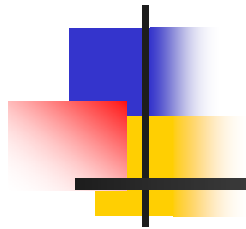


# Gendersensibler Leitfaden für Studium und Weiterbildung



Michaela Gindl

AHD-Kongress 6.-09.03.2006

„Wandel der Lehr- und Lernkulturen an Hochschulen -  
Hochschuldidaktik im Kontext von internationaler  
Hochschulforschung und Hochschulentwicklung“

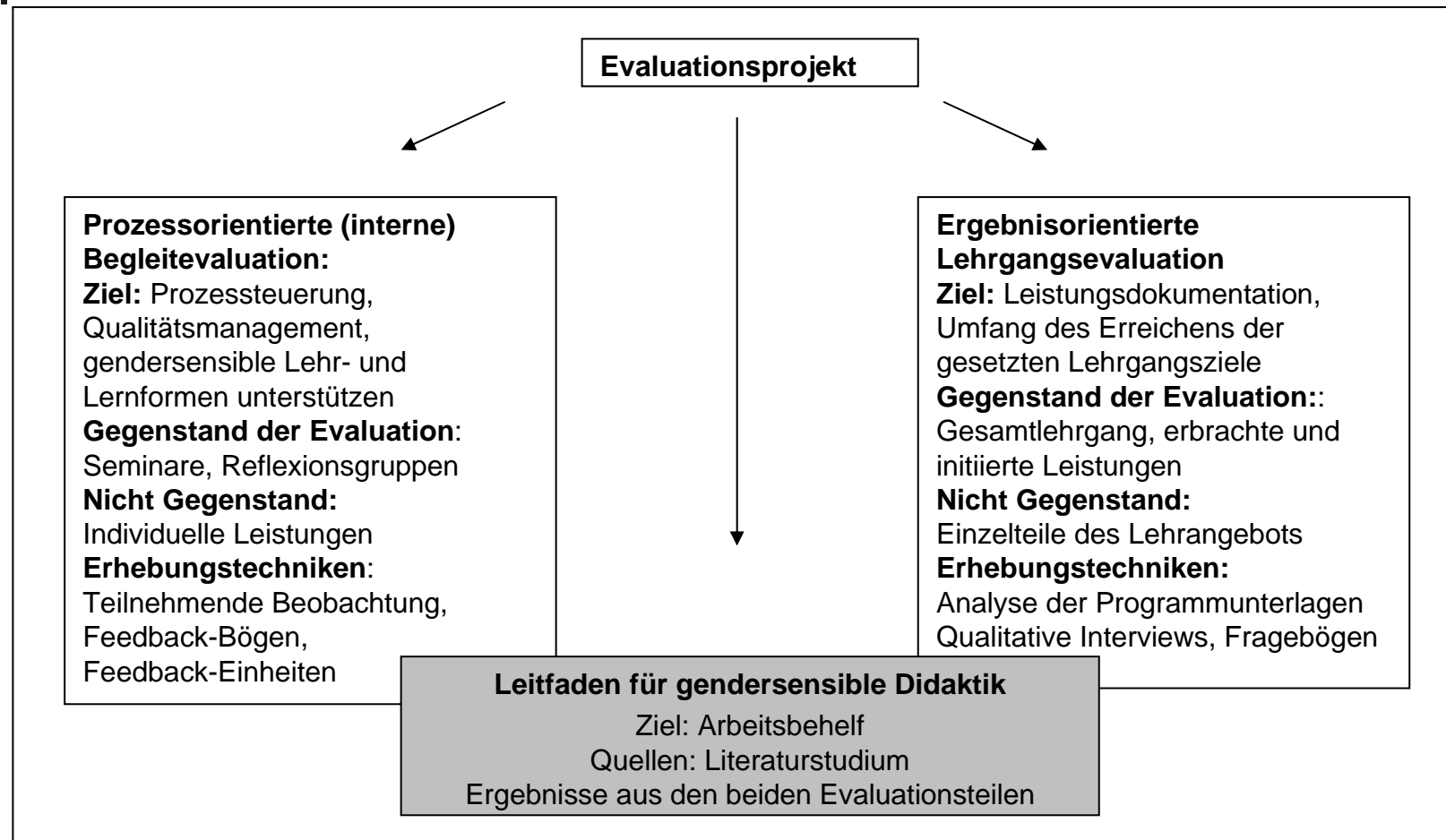


# Inhalt

---

- Entstehungskontext
- Aufgabenbereiche gendersensibler Didaktik
- Aufbau des Leitfadens für gendersensible Didaktik
- Inhalte des Leitfadens für gendersensible Didaktik

