gender FoLI

Fortbildungen für Lehrende der Ingenieurwissenschaften

GenderFoLI
Fachspezifische Gender-Fortbildungen für Lehrende der Ingenieurwissenschaften an Hochschulen und Universitäten

Evaluation der GenderFoLI-Workshops

Dr. Elke Schüller
Frankfurt am Main im Mai 2021

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
komm mach MINT NATIONALER PAKT FÜR FRAUEN IN MINT-BERUFEN
GFFZ Gender- und Frauenforschungszentrum der Hessischen Hochschulen
gender FoLI Fortbildungen für Lehrende der Ingenieurwissenschaften

Informationen zum Projekt

Das Projekt „GenderFoLI – Fachspezifische Gender-Fortbildungen für Lehrende der Ingenieurwissenschaften an Hochschulen und Universitäten“ des Gender- und Frauenforschungszentrums der Hessischen Hochschulen – gFFZ zielt darauf ab, die androzentrische Fachkultur der Ingenieurwissenschaften zu reflektieren. Hierdurch sollen sowohl neue Praktiken für die Lehre entstehen, welche auch Frauen stärker ansprechen und alle Studierenden möglichst individuell motivieren als auch innovative und geschlechtersensible Perspektiven für die Entwicklung technischer Lösungen in allen Lebensbereichen ermöglicht werden.
Kern des Projekts ist die Konzeption von Fortbildungen für Multiplikator*innen (Lehrende in den Ingenieurwissenschaften an Hochschulen für angewandte Wissenschaften und an Universitäten) in Form von Workshops, welche sie motivieren und befähigen, hochschuldidaktische Genderkompetenz und Genderwissen in ihre Lehre zu implementieren, ihren eigenen Beitrag zur Fachkultur zu reflektieren und zu deren Wandel beizutragen.
Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben „GenderFoLI – Fachspezifische Gender-Fortbildungen für Lehrende der Ingenieurwissenschaften an Hochschulen und Universitäten“ wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01FP1724 gefördert (Laufzeit 01.02.2018 - 31.03.2021). Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen.
Projektleitung: Dr. Margit Göttert, Projektmitarbeiterinnen: Janina Hirth, M.A., Dr. Elke Schüller, Dr. Anna Voigt, Altaira Caldarella

Kontakt:

Gender- und Frauenforschungszentrum der Hessischen Hochschulen – gFFZ
Nibelungenplatz 1
60318 Frankfurt am Main
genderfoli@gffz.de
www.genderfoli.de

Inhaltsverzeichnis

Einleitung 5
Evaluationskonzept 6
Erhebung des Datenmaterials.....8
Datenanalyse.....10
OUTPUT: Akzeptanz und Durchführungsqualität der Workshops 10
Organisatorische Faktoren der GenderFoLI-Workshops.....10
Beurteilung einzelner inhaltlicher Aspekte der GenderFoLI-Workshops durch die Teilnehmenden 20
Gesamtbeurteilung der Workshops durch die Teilnehmenden (als Zufriedenheits- und Akzeptanzmessung).....24
OUTCOME: Einstellungsänderungen bei den Teilnehmenden durch die Workshops 26
Steigerung des Interesses am Thema ‚Gender in der Lehre der MINT-Fächer' 26
Steigerung der Kenntnisse zum Thema ‚Gender in der Lehre und Erwerb von Genderkompetenzen'.....27
Die wichtigsten Erkenntnisse der Teilnehmenden aus den Workshops.....29
IMPACT: Verhaltensänderungen der Teilnehmenden durch die Workshops.....31
Fazit.....33
Literaturverzeichnis 35
Impressum 37

Einleitung

Das am Gender- und Frauenforschungszentrum der Hessischen Hochschulen (gFFZ) durchgeführte Projekt „GenderFoLI – Fachspezifische Gender-Fortbildungen für Lehrende der Ingenieurwissenschaften an Hochschulen und Universitäten“ zielte mit der Durchführung von Workshops darauf ab, dass die daran Teilnehmenden ein Grundverständnis über Genderaspekte entwickeln und dieses dann möglichst in Form pragmatischer Handlungskonzepte in ihre Lehre integrieren. Dabei wurde großer Wert nicht nur auf die Entwicklung von Lehrmaterial und Lehrunterstützung gelegt, sondern auch auf die Pilotierung und Evaluierung der GenderFoLI-Workshops für Lehrende der Ingenieurwissenschaften und der Informatik.

Die Pilotierung diente einerseits dazu, das Konzept der Workshops[1] auszuprobieren, andererseits aber auch dazu, weitere fachliche Rückmeldungen einzuholen im Rahmen einer umfangreichen internen Selbstevaluation (durchgeführt vor allem von einer hauptsächlich für Qualitätssicherung und Evaluation zuständigen Projektmitarbeiterin), um das Konzept erneut zu modifizieren. Die Evaluation sollte also ermöglichen, dass die Teilnehmenden mit ihrem Expert*innenwissen die zukünftige Workshopkonzeption mitgestalten konnten. Dabei wurden sie als Expert*innen ihres jeweiligen Bereichs ernst genommen, aber als Laien der Geschlechterforschung angesehen, während umgekehrt die Konzipierenden und Teamenden der Workshops ein Laienwissen über die jeweiligen Fachrichtungen mitbringen, aber Expertinnen der Genderforschung sind und sozial- sowie geisteswissenschaftliche Hintergründe haben (Expert-to-Expert-Kompetenz-Laienansatz. Vgl. dazu Jansen-Schulz 2010: 11f.).

Durchgeführt wurden insgesamt acht GenderFoLI-Workshops mit 56 Teilnehmenden.

[1] Das Konzept und die Inhalte der GenderFoLI-Workshops werden auf der Homepage des Projektes (https://genderfoli.de) vorgestellt. Ausführlicher dazu auch die beiden Aufsätze der Projektmitarbeiterinnen im Literaturverzeichnis: Hirth/Voigt/Schüller 2021 und Voigt/Hirth/Schüller 2021.

Evaluationskonzept

Für das Projekt wurde ein umfangreiches Evaluationskonzept entwickelt, das die Wirkungsanalyse mithilfe einer Logic Chart-Analyse beschreibt. Dieses allgemeine logische Modell visualisiert als Evaluierungswerkzeug die Beziehungen zwischen Aktivitäten, Programminhalten sowie kurz-, mittel- und langfristigen Wirkungen (vgl. W.K. Kellogg Foundation 2004; Löther/Girlich 2011) und wurde hier konkret auf die geplanten bzw. gewünschten Ergebnisse und Wirkungen der GenderFoLI-Fortbildungen zugeschnitten.

Diese Wirkungsanalyse anhand des hier verwendeten Logic Charts umfasst die drei Stufen:

1. Output (Akzeptanz, Durchführungsqualität);
2. Outcome (Einstellung, Einstellungsänderungen);
3. Impact (Verhaltensänderungen, Transfererfolg).

Die erste Stufe des logischen Modells, der **Output**, erhebt die unmittelbaren Ergebnisse einer Maßnahme (vgl. Döring/Bortz 2016: 984) und umfasst Indikatoren der Durchführungsqualität der Workshops, ihrer Inanspruchnahme und Akzeptanz durch die Teilnehmenden sowie deren Zufriedenheit mit der Fortbildung.

Dabei bezieht sich die Durchführungsqualität auf die Organisation, die zeitlichen sowie die allgemeinen Rahmenbedingungen, das Konzept und die Methoden der Workshops.

Die Akzeptanz des Fortbildungsangebotes stellt eine Grundvoraussetzung für seinen Erfolg dar und lässt sich zum einen über die Teilnahmezahlen ermitteln, zum anderen über die Bewertung der Inhalte und der Teamenden durch die Teilnehmenden (vgl. Löther/Girlich 2011: 112). Auch die Frage einer potenziellen Weiterempfehlung der Workshops an Kolleg*innen fällt in diese Kategorie.

Fragen nach der Zufriedenheit der Teilnehmenden, die ein wichtiger Indikator für die Akzeptanz der Fortbildung ist, werden dem Output zugeordnet, da Zufriedenheit keine Aussagen über potenzielle Einstellungs- oder Verhaltensänderungen machen kann (vgl. Wolf/Brenning 2019: 18).

Der Output ist besonders für die Pilotierung der Workshops relevant und zeigt auf, inwieweit diese funktionieren, also Konzept und Durchführungsqualität stimmig sind, bzw. ob etwas und wenn ja, was geändert werden muss. Solche Veränderungen wurden denn auch im Laufe des Projektes mehrfach vorgenommen.

Im Vergleich der drei Stufen der Wirkungsanalyse lässt sich der Output der Workshops leichter messen als Outcome und Impact und kausal auf die Fortbildung zurückführen, gleichzeitig haben Outcome und Impact höhere inhaltliche Relevanz für die angestrebte Ermittlung des Erfolgs der Workshops in Form von Einstellungs- und Verhaltensänderung der Teilnehmenden (vgl. Wolf/Brenning 2019: 11).

Die zweite Stufe des logischen Modells, das **Outcome**, beschreibt alle kurzfristigen Wirkungen, die vom Output bei der Zielgruppe verursacht werden (vgl. Döring/Bortz 2016: 984). Konkret geht es dabei um die Einstellung der Teilnehmenden bzw. um intendierte Veränderungen ihrer Einstellungen, ihrer Bewertungen, ihrer sozialen Werte sowie ihres Verhaltens durch die Vergrößerung oder Stabilisierung ihres Wissens und ihres Könnens.

Um gemäß des Logic Chart den Erfolg der GenderFoLI-Workshops und deren Intentionen analysieren zu können, lauten die beiden Kernfragen hier:

- Konnte das *Interesse* der Teilnehmenden am Thema ‚Gender in der Lehre der MINT-Fächer' durch den Workshop gesteigert werden?
- Konnten die *Kenntnisse* der Teilnehmenden zum Thema ‚Gender in der Lehre der MINT-Fächer' erweitert werden und inwieweit haben sie im Workshop Genderkompetenzen erwerben können?

