

Leitfaden: Diversität in der Lehre

Von Leistungsheterogenität und unbewussten Denkmustern

Mai 2019

PERSONALENTWICKLUNG UND BERUFLICHE AUSBILDUNG (PEBA)



© copyright by KIT

Inhalt

Perspektiven auf die Vielfalt	3
1. Faire Rahmenbedingungen gestalten	4
2. Individuelle Lebensentwürfe ermöglichen	8
3. Diversity-Kompetenzen entwickeln	13
Kontakte und Informationsstellen	15
Nützliche Informationen und Dokumente	16
Literaturverzeichnis	17
Checklisten	18
Faire Rahmenbedingungen fördern	18
Individuelle Lebensentwürfe ermöglichen	19
Unconscious Bias entgegenwirken	20
Bewerten und Prüfen	21
Diversitätsgerechte Sprache	22

Perspektiven auf die Vielfalt

An Hochschulen findet sich eine zunehmende **Vielfalt** an Lebensentwürfen, sozialen und kulturellen Hintergründen oder fachlichen Strukturen, die ihre Studierenden und Beschäftigten mitbringen. Um in diesem immer komplexeren Arbeits-, Forschungs- und Studenumfeld konstruktiv und wertschätzend mit Vielfalt umgehen zu können, hat das KIT mit den Leitlinien für ethische Grundsätze (2016) und der Dachstrategie 2025 (2015) einen Rahmen geschaffen, der eine vielfältige Zusammensetzung aller Angehörigen des KIT ausdrücklich unterstützt. Zugleich sollen bestmögliche Rahmenbedingungen für das Lernen, Lehren und Forschen geschaffen werden.

Das KIT bekennt sich in seinen ethischen Grundsätzen zu „einem partnerschaftlichen, aufrichtigen und vertrauensvollen Umgang untereinander, ungeachtet von Position, Herkunft, Religion, Geschlecht und anderen Formen der Diversität.“



Innerhalb dieses Profilbildungsprozesses der Hochschule kommt auch der **Hochschuldidaktik** als Teil der Personalentwicklung am KIT die Aufgabe zu, gestalterisch bei der konkreten Umsetzung von Maßnahmen mitzuwirken. Die Hochschuldidaktik am KIT trägt aus ihrem Selbstverständnis heraus zur Aufgabe bei, die Qualität der Lehre am KIT weiterzuentwickeln, alle Lehrenden des KIT zum Ausbau von Lehrkompetenzen zu befähigen sowie allgemein die Studiengangentwicklung hochschuldidaktisch zu begleiten und sieht sich dabei den Werten Vielfalt und Chancengleichheit verpflichtet.

Vielfalt im Sinne von „**Diversität**“ bildet den Rahmen für verschiedene Gruppenzugehörigkeiten und Identitäten, die als Chance wahrgenommen, individuell wertgeschätzt und als Ressource nutzbar gemacht werden sollen. Die ebenso in der Personalentwicklung angesiedelte Abteilung Diversity Management begleitet hochschuldidaktische Maßnahmen und orientiert sich dabei an drei Prämissen:

- Faire Rahmenbedingungen gestalten
- Individuelle Lebensentwürfe ermöglichen
- Diversity-Kompetenzen entwickeln

Damit soll beim Blick auf die Lehre am KIT der **Verschiedenheit aller Lernenden** angemessen begegnet werden.

Neben den Maßnahmen, die Sie als Lehrperson bereits umsetzen, unterstützt Sie dieser Leitfaden dabei, sich verschiedener Aspekte diversitätsgerechter Lehre bewusst zu werden und praktische Anregungen dazu zu erhalten, wie Sie Ihre Lehrveranstaltungen entsprechend gestalten und zum Studienerfolg Ihrer Studierenden beitragen können ohne das Leistungsniveau zu senken. Wenn Sie

- mehr über transparente Lehr-Lern-Prozesse und faire Rahmenbedingungen sowie deren Relevanz für den Studienerfolg der Studierenden erfahren möchten (Kapitel 1),
- Ihre Lehre durch eine entsprechende Herangehensweise und bestimmte Methoden stärker am Lernen Ihrer Studierenden ausrichten wollen (Kapitel 2),
- die für Bewertungen notwendige Reflexion eigener Routinen und Denkweisen anstoßen und erfahren möchten, wie Sie mit sogenannten Biases umgehen können (Kapitel 3),

dann lesen Sie die Kapitel einzeln je nach Interesse und Wissensstand oder aber sequentiell und probieren Sie die Vorschläge aus. Die Checklisten am Ende des Leitfadens dienen als kompakte Übersicht der Kapitelinhalte sowie Impulsgeber und sollen Ihnen damit die Umsetzung erleichtern.

Viel Freude und wertvolle Erkenntnisse beim Lesen und Anwenden wünscht Ihnen Ihr

Team für Hochschuldidaktik der Personalentwicklung und Beruflichen Ausbildung

1. Faire Rahmenbedingungen gestalten

Transparenz gilt als eines der grundlegenden **Gütekriterien** für wissenschaftliches Arbeiten. Auch in der Lehre sind transparente Rahmenbedingungen unverzichtbar für den Erfolg von Studierenden – gerade, weil diese Gruppe sehr divers ist.

Diversität bezieht sich hier vor allem auf die **Unterschiedlichkeit des Lernens**: Studierende haben durch ihre individuellen Bildungssozialisierungen verschiedene Lernzugänge und bearbeiten die Lehrinhalte mittels unterschiedlicher Lernstrategien.

Das folgende Gestaltungsprinzip unterstützt Sie dabei, proaktiv Lernbedürfnisse zu identifizieren und auf diese einzugehen. Mit einer Kombination aus den Modellen des „Constructive Alignment“ nach Biggs & Tang sowie des „Feed-in, Feed-forward, Feedback“ der Universität Plymouth möchten wir Sie beim Aufbau einer Lehrveranstaltung unterstützen. Um faire Lernerfolgchancen für die Studierenden zu schaffen, sollten Zielvorgaben, Lernaktivitäten sowie Prüfungen systematisch und konsistent verknüpft, nachvollziehbar kommuniziert und damit die Studierenden nachhaltig gefördert werden.

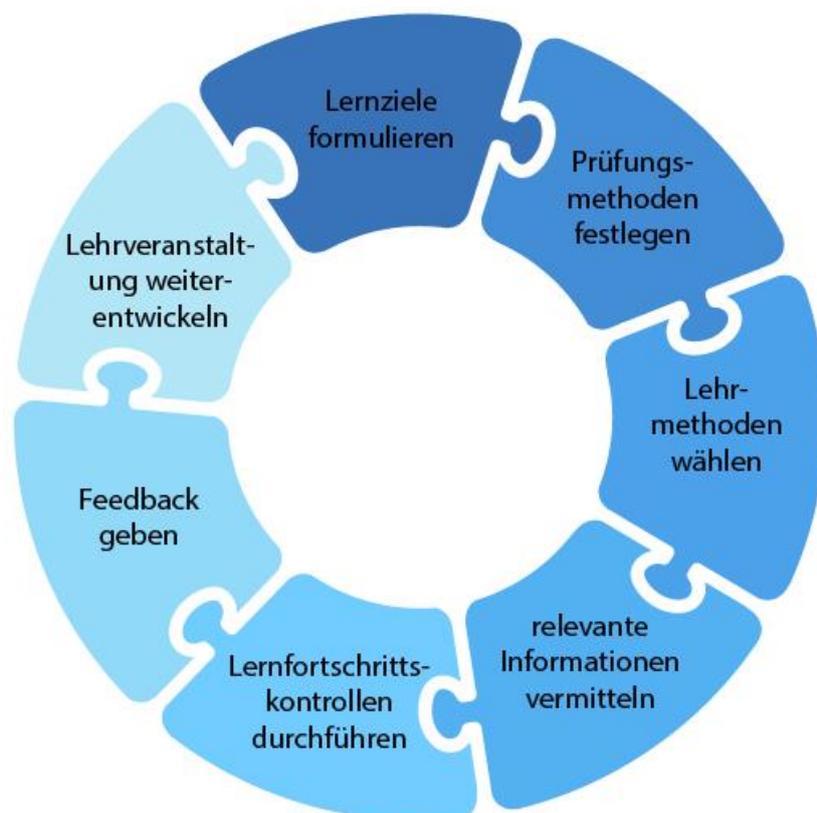
*Im Zuge der Unterstützung des Bologna Prozesses stellt die DE Studium und Lehre **Handreichungen zur Umsetzung von Constructive Alignment** zur Verfügung:*

www.sek.kit.edu/downloads/intern/Leitfaden_kompetenzorientiertes_Pruefen.pdf



Wie lassen sich transparente Rahmenbedingungen in Lehrveranstaltungen schaffen?

