
Gender in die Lehre – Lehren mit Genderkompetenz, Abschlussbericht

Inhaltsverzeichnis

1. Projektrahmen und -ziele	2
2. Bestandsaufnahme.....	2
2.1. Ergebnisse der Bestandsaufnahme.....	3
3. Maßnahmenentwicklung	3
4. Maßnahmen	5
4.1 Hilfestellung für die Zuordnung von Lehrveranstaltung zur Frauen- und Geschlechterforschung im Vorlesungsverzeichnis.....	5
4.2. Hochschuldidaktischer Workshop „Gender lehren – Gender lernen“	5
4.3. Forum für kulturelle Diversität & Gender in Lehre und Beratung	6
4.4 Gender Training für Lehramtsstudierende	7
4.5. Kulturwissenschaftliche Gastvorträge	8
4.6 Reader „Genderkompetenz in den MINT-Fächern“	9
5. Bilanz und Perspektiven.....	9
5.1 Empfehlungen zur Fortsetzung ausgewählter Maßnahmen	10
• Zuordnung von Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung im LSF	10
• Gender Training für Lehramtsstudierende	10
• Hochschuldidaktischer Workshop.....	11
• Projekthomepage	11
• Reader „Genderkompetenz in den MINT-Fächern“	11
5.2. Entwicklungsbereiche	12

1. Projektrahmen und -ziele

Das Projekt „Gender in die Lehre – Lehren mit Genderkompetenz“ führte die Universität Hildesheim von Juni 2010 bis Mai 2012 als zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahme im Rahmen des Professorinnenprogramms durch. Angesiedelt im Gleichstellungsbüro, hatte das Projekt zu Ziel, die Integration von Geschlechterperspektiven in die Lehre in allen vier Fachbereichen der Hochschule zu fördern. In Kooperation mit Lehrenden sollten fach- und studiengangsspezifische Ansätze entwickelt werden.

Eine der Herausforderungen des Projekts bestand darin, aus einer Einrichtung der Universitätsverwaltung heraus wirksame Impulse für eine geschlechtergerechte Gestaltung der universitären Lehre zu geben. Um dies zu ermöglichen, setzte das Projekt auf die größtmögliche Beteiligung interessierter Lehrender. Grundgedanke war, dass nur ein partizipativer Ansatz ermöglicht, die Bedarfe Lehrender angemessen aufzugreifen und die Rahmenbedingungen ihrer Lehre einzubeziehen.

Grundsätzlich zielte das Projekt auf drei Ebenen ab:

- Soziale Kompetenzen: Förderung von Genderkompetenz als ein Element von Diversity-Kompetenz
- Didaktik: Förderung geschlechtergerechter Didaktik
- Lehrinhalte: Integration von Perspektiven der Geschlechterforschung in die Lehre

2. Bestandsaufnahme

Zu Beginn des Projekts wurde der Stand der Integration von Geschlechterperspektiven in die Lehre an der Universität Hildesheim mithilfe einer umfangreichen Bestandsaufnahme anhand der folgenden Elemente erhoben:

- Aufstellung vorhandener Studienmodule mit ausdrücklichem Gender-Bezug, differenziert nach Studiengang
- Aufstellung angebotener Lehrveranstaltungen mit ausdrücklichem Gender-Bezug des Zeitraums SoSe 2009 bis WS 2010/11, differenziert nach Studiengang und Fachbereich
- Aufstellung der Ergebnisse des Gender-Items der Studiengangsevaluation 2010 („Forschungsergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung sind in die Lehre integriert“), differenziert nach Studiengang

Dies ermöglichte eine differenzierte Einschätzung der Situation. Allerdings ist zu beachten, dass implizite Bezugnahmen auf Gender dabei nicht berücksichtigt werden konnten. Die Bestandsaufnahme lieferte wertvolles Wissen über die einzelnen Studiengänge sowie Basisinformationen zur Integration von Geschlechterperspektiven, die für die nachfolgende Kontaktaufnahme hilfreich waren.

