

Gender-/Diversitätsreflexivität in der digitalen Lehre: Notizen aus dem Netzwerk Gender & Diversity in der Lehre

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

(2021). Gender-/Diversitätsreflexivität in der digitalen Lehre: Notizen aus dem Netzwerk Gender & Diversity in der Lehre. *FZG - Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien*, 27(1), 177-180. <https://doi.org/10.3224/fzg.v27i1.20>

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>

Autor*innen-Kollektiv des Netzwerks Gender & Diversity in der Lehre¹

Gender-/Diversitätsreflexivität in der digitalen Lehre – Notizen² aus dem Netzwerk Gender & Diversity in der Lehre

Als es im März 2020 plötzlich hieß, das Sommersemester werde aufgrund der Covid-19 Pandemie online abgehalten, standen wir, wie so viele andere Lehrende, vor der Frage, wie dies umgesetzt werden kann. Digitalisierung als Anforderung an innovative Lehr-/Lern-Formate war schon länger in aller Munde, blieb aber weitestgehend unbestimmt. In der nun sehr spontanen und unangeleiteten Auseinandersetzung mit Tools und Methoden wurde der Fokus jedoch schnell darauf gelegt, wie es gelingen kann, die für die Präsenz geplante Lehrveranstaltung eins zu eins in den digitalen Raum zu verlegen. Gender-/Diversitätsreflexivität als Querschnittsperspektive und Aspekt der Didaktik und Methodik wurde dabei oftmals vernachlässigt bzw. fiel aufgrund von pragmatischen und rationalisierenden Überlegungen hinten runter. Gleichzeitig wurden längst überwunden geglaubte (nicht nur vergeschlechtlichte) Stereotype (re)produziert, sei es bzgl. der Frage von Care-Arbeit oder von Technikaffinität. Diese *ad-hoc* Digitalisierung birgt ebenso wie der analoge Raum die Gefahr der Normierung von Annahmen, Anforderungen und Angeboten statt ihrer Diversifizierung. Aus unserer Sicht ist es wichtiger denn je, Gender-/Diversitätsaspekte nicht als *add on*, sondern als integrativen Bestandteil der Lehre zu denken, sowohl auf der fachlich-inhaltlichen Ebene als auch in Hinsicht auf die Studierenden- und Lehrendenschaft.

Unser Netzwerk hatte für Anfang April 2020 ein Treffen an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg geplant. Kurz vor diesem Termin wurde klar: Vor Ort wird ein Vernetzungstreffen nicht möglich sein. So stellten wir, wie manch andere auch, innerhalb weniger Tage unser Treffen komplett auf online um und beschlossen zudem, den Prozess der *ad-hoc* Digitalisierung kritisch unter Gender-/Diversitätsaspekten zu begleiten und auch gemeinsam dazu zu publizieren. So blieben wir während des Jahres 2020 kontinuierlich und schreibend im Erfahrungsaustausch.

Zur Frage wie vielfältige Fähigkeiten, Ressourcen, Vorkenntnisse, Erfahrungen und Bedürfnisse in der digitalen Lehre berücksichtigt werden können, entstand im Laufe des Jahres eine Beitragsserie im Themendossier Diversity & Barrierefreiheit beim Hochschulforum Digitalisierung, die Anregungen und Unterstützung für die Digitale Lehre geben soll. Die einzelnen Beiträge greifen dabei verschiedene Aspekte auf. Nach einem grundlegenden Einstieg³ folgen Hinweise zur Etablierung einer guten Kommunikations- und Debattenkultur in der Online-Lehre⁴, Überlegungen zu Selbstreflexion und Feedback⁵ sowie zur Barrierefreiheit in der digitalen Lehre⁶. Den Abschluss bildet ein Werkstattbericht zu den Gender-/ Diversitätsaspekten bei der Veranstaltung von Online-Konferenzen⁷.

Unsere Antwortversuche erzeugten ständig neue Fragen. Um diesen zu begegnen, wurde klar, dass die Kriterien einer gender-/diversitätsreflektierenden und somit guten Lehre erneut bekräftigt werden mussten: Unter den für uns neuen, digitalen Bedingungen wurden dabei Selbstreflexion, Interaktion sowie der Aufbau und das Aufrechterhalten von Kommunikation kontinuierliche Begleiter in einem neuen digitalen Gewand. Sowohl für unsere eigene Lehr- und Workshop-Tätigkeit als auch für die Arbeit im Netzwerk empfanden wir diese Aspekte als grundlegende und notwendige, ständig wieder zu hinterfragende und zu bekräftigende Arbeitsprinzipien. Dazu gehören (intensivierter als im analogen Lehrsetting) auch Fragen von barrierearmer Gestaltung und des Datenschutzes. Denn aus unserer Sicht verschärfen sich durch die Online-Lehre Ungleichheiten und Benachteiligungen so sehr, dass Gender-/Diversitätsreflexivität wichtiger denn je wird.

Klar standen praktische und datenschutzrechtliche Fragen zu Zoom & Co. am Anfang. Genauso war und ist es wichtig, didaktisch über eine rein materielle und technokratische Sicht hinauszugehen. Unsere Vision ist nicht die fortschreitende Digitalisierung im Sinne einer Rationalisierung von Lehre und Lernen bzw. von Lehrinhalten und didaktischer Vermittlung. Unsere Vision ist die Mehrdimensionalität von Themen und Interaktionen, die Offenheit und Spontaneität, die uns kreativ, verantwortlich und gemeinsam voranschreiten lässt.