Nachfolgend stellen wir Ihnen die einzelnen Schritte zur diversitätsgerechten Konzeption bzw. Überarbeitung einer Lehrveranstaltung vor. Die Erkenntnisse der Modelle „Constructive Alignment“ sowie „Feed-in, Feed-forward, Feedback“ werden dabei integriert dargestellt. Änderungen an existierenden Lehrveranstaltungen bedürfen der intensiven Auseinandersetzung mit dem Modulhandbuch. Ihre Ansprechpersonen für die Module des Studiengangs sind hierbei einzubeziehen.





Formulieren Sie 3-5 möglichst konkrete und realistische Ziele für ein Modul bzw. eine Lehrveranstaltung (z. B. eine zweisemestrige Vorlesung). Die formulierten Ziele sollten eine präzise Definition des angestrebten Ergebnisses des Moduls/der Lehrveranstaltung sein. Brechen Sie die Ziele für alle einzelnen Lehreinheiten (also den zur Veranstaltung gehörenden Vorlesungen, Seminare usw.) herunter.

*In folgendem Leitfaden finden Sie Informationen dazu, wie Sie **Lern- bzw. Qualifikationsziele** zielführend formulieren:*
www.peba.kit.edu/downloads/Leitfaden_Qualifikationsziele.pdf



Konzipieren Sie nun die Prüfungsformate, mit denen Sie die angestrebten Lernergebnisse prüfen.

*Für weitere Hinweise hinsichtlich diversitätsgerechten Prüfens siehe **Checkliste „Bewerten und Prüfen“** am Ende dieses Leitfadens.*



Im dritten Schritt konzipieren Sie die Lehrveranstaltung (Aufbau, Struktur, Inhalte, Methoden). Reduzieren Sie die Inhalte entsprechend den Lernzielen in didaktisch sinnvoller Weise und achten Sie darauf, dass die Lehrveranstaltungen spürbar auf die Prüfung (-en) vorbereiten.

*Das Vorgehen ist bis zu diesem Punkt **nicht streng linear**: So kann zum Beispiel die Erkenntnis, dass bestimmte Lernergebnisse nicht sinnvoll zu prüfen sind, dazu führen, das gewünschte Lernergebnis zu verändern.*



Vermitteln Sie Studierenden transparent und nachvollziehbar alle Informationen und Vorannahmen, die relevant für den Lernprozess sind (sog. **Feed-in**):

- die vorab definierten kompetenzorientierten Lernziele,
- Informationen zu Aufbau und Inhalten der Lehrveranstaltung,
- Informationen zu Lernfortschrittskontrollen während des Semesters,
- Prüfungsmodalitäten (Prüfungsformen, -termine, -dauer, -gewichtung),
- vorgesehene Bewertungskriterien,
- Annahmen, die den Lern- bzw. Arbeitsprozess betreffen (beispielsweise spezifische Arbeitsweisen der Fachdisziplin, das Verständnis von „gutem Lernen“, Erwartungen hinsichtlich der Arbeitsweise der Studierenden).



Lernfortschrittskontrollen durchführen

Integrieren Sie bewertete und/oder unbewertete sowie vorab zeitlich festgelegte Lernfortschrittskontrollen bzw. Feedback, das die Studierenden während des Semesters zur Unterstützung ihres Lernprozesses erhalten (sog. **Feed-forward**). Je nach Gruppengröße können verschiedene Formen gewählt werden: ein Feedback der Lehrperson, der Peers oder Tutorinnen und Tutoren oder Kriterien gestützte Selbsteinschätzungen der Studierenden sind hier denkbar.

*Weisen Sie gezielt auf **Beratungs-, Betreuungs- und Weiterbildungsangebote** für Studierende hin (z. B. Sprechstunden, Studierendenwerk, Sprachkurse, Workshops zu wissenschaftlichen Forschungsmethoden). Die Aneignung von vorausgesetzten oder von den Studierenden zu entwickelnden Kompetenzen kann so unterstützt werden.*



Feedback geben

Zum Abschluss der Lehrveranstaltung können Sie den Studierenden eine integrierte, niedragschwellige Rückmeldung zu deren (Prüfungs-) Leistungen geben. Beziehen Sie sich dabei klar auf die transparenten Bewertungskriterien. Für das Feedback können Sie unterschiedliche Formen und Kanäle wählen: je nach Gruppengröße und Fach kann die Rückmeldung schriftlich oder mündlich erfolgen, online als auch face-to-face oder als Einzel- bzw. Gruppenfeedback.



Lehrveranstaltung weiterentwickeln

Wenn nicht bereits während des Semesters geschehen, empfiehlt es sich spätestens zum bzw. nach Abschluss der Lehrveranstaltung die Umsetzung derselben zu reflektieren und bei Bedarf für das nächste Semester oder Jahr anzupassen. Möglicherweise müssen Lernziele neu oder anders formuliert und der Konzeptionsprozess neu durchlaufen werden.

*Je flexibler und differenzierter die Prüfungen, desto leichter fällt die Umsetzung des vorgeschlagenen Vorgehens. Hierbei gilt es natürlich die jeweilige **Prüfungsordnung und zugelassenen Prüfungsformen** im Blick zu behalten. Das Team der Hochschuldidaktik berät und begleitet Sie bei einem solchen Gestaltungsprozess gern!*



Welche Vorteile bringt die Umsetzung mit sich?

Obwohl der erstmalige Aufwand bei der Umsetzung des Gestaltungsprinzips zu Beginn des Semesters vergleichsweise hoch sein kann, überwiegen zahlreiche Vorteile:

- ✓ Eine transparente, nachvollziehbare Vorgehensweise sowie frühzeitige Kommunikation und Zugänglichkeit der Informationen schafft **Planungssicherheit** für alle Involvierten.
- ✓ Transparente Ziele und Erwartungen tragen dazu bei, der **Leistungsheterogenität** der Studierenden angemessen zu **begegnen**, da
 - ✓ Studierende Ansatzpunkte für gute Lernergebnisse erhalten,
 - ✓ implizite Wertungen allen verdeutlicht werden,
 - ✓ Kommunikationsbarrieren abgebaut werden sowie
 - ✓ für Studierende oftmals intransparente Arbeitsweisen der Disziplin und das Zustandekommen von Erkenntnissen des Fachs durchschaubar werden.
- ✓ Die Methode des Feed-in, Feed-forward und Feedback führt im besten Fall langfristig zu einer größeren **Chancengleichheit** für Studierende. Unterschiede in den Vorkenntnissen können ausgeglichen werden und der individuelle Lernprozess wird unterstützend begleitet. Durch transparent dargestellte Prüfungsleistungen wird für alle Studierenden die Chance auf den erfolgreichen Abschluss der Lehrveranstaltung gewährleistet.
- ✓ Die systematische Ausrichtung der Prüfungsmodalitäten, Lehrinhalte und -methoden an den Lernzielen macht Ihre Lehre **kohärenter** und stärkt gleichzeitig die **Motivation** der Studierenden, aktiv am Lernprozess teilzuhaben und Verantwortung zu übernehmen.
- ✓ Wenn die Prüfungsaufgaben darauf abzielen, die vor Veranstaltungsbeginn definierten, kompetenzorientierten Lernergebnisse zu prüfen, werden Studierende zum **Tiefenlernen** angeregt und Sie können sicherstellen, dass alle die angestrebten **Kompetenzen** erwerben.
- ✓ Kummulative Prüfungsleistungen im Sinne von Teilprüfungsleistungen, welche sich aus unterschiedlichen Prüfungsformaten zusammensetzen, können das Semesterende entzerren, Studierende zum kontinuierlichen Lernen motivieren und eine größere **Flexibilität** für alle Beteiligten bieten.