Die dritte Stufe des Logic Charts eruiert den **Impact,** also die Frage einer langfristigen Verhaltensänderung infolge der Teilnahme am Workshop. Bei dieser Wirksamkeitsanalyse geht es also um den Transfererfolg, sprich die konkrete Umsetzung durch die Teilnehmenden und die Veränderungen in ihrer Lehrpraxis, die durch die Workshops angestoßen wurden.

Erhebung des Datenmaterials

Die komplexe Evaluation umfasst eine aktive und eine passive Ebene mit qualitativen als auch quantitativen Bestandteilen, die sich im Sinne einer Methodentriangulation ergänzen.

Die *aktive Ebene* umfasst die *abgefragte mündliche und schriftliche Resonanz der Teilnehmenden*. Hier kamen folgende Methoden zur Anwendung:

Evaluationsfragebogen

Dieser Fragebogen mit standardisierten und offenen Fragen ist das Kernelement der Evaluation. Er stellt eine „Primär- bzw. Warmabfrage“ vor Ort dar und wurde von den Teilnehmenden jeweils am Ende des Workshops ausgefüllt (teils in Papierform, teils in einer Onlineversion). Einerseits fragt er ab, ob die Teilnehmenden die Inhalte, die Methoden und die Gestaltung des Workshops als hilfreich für ihre Arbeit einschätzen und ob sie noch Verbesserungs- bzw. Veränderungsbedarf sehen. Und andererseits erhebt er inwieweit sich das Interesse an sowie das Wissen der Teilnehmenden über Genderfragen durch die Workshops verändert haben.

One-Minute-Paper als kurzes Feedback

Etwa in der Mitte der Workshops haben die Teilnehmenden als Zwischenbilanz einen kurzen Feedbackbogen mit drei Fragekomplexen ausgefüllt. Diese lauteten:

1. Was habe ich gelernt?
2. Was hat mir gefehlt? Wozu habe ich noch Diskussionsbedarf und offene Fragen?
3. Wie habe ich mich bisher beteiligt? Wie würde ich mich gerne beteiligen?

Diese Feedbacks dienten auch dazu, im weiteren Verlauf des Workshops unmittelbar auf Unklarheiten oder Fragen eingehen zu können. Darüber hinaus vermittelten sie den Teilnehmenden gleichzeitig mögliche Feedback-Methoden, die sie in ihrer eigenen Lehre einsetzen können, waren also nicht nur Element der Evaluation, sondern auch des Workshop-Programms.

Mündliches Blitzlicht

Am Ende jedes Workshops (oder bei mehrtägigen Workshops am Ende jeden Tages) wurde zudem ein kurzes mündliches Blitzlicht durchgeführt, das ebenfalls den Raum eröffnete sowohl Positives als auch Kritik zu äußern. Die Teilnehmenden wurden um Statements zu jeweils drei Fragen gebeten:

1. Das fand ich richtig gut, das hat mir gefallen.
2. Das fand ich bemerkenswert.
3. Das ist mir zu kurz gekommen.

Mit Zustimmung der Teilnehmenden wurden ihre Aussagen dazu aufgezeichnet und später transkribiert.

Auch diese Methode aus der Bildungsarbeit brachte nicht nur wertvolle Hinweise für die Evaluation, sondern diente ebenfalls auch wieder dazu, dass die Teilnehmenden hiermit eine Methode kennenlernen konnten, die sie in ihrer Lehre auch mit Studierenden durchführen können. Zudem erfuhren die Teilnehmenden durch diese Methode auch voneinander, wie sie die Veranstaltung einschätzten und indem wichtige Dinge wiederholt bzw. erneut benannt wurden, half die Blitzlichtrunde auch bei der Ergebnissicherung.

Die *passive Ebene* der Evaluation umfasst *eine unstrukturierte, offene, passiv-teilnehmende Beobachtung der Workshops*:

Evaluierende Beobachtungsprotokolle

Die unstrukturierte, offene, passiv-teilnehmende Beobachtung (vgl. Atteslander 2010, 91f.) wurde durch die für die Evaluation zuständige Mitarbeiterin des GenderFoLI-Teams durchgeführt. Sie war bei jedem Workshop als ‚reine Beobachterin' (Lamnek 2005: 263) dabei und verfasste jeweils ein ausführliches Beobachtungsprotokoll, das eine umfassende Dokumentation des Agierens der Workshop-Teamenden, der Ereignisabläufe und von interessant erscheinenden Einzelheiten sowie eine präzise Schilderung der situativen Bedingungen enthält.

Dies erwies sich als ausgesprochen fruchtbar. Nach jedem Workshop wurden das Evaluationsprotokoll ebenso wie die Feedbackbögen und das transkribierte Blitzlicht intensiv im GenderFoLI-Team durchgesprochen und das Workshop-Konzept bei Bedarf jeweils entsprechend modifiziert. So wurde durch die Evaluation festgestellt, dass die Workshops anfangs zu stark darauf abhoben, die fachspezifische Seite abzudecken, wodurch die Grundlagen zum Thema Gender etwas zu kurz kamen. Das Workshop-Konzept wurde dementsprechend überarbeitet und modifiziert, was bei den Teilnehmenden gut ankam. Die fachspezifische Seite konnte dann im weiteren Verlauf des Workshops intensiver bearbeitet werden, wobei auch eine Anpassung der dafür genutzten Methoden erfolgte.

Datenanalyse

Der Evaluationsfragebogen wurde mithilfe der Software EVASys durch den EvaluationsService EvaS der Frankfurt University of Applied Sciences ausgewertet. Die darin enthaltenen Antworten auf die offenen Fragen und die qualitativen Daten aus den anderen Datenerhebungen wurden einer empirisch-erklärenden Inhaltsanalyse (Bos/Tarnai 1989) unterzogen und trianguliert.

OUTPUT:
Akzeptanz und Durchführungsqualität der Workshops

Organisatorische Faktoren der GenderFoLI-Workshops

Bekanntmachung und Akquise des GenderFoLI-Fortbildungsangebotes, Inanspruchnahme durch die Zielgruppe

Um das GenderFoLI-Fortbildungsangebot bundesweit bekanntzumachen und Lehrende der Studienbereiche Ingenieurwissenschaften und Informatik an Universitäten und HAWs für eine Teilnahme daran zu interessieren, wurde ein umfangreicher Bewerbungsprozess durchgeführt.

Dazu wurde eine Pressemitteilung zum Projektstart erstellt, die nicht nur verschickt wurde (s.u.), sondern auch vom Informationsdienst Wissenschaft e.V. (idw) und daraufhin vom „Wissenschaftsjahr 2018 – Arbeitswelten der Zukunft“ – einer Initiative des BMBF, die seit dem Jahr 2000 gemeinsam mit der Initiative Wissenschaft im Dialog (WiD) ausgerichtet wird – ausgewählt und von deren Journalist*innen für einen Beitrag an prominenter Stelle der Webseite verwendet.[2] Auch auf der Webseite „abitur-und-studium.de“ wurde die Pressemitteilung veröffentlicht.[3]

Insbesondere wurde eine Reihe von Werbematerialien entwickelt. Neben Kugelschreibern und Blöcken mit dem Projektlogo waren dies:

[2] https://www.wissenschaftsjahr.de/2018/neues-aus-den-arbeitswelten/alle-aktuellen-meldungen/juni-2018/fortbildungen-zur-integration-von-genderkompetenzen/
[3] https://www.abitur-und-studium.de/Blogs/Frankfurt-University-of-Applied-Sciences/Erkenntnisse-der-Gender-Studies-in-Ingenieurwissenschaften-integrieren

ein Poster

gender FoLI
Fortbildungen für Lehrende der Ingenieurwissenschaften
Relevante Techniken für alle
Fachspezifische Gender-Fortbildungen für Lehrende der Ingenieurwissenschaften an Hochschulen und Universitäten (GenderFoLI) (FKZ 01FP1724):
Reflexion und Diversifizierung der Fachkulturen der Ingenieurwissenschaften
Konkretes Vorhaben
Austausch mit Lehrenden der Ingenieurwissenschaften und Informatik über Geschlechterfragen in Technik
Vermittlung von Genderwissen
Interaktives Arbeiten mit erprobten Handreichungen und Methoden
Austausch zu guter Lehre
Nutzen für Lehrende
Material zur Erweiterung der eigenen Skripte ohne große Mehrarbeit
Aktivierung heterogener Studierendengruppen
Sensibilisierung für Genderperspektiven
Mehr Freude an der Lehre
Angebot: Workshops und Coaching
2- bis 3-tägige Workshops in Kleingruppen an Hochschulen in Deutschland
individuelles Einzelcoaching für Rückfragen und zur Vertiefung
Evaluation der Workshops und Weiterentwicklung mit Feedback der Teilnehmenden
Gender in der MINT-Lehre
GENDER TOOLBOX
Ziele
Innovative Lehre – selbstständiges Problemlösen, Abbruchquoten reduzieren
Nachhaltige Forschung – im Dienste der Gesellschaft, ressourcenschonend, kollektiv
Passgenaue Produkte – auf die Nutzerinnen und Nutzer abgestimmt
Fachkulturen erweitern – durch Vielfalt bei Methoden und Inhalten das Interesse von Frauen und Männern an Technik fördern
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Projekt GenderFoLI
www.genderfoli.de
genderfoli@gfz.de

ein Flyer zur allgemeinen Projektvorstellung

ein zweiter Flyer, der sich unmittelbar an die konkrete Zielgruppe richtete

Pressemitteilung, Flyer und Poster wurden bundesweit über eine große Kontaktdatenbank verschickt, die im Rahmen des Projektes aufgebaut worden war und ca. 650 Einträge umfasst. Sie enthält alle relevanten Netzwerke zum Thema Gender und MINT bzw. Gender in der Lehre, (Hochschul-) Didaktikzentren, diverse (Weiterbildungs-)Institutionen der Hochschulen, Berufsverbände, (Gender- und) MINT-Projekte sowie die Landes- und die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (LaKoF und BuKoF), außerdem einzelne Ansprechpartner*innen, darunter viele Professor*innen, mit denen bereits Kontakt bestand, und zudem die Dekanate aller technischen Fakultäten an Hochschulen und Universitäten bundesweit.