2.1. Ergebnisse der Bestandsaufnahme

FB 1: Erziehungs- und Sozialwissenschaften

Der FB weist ein hohes Maß an Gender-Bezug in der Lehre auf, der zudem von Lehrenden aller Statusgruppen annähernd gleichmäßig sichergestellt wird. Allerdings gibt es deutliche Unterschiede zwischen einzelnen Fächern. Während Erziehungswissenschaften, Sozial- und Organisationspädagogik sowie das Beifach Soziologie in der Studienordnung verankerte Gender-Angebote aufweisen, ist dies für die übrigen Fächer nicht der Fall. Das bedeutet, dass eine Lehramtstudierende, die nicht Soziologie als Beifach gewählt hat, unter Umständen ihr Studium absolviert, ohne jemals mit Geschlechterperspektiven in Kontakt zu gekommen zu sein.

FB 2: Kulturwissenschaften und Ästhetische Kommunikation und FB 3: Sprach- und Informationswissenschaften

Hier ist ein deutlich geringerer, aber dennoch regelmäßiger Anteil an Gender-Bezügen festzustellen. Dieses Angebot kommt zu einem erheblichen Teil (etwa 50%) durch Lehrveranstaltungen des FB 1 zustande, die die bildungs- und sozialwissenschaftliche Wahl- oder Wahlpflichtangebote einiger Studiengänge der FB 2 und 3 abdecken (z.B. IKÜ, KuWi). Das fachspezifische Angebot der FB 2 und 3 ist weitgehend in den Fächern Theater und Deutsch angesiedelt.

Fachbereich 4: Mathematik, Naturwissenschaften, Wirtschaft und Informatik
Angebote mit Gender-Bezug bilden hier eine Ausnahme.

3. Maßnahmenentwicklung

Ausgehend von der Annahme, dass die Projektziele nur mit Bündnispartner_innen auf Seiten der Lehrenden zu verwirklichen seien, verfolgte das Projekt einen dialogischen,

partizipativen Ansatz. Er bestand zunächst darin, fachbereichsweise alle interessierten Lehrenden zu Brainstorming-Treffen einzuladen. Die Gesprächsrunden dienten dazu, weiteren Einblick in den Stand der Integration von Geschlechterperspektiven in den einzelnen Fachbereichen und Studiengängen zu gewinnen. Persönliche Einschätzungen Lehrender bildeten eine notwendige Ergänzung zu der vorangegangenen datenbasierten Bestandsaufnahme. Vor allem boten die Treffen jedoch Raum, um Bedarfe zu erheben und gemeinsam Ideen für die konkrete Projektumsetzung zu entwickeln. Dieses Vorgehen erwies sich als sinnvoll und förderlich, da so konkrete Ansprech- und Kooperationspartner_innen in den Fachbereichen gefunden werden konnten. Die Resonanz bewegte sich zwischen fünf und zwölf Lehrenden pro Fachbereich.

Hinsichtlich der erhobenen Bedarfe zeigte sich, dass Angebote zur Förderung von Geschlechterperspektiven auf fachübergreifender Ebene am stärksten nachgefragt wurden. Die Projektebenen Genderkompetenz und geschlechtergerechte Didaktik waren insbesondere für Lehrende jener Fächer, in denen wenig fachspezifische Ansätze der Geschlechterforschung integriert sind, vorrangig. Fragen, die sie bewegten waren etwa: Was bedeutet es konkret, genderkompetent zu lehren? Wie kann ein geschlechtergerechter Umgang mit Lerngruppen aussehen? Inwiefern werden Geschlechterverhältnisse in Veranstaltungen wirksam, die überwiegend oder ausschließlich weibliche Studierende besuchen? Aufgrund dieser Resonanz lag ein Schwerpunkt des Projekts auf Maßnahmen zur Förderung der Genderkompetenz Lehrender.

Darüber hinaus machten die Brainstorming-Treffen deutlich, dass es an Möglichkeiten fehlt, sich einen universitätsweiten Überblick über das bestehende Lehrangebot zur Geschlechterforschung ebenso wie über die diesbezügliche Fachkompetenz an der Hochschule zu verschaffen. Daher wurden Maßnahmen ergriffen, um Lehrangebote zur Frauen- und Geschlechterforschung stärker sichtbar zu machen.