Studierende mit Nebenjobs oder Betreuungsaufgaben profitieren von einem breiten Zeithorizont, da sie so verschiedene Lebensbereiche besser in Einklang bringen können.

Gerade für Studierende auf dem zweiten Bildungsweg und mit berufspraktischer Erfahrung sowie internationale Studierende benötigen diese Informationen für einen erfolgreichen Lernprozess.

„Klassische“ Studierende (weiß, männlich, deutsch, „akademisches“ Elternhaus, Studium direkt nach dem Abitur) können mit auf das Semesterende hin konzentrierten Abschlussprüfungen tendenziell besser umgehen – Ihre Studierenden sind aber weitaus diverser!

Für Sie als Lehrperson bedeutet dies weniger Korrekturarbeit am Ende des Semesters und für Studierende an ihre Bedürfnisse angepasste Lernbedingungen.

2. Individuelle Lebensentwürfe ermöglichen

Die Studierendenschaft ist heterogener und diverser geworden. Heute findet sich eine so große Mischung an Bildungsbiografien an Hochschulen wieder wie kaum zuvor. Am Campus treffen Menschen mit unterschiedlichen Lebenssituationen aufeinander: Es gibt Studierende mit Pflegeaufgaben, Studierende aus bildungsfernen Familien, internationale (Austausch-) Studierende, Studierende mit Behinderung (-en) als auch Studierende, die sich ihr Studium komplett selbst finanzieren, Studierende mit Migrationshintergrund, Studierende mit berufspraktischer Vorerfahrung oder einem Studium als dritten Bildungsweg.

Unterschiedliche Lebensläufe implizieren gleichzeitig eine Vielfalt von **Lernzugängen, -motiven und Lernstrategien** gepaart mit verschiedenen Bedürfnissen der Studierenden.

Unabhängig davon, welcher Lebensentwurf und Lernzugang jeweils zugrunde liegt: alle Studierenden haben beim Lernen und im Studium das Ziel, erfolgreich zu sein. Wenn Ihnen als Lehrperson die Diversität Ihrer Studierenden bewusst ist und Sie vielfältige Lernwege und Unterstützungsangebote bereithalten, können Sie maßgeblich zum Erfolg Ihrer Studierenden beitragen.

Was macht gute Lehre aus?

Gute Lehre bedeutet: der **Lernerfolg der Studierenden** steht im Vordergrund. Eine Lehre, die sich an den Studierenden und dem Lernen ausrichtet sowie Lernstrategien und das individuelle Lernverhalten der Studierenden beachtet sind gemäß der Charta guter Lehre des Stifterverbandes für die deutsche Wissenschaft essentiell.

Ein studierendenzentrierter und lernorientierter Lehransatz hat das Ziel, die intrinsische Motivation der Lernenden zu fördern.

Motivierend sein, kann z. B.

- das Aufgreifen studentischer Erkenntnisse und Erfahrungen,
- das Anpassen der Veranstaltung an studentische Interessen und Bedürfnisse,
- das Herausstellen der Relevanz der Inhalte für aktuelle Fragen (gesellschaftlich, arbeits- bzw. berufsbezogen).



Für die Gestaltung von Lehrveranstaltungen bedeutet das vor dem Hintergrund der heterogenen Zusammensetzung der Studierenden

- zu wissen, dass unterschiedliche Lernhintergründe und Lernstrategien existieren,
- ein Umfeld für unterschiedliche Menschen zu schaffen, welches deren Lernen begünstigt,
- unterschiedliche Lehrmethoden zu kennen und gezielt einsetzen zu können,
- Lehrmethoden zu hinterfragen und anzupassen, um besser zum Lernerfolg beizutragen,
- inhaltliche Bezüge herzustellen und eine Kontextualisierung der Lehrinhalte für die Zielgruppe vorzunehmen sowie
- Ihre Zielgruppe in ihrer Vielfalt nicht nur methodisch, sondern auch sprachlich, also u.a. durch die Wahl geeigneter Worte und Beispiele, einzubinden.



Welche Lernhintergründe und -strategien sollten beachtet werden?

Studierende unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Herangehensweise im Wissenserwerbsprozess. Bedingt wird diese durch unterschiedliche Lernbiografien und -hintergründe.

Lernbiografien als Gesamtheit der Erfahrungen, die ein Mensch auf seinem Bildungsweg gesammelt hat, beeinflussen die Lernhintergründe, also den Kontext des Lernens und die Motivation zum Lernen der Betroffenen direkt. **Lernhintergründe und -motivationen** können stark variieren: man studiert vielleicht,

- um die Erwartungen der Eltern zu erfüllen,
- „weil man das nach dem Abitur eben macht“,
- um einen gut bzw. besser bezahlten Job zu bekommen,
- um später den Traumberuf ausüben zu können,
- zur Weiter- bzw. Höherqualifikation,
- weil es vom Arbeitgeber verlangt wird,
- weil das Fach interessiert, uvm.

Resultierend aus individuellen Lernbiografien, Lernhintergründen und -motivationen entwickeln sich spezifische Muster von **Lernstrategien**, die Studierende anwenden. Schiefele und Wild (1994) identifizieren dabei kognitive, metakognitive sowie ressourcenbezogene Lernstrategien. Studierende greifen erfahrungsbasiert und aufgrund ihrer spezifischen Lernhintergründe auf unterschiedlichste Lernstrategien zurück. So hilft einer Person der Rückgriff auf zusätzliche Literatur und eine Reorganisation des Studienstoffs, während sich eine andere durch kooperatives Lernen mit Kommilitoninnen und Kommilitonen sowie die Wiederholung der Inhalte den Lernstoff einprägt.

Für Sie als am Lernerfolg Ihrer Studierenden interessierte Lehrperson ist es deshalb wichtig, innerhalb Ihrer Lehrveranstaltungen **Ansatzpunkte** für die verschiedenen Lernstrategien zu bieten. Der Einsatz unterschiedlicher Lehrmethoden kann hierbei helfen.

Was gilt es beim Einsatz von Lehrmethoden zu beachten?

Aufgrund der angesprochenen Diversität Ihrer Studierenden können Sie davon ausgehen, dass immer verschiedene ‚Lerntypen‘ in Ihrer Veranstaltung vertreten sind. Daher ist es sinnvoll, unterschiedliche und innovative Lehrtechniken von vorn herein einzuplanen.

Die Anpassung der **Lehrmethoden** an studentische Fähigkeiten und Lernziele ist darüber hinaus einer der fünf wirksamsten Aspekte guter Hochschullehre, wie Ulrich attestiert (vgl. Ulrich 2016: 34). Der Einsatz verschiedener Methoden stellt darüber hinaus sicher, dass alle Studierenden „abgeholt“ und bei ihrem individuellen Wissenserwerb unterstützt werden.

