

"Gender- und Diversity-Kompetenz in Zeiten der Corona-Krise": Erprobung eines kollaborativen digitalen Lehrformats für die Gender- und Diversity-Kompetenz. Erfahrungsbericht und Reflexion

Pantelmann, Heike

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Pantelmann, H. (2021). "Gender- und Diversity-Kompetenz in Zeiten der Corona-Krise": Erprobung eines kollaborativen digitalen Lehrformats für die Gender- und Diversity-Kompetenz. Erfahrungsbericht und Reflexion. *FZG - Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien*, 27(1), 157-160. <https://doi.org/10.3224/fzg.v27i1.16>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Heike Pantelmann

„Gender- und Diversity-Kompetenz in Zeiten der Corona-Krise“.

Erprobung eines kollaborativen digitalen Lehrformats für die Gender- und Diversity-Kompetenz. Erfahrungsbericht und Reflexion

Die Frage von Kompetenzvermittlung im Zusammenhang mit der Entwicklung von digitalen Lehr-/Lernangeboten wird schon länger bearbeitet (vgl. z.B. Pütz/Döringer 2015), ist aber bislang für die digitale Vermittlung von Gender- und Diversity-Kompetenz eher vernachlässigt worden. Die Forschung zu Geschlechteraspekten im Zusammenhang mit digitalen Lehr-/Lernformen bezieht sich meist auf das Geschlecht der Nutzer*innen, also z.B. auf die ‚genderbewusste‘ Gestaltung von E-Learning-Angeboten (Mattern 2009). Angebote zu Gender- und Diversity-Kompetenz wurden zwar untersucht (vgl. z.B. Perko/Kitschke 2014), dabei wurden jedoch digitale Lehr- und Lernformen meist nicht betrachtet. Die praktische Erprobung der Möglichkeiten und Grenzen der digitalen Vermittlung von Gender- und Diversity-Kompetenz ist kaum verbreitet.

Bei der Ausbildung von Gender- und Diversity-Kompetenz muss inter- und transdisziplinäres Wissen aus der Geschlechter- und Diversitätsforschung mit der Entwicklung von Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen (Liebig et al. 2009) in digitalen Lehr-/Lernformaten verknüpft werden. Angesichts dieser Umstände und eigener Erfahrungen mit der Lehre im Feld Gender- und Diversity-Kompetenz stand ich der Vermittlung in digitalen Formaten zurückhaltend gegenüber, da ich sie als zu ‚distanziert‘ (Körpersprache, Mimik nicht ersichtlich) und zu wenig interaktiv für die Inhalte empfand. Insbesondere das Erkennen von und Eingreifen in heiklen Situationen (z.B. zum Schutz von bereits von Diskriminierung betroffenen Studierenden) stellt in digitalen Settings eine zusätzliche Herausforderung dar.

Angesichts der pandemiebedingt sehr kurzfristigen Umstellung auf digitale Lehrformate zu Beginn des Sommersemesters 2020 bot sich die Gelegenheit der konkreten Erprobung eines digitalen Formats im Studienbereich Gender- und Diversity-Kompetenz für Bachelorstudierende der Freien Universität Berlin und der Reflexion der gemachten Erfahrungen. Am Margherita-von-Brentano-Zentrum (MvBZ) wurde ein völlig neues kollaboratives Lehrformat konzipiert und im Seminar „Gender- und Diversity-Kompetenz in Zeiten der Corona-Krise“ umgesetzt. Statt der üblichen thematisch abgegrenzten und parallel laufenden Lehrveranstaltungen (alle im Format: Seminar plus zweitägiges Sensibilisierungstraining = 3 SWS) mit je 40 Teilnehmenden, wurde ein Format konzipiert und erprobt, in dem die Lehrveranstaltungen thematisch und personell zusammengefasst wurden. Angesichts zahlreicher Unsicherheiten in der Frühphase der Umstellung auf Online-Lehre hinsichtlich der Fragen, welche Online-Tools mit welchen Möglichkeiten für wen¹ verfügbar wären, wurde ein Konzept erarbeitet, das möglichst viele dieser Unsicherheiten abfangen sollte. Die neue

Lehrveranstaltung war ein kollaboratives Format der asynchronen Lehre, das von drei Lehrbeauftragten und drei am MvBZ Beschäftigten gemeinschaftlich als eine ‚große‘ seminaristische Übung für 110 Studierende durchgeführt wurde. Konzipiert als vollständig asynchrones Format zur Abwicklung über eine Lernplattform, konnte die Lehrveranstaltung nach Klärung der Verfügbarkeit von Lizenzen geöffnet werden für einige kürzere (nicht verbindliche) synchrone Online-Sessions in Kleingruppen, die vor allem den Wunsch der Studierenden und Lehrenden nach Interaktion aufgriffen. In der kollaborativen Realisierung der Lehrveranstaltung wurden Handlungsspielräume, die sich durch die spezielle Situation der Umstellung auf Online-Lehre eröffnet haben bzw. ohnehin vorhanden sind, genutzt. Die Kollaboration ermöglichte nicht nur die Abfederung der zunächst bestehenden Unsicherheiten, sondern auch die Bündelung von unterschiedlichen inhaltlichen und technischen Kompetenzen der Lehrenden. So musste beispielsweise nur ein Kurs in der Lernplattform erstellt werden, den alle Lehrenden gemeinschaftlich nutzten, der Umgang mit den neuen Online-Tools konnte von den Lehrenden gemeinsam in den vorbereitenden Sitzungen erlernt werden. Die Lehrveranstaltung war aufgeteilt in vier Themenblöcke sowie einen Sensibilisierungsblock, durch die die Studierenden im Zwei-Wochen-Rhythmus rotierten. Eine Einstiegswoche zur Orientierung und eine Abschlusswoche zur Evaluation der Erfahrungen ergänzten die thematischen Blöcke. Insbesondere der Evaluation am Ende wurde besondere Bedeutung beigemessen: Zusätzlich zur Evaluation mit einem eigens angepassten Fragebogen wurden die Studierenden gebeten, auch an kleinen Online-Gesprächsrunden teilzunehmen, um die im Kurs gemachten Erfahrungen zu reflektieren.