Zudem zeigte sich für spezifische Studienbereiche – das Lehramtsstudium, die kulturwissenschaftlichen Studienfächer, die MINT-Fächer – ein Bedarf, Geschlechterperspektiven stärkerer in die Lehrinhalte zu integrieren. Hier wurden diesbezügliche Maßnahmen entwickelt, die den jeweiligen Rahmenbedingungen und Bedarfen Rechnung trugen.

4. Maßnahmen

4.1 Hilfestellung für die Zuordnung von Lehrveranstaltung zur Frauen- und Geschlechterforschung im Vorlesungsverzeichnis

Um Lehrangebote zur Frauen- und Geschlechterforschung sichtbar zu machen, ist im Vorlesungsverzeichnis eine separate Rubrik vorgesehen. Die Option, Veranstaltungen entsprechend zuzuordnen, war seit der Umstellung auf elektronische Einträge in das LSF jedoch nur noch für informierte Nutzer_innen zugänglich und wurde dadurch wenig verwendet. Die diesbezügliche Projektmaßnahme bestand darin, Lehrende wie auch das zuständige Sekretariatspersonal nachhaltig über diese Möglichkeit und die dafür erforderliche Vorgehensweise zu informieren. Dabei wurden zunächst gezielt jene Lehrenden angesprochen, die in vergangenen Semestern Veranstaltungen mit entsprechenden Lehrinhalten angeboten hatten. Um dieses Wissen dauerhaft verfügbar zu machen, wurde in einem zweiten Schritt eine Anleitung im LSF-Wiki erstellt, die online zugänglich ist.¹ In der Folge wurde jedes Semester etwa vier Wochen vor Schließung des LSF über das Intranet eine Mitteilung an alle Lehrenden gesendet, die über die Option informiert und einen Link zu der Online-Anleitung im LSF enthält. Die Maßnahme wurde zum SoSe 2011 erstmals wirksam und hatte, wie die nachfolgende Tabelle verdeutlicht, einen erheblichen Anstieg entsprechender Einträge im LSF zur Folge.

Semester	SoSe 2010	WS 2010/11	SoSe 2011	WS 2011/12	SoSe 2012
LV-Einträge Frauen und Geschlechterforschung	2	1	23	28	27

4.2. Hochschuldidaktischer Workshop „Gender lehren – Gender lernen“

Als ein Angebot zur Förderung der Genderkompetenz Lehrender veranstaltete das Projekt am 14. März 2011 in Kooperation mit dem center for lifelong learning (cl3) und dem Kompetenzzentrum Hochschuldidaktik für Niedersachsen (KHN) den hochschuldidaktischen Workshop „Gender lehren - Gender lernen“.² Aufgrund der Kooperation mit den Weiterbildungseinrichtungen konnte der Workshop als Zusatzmodul innerhalb des regulären hochschuldidaktischen Curriculums angeboten werden und war für das entsprechende

¹ <http://www.uni-hildesheim.de/wiki/lfs/zuordnung.einer.veranstaltung.zur.frauen.und.geschlechterforschung>

² Zu den Inhalten des Workshops vgl den Flyer unter http://www.uni-hildesheim.de/media/gleichstellung/gender_lehre/hodida_gender.pdf

Zertifikat anrechenbar. Das Angebot wurde mit einem Flyer beworben, den alle Mitarbeiter_innen per Hauspost erhielten. Durch die Zusammenarbeit mit dem cl3 war es darüber hinaus möglich, gezielt ehemalige Teilnehmer_innen hochschuldidaktischer Seminare anzusprechen. Die 14 Workshop-Teilnehmer_innen, darunter zwölf Mitarbeiter_innen der Universität Hildesheim, evaluierten das Angebot positiv.