Die Verschickung der Werbematerialien erfolgte größtenteils Online, aber insbesondere die Dekanate erhielten Briefsendungen mit Flyern und Postern, in der Hoffnung, dass diese mehr Sichtbarkeit entfalten und mehr Beachtung erhalten als Email-Verschickungen.

Zudem wurden Personen mit besonderen Schnittstellenfunktionen (Multiplikator*innen, Gatekeeper), zu denen bereits Kontakte aufgebaut worden waren, mit spezifischen Mails und teilweise auch telefonisch kontaktiert, mit der Bitte, die Werbematerialien zu verteilen und sich lokal adäquate Werbestrategien zu überlegen.

Das GenderFoLI-Konzept und -Angebot wurde auch in Vorträgen und Postersessions auf verschiedenen Tagungen wie der GenderFoLI-Auftakttagung, Tagungen zu Genderfragen sowie Fachtagungen u.ä. im ingenieurwissenschaftlichen Bereich, in einschlägigen Gender-Netzwerken wie dem bundesweiten Netzwerkes „Gender und Diversity in der Lehre“ sowie der Arbeitsgruppe „Herausforderungen und Strategien zur Inklusion von Gender in MINT“ im Rahmen der KEG – Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum vorgestellt und beworben.

Von all diesen Werbemaßnahmen erwiesen sich persönliche Gespräche mit Multiplikator*innen und die Projektvorstellungen in Netzwerken sowie auf Tagungen als am erfolgreichsten für die Verbreitung der Inhalte des Projekts GenderFoLI und die Bewerbung seiner Workshops. Jenseits dessen fragten auch Hochschulen an, zu denen bisher keine direkten Kontakte bestanden, die aber über das Netz an Kontaktpersonen vom GenderFoLI-Projekt erfahren haben, und sich nach den Möglichkeiten für einen Workshop vor Ort erkundigten.

Als erstes Ergebnis zeigte sich, dass die Zielgruppe der Lehrenden technischer Fächer nur sehr schwer zu erreichen und zu einer Teilnahme an den Workshops zu motivieren ist. Zwar wurden die GenderFoLI-Angebote von übergeordneten Bildungsträgern wie landesweiten Fortbildungseinrichtungen der Hochschulen (wie der Arbeitsgruppe wissenschaftliche Weiterbildung – AGWW in Hessen), landesweiten Didaktikzentren (wie dem DiZ – Zentrum für Hochschuldidaktik in Bayern), Einrichtungen der Hochschuldidaktik u.ä. gerne in ihr Programm aufgenommen, aber es mangelte dann an einer ausreichenden Zahl Teilnahmewilliger, sodass die Workshops zunächst entweder mit weniger Teilnehmenden als geplant stattfinden oder sogar ganz abgesagt werden mussten. (Dies änderte sich partiell durch die Corona-bedingte Umstellung des Formats von Präsenz- auf Online-Workshops, wie weiter unten ausgeführt wird.)

Die anfänglich zögernde Inanspruchnahme des GenderFoLI-Angebotes durch die Zielgruppe dürfte einerseits mit dem noch immer oft fehlenden Problembewusstsein der Lehrenden gerade in den technischen Fächern für eine Notwendigkeit der Beachtung des Themas Gender in ihrer Lehre zusammenhängen, das sie als zu fachfern wahrnehmen und zu dem sie wenige Vorkenntnisse haben (s. dazu auch Bütow/Eckert/Teichmann et.al. 2016: 194; Probstmeyer/Döring 2017: 271f.; Klammer/Altenstädter/Wegrzyn/Petrova-Stoyanov 2019: 16). Andererseits spielen aber auch die hohe Arbeitsbelastung und der damit verknüpfte Zeitmangel der Lehrenden dabei eine große Rolle. Dieser Faktor könnte durch diverse Anreize, z.B. über Zielvereinbarungen oder die Verringerung des Lehrdeputats durch Teilnahme an Fortbildungen, abgemildert werden; grundsätzlich notwendig wäre dazu eine systematische Verankerung des Themenbereichs Gender in der Lehre als Querschnittsperspektive (vgl. Kaschuba: 2017/18). Festzuhalten bleibt, dass das Bekanntwerden und die Wahrnehmung von Fortbildungsangeboten wie denjenigen des GenderFoLI-Projektes eines langen Atems, eines großen Vorlaufs und vieler Überzeugungsarbeit bedürfen.

Aber auch noch aus einem weiteren Grund konnten bereits angedachte oder geplante Workshops nicht realisiert werden, nämlich wegen mangelnder Kontinuität und Nachhaltigkeit bei den interessierten potentiellen Organisator*innen vor Ort, da deren zeitlich befristete Arbeitsverträge verhinderten, dass die gewünschten Workshops noch zu organisieren waren bevor ihre Verträge ausliefen. Die jeweiligen Stellen (teils Projektstellen) waren dann auch nicht mehr neu besetzt worden. Fortbildungsangebote wie die von GenderFoLI leiden also – wie auch viele andere Initiativen in anderen Bereichen der Hochschulentwicklung, insbesondere Gleichstellungsmaßnahmen – unter ihrer Projektförmigkeit und zeitlichen Befristung (vgl. Klammer et.al. 2019: 23f).

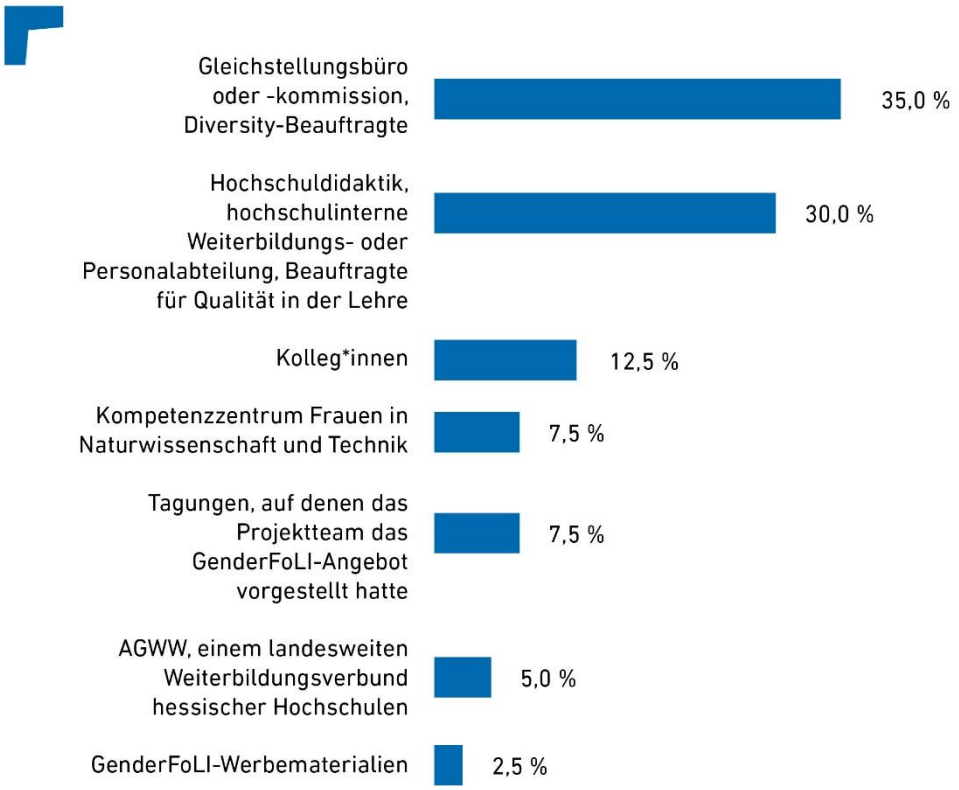
Letztlich zeigte sich, dass entscheidende Erfolgsfaktoren für die Durchführung der GenderFoLI-Workshops darin bestanden, dass es vor Ort engagierte Organisator*innen gab, die die Workshops an ihren Hochschulen nicht nur initiierten, sondern sie vor allem dort auch noch einmal intensiv beworben und vor allem ganz konkret Lehrende darauf angesprochen und hingewiesen haben.

Diese Initiator*innen und Organisator*innen an den jeweiligen Hochschulen kamen aus den Bereichen Hochschuldidaktik, Gleichstellung und Diversity sowie in einem Fall aus einem Kompetenzzentrum Frauen in Naturwissenschaft und Technik.

Dem Engagement dieser Initiator*innen und Organisator*innen vor Ort entsprechend, nannte – wie die folgende Grafik zeigt – denn auch knapp ein Drittel der Workshop-Teilnehmenden auf die *Frage, wie sie von dem jeweiligen Workshop erfahren haben* (Evaluationsfragebogen 1.1), das Gleichstellungsbüro, die Gleichstellungskommission oder Diversity-Beauftragte (35%). Ein knappes Viertel der Teilnehmenden gab an, die Einladungen aus der eigenen Hochschule bekommen zu haben, und zwar insbesondere aus der Hochschuldidaktik, der hochschulinternen Weiterbildungsabteilung, der Personalabteilung oder den Beauftragten für Qualität in der Lehre (30%). Ein gutes Zehntel war von Kolleg*innen (12,5%) auf die Workshops

aufmerksam gemacht worden. Jeweils drei Teilnehmende waren über das Kompetenzzentrum Frauen in Naturwissenschaft und Technik rekurriert worden bzw. über Tagungen, auf denen das Projektteam das GenderFoLI-Angebot vorgestellt hatte (7,5%). Nur zwei Personen (5%) gaben an, über das Programm der AGWW, einem landesweiten Weiterbildungsverbund hessischer Hochschulen, von den Workshops erfahren zu haben und lediglich eine Person (2,5%) gab an, direkt über die (online wie papiernen) GenderFoLI-Werbematerialien aufmerksam geworden zu sein.

