wir? Beziehen Sie sich hier z.B. auf die unterschiedlichen Lebensabschnitte und nicht auf das Geschlecht. Diskutieren Sie zudem mit ihren Studierenden kritisch, wer die Auftraggeber_innen der Studie sind, wer die Studie durchgeführt hat, ob die dargestellten Ergebnisse stimmen oder ob sie auf eine spezifische Fragestellung hin „geschönt“ sind.