Eine Studie von Sander et al. (2000) zeigt: Studierende wollen sich nicht passiv „berieseln“ lassen, sondern bevorzugen Lehrveranstaltungen, in denen sie aktiv handeln und sich beteiligen dürfen (vgl. ebd.: 12). Tatsächlich drängt die klassische Frontalsituation die Studierenden in eine passive Rolle, was den Wissenserwerb deutlich einschränkt. Die **Aktivierung** der Studierenden steigert daher nicht nur die Beliebtheit der Veranstaltung, sondern auch ihren Lernerfolg („Lernen durch Mitmachen“). Eine abwechslungsreiche und aktivierende Gestaltung mit variierender Methodenanwendung wirkt sich zudem positiv auf die Konzentration und Motivation der Lernenden aus.

Abwechslung kann unter anderem durch Einzel-, Partner- oder Gruppenarbeit sowie Diskussionen erreicht werden. Paargespräche oder Gruppenarbeiten sind hierbei niedrigschwelliger als eine Plenumsdiskussion und bieten Studierenden einen sicheren Rahmen zum Austausch neuer Ideen. Auch Vorlesungen können durch solche Techniken gewinnbringender gestaltet werden.

Die **Wahl** der Lehrmethoden ist dabei abhängig von

- den angestrebten Lernzielen,
- den Rahmenbedingungen (Anzahl der Teilnehmenden, Raumsituation)
- den Erfahrungen und Präferenzen der Lehrperson, sowie
- den Erfahrungen, Präferenzen als auch (Studien-) Hintergründen der Zielgruppe.



Der Einsatz der Methode ist darüber hinaus stets abhängig von ihrer Funktion. So kann es sinnvoll sein, eine Methode abzuwandeln, zu kürzen oder mit einer anderen zu kombinieren.

Beschreibungen didaktischer Methoden finden Sie hier:

Online im Methodenpool der Universität Köln:

methodenpool.uni-koeln.de/frameset_uebersicht.htm

In der Methodenübersicht der Universität Duisburg:

www.uni-due.de/imperia/md/content/zfh/methodenbar_2012.pdf

Eine gute Übersicht zu häufig gestellten Fragen (z.B. zum Umgang mit Methoden in der Vorlesung) finden Sie bei der Technischen Universität Darmstadt: www.einfachlehren.tu-darmstadt.de/themensammlung/fragen_im_ueberblick/ueberblick.de.jsp

Video-Beispiele für die Umsetzung verschiedener Methoden in unterschiedlichen fachlichen Kontexten finden Sie auf den Seiten der Hochschuldidaktik am KIT:

www.peba.kit.edu/1246.php



Gute Lehre orientiert sich an den Lernenden mit ihren individuellen Lernstilen sowie Bedürfnissen und fördert deren intrinsische Motivation. Hierbei gilt es die Lehrveranstaltung an die Bedürfnisse, Vorkenntnisse sowie Erfahrungen der Studierenden anzupassen. Wie Sie Ihre Studierenden sprachlich, bildlich und inhaltlich noch besser einbinden, ihre diversen Lebenswelten abbilden sowie Vielfalt inhaltlich integrieren, wird im Folgenden dargestellt.

1) Diversität sprachlich integrieren: die Macht der Worte

Sprachliche Integration beginnt bei einzelnen Worten, zum Beispiel indem neutrale Personenbezeichnungen verwendet werden oder Personengruppen direkt adressiert werden. Das „Mitmeinen“ von Frauen bei der Verwendung von maskulinen Substantiven beispielsweise führt ins Leere, wenn es um die Berücksichtigung und konkrete Ansprache bestimmter Zielgruppen geht. Eine Personengruppe mitzumeinen bedeutet daher nicht, dass diese von den Rezipierenden auch mitgedacht wird.

Im KIT-Leitfaden „Sprache setzt Signale – ein Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache“ finden Sie konkrete Vorschläge zur Umsetzung geschlechtergerechter Sprache (siehe auch „Nützliche Informationen und Dokumente“ am Ende dieses Leitfadens).



Sonderfall: Sprachbarrieren

Sprachbarrieren zwischen Studierenden und Lehrpersonen können sowohl in der Lehrveranstaltung als auch in Prüfungssituationen herausfordernd sein. Lassen Sie Studierende mit Sprachbarrieren nicht allein, sondern:

- 1)** Weisen Sie auf Sprachkurse des AStA, des Sprachenzentrums oder der Volkshochschule sowie auf die Vermittlung von Tandem-Sprachpartnerinnen und -partnern seitens des International Student Center (Studierendenwerk) hin.
- 2)** Prüfen Sie, ob alternative Prüfungsformen – gemäß der Rahmenprüfungsordnung des jeweiligen Bachelor- oder Masterstudiengangs – für alle Studierenden (entsprechend des Grundsatzes der Gleichbehandlung) eingesetzt werden können. Evaluieren und nutzen Sie die vorhandenen Möglichkeiten, wie mglw. flexible Bearbeitungsfristen, computergestützte Erfolgskontrollen oder Notenboni.
- 3)** Kommt es zu Verständnisschwierigkeiten in Prüfungssituationen aufgrund der Sprache, versuchen Sie, fachliche Kenntnisse und Kompetenzen von sprachlichen Defiziten abzugrenzen: neben dem Gewähren einer Einarbeitungszeit können Visualisierungen und Berechnungen (wie etwa das Vorrechnen einer Lösung) erlaubt und unterstützt sowie die Tiefe einer Antwort beachtet werden.

Sie finden den Link zur Rahmenordnung unter „Nützliche Informationen und Dokumente“ am Ende dieses Leitfadens.



2) Diversität bildlich integrieren: Bilder sprechen Bände

Bilder prägen sich schneller ein als Wort und Schrift. Achten Sie deshalb besonders in Vortrags- und Präsentationsunterlagen auf eine diverse Darstellung von Personen, ohne Stereotype zu reproduzieren.

Am KIT existiert bereits eine Richtlinie für **gendergerechte Bildsprache**, in der Sie weitere hilfreiche Hinweise finden: www.chg.kit.edu/908.php



3) Diversität inhaltlich integrieren: diverse Lebenswelten abbilden

Vielfalt kann nicht nur schriftlich und bildlich, sondern auch inhaltlich abgebildet werden. Aber wie kann ich als Lehrperson Aspekte von Diversität mit den Fachinhalten meiner Lehrveranstaltung in Verbindung bringen und meine Lehrmaterialien diversitätsorientiert gestalten?

1. Reflektieren Sie Ihre Fachdisziplin im Hinblick auf Diversitätsaspekte.
2. Nutzen Sie, wo möglich, Diversität als Querschnittsthema zu den Inhalten Ihrer Lehrveranstaltung.
3. Nutzen Sie vielfältiges Lehrmaterial sowie unterschiedliche wissenschaftliche Beiträge, welche bspw. den internationalen Forschungsstand mit einbeziehen.

4) Studentische Erfahrungen und Erkenntnisse einbeziehen

Sie können die unterschiedlichen Lebenswelten der Studierenden sowohl methodisch als auch inhaltlich berücksichtigen.

Methodisch: Greifen Sie studentische Erfahrungen durch aktivierende Aufgaben auf und geben Sie Studierenden die Möglichkeit, eigene Erkenntnisse zu teilen. So werden sie nicht nur als aktive, eigenständige Individuen wertgeschätzt, sondern ihre Fähigkeiten und Vorkenntnisse auch produktiv für den gesamten Lernprozess aller nutzbar gemacht.

Inhaltlich: Bieten Sie ein inhaltlich vielfältiges Lehrangebot, sodass individuelle thematische Schwerpunktsetzungen durch die Studierenden möglich sind. Geben Sie die Möglichkeit, über die Auswahl der vertiefenden Inhalte mitzuentcheiden.