Zentrale Herausforderung dieser Lehrveranstaltung war der sehr hohe Kommunikationsaufwand. Darüber hinaus war es für Lehrende wie Studierende anspruchsvoll, sensible Themen der Gender- und Diversity-Kompetenz zu verschriftlichen (schriftliche Aufgaben, schriftliche Bearbeitung), zumal auch das Nachfragen und Aushandeln überwiegend schriftlich erfolgte. Die Aufgabebearbeitungen der Studierenden zu lesen und einzuschätzen, ohne sie aus Interaktionen zumindest ein wenig zu kennen, war ebenfalls herausfordernd für die Lehrenden. Die Studierenden, so zeigte sich, sahen die schriftliche Bearbeitung der Aufgaben im Nachhinein positiv und fanden die Möglichkeit, sich Themen im eigenen Tempo, zu selbst gewählten Zeitpunkten oder auf eigene Art und Weise zu nähern, ganz überwiegend angenehm. Sie zeigten ein erstaunliches Vertrauen in die Lehrenden, die sie nie persönlich kennengelernt hatten, und teilten in den schriftlichen Ausarbeitungen teilweise sehr persönliche Dinge mit – ohne dass dies in der Konzeption der Aufgaben explizit angelegt gewesen wäre. Hier hat das asynchrone Arbeiten erstaunlich gut funktioniert. Die Studierenden lobten die Rotation durch die Themenblöcke als interessant und abwechslungsreich und sahen den Kontakt zu den unterschiedlichen Lehrenden als Gewinn an. Die Teilnehmenden wünschten sich zwar mehr direkten Austausch, Kleingruppen zum studentischen Austausch nutzten sie jedoch nicht. Hier wurde deutlich, dass dies terminlich und inhaltlich von den Lehrenden in Zukunft mit eingeplant werden muss, da es selbstorganisiert eine zu hohe Herausforderung darstellt. Die Auseinandersetzung mit sozialen Kategorien

und damit verbundenen Diskriminierungsformen stieß bei den Studierenden angesichts der medialen Auseinandersetzung im Zusammenhang mit der Black-Lives-Matter-Bewegung auf zusätzliches Interesse.

Abschließend lässt sich festhalten, dass für ein solches innovatives Lehrformat hohe Freiheitsgrade erforderlich sind – und engagierte Lehrende. Kollaborative Lehr-/Lernformate sind gleichermaßen aufwändig und entlastend: Abstimmung und Austausch unter den Lehrenden kosten viel Zeit, wirken als kollegiale Beratung aber auch unterstützend. Austausch zu Lehre bleibt sonst im Alltagsgeschehen einer Universität eher die Ausnahme. Ohne hoch motivierte externe Lehrbeauftragte, die diesen Versuch gewagt haben, und Kolleginnen, die ihn unterstützt haben, wäre diese innovative digitale Lehr-/Lernerfahrung im Corona-Semester nicht möglich gewesen. Ich stehe nach dieser Erfahrung digitalen oder Blended-Learning-Formaten in der Gender- und Diversity-Kompetenz deutlich aufgeschlossener gegenüber und plane für die Zukunft ihre dauerhafte Integration in den Studienbereich.

Zur Autor*in

Dr. Heike Pantelmann ist Geschäftsführerin des Margherita-von-Brentano-Zentrums für Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin. Sie ist promovierte Betriebswirtin. Ihre Arbeits- und Forschungsschwerpunkte umfassen Gender und Diversity in der Lehre, Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext, Macht, Herrschaft und Geschlechterverhältnisse in Organisationen und Diversity Management.

Korrespondenzadresse

Dr. Heike Pantelmann
Margherita-von-Brentano-Zentrum, Freie Universität Berlin
Habelschwerdter Allee 45, 14195 Berlin

Anmerkungen

1 Zunächst war unklar, ob die Lizenzen für das Online-Tool auch für die externen Lehrbeauftragten angeschafft werden, mit denen im diesem Studienbereich zusammengearbeitet wird.

Literatur

- Mattern, Klaudia (2009): Impulse zu Gender und Diversity im e-Learning. <https://www.fh-campuswien.ac.at/fileadmin/redakteure/FH_Campus_Wien/Gender_and_Diversity/Dokumente/e-Learning_Web.pdf> (Zugriff: 23.11.2020).
- Liebig, Brigitte/Meyerhofer, Ursula/Rosenkranz-Fallegger, Edith (Hrsg.) (2009): Handbuch Gender-Kompetenz. Ein Praxisleitfaden für (Fach-)Hochschulen. Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Perko, Gudrun/Kitschke, Dorothea (2014): Kompetenzmessung in der Hochschullehre? Weinheim: Beltz Juventa.
- Pütz, Olaf/Döringer, Birgit (2015): E-Kompetenz: Eine interdisziplinäre Medienkompetenz mit Mehrwert? In: Nistor, N./Schirlitz, S. (Hrsg.): Digitale Medien und Interdisziplinarität: Herausforderungen, Erfahrungen, Perspektiven, Medien in der Wissenschaft. Münster: Waxmann, S. 46-56.