Wodurch haben Sie von den GenderFoLI-Workshops erfahren?



Diese Grafik zeigt, dass es vor allem die Initiator*innen und Organisator*innen vor Ort waren, die potentielle Workshop-Teilnehmende erreichten. Diese waren neben der direkten Ansprache in der Regel vor allem durch die verschickten Werbematerialien und die Präsentationen auf Tagungen usw. auf das GenderFoLI-Angebot aufmerksam geworden – und haben als Multiplikator*innen dann auch das Werbematerial (vor allem die Flyer) teilweise an potentielle Teilnehmende weiterverbreitet.

Danach befragt, wie sie den Umfang der *Vorabinformationen zu den Workshops* in den Flyern, auf dem Poster und insbesondere in den jeweiligen Ausschreibungen bzw. Einladungstexten der Workshops beurteilen, zeigten sich fast alle Teilnehmenden zufrieden (92,5%). Lediglich 5% bezeichneten sie als zu gering, hätten also gerne im Vorfeld noch mehr Informationen gehabt.

Anzahl der durchgeführten Workshops sowie Anzahl und Zusammensetzung der Teilnehmenden

Insgesamt konnten bundesweit acht GenderFoLI-Workshops mit 56 Teilnehmenden durchgeführt werden, davon drei Workshops an Universitäten (darunter zwei Technische Universitäten), vier an Hochschule für angewandte Wissenschaften (HAWs) und eine bei einem landesweiten Hochschul-Weiterbildungsverbund.

Bei zweien dieser Workshops handelte es sich lediglich um Kurzworkshops, weshalb sie nicht in die Evaluation einbezogen wurden. D.h. im Folgenden beziehen sich alle Aussagen auf die sechs evaluierten Workshops; die Rücklaufquote der Evaluationsfragebögen liegt bei 93,3% (42 von 45).

An den evaluierten Workshops haben 45 Personen teilgenommen. Dabei variierte die Anzahl der Teilnehmenden in den einzelnen Workshops zwischen drei und elf, die durchschnittliche Teilnehmendenzahl lag bei 7,5 Personen. Die Teilnehmenden zeigten sich zufrieden mit geringen Gruppengrößen. So lautete ein beispielhaftes Statement dazu: *„Zunächst fand ich es schade, dass so wenig Teilnehmende da waren. Allerdings fand dadurch ein besserer Austausch statt.“*

Obwohl Frauen gerade unter der Zielgruppe der Workshops, den Lehrenden der Ingenieurwissenschaften und der Informatik, noch immer massiv unterrepräsentiert sind (2019 betrug der Frauenanteil unter den Professor*innen der Ingenieurwissenschaften nur knapp 10% [9,93%]. Destatis 2020), überwog ihr Anteil unter den Teilnehmenden der Workshops jedoch deutlich mit fast zwei Dritteln (29 Personen, 64,4%). Lehrende technischer Fächer, die dem weiblichen Geschlecht zugeordnet sind, fühlen sich also offenbar sehr viel mehr vom Thema Gender in der Lehre angesprochen als diejenigen, die dem männlichen Geschlecht zugeordnet sind. Nicht zuletzt aufgrund ihrer eigenen Erfahrung als Minderheit in Studium und Beruf bringen viele weibliche Lehrende eine höhere Sensibilität und ein größeres Problembewusstsein dem Thema gegenüber mit. Aber auch wenn die Männer deutlich in der Minderheit waren in den Workshops, so monierten doch mehrfach weibliche Teilnehmende, dass sie verbal zu viel Raum einnahmen und dominierten: *„Männer nehmen sich viel Redezeit... gerne auch mal bremsen.“* Und eine andere Teilnehmerin meinte: *„Wenn Teilnehmer zu große verbale Nabelschau betrieben haben oder mansplainten: gerne früher einspuren.“*

Fachlich kamen die Workshop-Teilnehmenden vor allem aus den Bereichen Elektrotechnik, Maschinenbau, Verfahrens- und Chemietechnik und Informatik, aber auch aus den Interdisziplinären Ingenieurwissenschaften, der Architektur und dem Design.

Von den Teilnehmenden waren etwas mehr als die Hälfte Professor*innen (23 Personen, 51,1%), die ja auch die größte Statusgruppe unter den Lehrenden technischer Fächer darstellt; die zweitgrößte Gruppe stellten Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (11 Personen, 24,4%) und der Rest verteilte sich auf unterschiedliche Statusgruppen wie Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lehrbeauftragte (je drei Personen, 6,6%), Dozent*innen (4 Personen, 8,8%) und eine promovierte Erasmus-Studentin (2,2%).

Auffällig ist, dass unter den Teilnehmenden, besonders den Professor*innen, eine ganze Reihe von Mutliplikator*innen war. Sie teilten sich in zwei Gruppen unterschiedlicher Größe auf:

- Die größere Gruppe umfasste solche Teilnehmenden, deren Arbeitsgebiet auch Gleichstellungsfragen und Frauenförderung umfasst (8 Personen, 17,7%), und zwar Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (5 Personen, bis auf eine alle aus dem professoralen Bereich, 11,1%) und Referent*innen im Gleichstellungsbüro (2 Personen, 4,4%). Zudem hat eine der Teilnehmenden eine der nur zehn an deutschsprachigen Hochschulen existierenden Schnittstellen-Professuren in Ingenieurwissenschaften und Informatik mit (Teil-)Denomination für Gender und Diversity (Margherita-von-Brentano-Zentrum o.J.) inne. Bei einem Workshop an einer HAW waren fast alle Teilnehmenden auch in der dortigen Gleichstellungskommission aktiv.

- Die kleinere, aber umso wichtigere Gruppe stellten Dekane und Studiendekane dar (6,6%, 2 Dekane, 1 Studiendekan). Diese Personengruppe hat eine besonders große Multiplikator*innenfunktionen, denn sie bestimmt und prägt wesentlich die Ausrichtung und Gestaltung des jeweiligen Fachbereichs und seines Studienangeboten. Deshalb hat sie potentiell die Möglichkeit top down auf eine stärkere Beachtung einer gender- und diversitätsgerechten Lehre einzuwirken und so deren Akzeptanz unter den anderen Lehrenden erhöhen. Dies gilt insbesondere bei der Einrichtung neuer Studiengänge und der inhaltlichen Ausrichtung von deren Curricula.

Format der Workshops

Das GenderFoLI-Fortbildungsangebot war ursprünglich in Form von Präsenz-Workshops konzipiert und durchgeführt worden, im Laufe des Projektes musste das Angebot allerdings aufgrund der Corona-Pandemie umgearbeitet werden auf ein Online-Format. Die erste Hälfte der sechs evaluierten Workshops wurde in Präsenz, die zweite Hälfte Online durchgeführt.

Das Online-Format der Workshops erwies sich dabei als erfolgreicher und wurde besser angenommen als das Präsenz-Format. Eine kurze Online-Befragung von Teilnehmenden der Online-Workshops (über Zoom) ergab, dass dieses Format vielen (durchschnittlich 30%) sogar eine Teilnahme überhaupt erst ermöglichte oder zumindest erleichterte (im Schnitt 50%). Ein Hybrid-Format mit einem Teil des Workshops in Präsenz und einem Teil Online hätten 10% bevorzugt. Nur eine Person gab an, dass sie einen Präsenz-Workshop bevorzugt hätte.

Dies spiegelte sich dementsprechend in den Teilnehmendenzahlen wieder: An den drei Online-Workshops nahmen mit 28 Teilnehmenden deutlich mehr Personen teil als an den drei Präsenz-Workshops mit 17 Teilnehmenden. Auch bei einer der landesweiten Fortbildungseinrichtungen der Hochschulen (hier der Arbeitsgruppe wissenschaftliche Weiterbildung – AGWW in Hessen), bei denen – wie oben beschrieben – ursprünglich GenderFoLI-Workshops im Präsenz-Format angeboten worden waren, aber mangels Anmeldungen nicht stattfinden konnten, kam dann ein Workshop im Online-Format zustande, und das sogar mit einer vergleichsweise großen Teilnehmendenzahl von zehn Personen.

Es kann also festgehalten werden, dass das Online-Format der Workshops eine deutlich höhere Akzeptanz fand und mehr Interesse hervorgerufen hat als das Präsenz-Format. Es baute offenbar Teilnahmehürden ab und erleichterte nicht nur eine Teilnahme durch seine organisatorischen Vorteile (z.B. keine Anreise, keine Übernachtung), sondern erhöhte auch die Motivation zur Teilnahme. Dies fasste eine teilnehmenden Person beispielsweise in einem Fragebogen-Feedback folgendermaßen zusammen: „*Digitale Veranstaltung finde ich gut – komfortabel und niedrige Hemmschwelle. Bitte nicht nur in Corona-Zeiten*."

Ergänzend muss in Bezug auf die Bewertung der Teilnehmendenzahl aber auch der unterschiedliche zeitliche Umfang der verschiedenen Workshop-Formate berücksichtigt werden (s. dazu die Ausführungen im nächsten Absatz).

Zeitlicher Umfang der Workshops

Das ursprüngliche Konzept der GenderFoLI-Fortbildungen sah einen zeitlichen Umfang der Workshops von zwei oder sogar drei ganzen Tagen vor. Es zeichnete sich dann allerdings ab, dass ein solcher mehrtägiger Workshop, der teilweise auch mit einer Anreise und einer Übernachtung verbunden ist, in den übervollen Arbeitsalltag von Lehrenden kaum zu integrieren ist, weshalb das Interesse bzw. die Bereitschaft, an einem solchen umfangreichen Angebot teilzunehmen, besonders niedrig ausfällt. An diesem Punkt zeigt sich erneut, dass Lehrende eine Entlastung brauchen, um an solchen umfangreichen Fortbildungsangeboten wie den GenderFoLI-Workshops teilnehmen zu können, ohne dass diese zu einer zusätzlichen Belastung für sie werden.