4.3. Forum für kulturelle Diversität & Gender in Lehre und Beratung

Das „Forum für kulturelle Diversität & Gender in Lehre und Beratung“ bildete ein weiteres Angebot zur Förderung der Genderkompetenz Lehrender. Die im SoSe 2011 initiierte Veranstaltungsreihe wurde in Kooperation mit qualiko LBF, einem Projekt zur „Qualifizierung für interkulturelle Kommunikation in Lehre, Beratung und Forschung“, konzipiert und organisiert. Sie bot Mitarbeiter_innen der Hochschule die Möglichkeit zum kollegialen Austausch über Situationen aus der Lehr- und Beratungspraxis. Das Forum hat den Rahmen einer jeweils 90-minütigen Abendveranstaltung, bei der Impulsreferate oder Kleingruppengespräche den Einstieg in eine moderierte Plenumsdiskussion bilden.

Die Veranstaltungen im SoSe 2011 dienten in erster Linie einer Bestandsaufnahme, indem Herausforderungen im Umgang mit kultureller Diversität und Gender mit Blick auf die Lehr- und Beratungspraxis aus der Perspektive der Teilnehmenden benannt wurden.³ Im Mittelpunkt des WS 2011/12 standen Praxisbeispiele für den Umgang mit kultureller Diversität und Gender in der Lehre, die Lehrende unterschiedlicher Fachbereiche im Forum vorstellten.⁴ Zunächst war geplant, die Reihe mit dem Ende des WS 2011/12 abzuschließen. Da die Abschlussveranstaltung einen Bedarf nach Fortsetzung sichtbar werden ließ, sind für das SoSe 2012 weitere Veranstaltungstermine geplant, bei deren Vorbereitung verstärkt auf die Beteiligung der Teilnehmer_innen gesetzt wird.

An den zehn Veranstaltungen im SoSe 2011 und WS 2011/12 nahmen insgesamt 44 Mitarbeiter_innen unterschiedlicher Fachbereiche und Einrichtungen teil. Das entspricht in etwa einem Zehntel des in Lehre und Beratung tätigen Hochschulpersonals. Neben Referent_innen und Veranstalter_innen hatten die Veranstaltungen durchschnittlich acht Teilnehmer_innen. FB 3 war mit insgesamt 27 Personen mit Abstand am stärksten vertreten, FB 1 folgte mit acht Personen. Diese Verteilung war vermutlich zum einen in der größeren

³ Zum Programm des SoSe 2011 vgl. http://www.uni-hildesheim.de/media/gleichstellung/gender_lehre/forum/Forum_SoSe_2011.pdf

⁴ Zum Programm des WS 2011/12 vgl. http://www.uni-hildesheim.de/media/gleichstellung/gender_lehre/forum/Forum_WS_2011_12_final.pdf

Nähe der Fachbereiche 1 und 3 zu den Themen Gender und kulturelle Diversität begründet. Zum anderen war die Verortung von qualiko LBF im Institut für Interkulturelle Kommunikation (IKK), FB 3, förderlich dafür, dort Interessent_innen zu gewinnen – ein gutes Drittel der Teilnehmer_innen gehört dem IKK-Institut an.

Die Kooperation beider Projekte erwies sich in vielfältiger Weise, u.a. hinsichtlich der Ansprache von Interessent_innen, als gewinnbringend. Da die Projektkoordinatorinnen innerhalb ihrer jeweiligen Netzwerke einen spezifischen Interessent_innenkreis anzusprechen vermochten, konnte die Veranstaltungsreihe durch die Zusammenarbeit auch thematische Neulinge für den jeweils anderen Themenschwerpunkt gewinnen.

