

Wie können universitäre Akteur*innen in der Lehrer*innenbildung gendersensibler bzw. diversitätssensibler werden?

Werkstatt-Tagung: Geschlechtersensible Bildung im
Lehramtsstudium in NRW, QUA-LiS, 11.11.2022

Dr. Carolin Dempki, Sabrina Hermann & Dr. Saskia Schicht
(BiEd, Universität Bielefeld)



Quelle: <https://www.crayon.com/>

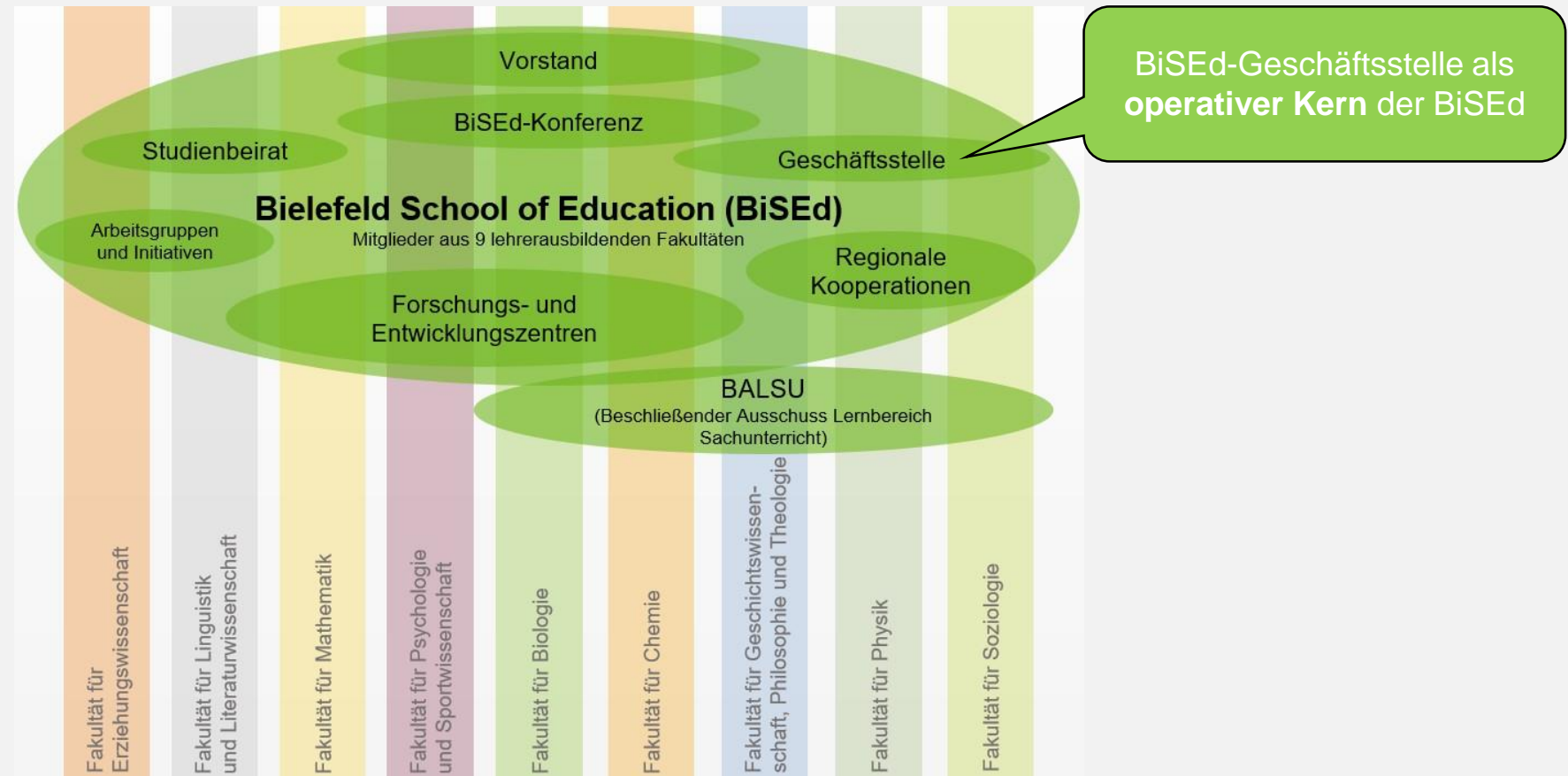
Bedeutung einer geschlechtersensiblen Bildung