Aus diesen strukturellen Gründen hat das GenderFoLI-Projekt sein Konzept erfolgreich den Bedarfen der Lehrenden angepasst und sich entschieden, auch kürzere Formate anzubieten. Diese werden auch von den potentiellen Organisator*innen vor Ort bevorzugt, die ja die zeitlichen Kapazitäten der Lehrenden als Zielgruppe der Workshops relativ gut einschätzen bzw. im Vorfeld abklären können. Entsprechende Absprachen mit ihnen und eine Anpassung an die jeweiligen Bedarfe der Teilnehmenden erwiesen sich als ausgesprochen wichtig und sinnvoll.

Für die Workshops wurde deshalb im Verlauf des GenderFoLI-Projektes ein modulares Konzept entwickelt, das in verschiedenen Varianten je nach Länge des nachgefragten Einsatzes durchgeführt werden kann und stets eine Mischung aus Input, interaktiver Vertiefung und Reflexion enthält.

Von den sechs evaluierten Workshops wurden die ersten beiden Präsenz-Workshops jeweils über zwei ganze Tage durchgeführt und der dritte über zwei halbe Tage. Die Online-Workshops umfassten alle je einen ganzen Tag bzw. zwei halbe Tage. An dieser Stelle muss konstatiert werden, dass die größere Teilnehmendenzahl bei den Online-Workshops eventuell auch mit deren kürzerem zeitlichen Umfang zusammenhängen kann.

Trotz des sehr unterschiedlichen zeitlichen Umfangs der einzelnen Workshops bezeichneten diejenigen, die sich zu einer Teilnahme entschlossen hatten, die Workshop-Dauer zum allergrößten Teil, nämlich zu mehr als vier Fünfteln (84,2%), als für sie gerade richtig. Der kleine Rest war sich uneinig: Für zehn Prozent (10,5%) waren die Workshops zu kurz, für fünf Prozent (5,3%) wiederum zu lang.

Bei zwei (von drei) Online-Workshops wurden die Teilnehmenden noch einmal separat danach gefragt, ob sie auch an einem längeren Workshop-Format teilgenommen hätten. Nur eine Minderheit bejahte dies (in einem Workshops gaben 9% an, sie hätten auch an einem zweitägigen Workshop teilgenommen; in einem anderen sagte 40%, sie hätten auch an einem Workshop über drei Nachmittage teilgenommen, einen noch längeren Workshop präferierte allerdings niemand).

Beurteilung einzelner inhaltlicher Aspekte der GenderFoLI-Workshops durch die Teilnehmenden

Die Durchführungsqualität wird anhand folgender Indikatoren überprüft: Inhalte, Konzept und Methoden der Workshops sowie die Bewertung der Teamenden durch die Teilnehmenden.

Menge des behandelten Stoffes

Die Teilnehmenden zeigten sich überwiegend mit der Menge des Stoffes, der in den Workshops behandelt wurde, zufrieden: 63,4% beurteilten die Stoffmenge als „genau richtig“, 31,7% als „zu wenig“ und nur 4,9% als „zu viel“.

Gut zwei Dritteln der Teilnehmenden, die sich möglichst kurze Workshops wünschen, welche sich mit ihren geringen zeitlichen Kapazitäten vereinbaren lassen, steht also knapp ein Drittel derjenigen gegenüber, die das Bedürfnis nach einer größeren Menge an behandeltem Stoff äußerten.

Tempo des Vorgehens

Das Tempo des Vorgehens der Teamerinnen in den Workshops empfand die überwiegende Mehrheit der Teilnehmenden als „gut“: Für mehr als 68,3% war das Tempo „genau richtig“ und nur 2,4% fanden das Vorgehen „zu schnell“. Allerdings befanden es 29,3% als „zu langsam“ – zu dieser Gruppe dürften vorwiegend diejenigen gehören, die bereits ein höheres Vor-

wissen mitbrachten (s.u.): *„Es wurde m.E. sehr viel Zeit verloren/verschwendet mit gruppendynamischen Spielen, die für die Thematik ohne Sinn waren. Beispiel: Am zweiten Tag wurde 1 Std. darauf verwendet, einen Artikel (10 Minuten Lesezeit) für Teilnehmende wiederzugeben, die ihn nicht gelesen haben."*

Auswahl der Themen

Hinsichtlich der Auswahl der behandelten Themen zeigte sich folgendes Ergebnis: Während knapp zwei Drittel der Teilnehmenden die Themen als „sehr relevant" oder „relevant" bezeichneten (12,5% „sehr relevant", 50% „relevant"), gab ein gutes Drittel an, die Themen seien für sie „wenig" oder „gar nicht relevant" gewesen (22,5% wenig relevant, 15% nicht relevant).

Als Themen und Fragen, die sie gerne zusätzlich behandelt bzw. noch vertieft hätten, listeten die Teilnehmenden folgende Punkte auf:

- Am häufigsten genannt wurde das Stichwort Diversität. Gewünscht wurde die Einbeziehung *„weiterer Diversitätsdimensionen"* wie *„religiöse und ethnische Diversität", „Interkulturalität"*. (Vgl. dazu auch die Ausführungen im Kapitel zum Outcome in diesem Bericht.)
- Gendergerechte Sprache: *„Gender in der Sprache." / „Vielleicht noch die Bedeutung von Sprache." / „Wie spreche ich ein diverses Publikum an?"*
- *„Wie wird ein Studiengang für m/w/d interessant?"*
- *„Wie begegne ich Gender-Skeptiker*innen (besser)? Wie kriege ich mehr Lehrende in solch einen Workshop?"*
- *„Was kann man in der Hochschule noch dazu machen, um die strukturellen Ungleichheiten auszugleichen (über die Lehre hinaus)?"*

Eingehen auf die Fragen der Teilnehmenden/Zufriedenheit mit den Teamenden

In den Workshops herrschte nach allgemeiner Meinung der Teilnehmenden eine *„angenehme Atmosphäre"*. Der Austausch mit Kolleg*innen wurde positiv hervorgehoben. Und den Teamerinnen wurden eine große *„Freundlichkeit"*, eine *„gute Präsenz und Ausstrahlung"*, vor allem aber eine *„große Kompetenz"* und ein *„gutes Eingehen auf Fragen und Verschiedenheiten"* bescheinigt. So äußerte z.B. eine englischsprachige Teilnehmerin: *„The group was great, especially the lecturers. They are really professional."*

80% der Teilnehmenden äußerten sich auch (sehr) zufrieden (je 40% „sehr zufrieden" und „zufrieden") damit, wie die Teamenden auf ihre Fragen eingegangen sind; nur 20% zeigten sich in diesem Punkt also „weniger zufrieden", gaben dafür aber teilweise an, dass ihre *„Fragen und Interessen aber in den zur Verfügung gestellten Unterlagen zufriedenstellend aufgegriffen"* würden.

Auf einen kurzen Nenner gebracht war der Tenor der meisten Teilnehmenden: Ein freundliches *„Weiter so!“*

Verhältnis zwischen offener Diskussion und Arbeit am konkreten Material

Für die Beurteilung der Workshop-Gestaltung spielt das Verhältnis zwischen einer offenen Diskussion und der Arbeit am konkreten Material für die Zufriedenheit der Teilnehmenden eine wichtige Rolle.

Über die Hälfte der Teilnehmenden (52,4%) konnte in diesem Punkt zufriedengestellt werden. Von der anderen Hälfte hätten 19% gerne mehr Diskussionen gehabt und 28,6% sich wiederum mehr Arbeit am Material gewünscht, da *„manche Diskussionen etwas abgeschweift“* seien.

Verhältnis zwischen inhaltlichem Input und Weiterentwicklung der eigenen Lehre

Befragt, wie sich für sie das Verhältnis zwischen inhaltlichem Input durch die Teamerinnen und der Weiterentwicklung der eigenen Lehre in den Workshops darstellt, waren die Rückmeldungen der Teilnehmenden unterschiedlich. Ein knappes Drittel (32,4%) bezeichnete das Verhältnis als „gut“, während sich 27% mehr Input gewünscht hätten: *„Gern mehr Input, Experten*innenwissen.“ Bzw.: „Mehr Input, weniger Diskussion und Selbsterarbeitung.“*

Der größte Teil (40,5%) der Teilnehmenden hätte sich eine stärkere Weiterentwicklung der eigenen Lehre gewünscht: *„Ich habe einen roten Faden bzw. die kontinuierliche Verknüpfung von Gender/Diversität und Lehre vermisst.“* Für einige Teilnehmende blieb die sehr konkrete Frage offen: *„Wie mache ich es nun in meiner Vorlesung?“*

Diese unterschiedliche Haltung der Teilnehmenden zu den Inputs ist nicht zuletzt auf deren divergierendes Vorwissen zurückzuführen (ausführlicher dazu weiter unten im Kapitel zum Outcome). Während für die einen der *„theoretische Wissens-Input sehr komplex und abstrakt, m. E. zu voraussetzungsvoll“* war, meinten dagegen andere*: „Ich habe gemerkt, dass mein Wissen schon sehr hoch ist, daher der Wunsch nach mehr Input oder Austausch.“ Der Wunsch nach mehr Weiterentwicklung der eigenen Lehre steht auch im Widerspruch zum knappen Zeitangebot der Workshops. Längere und fachspezifischere Workshops (die mangels Nachfrage nicht zustande kamen) hätten mehr Möglichkeiten geboten, auf die konkreten Lehrerfahrungen der Teilnehmenden einzugehen und ihre Lehrbeispiele weiterzuentwickeln.*

Praxisbezüge für die Weiterentwicklung ihrer Lehrveranstaltungen

Auch bezüglich der Frage, inwieweit die in den Workshops enthaltenen Praxisbezüge für die Teilnehmenden hilfreich für die Weiterentwicklung ihrer Lehrveranstaltungen waren, ergab sich kein einheitliches Bild:

