

GENDER UND DIVERSITY IN DEN STUDIENGÄNGEN DER FREIEN UNIVERSITÄT BERLIN

Präambel

Die Freie Universität Berlin sieht sich einer gender- und diversitätsbewussten Hochschullehre verpflichtet. Im [Leitbild Studium und Lehre](#) ist Diversity-Kompetenz sowohl als Lernziel im Studium als auch als Qualitätsmerkmal in Lehre und Hochschuldidaktik festgelegt und erhebt den Anspruch, Diversity-Aspekte auf struktureller Ebene, beim Zugang zum Studium und im Curriculum zu berücksichtigen. Im Handlungsfeld Studium und Lehre setzt auch das [Gleichstellungskonzept](#) auf die Integration von Geschlechterforschung und Gender-Aspekten in Studium und Lehre sowie die Förderung der Gender-Kompetenz von Studierenden und Lehrenden. Entsprechende Maßnahmen für die Umsetzung von gender- und diversitätsbewusster Lehre sind im [Diversity-Konzept der Freien Universität](#) verankert.

Grundsätzliches Ziel der FU Berlin im Feld Lehre ist also die Verankerung von Geschlechter- und Diversityforschung und die Förderung von Gender- und Diversity-Kompetenz von Studierenden und Lehrenden. Diese Kompetenzen sind ein Grundpfeiler realer gesellschaftlicher Gleichberechtigung und Teilhabe. Gender- und Diversity-Aspekte müssen konzeptionell in allen Studiengängen berücksichtigt werden. Entsprechend erfolgt in den Studien- und Prüfungsordnungen in den Kompetenzbeschreibungen der §§ und in den Modulbeschreibungen der Fachbereiche eine transparente Darstellung, wie bei den Studierenden das Verständnis von Geschlechterverhältnissen und Diversität entwickelt wird.

Qualifikationsziele durch die Integration von Gender und Diversity

Die Studierenden verfügen in Bezug auf Gender- und Diversity-Aspekte über folgende Kompetenzen:

- sie kennen die wichtigsten fachrelevanten Ansätze der Geschlechter- und Diversitätsforschung,
- sie können fachspezifische gender- und diversitybezogene Argumentationsstrukturen entwickeln,
- sie besitzen ein Grundwissen über die Konstruktion von sozialen Kategorien (z.B. „Geschlecht“, „soziale Schicht“, „Ethnizität“, etc.) und können die damit verbundenen Stereotypisierungen und Ungleichheiten erkennen,
- sie sind in der Lage, intersektionale Überschneidungen der Kategorien zu erkennen und diese in ihrer Relevanz einzuordnen,
- sie sind in der Lage, ihre eigenen Werte, Handlungsmuster und Kommunikationsstile im Umgang mit Gender- und Diversity-Aspekten kritisch zu reflektieren und anzupassen,
- sie verfügen im Hinblick auf Gender- und Diversity-Aspekte über berufsfeldrelevante Kompetenzen, z.B. in den Bereichen Kommunikation, Präsentation/Moderation sowie Team- und Führungsfähigkeiten.

Anregungen für die konkrete Ausgestaltung in den Studienordnungen

Inhaltliche Anknüpfungspunkte für jedes Fach	Didaktische Ausgestaltung der Lehre und Leistungsbewertung
<p>Profession/Arbeitsfeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geschichte der Berufe, Bezeichnungen und Tätigkeiten im Fachgebiet und damit verbundene Stereotypisierungen • Bestehende Ungleichheiten und (geschlechtsspezifische) Normierungen auf dem fachspezifischen Arbeitsmarkt und in wissenschaftlichen Institutionen • Wem werden die in der Profession erforderlichen Kompetenzen eher zu- oder abgesprochen? 	<p>Lehr- und Lernformen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berücksichtigung unterschiedlicher Lerntypen, Kompetenzen und Ressourcen in den Lehr- und Lernformaten • Anwendung von Lehrmethoden, die an Studierenden orientiert sind und die Kooperation und Sensibilität für Diversität fördern (z.B. Panelsimulation, „Peer Review“ simulieren, Gruppenprojekte) • Arbeitsformen, die allen gleichermaßen Beteiligung ermöglichen (z. B. Aufgabenteilung/Redeanteile beachten)
<p>Wissenschaftsgeschichte und -kritik:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inwieweit wird der historische Kontext der Disziplin und werden Kategorien wie Objektivität, Wertfreiheit, Universalität und (Geschlechts-)Neutralität reflektiert? • Wer hat den Kanon und die damit verbundenen Grundannahmen im entsprechenden Studienfach geprägt? Wessen Interessen, Erfahrungen und Erkenntnisse wurden hier nicht berücksichtigt? • Inwieweit werden Gender und Diversity als Analysekriterien thematisiert? 	<p>Studienleistungen und Prüfungsformen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berücksichtigung und Förderung unterschiedlicher Ressourcen und Kompetenzen von Studierenden durch variable Prüfungsformate (z.B. mündlich, schriftlich, projektbezogen, Individual- oder Gruppenprüfung) • vielfältige Optionen, um Studienleistungen zu erbringen – sowohl einzeln als auch im Gruppenkontext
<p>Anwendung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wer profitiert von Forschungsergebnissen bzw. abgeleiteten Anwendungen? • Wird die Nutzung von Forschungsergebnissen in Bezug auf unterschiedliche soziale Gruppen, ihre Interessen und Bedürfnisse geprüft/diskutiert? 	<p>Auswahl der Lehrmaterialien:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gender- und diversitätsbewusste Auswahl von Quellen, Fachliteratur, Fallbeispielen, Biografien und Modellen (z.B. Literatur von Wissenschaftlerinnen sowie Wissenschaftler*innen des Globalen Südens, Quellen mit Vornamen angeben, keine Stereotypisierungen in Fallbeispielen oder Abbildungen)
<p>Praktische Anregungen und Beispiele für die gender- und diversitätsbewusste Überarbeitung von Curricula zahlreicher Fächer bietet das Netzwerk Frauen und Geschlechterforschung NRW.</p>	<p>Informationen und praktische Anregungen zur gender- und diversitätsbewussten Lehrplanung und -gestaltung differenziert nach fachspezifischen Zugängen sind zu finden in der Toolbox Gender und Diversity in der Lehre der FU Berlin.</p>