# Evaluation des Lehrgangs „Universität & Arbeitsmarkt“





# Aufgabenbereiche gendersensibler Didaktik

---

- Inhalte und didaktische Methoden von Lehrangeboten gleichberechtigt an Bedürfnissen von Frauen und Männern ausrichten
- Alle Möglichkeiten, den Aufbau von Genderkompetenz der TeilnehmerInnen zu unterstützen
- Sicherstellen, dass Lehrangebote tatsächlich für Frauen und Männer die gesteckten Ziele erreichen

# Aufbau des Leitfadens für gendersensible Didaktik

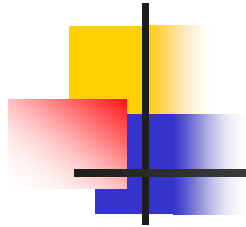
Teile	Kapitel	Zielgruppen
<b>Teil 1: Grundlagen der Gendersensibilität in der Lehre</b>	Vorbereiten von Lehrinhalten	Individuelle Lehrende
	Erstellen von Lehrunterlagen	
	Auswählen von Lehrmethoden	
<b>Teil 2: Gendersensibilität im Lehrprozess</b>	Einleitung: Lernprozesse von Lernenden	Individuelle Lehrende Lehrendenteams
	Ein gendersensibles Lernsetting unterstützen	
	Den Erwerb von Genderkompetenz unterstützen	
<b>Teil 3: Gendersensibilität organisieren</b>	Das Konzept des Gender Mainstreaming	Lehrendenteams LehrgangsleiterInnen Mitglieder des LeiterInnenteams
	Genderkompetenz von Lehrenden(teams)	
	Gendersensibilität in Lehrangeboten verankern	
	Gendersensibilität in der Organisation verankern	

# Grundlagen der Gendersensibilität in der Lehre



- Grundbegriffe und Konzepte gendersensibler Didaktik
- „Gender Enrichment“ der Inhalte
  - Literaturbeispiele für die Einbeziehung von Gender in die Lehrinhalte
- Verbesserung der Gendersensibilität von Lehrunterlagen
  - Checklist: Gendersensibilität in den Lehrunterlagen
- Methodenvorschläge für
  - Anfangssituationen (Vorstellungsrunde, Einleitung, Commitment, Gruppenregeln, etc.),
  - Gestaltung des Prozesses (Sprache, Unterbrechungen, Gruppendiskussionen, Kleingruppen, Lebenserfahrungen, etc.)
  - Abschlusssituationen (Abschließen, Feed-back, etc.)

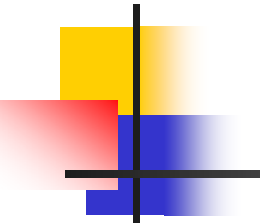
# Gendersensibilität im Lehrprozess



- Erwerb von Genderkompetenz im Zeitverlauf
- Gleichberechtigte Teilnahme
  - Individuelle Situation einbeziehen, Blitzlicht, Erstwortmeldungen, „Übermäßiges Raumnehmen“, Wertschätzung, etc.
- Gruppenkultur unterstützen, Konflikte moderieren
  - Vereinbarungen überprüfen, Beobachtungen zur Verfügung stellen, strukturierende Interventionen, Gruppenübungen, etc.
- Handlungspotential ausschöpfen, Konflikte bearbeiten
  - Kommunikation verbessern, Handlungsoptionen sichtbar machen, Zuschreibungen reflektieren, Rollenspiele, Modelle zur Konfliktlösung anbieten, etc.

### 3. Teilleitfaden

# Gendersensibilität organisieren

- 
- Konzept des GM als Basisbezugspunkt
    - Status Quo erheben
    - Zielperspektiven entwickeln
    - Entwicklungsschritte planen
  - Zusammenhängende Lehrangebote - Verankerung im Gesamtlehrangebot
    - Regeln und Unterstützungen für den Abschluss
    - Ressourcen zum Aufbau von Genderkompetenz
    - Sicherstellen, dass das Lehrziel für alle erreicht werden kann
  - Genderkompetenz der Lehrenden
    - Ziele und Erwartungen vergemeinschaften
    - Inhalte und Genderkompetenzen vergemeinschaften
    - Zeit zur Vorbereitung, Zeit zur Auseinandersetzung
    - Rückendeckung durch Lehrendenteams und Institution



# Was haben wir gelernt?

---

Jeder Schritt in Richtung Gendersensibilität,  
jede bewusste Adaption der eigenen Lehrangebote  
bietet Lernenden einen zusätzlichen Baustein  
für den Aufbau ihrer Genderkompetenz.

UND:

Selbst kleine und kleinste „Genderinterventionen“ bleiben  
schlussendlich nicht unbemerkt – deshalb lohnt sich  
jeder noch so kleine Anfang!