3. Diversity-Kompetenzen entwickeln

Unter Diversity-Kompetenz lässt sich die „Fähigkeit der organisatorischen und individuellen Bewältigung von sich ständig wandelnden Anforderungen und Aufgaben“ (Schröder, 2012) verstehen. Dazu gehört u.a. auch Reflexionsfähigkeit. Gute, diversitätsgerechte Lehre bedeutet deshalb auch, sich selbst als Lehrperson und eigene Praktiken zu hinterfragen.

Warum ist es wichtig, sich selbst und eigene Handlungsweisen zu reflektieren?

In Ihrer Rolle als Lehrperson sowie Prüferin und Prüfer von Studierenden sind Sie dem Grundsatz der **Fairness und Chancengleichheit** verpflichtet. Bewusste und unbewusste Wahrnehmungsverzerrungen führen aber durch Vorurteile, Stereotypen und andere Denkfehler zu Irrtümern und schnell zu falschen Entscheidungen und werden unter dem Begriff *Unconscious Bias* zusammengefasst.

Stereotype und Biases sind aus evolutionsbiologischer und psychologischer Sicht notwendig, um die Komplexität unserer Umwelt zu reduzieren. So werden Menschen, die uns ähnlich sind, als sympathischer empfunden, Fremdes und Unbekanntes hingegen als suspekt eingestuft und fehlende Informationen über andere durch die Verwendung mentaler Abkürzungen automatisch ergänzt.

Leider führen diese Automatismen nicht nur zu richtigen und positiven Ergebnissen, sondern verfälschen unsere **Urteilsfähigkeit** in negativer Hinsicht. Die Annahme zum Beispiel, asiatische Studenten seien generell besser in Mathematik als Studentinnen jedweder Nationalität, führt zu unterschiedlichen Leistungsfähigkeitserwartungen und vermuteten Förderungsbedarfen.

Im schlimmsten Fall resultiert aus dieser selektiven Aufmerksamkeit strukturelle **Benachteiligung**, Mehrfachdiskriminierung von Personen mit verschiedenen Gruppenzugehörigkeiten (bspw. Merkmal „weiblich“ und Merkmal „Religionszugehörigkeit muslimisch“) und schlechtere Performanz von Studierenden mit Angst vor Anwendung von Stereotypen auf ihre Gruppe (sog. „Stereotype Threat“).

Da man sich diesen „Blinden Flecken“, welche unabhängig von Geschlecht, Bildungsgrad, sozialem Status usw. bei allen Personen bestehen, schwer entziehen kann, rücken **objektive Kriterien und Strukturen** im Hinblick auf eine inklusive und nicht-diskriminierende Hochschullehre in den Fokus. Um den Studien- und damit Bildungserfolg aller Studierenden zu gewährleisten, finden Sie nachfolgend einige Empfehlungen zur stetigen Verbesserung Ihrer Lehre.

In welchen Situationen können Biases auftreten?

Generell greifen wir in Situationen, die **wenig standardisiert** oder wenn **Ressourcen** (z. B. Zeit) **knapp** sind, verstärkt auf Stereotype und Vorurteile zurück. Unfaire Behandlungen und Wertungen sind oftmals die Folge. An der Hochschule und besonders im Kontakt mit Studierenden gibt es dabei zahlreiche Momente, in denen *Unconscious Bias* aktiviert werden kann: in Prüfungen und Sprechstunden kann die Wahrnehmung des Gegenübers ebenso verzerrt werden wie auch virtuell beim schriftlichen Emailverkehr und dem Lesen und Wahrnehmen eines vermeintlich ausländischen Namens beispielsweise.

Was kann gegen Biases unternommen werden?

Es bedarf einer kontinuierlichen Reflexion eigener Stereotype, Weltbilder, Gesellschaftsnormen und (veralteter) Rollenklischees, um nicht in die Falle vorschneller Unterstellungen und Beurteilungsmechanismen zu tappen. Unbewusste Stereotype und Vorannahmen sowie institutionelle Diskriminierung lassen sich von einer einzelnen Person allein schwer aufdecken. Fremdevaluation und Feedback sind hier ebenso zentral wie standardisierte, transparente Prozesse.

Die drei grundlegenden Anti-Bias-Prinzipien sind deshalb:

- 1) **Standardisierung** als Formalisierung bzw. Versachlichung von Prozessen
- 2) **Reflexion und Feedback**, idealerweise regelmäßig und im Kollektiv
- 3) **Transparenz** im Sinne der Vergleich- und Nachvollziehbarkeit für alle

Aufmerksamkeitsverzerrungen wie dem „Unconscious Bias“ kann daher mit einer Reihe von Aktivitäten konsequent entgegengewirkt werden:

1) Standardisierung

1. Situationen aufspüren, in denen Biases wiederholt oder gehäuft auftreten
2. Key Decision Points, also jene Prozessschritte identifizieren, an denen wegweisende Entscheidungen getroffen werden, aber gleichzeitig Blindstellen auftreten können (z. B. bei Feedbacks und Beurteilungen, Prüfungen, Auswahl von studentischen Hilfskräften)
3. Versuchen, die Situation „messbar“ zu machen, indem Sie Beobachtungen erst quantifizieren, den betreffenden Prozess strukturieren und sowohl externe, bereits existierende als auch eigene, selbstgewählte Qualitätsstandards festlegen
4. Standardisierung und explizite Formalisierung von Bewertungsprozessen im Sinne eines festgelegten, strukturierten Vorgehens

2) Reflexion und Feedback

1. die bewusste Entscheidung treffen, eigene Biases wahrzunehmen
2. sich selbst und erste Eindrücke hinsichtlich der zugrundeliegenden Annahmen kontinuierlich hinterfragen
3. Feedback und zweite Meinungen von verschiedenen Stakeholdern einholen
4. die Perspektive Anderer einnehmen
5. sich über „Best Practices“ informieren
6. Andere auf unangemessenes Verhalten hinweisen

PEBA bietet verschiedene Beratungs-, Begleitungs- und Weiterbildungsangeboten in diesem Bereich an. Sprechen Sie uns an!



3) Transparenz

1. Standardisierungsprozesse transparent und nachvollziehbar sowie zugänglich gestalten (z. B. Offenlegung der Prüfungsmodalitäten online)
2. Erläuterung von Entscheidungsprozessen (bspw. Erläuterung der Lernziele und Bewertungskriterien von Leistungen) zu Beginn jeder Lehrveranstaltung (siehe Kapitel 1)



Wenn Sie Ihre Diversity-Kompetenzen weiterentwickeln möchten und/oder bei der Umsetzung einer diversitätsgerechten Lehre Unterstützung benötigen, könnte das folgende E-Learning-Tool für Sie von Nutzen sein: divers.uni-koeln.de/Das-Self-Assessment-Tool.html