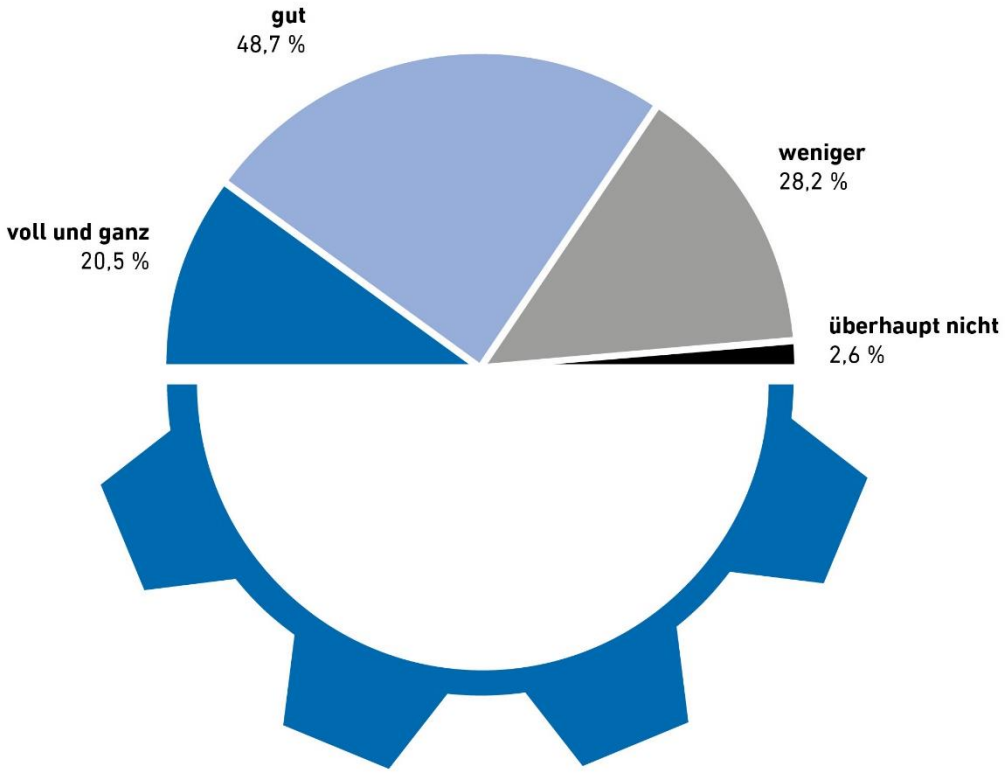
Während 43,2% die Praxisbezüge für ihre Lehrveranstaltungen als „hilfreich“ (29,7%) oder „sehr hilfreich“ (13,5%) bezeichneten, gab eine Mehrheit von 53,1% an, dass diese für sie „weniger“ (31,5%) oder sogar „gar nicht“ (21,6%) hilfreich waren. Diesen Teilnehmenden fehlten ein *„direkter Bezug zur Lehre“* mit *„praktischen Beispielen“* für *„Umsetzungsmöglichkeiten“* und die *„Besprechung herausfordernder Lehrsituationen“.* Gewünscht hätten sie sich *„mehr praktische Anwendung und weniger Grundsatzthematiken und -diskussionen“* sowie mehr *„konkrete Dinge, die in Lehrveranstaltungen für gendergerechte Lehre getan werden können“*.

Damit wurde von Teilnehmenden auch der Anspruch formuliert, ganz konkrete, möglichst kurz und knapp zusammengefasste *„Dos and Don‘ts für den praktischen Gebrauch“* an die Hand zu bekommen, was denn die entscheidenden Punkte seien, nach denen man agieren solle. Gewünscht wurden also konkrete Handlungsanweisungen – ein Anspruch der angesichts der Komplexität und Vielschichtigkeit von Geschlechterfragen so nicht einfach eingelöst werden kann, da es mit „Rezepten“ nicht getan ist, sondern eine selbstreflexive Praxis erforderlich ist, die es möglich macht, immer wieder auf neue Situationen zu reagieren und immer wieder Geschlechterstereotype in Frage zu stellen. (Ausführlich zu diesem Punkt: Hirth/Voigt/Schüller 2021. Vgl. auch das Kapitel zu Outcome in diesem Bericht.).

Gesamtbeurteilung der Workshops durch die Teilnehmenden (als Zufriedenheits- und Akzeptanzmessung)

Die Messung der Zufriedenheit der Teilnehmenden mit den Workshops ist ein wichtiger Indikator für die Akzeptanz der Fortbildung. Deshalb wurden die Teilnehmenden auch am Ende des jeweiligen Workshops noch einmal gebeten, resümierend eine Gesamtbeurteilung abzugeben.

Gesamtbeurteilung der GenderFoLI-Workshops:
Wie gefiel Ihnen der Workshop insgesamt?

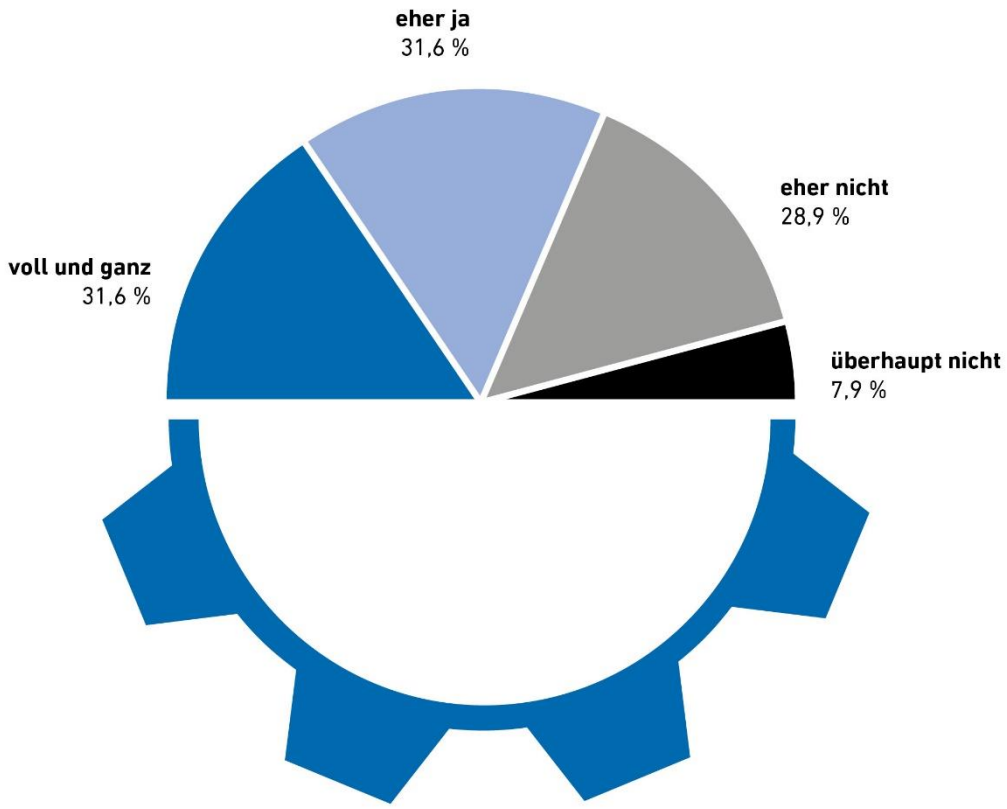


Trotz der partiellen Kritik an einzelnen Aspekten ergab sich, dass die Workshops bei den Teilnehmenden ganz überwiegend auf positive Resonanz stießen. Fast 70% (69,2%) gaben an, dass der Workshop, an dem sie teilgenommen haben, ihnen gut (48,7%) oder sogar voll und ganz (20,5%) gefallen hat. Lediglich eine Minorität von knapp 30% (28,2%) zeigte sich weniger zufrieden und nur 2,6% gaben an, dass ihnen der Workshop überhaupt nicht gefallen habe.

Die Akzeptanz war also hoch, was auch durch den Umstand bestärkt wird, dass bei den Workshops, die über mehrere Tage stattfanden, bis auf einen alle Teilnehmenden auch an den jeweils zweiten Tagen wieder teilnahmen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt der Zufriedenheitsmessung ist die Frage, ob die Teilnehmenden die Workshops ihren Kolleg*innen weiterempfehlen würden. Dies bejahten knapp zwei Drittel der Teilnehmenden (63,2%, davon jeweils die Hälfte „voll und ganz“ bzw. „eher ja“). *„Ich würde mir wünschen, dass solche Workshops mehr Menschen erreichen, die sich nicht damit befassen“*, gab z.B. eine teilnehmende Person zu Protokoll. Knapp 30% (28,9%) sagten, dass sie das eher nicht tun würden. Lediglich knapp 8% (7,9%) gaben an, dass sie das „überhaupt nicht“ tun würden.

Gesamtbeurteilung der GenderFoLI-Workshops:
Werden Sie den Workshop Ihren Kolleg*innen weiterempfehlen?