Um die Diskussionen der Veranstaltungsreihe in eine größere Hochschulöffentlichkeit zu tragen, fand im Mai 2012 zudem eine Vortrags- und Diskussionsveranstaltung zum Thema „Gender- und Diversity-Kompetenzen in Lehre und Beratung“ mit Expertinnen anderer Hochschulen statt.⁵

4.4 Gender Training für Lehramtsstudierende

Mit dem Gender Training wurde für das Lehramtsstudium ein Angebot realisiert, das sich an Studierende richtete.⁶ Dennoch griff diese Maßnahme einen Bedarf Lehrender auf, da einführende Angebote in die Genderthematik für Lehramtsstudierende in den Brainstorming-Gesprächen als ein wichtiges Desiderat genannt worden waren. Allerdings lassen die derzeitigen Studienordnungen wenig Spielraum für entsprechende Angebote. Gender Training als außercurriculares Angebot für Lehramtsstudierende sollte ein diesbezügliches Interesse auf Studierendenseite befördern und so mehr Bewusstsein für die Notwendigkeit von Genderperspektiven im Lehramtsstudium schaffen – auf Studierenden- wie auf Lehrendenseite.

Aufgrund der großen Nachfrage wurden innerhalb der Projektlaufzeit zwei anderthalbtägige Trainings für je 20 Teilnehmer_innen angeboten. Die Workshops führte Melanie Ebenfeld durch, eine selbständige Trainerin im Bereich Gender und Bildung. Die Teilnehmer_innen bewerteten das Angebot ausgesprochen positiv; insbesondere die Praxisbezüge zum Berufsfeld Schule wurden gelobt. Die positive Resonanz auf das Workshopangebot war Ausgangspunkt, um Argumente für Genderperspektiven im Lehramtsstudium in die laufende

⁵ Nähere Informationen sowie das detaillierte Programm unter http://www.uni-hildesheim.de/index.php?id=7483&tx_ttnews%5Btt_news%5D=5132&cHash=b234fcda15cbfd57d29c38df8274e207

⁶ Zu den Workshopinhalten vgl. den Flyer unter http://www.uni-hildesheim.de/media/gleichstellung/gender_lehre/flyer_gender_training.pdf

Diskussion über den neuen viersemestrigen Master of Education einzubringen. Dabei konnten sowohl Fachschaftsverteter_innen als auch Kooperationspartner_innen des Projekts auf Seiten des Hochschulpersonals als Unterstützer_innen gewonnen werden. Als positives Ergebnis ist zu verbuchen, dass Gender Training ausdrücklich als ein mögliches kreditierbares Angebot innerhalb eines neu geschaffenen Wahlmoduls in der neuen Master-Studienordnung aufgeführt ist. Wenn die Studienordnung in dieser Form verabschiedet wird, können entsprechende Workshops im Rahmen des Curriculums angeboten und kreditiert werden. Allerdings bedürfte es dafür zusätzlicher Finanzmittel. Der externen Referentin konnte aus Projektmitteln ein Honorar gezahlt werden, das deutlich über üblichen Lehrauftragssätzen liegt.

4.5. Kulturwissenschaftliche Gastvorträge

Als ein fachspezifisches Angebot ermöglichte das Projekt kulturwissenschaftlichen Einführungsveranstaltungen im WS 2011/12, Gastreferent_innen einzuladen, um Geschlechterperspektiven beziehungsweise fachspezifische Ansätze der Geschlechterforschung zu integrieren.⁷ Dieses Angebot reagierte auf den Wunsch Lehrender, mehr Gender-Inhalte in die Lehre zu integrieren, ohne selbst über einschlägiges fachliches Wissen zu verfügen. Die Auswahl der Referent_innen und Themen trafen jeweils die zuständigen Lehrenden. Das Angebot zur Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Referent_innen nahm ein kooperierender Lehrender an. Sechs Veranstaltungen, je eine pro Institut, beteiligten sich an diesem Angebot. Die Gastreferent_innen hielten entweder fachwissenschaftliche Vorträge oder fungierten als Gesprächspartnerinnen über ihre Tätigkeit im Kulturbetrieb, in deren Rahmen sie sich frauenspezifischen Themen gewidmet hatten. In der Praxis erwies es sich als schwierig, ausgehend von fachwissenschaftlichen Vorträgen externer Referent_innen eine Diskussion mit Studierenden zu initiieren. Nur ein Teil der Referent_innen eröffnete eine Perspektive, die Geschlecht als grundlegende kulturwissenschaftliche Kategorie sichtbar werden ließ. Vermutlich wäre eine intensive Kooperation mit Lehrenden über mehrere Semester erforderlich, um dieses Format weiterzuentwickeln und damit nachhaltige Effekte zu erzielen. In jedem Fall bedarf es genauer Absprachen mit den Gastreferent_innen, um eine Anschlussfähigkeit der