Kontakte und Informationsstellen

Informationsstelle	Informationen/Auskünfte	Kontakt
AStA	Informationen u.a. zu Deutschkursen, studentisches Engagement, verschiedene Beratungsangebote für Studierende	Tel.: (0721) 60848460 E-Mail: info@asta-kit.de
Beauftragte für Studierende mit Behinderung und chronischer Krankheit	Vermittlung von Informationen und Kontakten hinsichtlich des Umganges mit Studierenden mit Behinderungen o.ä., u.a. im Rahmen von Prüfungen	Angelika Scherwitz-Gallegos Tel.: (0721) 608-44860 E-Mail: angelika.scherwitz@kit.edu
Chancengleichheit	bei Fragen rund um Chancengleichheitsaspekten für Studierende	M.A. Sarah Wenz Komm. Leitung Geschäftsstelle Chancengleichheit Telefon: (0721) 608-44705 E-Mail: sarah.wenz@kit.edu
DE Internationales (INTL)	Internationale Studierende, Studierende mit Deutsch als Fremd- oder Zweitsprache	Tel.: (0721) 608-45958 E-Mail: contact@intl.kit.edu
DE Personalentwicklung und Berufliche Ausbildung	Hochschuldidaktische Beratungsangebote	M. A. Katrin Klink Leitung Team Diversity Management/Hochschuldidaktik Tel.: (0721) 608-48454 E-Mail: katrin.klink@kit.edu
DE Studium und Lehre	Beratung zu Studiengangsentwicklung	Leitung Studiengangsentwicklung Dr. Karin Stengel Tel.: (0721) 608-41909 E-Mail: karin.stengel@kit.edu
House of Competence (HoC)	Beratung zur Integration von Angeboten zur Entwicklung von Schlüsselqualifikationen im Studiengang, der Lehrveranstaltung usw.	Tel.: (0721) 608-45432 Kontakte unter: www.hoc.kit.edu/personen.php
Koordinatorin für die Integration von Flüchtlingen am KIT	Unterstützungsangebote zur Integration von geflüchteten Studierenden	Daniela von Rüden Tel.: (0721) 608-41102 daniela.rueden@kit.edu
Prüfungsamt / DE HAA – Hochschulrecht und akademische Angelegenheiten	Fragen hinsichtlich rechtlicher Möglichkeiten (z.B. Prüfen an religiösen Feiertagen, Ersatzleistungen, Härtefälle, Zweitwiederholung o.ä.)	Sekretariat: Kerstin Hundsdorf Tel.: (0721) 608-46127 E-Mail: kerstin.hundsdorf@kit.edu
Studienzentrum für Sehgeschädigte	Informationen rund um Studium mit Seheinschränkungen sowie Anpassung von Lehrmaterialien	Tel: (0721) 608-42760 E-Mail: info@szs.kit.edu
Studierendenwerk	Studieren mit Kind, Studienfinanzierung, Studieren mit Behinderung, Beratungsangebote für Studierende, International Student Center	Tel.: (0721) 6909-0 Kontakte unter: www.sw-ka.de/de/

ZAK Zentrum für Angewandte Kulturwissenschaft und Studium Generale	Forschungsergebnisse im Bereich Diversity und Expertise zu Kompetenzentwicklung	Tel.: (0721) 608-44384 E-Mail: zak@zak.kit.edu
Zentrum für mediales Lernen (ZML)	Ansprechpartner für den Bereich E-Learning am KIT, Unterstützung bei der Entwicklung, Durchführung und Evaluation von Distance Learning-/Blended Learning-Angeboten	Tel.: (0721) 608-48200 E-Mail: info@zml.kit.edu

Nützliche Informationen und Dokumente

[Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz](#)

[Beratungsangebot der Personalentwicklung für diversitätsgerechte Lehre](#)

[Chancengleichheitsplan am KIT](#)

[Diversity-Plattform](#)

[Handreichung zur gendersensiblen Arbeit in interkulturellen Kontexten am KIT](#)

[Leitfaden geschlechtergerechte Bildsprache](#)

[Leitfaden geschlechtergerechte Sprache](#)

Nachteilsausgleich

- [Merkblatt](#)
- [Verfahrensablauf](#)

[Rahmenordnung für die Studien- und Prüfungsordnungen der Bachelorstudiengänge am KIT](#)

Literaturverzeichnis

Jorzik, Bettina (Hrsg.) (2013). Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft. Charta guter Lehre. Grundsätze und Leitlinien für eine bessere Lehrkultur. Essen: Edition Stifterverband – Verwaltungsgesellschaft für Wissenschaftspflege mbH.

Lehr-Lern-Prozesse transparent gestalten

- Biggs, J. & C. Tang (2011). Teaching for quality learning at university. What the student does. 4. Aufl. Maidenhead: Open University.
- Hilb, M. (2009). Integriertes Personalmanagement: Ziele, Strategien, Instrumente. 19. Aufl. Neuwied: Hermann Luchterhand Verlag.
- Linde, F. & Auferkorte-Michaelis, N. (2014). Diversitätsgerecht Lehren und Lernen. In: Hansen, K. (Hrsg.), CSR und Diversity Management (S. 137-175). Berlin und Heidelberg: Springer Gabler.
- Linde, F. und N. Auferkorte-Michaelis (2014). In: Hansen, K. (Hrsg.). CSR und Diversity Management. Erfolgreiche Vielfalt in Organisationen. Berlin/Heidelberg: Springer-Verlag.
- Technische Universität München. Constructive Alignment. Wie Sie Lernergebnisse, Lehrveranstaltung und Prüfung optimal aufeinander abstimmen. Verfügbar unter: www.lehren.tum.de/themen/lehre-gestalten-didaktik/erfolgsfaktoren-guter-lehre/constructive-alignment/
- Thomas, L. & H. May (2010). Inclusive learning and teaching in higher education. Verfügbar unter: www.heacademy.ac.uk/knowledge-hub/inclusive-learning-and-teaching-higher-education
- Universität Hohenheim: <https://didaktikblog.uni-hohenheim.de/2015/08/constructive-alignment/>

Inklusives Bewerten

- Plymouth University (2016). Inclusive Assessment. Good practice guide (2. Aufl.). Verfügbar unter: www.plymouth.ac.uk/uploads/production/document/path/2/2516/Good_practice_inclusive_assessment_updated_May_2016.pdf
- Plymouth University (2014). 7 Steps to: Inclusive Assessment. Verfügbar unter: www.plymouth.ac.uk/uploads/production/document/path/2/2401/7_Steps_to_Inclusive_Assessment.pdf
- Plymouth University. Inclusive Assessment. Verfügbar unter: www.plymouth.ac.uk/your-university/teaching-and-learning/inclusivity/inclusive-assessment

Lehrmethoden

- Arbeitsgruppe Hochschuldidaktische Weiterbildung an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg (1998): Besser Lehren. Praxisorientierte Anregungen und Hilfen für Lehrende in Hochschule und Weiterbildung. Heft 2: Methodensammlung. Weinheim: Beltz.
- Lübeck, D. (2009). Lehransätze in der Hochschullehre. Verfügbar unter: www.refubium.fu-berlin.de/handle/fub188/3534
- Macke, G., Hanke, U. & P. Viehmann (2012): Hochschuldidaktik: Lehren – vortragen – prüfen – beraten, Weinheim: Beltz.
- McGlynn, A.P. (2001): Successful beginnings for college teaching. Engaging your students from the first day. Madison, WI: Atwood Publishing.
- Reinmann, G. (2015). Studententext: Didaktisches Design. Verfügbar unter: gabi-reinmann.de/wp-content/uploads/2013/05/Studententext_DD_Sept2015.pdf
- Schiefele, U. und K. P. Wild (1994). Lernstrategien im Studium: Ergebnisse zur Faktorenstruktur und Reliabilität eines neuen Fragebogens. In: Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie, 15 (4) , S. 185-200.
- Tremp, P. & T. Hildbrand (2012). Forschungsorientiertes Studium – universitäre Lehre: Das «Zürcher Framework» zur Verknüpfung von Lehre und Forschung. In: Brinker, T. & P. Tremp (Hrsg.): Einführung in die Studiengangentwicklung. Blickpunkt Hochschuldidaktik 122. Bielefeld: Bertelsmann, S. 101-116.
- Ulrich, I. (2016). Gute Lehre in der Hochschule. Praxistipps zur Planung und Gestaltung von Lehrveranstaltungen. Wiesbaden: Springer.
- Wildt, J. (2009). Forschendes Lernen: Lernen im „Format“ der Forschung. *Journal Hochschuldidaktik*, 20 (2), S. 4-7. www.hfwu.de/fileadmin/user_upload/KoLe/Dateien/FoLe/Journal_HD_2009_2.pdf#page=4
- Winteler, A. (2002a). Lehrqualität = Lernqualität? Das Hochschulwesen (2), S. 42-49.
- Winteler, A. (2002b). Lehrqualität = Lernqualität? (Teil 2). Das Hochschulwesen (3), S. 82-88.