Digitale Lehre und digitaler Austausch kann nicht allein von Mitarbeitenden und Lehrenden gestemmt werden. Verantwortlich für die Herstellung der notwendigen strukturellen Rahmenbedingungen an Hochschulen sind die Hochschulleitungen. Entsprechend sind auch sie gefordert, Gender und Diversität als essentielle Reflexionskategorien in der digitalen Lehre zu verankern und alle Hochschulangehörigen dabei entsprechend zu unterstützen.

Im Zusammentreffen von Pandemie und Digitalisierung wurde noch zu wenig über verschiedene Möglichkeiten von „Raum“ nachgedacht. Fragen, die Partizipation und Austausch an Hochschulen jenseits der konkreten Lehr- und Prüfungssituation betreffen, wurden vernachlässigt. Auch in Lockdowns muss Wissensaustausch und -transfer mit gesellschaftlichen Akteur*innen gehalten und gefördert werden. So sind Netzwerke zentral für unser alltägliches Arbeiten, für den Erfahrungsaustausch, als kreativer und sozialer Raum. Rückzug in den Elfenbeinturm oder ins Private halten wir für keine gute Lösung im Umgang mit der Pandemie.

Konkret bedeutet dies insgesamt für uns:

- Gender-/Diversitätsreflexivität muss auch in digitalen Lernprozessen wichtiger Bestandteil der Lehre sein. Dies muss klar und deutlich von allen Leitungsgremien unterstützt und kommuniziert werden.
- Ausschlüsse und Barrieren wollen wir von Anfang an mitdenken: Haben alle Beteiligten die notwendige technische Ausstattung, die entsprechen-

den Skills, den ruhigen Arbeitsplatz zu Hause, das stabile Internet, ...? Falls dies nicht der Fall ist, muss strukturell geholfen werden.

- Kommunikation und Interaktion mit und zwischen den Studierenden sind elementarer Bestandteil unseres Lehr-Lern-Verständnisses und unserer Haltung: Bildung ist immer auch Beziehungsarbeit. Eine gute Lehre besteht nicht nur aus Faktenvermittlung und dem Abfragen von Prüfungsleistungen, sondern entsteht durch eine gender-/diversitätsreflektierende Kultur der Kommunikation.
- Diversität ist eine Querschnittsperspektive, sowohl auf Ebene der Inhalte als auch auf der Ebene von Personen und Strukturen. Eine Hochschule erfüllt erst dann ihren Bildungsauftrag, wenn sie auch den digitalen Raum diskriminierungsarm gestaltet und der Diversität von Lehrenden und Studierenden gerecht zu werden versucht.

Wir plädieren dafür, digitale Formate als eine Ergänzung bereits bestehender Methoden und Angebote zu sehen. Dabei geht es uns um die gender-/diversitätsreflektierte und -reflektierende Gestaltung von digitaler Lehre auf formaler, struktureller und inhaltlicher Ebene: Um das Einfließen von Erkenntnissen der Geschlechterforschung, der Gender und Queer Studies, der Disability Studies, der rassismuskritischen sowie der post-/dekolonialen Forschung als Querschnittsthemen, auch für die Dekolonisierung von Hochschule. Diese Bereiche und Perspektiven verzahnen sich, greifen ineinander, bereichern und inspirieren sich gegenseitig - sie sind nicht ohne einander zu denken!

Zu den Autor*innen

Die Autor*innen arbeiten zusammen im **Netzwerk Gender & Diversity in der Lehre**, einem autonomen Netzwerk von Personen, die strategisch, theoretisch und/oder operativ im Bereich Gender und Diversity in der Hochschullehre tätig sind. Das Netzwerk trifft sich zweimal im Jahr und dient dem Informationsaustausch sowie der inhaltlichen und strategischen Zusammenarbeit.

Korrespondenzadresse

lisa.mense@netzwerk-fgf.nrw.de

Anmerkungen

- 1 <<http://netzwerk-gender-diversity-lehre.de>>. Die entstandenen Beiträge sind im Blog des Hochschulforums Digitalisierung erscheinen:
- 2 Dieser Text basiert auf mehreren Beiträgen, die im Herbst/Winter 2020 auf dem Blog Hochschulforum Digitalisierung [2-6] veröffentlicht wurden und ist somit das Ergebnis kollaborativer Schreibprozesse. Namentlich beteiligt waren: Maria-Luisa Barbarino, Lea Belz, Melanie Bittner, Pritima Chainani-Barta, Lena Eckert, Pia Garske, Helene Götschel, Beate Hennenberg, RyLee Hühne, Karo Kalmbach, Dilara Kanbiçak, Ramona Kaufmann, Katharina Miketta, Heike Pantelmann, Annika Spahn und Mathias Weidner.
- 3 29.9.2020: <<https://hochschulforumdigitalisierung.de/de/blog/gender-diversitaet-digitale-lehre>>.
- 4 26.10.2020: <<https://hochschulforumdigitalisierung.de/de/blog/respektvolle-kommunikation-online-lehre>>.
- 5 10.11.2020: <<https://hochschulforumdigitalisierung.de/de/blog/reflexion-digitale-lehre>>.
- 6 8.12.2020: <<https://hochschulforumdigitalisierung.de/de/blog/handreichung-barrierefreiheit-online-lehre>>.
- 7 15.12.2020: <<https://hochschulforumdigitalisierung.de/de/blog/gender-diversity-reflexion-online-konferenzen>>.