⁷ Zu den Gastreferaten im einzelnen vgl. http://www.uni-hildesheim.de/index.php?id=7483&tx_ttnews%5Btt_news%5D=3909&cHash=858eec9720f4508ae0e5795b9259b474

Vortragsinhalte an den Kenntnisstand der Studierenden sowie an die jeweiligen Themen der Lehrveranstaltungen sicherzustellen.

4.6 Reader „Genderkompetenz in den MINT-Fächern“

Ein weiteres fachspezifisches Angebot entwickelte das Projekt für die MINT-Fächer. Hier war das Anliegen Lehrender, sich Kenntnisse über genderkompetente Lehre in ihren jeweiligen Fächern anzueignen. Ausgehend von dem Bedarf nach Material zum Selbststudium wurde ein virtueller Reader zum Thema Genderkompetenz in den MINT-Fächern erstellt. Er ist Lehrenden der Universität in Form eines E-Learning-Kurses zugänglich. Der Reader besteht aktuell aus 45 nach Disziplinen geordneten und zusätzlich verschlagworteten Aufsätze, die als pdf-Dateien heruntergeladen werden können. Neben Beiträgen, die im engeren Sinne Formen gendergerechten Lehrens innerhalb einzelner Fächer erläutern, sind auch ausgewählte Texte zu fachspezifischen Ansätzen der Geschlechterforschung, feministischer Wissenschaftskritik sowie einer geschlechterkritischen Wissenschaftsgeschichte des jeweiligen Fachs enthalten. Damit soll zum einen der Tatsache Rechnung getragen werden, dass die Thematisierung von Gender als Lehrinhalt als ein notwendiger Baustein geschlechtergerechter Lehre gilt. Zudem ermöglicht dieses Themenspektrum, Fächer einzubeziehen, für die kein einschlägiges Material zu methodisch-didaktischen Aspekten auffindbar war. Aktuell, gut zwei Monate nach Bekanntgabe des Angebots, verzeichnet der Online-Kurs sechs Nutzer_innen. Ein Hinweis auf den Reader auf der Homepage von FB 4 wurde angeregt, die Einrichtung steht noch aus.

5. Bilanz und Perspektiven

Insgesamt ist zu bilanzieren, dass Interesse für die Integration von Geschlechterperspektiven bei einer Vielzahl von Lehrenden vorhanden ist beziehungsweise durchaus geweckt werden kann. Allerdings wurden mit der Projektumsetzung strukturelle Grenzen sichtbar, die eine kontinuierliche diesbezügliche Arbeit erschweren. Aufgrund der zeitlichen Belastung der Lehrenden sind die Kapazitäten, zusätzliche Angebote wahrzunehmen, begrenzt. Dass viele Lehrende nach Hildesheim pendeln und daher nur wenige Wochentage vor Ort sind, verschärft diese Problemlage. Hier wären Anreize von organisationaler Seite etwa in Form von Lehrentlastung hilfreich, um Lehrenden die Wahrnehmung entsprechender Angebote überhaupt erst zu ermöglichen bzw. deren Attraktivität zu erhöhen.

Darüber hinaus bestimmte auch die Ansiedlung des Projekts in einer zentralen Einrichtung die Wirkungsmöglichkeiten. Einerseits erlaubte diese Verortung fachbereichsübergreifende Angebote zu entwickeln, andererseits begrenzte sie die Möglichkeiten, sich an fachbereichs-internen Kommunikationsprozessen zu beteiligen und sich in fachbereichs- oder studien-gangsspezifische Diskussionen und Entwicklungsprozesse einzubringen. Dies war in Rahmen des Projekts nur mittelbar möglich.