Unconscious Bias

www.catalyst.org/knowledge/what-unconscious-bias

CHECKLISTE – Faire Rahmenbedingungen fördern

Achtung: Diese Liste stellt einen Gesamtüberblick der möglichen Aspekte dar. Je nach Lehrveranstaltung und Modul kann es zu Abweichungen kommen.

- ✓ Ich formuliere vor Veranstaltungsstart kompetenzorientierte Lernziele, z.B. „Die Studierenden kennen die zentralen Prinzipien der Verfahren, können die Vor- und Nachteile benennen und an einem Beispiel verdeutlichen.“
- ✓ Ich lege an den Lernzielen ausgerichtete Prüfungsformen fest.
- ✓ Ich orientiere Aufbau, Struktur, Inhalte und Methoden der Lehrveranstaltung an den Lernzielen.
- ✓ Jede Lehreinheit bereitet spürbar, i.S.v. für Studierende deutlich nachvollziehbar auf die Prüfungen vor.
- ✓ Ich kommuniziere alle den Lernprozess betreffenden Information klar und deutlich an die Studierenden und schaffe somit Chancengleichheit sowie Planungssicherheit für alle Beteiligten.
- ✓ Ich führe regelmäßige, zu Lehrveranstaltungsbeginn definierte und transparent kommunizierte Lernfortschrittskontrollen mit den Studierenden durch, um ihren Lernprozess zu unterstützen, z.B. durch Übungsabgaben, Zwischenklausuren, (ILIAS-) Quiz, Classroom Assessment Techniques (CATs), etc.
- ✓ Ich biete den Studierenden die Möglichkeit, individuelles oder kollektives Feedback auf Ihre Prüfungsleistungen zu erhalten.
- ✓ Ich hole von den Studierenden Feedback zur Durchführung der Lehrveranstaltung und insbesondere zur Erreichung der Lernziele ein.
- ✓ Wenn erforderlich, passe ich die Lernziele und entsprechend die Lehrveranstaltung an das Feedback an.

CHECKLISTE – Individuelle Lebensentwürfe ermöglichen

Achtung: Diese Liste stellt einen Gesamtüberblick der möglichen Aspekte dar. Je nach Lehrveranstaltung und Modul kann es zu Abweichungen kommen.

Allgemein vorbereitend

- ✓ Meine Lehre orientiert sich am Lernerfolg der Studierenden und ist somit studierendenzentriert und lernorientiert.
- ✓ Ich habe beim Lehren die Diversität der Studierenden hinsichtlich ihrer Lebensentwürfe, Lernzugänge sowie Lernstrategien im Blick.
- ✓ Ich bilde mich hinsichtlich neuer Erkenntnisse der Diversity-Forschung sowie der Hochschuldidaktik weiter (z.B. Lehrformen und -methoden, welche Digitalisierung und Gamification einbeziehen), um meine Lehrveranstaltung auf dem aktuellen Stand zu halten.

Strukturell

- ✓ Ich biete in meiner Lehrveranstaltung Ansatzpunkte für individuelle Lernzugänge und -strategien der Studierenden an.
- ✓ Ich passe meine Lehrveranstaltung an studentische Interessen (bspw. Wahl einer Exkursion) und Bedürfnisse (z.B. notwendige Pausen, Wiederholung von Inhalten) an.
- ✓ Ich reflektiere meine Fachdisziplin im Hinblick auf diversitätsrelevante Aspekte, wie bspw. Stereotype und Exklusionsmechanismen in der Wissenschaft und entwickle Strategien, um diese in meinen Lehrveranstaltungen angemessen zu beachten bzw. zu vermeiden.
- ✓ Ich binde die Studierenden in ihrer Vielfalt sprachlich und grafisch ein, d.h. sie können sich in Wort und Bild selbst wiederfinden und mit den Inhalten identifizieren.

Inhaltlich

- ✓ Ich gebe Studierenden an geeigneter Stelle Gelegenheit, über die Auswahl der vertiefenden Inhalte der Lehrveranstaltung mitzuentcheiden.
- ✓ Ich biete ein vielfältiges Lehrangebot, bei welchem individuelle thematische Schwerpunktsetzungen durch die Studierenden möglich sind (bspw. durch die Wahl von Projekt- oder Referatsthemen).
- ✓ Ich stelle die Relevanz der Inhalte für aktuelle gesellschaftliche, arbeits- und/oder berufsbezogene Fragen heraus.
- ✓ Ich stelle inhaltliche Bezüge zu den Lebenswelten der Studierenden her und kontextualisiere dadurch die Lehrinhalte für die Zielgruppe.
- ✓ Ich greife studentische Erkenntnisse und Erfahrungen in meinen Lehrveranstaltungen auf.
- ✓ Ich nutze Diversity-Aspekte als Querschnittsthema zu den Inhalten der Lehrveranstaltung, bspw. in Anwendungsbeispielen.

Methodisch

- ✓ Ich hinterfrage meine gewählten Lehr-/Lernmethoden und richte sie an den vorab definierten Lernzielen aus.
- ✓ Ich setze unterschiedliche Methoden ein, um alle Studierenden zu aktivieren, ihre Erfahrungen einzubinden sowie ihnen die Möglichkeit zu geben, eigene Erkenntnisse zu teilen.

CHECKLISTE – Unconscious Bias entgegenwirken

Achtung: Diese Liste stellt einen Gesamtüberblick der möglichen Aspekte dar. Je nach Lehrveranstaltung und Modul kann es zu Abweichungen kommen.

1. Standardisierung

- ✓ Ich suche aktiv nach Situationen, in denen Biases wiederholt oder gehäuft auftreten.
- ✓ Ich identifiziere Key Decision Points, also jene Prozessschritte, an denen wegweisende Entscheidungen getroffen werden, aber gleichzeitig Blindstellen auftreten können (wie z.B. Bewertungen).
- ✓ Ich versuche, diese Situationen „messbar“ zu machen (bspw. mithilfe einer Statistik meiner vergangenen Prüfungsmodalitäten und -ergebnisse).
- ✓ Ich lege im Team (z.B. mit Doktoranden/Doktorandinnen und Post-Docs) Qualitätsstandards für diese Entscheidungssituationen fest (z.B. anhand eines konkreten Kriterienkatalogs).
- ✓ Ich standardisiere und formalisiere Bewertungsprozesse, indem das jeweilige Vorgehen vorab festgelegt und strukturiert wird.

2. Reflexion und Feedback

- ✓ Ich akzeptiere, dass ich unbewusste Vorannahmen habe und bin bereit, diesen falls nötig mittels verschiedener Strategien entgegenzuwirken.
- ✓ Ich hinterfrage erste Eindrücke hinsichtlich der zugrundeliegenden Annahmen kontinuierlich.
- ✓ Ich hole mir Feedback und zweite Meinungen von verschiedenen Stakeholdern (bspw. dem eigenen Team, anderen Lehrpersonen oder dem Team für Hochschuldidaktik am KIT) ein.
- ✓ Ich versetze mich in unterschiedliche Rollen von Studierenden (mit Familie, mit Behinderung, mit kulturellen Unterschiedlichkeiten), um deren Bedürfnisse und Interessen im Hinblick auf das Studium besser zu verstehen.
- ✓ Ich informiere mich über KIT-interne oder -externe „Best Practices“ im Hinblick auf Biases im Hochschulkontext. Diese finden sich in entsprechenden Zeitschriften oder beim Team für Hochschuldidaktik.
- ✓ Ich weise andere auf unangemessenes (i.S.v. unfaires) Verhalten hin und gebe Feedback.

3. Transparenz

- ✓ Ich schaffe Vergleich- und Nachvollziehbarkeit für alle Beteiligten, indem ich standardisierte Entscheidungsprozesse offenlege (z.B. Bewertungskriterien) und für alle zugänglich dokumentiere.
- ✓ Ich lege die Gründe für meine Herangehensweisen zu Beginn der Lehrveranstaltung dar.