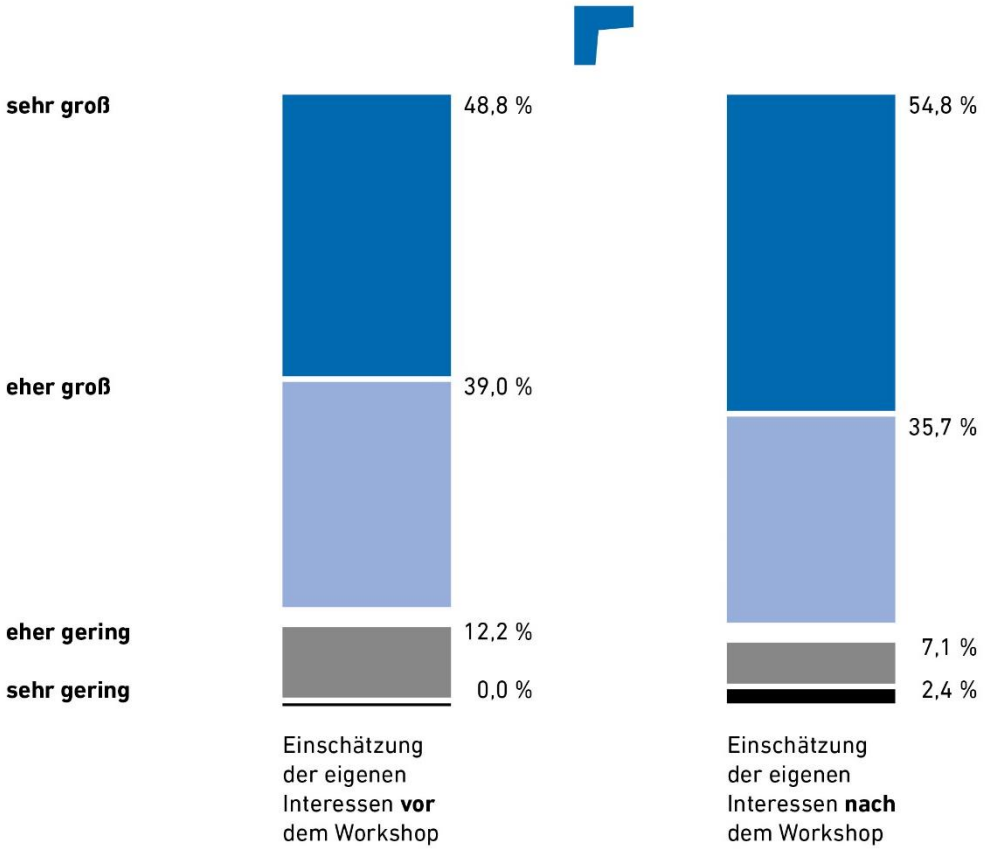


OUTCOME: Einstellungsänderungen bei den Teilnehmenden durch die Workshops

Steigerung des Interesses am Thema ‚Gender in der Lehre der MINT-Fächer'

Fast alle der Workshop-Teilnehmenden, nämlich 87,8%, gaben an, *von vornherein* ein „großes" oder „sogar" sehr großes Interesse am Thema ‚Gender in der Lehre der MINT-Fächer' mitgebracht zu haben – womit die Intention des Projektes, vor allem solche Lehrenden anzusprechen, die bereits einiges Interesse am Thema mitbringen, sich erfüllt hat. *Nach* der Teilnahme am Workshop stieg dieser Wert dann auf 90,5%, womit eine leichte Steigerung auf hohem Niveau konstatiert werden kann.

Veränderung des Interesses am Thema ‚Gender in der Lehre der MINT-Fächer' durch die Teilnahme an GenderFoLI-Workshops



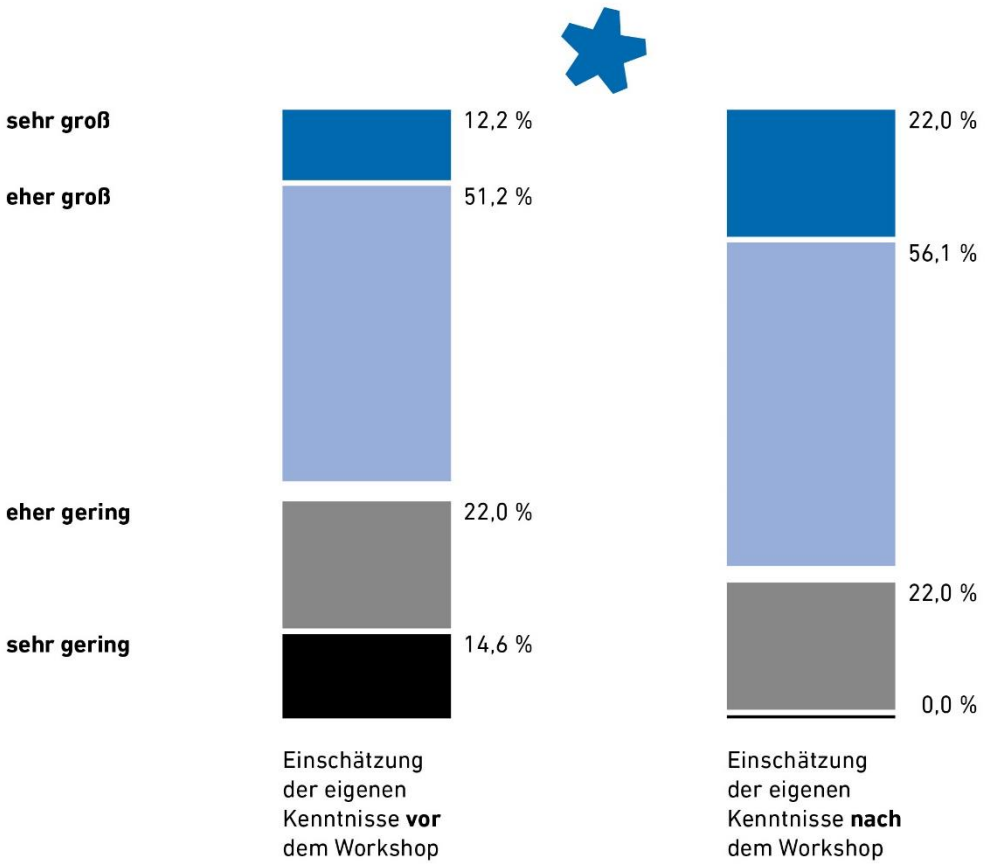
Ein genauerer Blick erbringt hier aber noch ein differenzierteres Bild. Überproportional gestiegen ist der Anteil derjenigen, die angaben, ihr Interesse sei „sehr groß“: Lag dieser Wert *vor* den Workshops bei 48,8%, so stieg er *nach* den Workshops auf 54,8%. Dementsprechend sank der Anteil derjenigen, die *vor* den Workshops ein „großes“ Interesse am Thema gehabt hatten, *nach* den Workshops von 39% auf 35,7%. Durch die Teilnahme an der Fortbildung konnte also auch bei denjenigen, die bereits „großes“ Interesse am Thema mitgebracht hatten, dieses noch einmal gesteigert werden. Ein Teilnehmenden-Statement lautete z.B.: *„My motivation is growing now.”*

Lediglich eine einzelne Person (2,4%) gab *nach* den Workshops an, ein nur „sehr geringes“ Interesse am Thema zu haben. Dagegen konnte der Anteil derjenigen, die sich *vor* den Workshops nur ein „geringes“ Interesse am Thema bescheinigten (12,2%), nach den Workshops auf 7,1% vermindert werden. So lautete ein Teilnehmenden-Statement: *„Ich kann mich nun für ein neues Thema begeistern, an das ich mich zuvor nicht heranwagen wollte.“*

Steigerung der Kenntnisse zum Thema
‚Gender in der Lehre und Erwerb von Genderkompetenzen‘

Auch in diesem Punkt konnten die Intentionen des Workshops, das Genderwissen der Teilnehmenden zu steigern, erreicht werden. Gaben 12,2% der Teilnehmenden *vor* den Workshops an, bereits „sehr große“ Kenntnisse mitzubringen, so steigerte sich dieser Anteil *nach* den Workshops deutlich auf 22%. Ähnlich waren die Ergebnisse beim Anteil derjenigen, die anfangs ihre Kenntnisse mit „groß“ angegeben hatten: Hier gab es eine leichte Steigerung von 51,2% auf 56,1%. Eine Zusammenfassung der beiden Werte ergibt eine deutlich positive Veränderung von 63,4% auf 78,1%.

Veränderung der Kenntnisse zum Thema ‚Gender in der Lehre und Erwerb von Genderkompetenzen' durch die Teilnahme an GenderFoLI-Workshops



Beim Anteil derjenigen, die nur „geringe" Vorkenntnisse angaben (22%), ist keine Veränderung festzustellen, allerdings konnte die Rate derjenigen, die sich vor den Workshops nur „sehr geringe" Kenntnisse zum Thema bescheinigten (14,6%) auf 0% reduziert werden. So gaben Teilnehmende denn auch an, durch den Workshop nun ein *„verstärktes Bewusstsein"* für das Thema entwickelt zu haben.

Es ist auffällig, dass das von den Teilnehmenden mitgebrachte Vorwissen stark divergierte: Wie oben beschrieben stand knapp zwei Dritteln, die sich ein „sehr großes" oder „großes" Vorwissen zusprachen, etwa ein Drittel mit „geringen" oder auch „sehr geringen" Kenntnissen gegenüber. Dies erklärt sich vor allem durch den ebenfalls oben dargestellten hohen Prozentsatz an Multiplikator*innen unter den Teilnehmenden, deren Arbeitsgebiete auch Gleichstellungsfragen und Frauenförderung umfassen und/oder die in der Gleichstellungskommission ihrer Hochschule aktiv sind und sich dort bereits entsprechende Kenntnisse angeeignet hatten. So attestierte sich beispielhaft eine dieser Teilnehmenden: *„Mein Wissen ist schon auch relativ hoch."*

Dadurch schwankte der Wissenstand der Gruppen sehr und war oft heterogen. Das Wissensgefälle unter den Teilnehmenden stellte denn auch in den Workshops immer wieder eine Herausforderung dar. Wo den einen zu ausführlich über in ihren Augen doch schon allseits Bekanntes gesprochen wurde, monierten andere eine mangelnde Vertiefung genau in diesen Punkten. Hier je zwei charakteristische, konträre Beispielstatements von Teilnehmenden dazu:

„Es wurden (besonders am ersten Tag) Gründe und Ausprägungen von Diversität ausgiebigst wiederholt, als ob die Gruppe sensibilisiert oder überzeugt werden müsste. Ich gehe aber davon aus, dass alle bereits sensibilisiert sind, sonst wären sie nicht in diesem Kurs."

„Für mich wurde zu lange auf (meiner Meinung nach) bekannte Rollenzuordnungen eingegangen. Die Kategorisierung in Männlein/Weiblein ist – denke ich – hinreichend bekannt. Da hätte ich mir deutlich weniger gewünscht."