„Lehrkräfte sind bei der Umsetzung von geschlechtersensibler Bildung in der Schule von zentraler Bedeutung. Um professionell handeln zu können, brauchen sie **Genderkompetenz**. Diese muss bei allen Lehrkräften nachhaltig und phasenübergreifend gefördert werden. Im Lehramtsstudium werden hierfür wichtige Grundlagen gelegt.“ (Qua-Lis NRW, 2022)

Warum in Zentren für Lehrer*innenbildung? Zum Beispiel: Bielefeld School of Education (BiSEd)

- Zentren für Lehrkräftebildung bzw. (Professional) Schools of Education sind im Zuge der Qualitätsoffensive Lehrer*innenbildung weiter ausgebaut oder teilweise neu eingerichtet worden
 - Ihre Aufgaben und Zuständigkeiten unterscheiden sich zwar von Standort zu Standort, dennoch nehmen Zentren für Lehrkräftebildung bzw. (Professional) Schools of Education an den meisten Hochschulen, die Lehrkräfte ausbilden, eine Schlüsselfunktion in der Lehrer*innenbildung ein
- Stärkung einer geschlechter- und diversitätssensiblen Lehrer*innenbildung durch Sensibilisierung der zentralen lehrer*innenbildenden Institutionen und ihrer Akteur*innen

Die Bielefeld School of Education (BiSEd)



Frauen bevorzugen bis zur Gleichberechtigung? – Was Gleichstellung in unserem Arbeitskontext bedeuten kann...

- Grundlegendes Ziel: Geschlechtergerechte Arbeits- und Studenumfelder schaffen
- Geschlechtergerechte Wissenschafts- und Universitätskultur

- Relevant auch für die BiSEd:
 - Forschung und Lehre
 - Umsetzung von Abläufen und Prozessen
 - ... immer wieder im Alltag sowohl beim Erdenken von Konzepten als auch im Kleinen, zum Beispiel beim Beantworten von Emails.

... und was machen wir konkret?

- **Kurze, halbstündige Inputs** im Rahmen des sog. BiSEd-Plenums, also im Kolleg*innenkreis
- Umgang mit Diversität und Gender
- Möglichst sensibilisierend und handlungsorientiert konzipiert, **mit Raum für Austausch**

- September 2022: Einführung des neuen Formats und ein erster Blick auf Gleichstellung (online)
- November 2022: Möglichkeiten gendergerecht(er)er Kommunikation (online)
- Februar 2023: Barrierearme Dokumente
- Mai 2023: ...
- Plus zwei weitere Inputs in 2023

... und was machen wir konkret?

- **Kurze, halbstündige Inputs** im Rahmen des sog. BiSEd-Plenums, also im Kolleg*innenkreis
- Umgang mit Diversität und Gender
- Möglichst sensibilisierend und handlungsorientiert konzipiert, **mit Raum für Austausch**

- September 2022: Einführung des neuen Formats und ein erster Blick auf Gleichstellung (online)
- **November 2022: Möglichkeiten gendergerecht(er)er Kommunikation -> 07.11. (online)**
- Februar 2023: Barrierearme Dokumente
- Mai 2023: ...
- Plus zwei weitere Inputs in 2023

Input zu gendergerecht(er)er Kommunikation

im BiSEd-Plenum am 7. November 2022

- Konkretes Thema: Gendergerechte Sprache – Relevanz und Möglichkeiten der Umsetzung
- Themenaspekte des Inputs:
 - Relevanz insbesondere im Bereich Lehramt
 - Sensibilisierung dafür, dass Eigennamen nicht unmittelbar die Pronomina einer Person ausweisen
 - Eigenständiger Umgang mit Personalpronomina in der Online-Lehre
 - Möglichkeiten gendergerecht(er)er Sprache in Emails und in Präsenz-Veranstaltungen
 - Mehrere Austauschmöglichkeiten im Kolleg*innenkreis über Erfahrungen, mögliche Unsicherheiten und eigene Wege des Umgangs

Was sind unsere Erfahrungen?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt

carolin.dempki@uni-bielefeld.de

sabrina.hermann@uni-bielefeld.de

saskia.schicht@uni-bielefeld.de