CHECKLISTE – Diversitätsgerechtes Prüfen und Bewerten

Achtung: Diese Liste stellt einen Gesamtüberblick der möglichen Aspekte dar. Je nach Lehrveranstaltung und Modul kann es zu Abweichungen kommen. Bitte halten Sie vor Änderungen Rücksprache mit der oder dem Modulverantwortlichen sowie den Ansprechpersonen für die Modulkoordination und prüfen Sie das Modulhandbuch.

Prüfungskonzeption

- ✓ Bevor ich Prüfungen konzipiere, definiere ich Lernziele.
- ✓ Meine Prüfungen sind so konzipiert, dass sie die vorab definierten Lernziele überprüfen.
- ✓ Ich verstehe Prüfungen als Lernfortschritts- bzw. Lernerfolgskontrollen.
- ✓ Ich biete meinen Studierenden regelmäßiges Feedback zum Lernfortschritt während des Lernprozesses an (Feed-forward).
- ✓ Meine Prüfungen sind idealerweise (zeitlich) flexibel und über das Semester hinweg verteilt.
- ✓ Meine Studierenden können aus verschiedenen Prüfungsformen wählen (u.a. Seminararbeit oder Referat zu einem Thema).
- ✓ Ich nutze verschiedene Prüfungsformen zur Überprüfung der Lernziele.
- ✓ Ich überprüfe bislang verwendete Prüfungsarten daraufhin, ob sie bestimmte Studierenden-Gruppen implizit begünstigen oder benachteiligen.
- ✓ Meine Prüfungen sind so gestaltet, dass alle Studierenden ihren Kompetenzerwerb und ihr Leistungspotenzial sichtbar machen können.
- ✓ Meine Prüfungen sind fair gewichtet.

Kommunikation (Feed-in)

- ✓ Ich kommuniziere den Studierenden die Lernziele und den intendierten Lernprozess.
- ✓ Prüfungsmodalitäten, -zeitpunkte, -gewichtung und -alternativen werden zu Beginn der Veranstaltung transparent und klar vermittelt.

Erstellung von Prüfungsunterlagen

- ✓ Meine Prüfungsunterlagen sind idealerweise auf Deutsch und Englisch verfügbar.
- ✓ Meine Prüfungsunterlagen sind anonymisiert auszufüllen (z.B. nur mit Matrikelnummer).
- ✓ Meine Prüfungsunterlagen reproduzieren keine Vorurteile, Stereotype oder Diskriminierungen in Wort und Bild.
- ✓ Meine Prüfungsunterlagen sind gender- und diversitätsgerecht formuliert.

Leistungsbeurteilung (Feedback)

- ✓ Ich reflektiere meine eigenen Vorannahmen zu unterschiedlichen Studierenden (-gruppen), um unabhängig, neutral und unvoreingenommen zu bewerten.
- ✓ Ich trenne bei der Bewertung fachliche von sprachlicher Kompetenz (bspw. bei Verständigungsschwierigkeiten in mündlichen Prüfungen).
- ✓ Ich mache Bewertungskriterien und -ergebnisse gegenüber den Studierenden transparent.
- ✓ Ich begründe die Gewährung von Ausnahmen auf transparente, nachvollziehbare Art und Weise.

CHECKLISTE – Diversitätsgerechte Sprache

	SO NICHT	SONDERN
Paarformulierung	Mitarbeiter Professoren	Mitarbeiterin und Mitarbeiter Professorinnen und Professoren
Kurzformen (nur in Ausnahmefällen in einheitlicher Form zu verwenden) <ul style="list-style-type: none"> • Schrägstrich • Binnen-I • Unterstrich • Sternchen • Tilde 	Professor	Professor/in, Professor/-in ProfessorIn Professor_in Professor*in Professor~in
Neutralisierung	Mitarbeiter Antragsteller Studentinnen und Studenten Teilnehmerinnen und Teilnehmer	Beschäftigte die antragstellende Person Studierende Teilnehmende
Pluralisierung	der Angestellte der Abgeordnete Studieninteressentinnen und Studieninteressenten der Elternteil die Bürokräft	die Angestellten die Abgeordneten Studieninteressierte die Elternteile die Bürokräfte
Substantivierung <ul style="list-style-type: none"> • von Adjektiven • Partizipien im Plural 	jugendlich, minderjährig, angehörig, erwerbslos, steuerpflichtig, berufstätig, auszubildend berechtigt, beschäftigt, beteiligt, teilnehmend, lehrend, vorsitzend	Jugendliche, Minderjährige, Angehörige, Erwerbslose, Steuerpflichtige, Berufstätige, Auszubildende Berechtigte, Beschäftigte, Beteiligte, Teilnehmende, Lehrende, Vorsitzende
Funktions-, Institutions- und Kollektivbezeichnungen	Absolventinnen und Absolventen Vorsitzende und Vorsitzender Professorinnen und Professoren	Abschlüsse Vorsitz Professur
Gleichberechtigung	Herr Schmidt und seine Frau	Familie Schmidt die Eheleute Schmidt
Ableitungen mit -kraft, -schaft, -ung, -person, -berechtigte	Vertreterin und Vertreter Dozentin und Dozent Leiterin und Leiter Abteilungsleiter Vertreter Schirmherr	Vertretung Lehrkraft Leitung Abteilungsleitung Vertretung Schirmherrschaft
Abstraktion	Rat der Ärztin/des Arztes	ärztlicher Rat

	SO NICHT	BESSER SO
Direkte Rede	Studenten sollen vor Semesterbeginn einen Stundenplan erstellen. Wir suchen eine/n erfahrene/n Mitarbeiter/in, die/der 2 Jahre Berufserfahrung... Name des Antragstellers	Bitte erstellen Sie sich vor Semesterbeginn einen Stundenplan. Wenn Sie 2 Jahre Berufserfahrung haben... Ihr Name
Gebrauch von Verben und Partizip Perfekt	Teilnehmer Herausgeber/Herausgeberin Absender/Absenderin	teilgenommen haben herausgegeben von... abgesendet von...
Gebrauch von Partizipien	die anwesenden Mitarbeiter die Antragsteller	die Anwesenden die Antragstellenden
Umformulierungen <ul style="list-style-type: none"> • Ändern des Subjekts • Possessivpronomen weglassen • geschlechtsneutrale Pronomen • Passivformulierung 	Der Bewerber wird zum Gespräch eingeladen. Die Bewerberin/der Bewerber soll ihr/sein Zeugnis bis Ende Mai einreichen. jeder, keiner, man Er/ sie hat nachzuweisen, dass... Der Antragsteller hat dem Antrag folgende Unterlagen beizufügen... Studentinnen und Studenten erhalten den Teilnehmer/-innschein nur bei mindestens 80% Anwesenheit. Die Studenten sind berechtigt... Die heutigen Referenten...	Eine Einladung zum Gespräch wird versandt. Das Zeugnis soll bis Ende Mai eingereicht werden. alle, niemand, viele, diejenigen Bei der Bewerbung ist nachzuweisen, dass... Dem Antrag sind folgende Unterlagen beizufügen... Einen Teilnahmechein erhält nur, wer mindestens 80% der Seminarzeit anwesend war. Wer studiert, ist berechtigt... Diejenigen, die heute referieren...
Vermeidung geschlechtsspezifischer Formen in Wortzusammensetzungen	Ansprechpartner benutzerfreundlich anwenderbezogen kundenbezogen Rednerliste Teilnehmergebühr	Ansprech-/Kontaktperson benutzungsfreundlich, einfach zu bedienen anwendungs-/ praxisbezogen publikumsbezogen Redeliste Teilnahmegebühr
in längeren Texten	alle, vom Mitarbeiter bis zur Chefin die Eine oder der Andere	