5.1 Empfehlungen zur Fortsetzung ausgewählter Maßnahmen

Einzelne Projektmaßnahmen eignen sich, um sie in andere laufende Projekte oder je nach Kapazitäten in die Arbeit des Gleichstellungsbüros zu integrieren.

• Zuordnung von Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung im LSF

Mit wenig Zeitaufwand kann sichergestellt werden, dass sich die Zuordnung von Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung im Vorlesungsverzeichnis nachhaltig etabliert. Es hat sich bewährt, alle Lehrenden etwa einen Monat vor der Schließung des LSF für das kommende Semester über PWA auf diese Möglichkeit sowie auf die bestehende Hilfeseite hinzuweisen.⁸ Eine entsprechende Textvorlage ist vorhanden. Redaktionsschluss für das gedruckte LSF ist in der Regel Ende Mai (für das nachfolgende WS) und Ende Dezember (für das nachfolgende SoSe). Die genauen Daten können der Homepage des Chief Information Officer entnommen werden.⁹ Online können Einträge auch nach Redaktionsschluss verändert bzw. ergänzt werden.

Perspektivisch wäre es zudem wünschenswert, auf der Homepage des Gleichstellungsbüros semesterweise Links zum Lehrangebot zur Frauen- und Geschlechterforschung einzurichten.

• Gender Training für Lehramtsstudierende

Empfehlenswert ist weiterhin eine Fortführung des Gender Trainings für Lehramtsstudierende. Da der Schneeball-Effekt bei der Werbung von Interessent_innen bedeutsam war, wäre zu überlegen, bisherige Teilnehmer_innen als potenzielle Multiplikator_innen für

⁸ Hilfeseite unter <http://www.uni-hildesheim.de/wiki/lstf/zuordnung.einer.veranstaltung.zur.frauen.und.geschlechterforschung>

⁹ Siehe die Links zu den jeweiligen Zeitplänen unter der Rubrik „Projektdetails und Status“ auf der Seite „Projekt LSF“ unter <http://www.uni-hildesheim.de/index.php?id=3857>

zukünftige Workshops anzuschreiben. Auch andere erprobte Formen der Öffentlichkeitsarbeit wie der Besuch ausgewählter Lehrveranstaltungen in Absprache mit Lehrenden oder die Einrichtung eines Info-Tisches in der Mensa sind empfehlenswert. Dementsprechend sollte ein erheblicher Aufwand an Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit einkalkuliert werden, um eine anhaltende Resonanz sicherzustellen. M.E. kann nicht davon ausgegangen werden, dass das Angebot sich bereits so weit etabliert hat, dass allein die Auslage von Flyern genügend Teilnehmer_innen anzieht. Aufgrund des Wiedererkennungswertes wäre es sinnvoll, den bisherigen Flyer beizubehalten und zu aktualisieren. In Hinblick auf den laufenden Prozess der Umstrukturierung des Master of Education wäre es zudem wünschenswert, die diesbezüglichen Entwicklungen aufmerksam zu verfolgen und sich ggf. in die Diskussion einzubringen.

- **Hochschuldidaktischer Workshop**

Insofern ein grundsätzliches Interesse an fachübergreifenden Angeboten zum Erwerb von Genderkompetenz vorhanden ist, wäre darüber hinaus das neuerliche Angebot eines hochschuldidaktischen Workshops wünschenswert. Aufgrund der strukturellen Erschwernisse ist zu beachten, dass eine intensive Öffentlichkeitsarbeit notwendig ist, um ausreichend Teilnehmer_innen zu gewinnen. Neben der Werbung über Flyer und E-Mail hat es sich dabei als unerlässlich erwiesen, vielfältige Möglichkeiten der persönlichen Ansprache zu nutzen, sei es über eigene Besuche von Gremien oder Veranstaltungen oder über Kooperationspartner_innen als Multiplikator_innen. Auch hier ist demnach intensive Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit zu empfehlen. Dabei hat sich die Kooperation mit der zuständigen Mitarbeiterin des cl3, Gundula Sperling, bewährt. Die terminliche Abstimmung mit weiteren hochschuldidaktischen Angeboten ist unbedingt empfehlenswert.

- **Projekthomepage**

Da die Projekthomepage nicht allein die Maßnahmen dokumentiert, sondern auch vielfältige allgemeine Informationen zu Genderkompetenz in der Lehre enthält, sollten Erhalt und Zugänglichkeit sichergestellt werden. Eine regelmäßige, z.B. jährliche Aktualisierung der Links sowie der Literaturangaben ist empfehlenswert.

- **Reader „Genderkompetenz in den MINT-Fächern“**

Je nach Kapazitäten ist eine regelmäßige, z.B. jährliche Aktualisierung des Readers zu erwägen.

5.2. Entwicklungsbereiche

Für mögliche Folgeprojekte wäre zu erwägen, eine Fachkraft für Gender in der Lehre in einem Fachbereich oder Institut anzusiedeln, ggf. kombiniert mit einem Lehrdeputat. Dafür spräche, dass Personen mit einer jeweiligen disziplinären Expertise vermutlich stärker als fachliche Gesprächspartner_innen wahrgenommen würden. Durch die Ausstattung mit einem Lehrdeputat, vorzugsweise mit einem Gender-Schwerpunkt, wären zuständige Personen dem Lehrbetrieb zugehörig und könnten dadurch leichter Verbindungen zu Lehrenden des jeweiligen Fachbereichs oder Instituts aufbauen, deren Unterstützung allerdings Voraussetzung für eine solche Konstellation wäre.

Einen möglichen Entwicklungsbereich stellt das Lehramtsstudium dar, insofern dort ein deutlicher Bedarf auf Studierendenseite konstatiert werden konnte, Geschlechterperspektiven einzubeziehen. Zudem bildet das Lehramtsstudium einen wichtigen Studienschwerpunkt der Universität Hildesheim. Auch besteht, was die Unterrichtssituation betrifft, weitgehende Übereinstimmung, dass zukünftige Lehrkräfte in der Lage sein sollten, Geschlecht als soziale Differenzkategorie zu reflektieren und einzubeziehen.¹⁰ Hier würde sich eine Verknüpfung mit der Kategorie kulturelle Diversität anbieten. Weiterhin könnte ausgelotet werden, inwieweit eine Kooperation mit bestehenden Angeboten oder Projekten innerhalb des Lehramtsstudiums praktikabel wäre (z.B. LernKU(H)LT, Schülercampus). Einen weiteren möglichen Entwicklungsbereich bilden die Kulturwissenschaften, insofern eine breite, relativ etablierte kulturwissenschaftliche Geschlechterforschung einer nur punktuell vorhandenen Gender-Expertise in FB 2 gegenübersteht. Hier stünden indes die Lehrinhalte im Vordergrund, so dass eher die Etablierung einer einschlägigen Stelle in der Lehre in den Kulturwissenschaften anzustreben wäre.

Auch für FB 4 wäre eine fachspezifische Weiterentwicklung des Projekts denkbar, um das Wissen über Möglichkeiten einer geschlechtergerechten Lehre zu verbreitern. Eine intensive Kooperation und Kommunikation mit dem Fachbereich wäre dabei empfehlenswert, um eine breite Akzeptanz sicherzustellen.

Zudem wäre es wünschenswert, auch über punktuelle Workshopangebote hinaus weiterhin fachübergreifende Angebote zur Förderung der Genderkompetenz Lehrender wie das „Forum für kulturelle Diversität & Gender in Lehre und Beratung“ anzubieten. Dafür wären

¹⁰ Vgl. etwa entsprechende Passagen zu den Kompetenzbereichen Unterrichten, Erziehen und Beurteilen in der Verordnung über Masterabschlüsse für Lehramter in Niedersachsen (Nds.MasterVO-Lehr) vom 8.11.2007 (Nds.GVBl. Nr. 33/2007 S.488) - VORIS 20411 – unter <http://www.schule.de/20411/mastervo-lehr.a1.htm>

Anreize von organisationaler Seite, wie z.B. eine Lehrentlastung der Teilnehmenden, hilfreich.