Versus:

„Auch dass wir dann natürlich nochmal reflektiert haben in Richtung Gender und so weiter, hätte ich mir teilweise noch mehr gewünscht."

„Über die Gründe für die Sozialisation als m/w/d hätte ich gerne mehr erfahren."

Die wichtigsten Erkenntnisse der Teilnehmenden aus den Workshops

Auf die Frage, welche ihre drei wichtigsten Erkenntnisse aus den Workshops waren, wurde von den Teilnehmenden vor allem die *„Vielschichtigkeit"* und *„Allgegenwärtigkeiten des Themas Gender"* hervorgehoben. Benannt wurden die Erkenntnisse, dass *„Geschlecht konstruiert"* wird und die *„frühen Prägungen"* im Rahmen der *„Sozialisation und gesellschaftlichen Praxis geschlechtsspezifische Verhaltensmuster erklären".* Deshalb habe *„Gendergerechtigkeit eine wesentlich größere Breite"* und *„spiele eine wichtigere Rolle"* als vielen *„bisher bewusst war".* Die Komplexität und Vielschichtigkeit von Geschlechterfragen wurde also fast ausnahmslos an- bzw. erkannt. Somit erreichten die Workshops das Ziel, mit den Lehrenden technisch-naturwissenschaftlicher Fächer, deren Geschlechterwissen strukturiert zu erweitern.

Über das eigene Geschlechterwissen hinaus fokussierten die Teilnehmenden auch auf die Gatekeeper und deren Ansichten über Geschlecht in ihren jeweiligen Hochschulkontexten. Da in Bezug auf Geschlecht *„teilweise immer noch sehr starre Meinungen existieren" und sich die Frage stelle, „wie 'überzeuge' ich starre Meinungsträger*innen?",* sei nicht nur eine entsprechende *„Selbstreflexion nötig",* sondern auch eine *„stete, konzertierte Kommunikation über gender & diversity erforderlich in: Lehre und HS (Kollegium, Gremien) und außerhalb der HS wichtig (alle Zielgruppen: potentielle Studierende, Schule, Eltern, Gesellschaft)"*. Diese Aussagen machen deutlich, dass eine Veränderung der eigenen Fachkultur als ein Ziel gesehen wird, auch wenn dies nur in einem Fall auch explizit formuliert wurde, indem ein *„Überprüfen der Fachkulturen"* gefordert wurde.

In den Zusammenfassungen der Teilnehmenden wird deutlich, wie wichtig eine reflektierte Auseinandersetzung mit der Lehre in den MINT-Fächern ist, auch um die Anzahl von Frauen an den Studierenden langfristig zu erhöhen. Erkannt wurde, dass *„die Vorstellung des ‚Stereotyp'-Studierenden in der akademischen Lehre sehr verankert"* ist und deshalb die *„Abbruchquote von Frauen in MINT größer als von Männern"* ist. Deshalb müsse ein *„Lehr-/Lernvertrag mehr in den Fokus" genommen werden und der „Studienverlauf ‚ganzheitlich(er)' betrachten"* werden. Speziell das *„Interesse von Studentinnen an Technik"* müsse *„durch spezielle Anwendungskontexte geweckt"* werden. Auch die Relevanz von *„Genderdidaktik"* wurde gesehen, da sie *„Selbstwirksamkeit ermöglicht",* die für *„Studierende sehr wichtig"* sei.

Ein weiteres Ziel der Workshops, nämlich das Sichtbarmachen des Wechselspiels von Technikentwicklung und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, wurde ebenfalls erreicht. Indirekt wird dies deutlich in einem Statement zur erfolgreichen Frauenförderung: *„Es soll eher um gesellschaftliche Defizite ausgleichen und nicht um individuelle Förderung gehen. Es soll nicht stigmatisierend ankommen."*

Angeregt durch die Impulse aus den Workshops wollen Teilnehmende zukünftig auch verstärkt auf die *„Einbettung der Lehrinhalte in gesellschaftliche Kontexte"* achten und so die *„gesellschaftliche Relevanz"* von Technik und technischen Produkten verdeutlichen.

In Bezug auf die in der Lehre verwendeten Methoden lauteten die Erkenntnisse beispielhaft: *„Immer wieder Lehrmethoden überdenken und variieren. Perspektive der Studierenden einnehmen. An Strukturen arbeiten, an gesellschaftlichen Defiziten, nicht individuellen." Und: „Methodenvielfalt ermöglicht es, den unterschiedlichen Persönlichkeiten zumindest in Teilen entgegen zu kommen."*

An den Anschlüssen der Gender Studies-Aspekte an die eigene Fachkultur wurde in den Workshops intensiv gearbeitet. Daran hatten die Teilnehmenden auch großes Interesse, sie fragten z.B. *„wie Gender-Theorie in dieser Kürze für diese (entfernt von der Thematik befindliche) Zielgruppe verständlich werden kann"?* Eine andere Teilnehmende suchte *„konkrete Ansätze für Fächer, die überhaupt keine Nähe zum Thema Gender oder Diversität haben".* An diesen Zusammenhängen zu den eigenen Fachdisziplinen lohnt es sich weiter zu arbeiten, denn die GenderFoLI-Workshops können nur ein Auftakt sein, einen Anfangskeim legen, für das Thema sensibilisieren und Interesse wecken, um dann fachspezifisch und interdisziplinär weiter zu arbeiten.

IMPACT: Verhaltensänderungen der Teilnehmenden durch die Workshops

Die Frage, inwieweit Lehrende konkrete Impulse, die sie im Rahmen der Workshops erhalten haben, auch in die Praxis umgesetzt und dadurch ihre Lehre verändert haben, kann nur bedingt beantwortet werden, da eine geplante ‚Kaltabfrage' durch einen nachgelagerten zweiten Fragebogen aufgrund der Corona-Pandemie nicht durchgeführt werden konnte. Deshalb ist in diesem Punkt keine eigentliche Wirksamkeitsanalyse möglich, die den Transfererfolg misst, aber es können die Absichtserklärungen der Teilnehmenden zur Veränderung ihrer Lehre wiedergegeben werden, die sie unmittelbar nach den Workshops geäußert haben. So z.B.: *„Es gibt noch viel zu tun! Interesse ist aber da, Energie auch!"*

Auf die Frage, was von dem in den Workshops Vermittelten sie sich vorstellen könnten, zukünftig in ihre Lehrveranstaltungen zu integrieren, fiel die Antwort einiger Teilnehmender positiv, aber sehr pauschal aus: *„Fast alles." Oder auch: „Vieles."*

Andere antworteten differenzierter. Besonders die in den Workshops vorgestellten Toolboxen und Handreichungen[4] für geschlechter- und diversitätssensible Lehre wurden als konkrete Hilfsmittel positiv aufgenommen und als *„sehr nützlich"* bezeichnet, da Lehrende mit ihnen *„spezifische ‚Tools' und Hinweise zu deren Einsatz"* erhielten. Vieles davon wollen Teilnehmende denn auch zukünftig in der eigenen Lehre einsetzen.

Positiv hervorgehoben wurden dabei speziell die in vielen Handreichungen enthaltenen Self-Assessment-Tools als *„Impulse zur (Selbst-)Reflexion für Lehrende"*. Diese Checklisten für das eigene Handeln in der Lehre und die Nutzung einer gendergerechte Sprache gäben deutliche Positiv- und Negativbeispiele und damit das „Konkrete", wie man es sich wünsche[5] und an denen man sich orientieren könne; dies sei sehr hilfreich für eine aktive Veränderung der eigenen Lehrpraxis. Beispielhafte Aussagen der Teilnehmenden lauteten denn auch: *„Es gibt (mind. eine) Checkliste zu Self-Assessment, die ich gerne anwenden möchte und die zu weiteren Handlungen führen wird."* Oder: *„Mit Methoden und Checkliste will ich die eigene Lehre verbessern hinsichtlich genderspezifischen Annahmen."*

---

[4] Eine Zusammenstellung einiger Toolboxen, mit denen die Gender-Kompetenzen von Lehrenden gesteigert werden können, die aber unter den diesen kaum bekannt sind, findet sich unter: https://www.gffz.de/gender-in-die-lehre-der-mint-faecher/willkommen.

[5] Ausführlich zu einer kritischen Sicht auf die Sehnsucht der Lehrenden nach einem ‚richtig' oder ‚falsch' sowie nach konkreten Handlungsanweisungen: s. Hirth/Voigt/Schüller 2021.

Die in den Workshops benutzten und vermittelten *„abwechslungsreichen“, „praktischen“* Methoden wollen viele Teilnehmende in ihre Lehre integrieren. Konkret benannt haben sie:

- *„Lebendige Statistik, in Lehrveranstaltungen auch Kennenlernrunden.“*
- *„Abfrage von Meinungen/Beispielen“, „Ampelabfrage“*
- *„Praktische Methoden, z.B. Einteilung in Gruppen mit (kleinen, verschiedenfarbigen) Schokoladetafeln.“*
- *„Die Methode ‚Guter Kontakt‘ – Ich muss überlegen, wie ich das in die Gruppen der Projektarbeiten einbringen kann.“*
- *„Auf jedem Fall ein Appell an die Studierenden, mir Feedback über Ihre Lage zu geben.“*
- *„Transparenz über Erwartungen und Anforderungen herstellen.“*

Gerade für die neuen Herausforderungen der Online-Lehre wurden die vorgestellten Methoden als hilfreich und sinnvoll angesehen, weshalb eine teilnehmende Person angab, *„Methoden zu aktivierender Lehre, v.a. hinsichtlich online-Lehre“* anwenden zu wollen. Und eine andere gab zu Protokoll: *„Ich arbeite bereits mit verschiedenen Lehrmethoden (in zumeist sehr großen Studierendengruppen) und werde versuchen, mehr anonyme Lernformen zu integrieren. Die Erfahrungen in der digitalen Lehre haben mir gezeigt, dass die Studierenden hier eher bereit sind, sich aktiv zu beteiligen.“*

Zudem gelang es in den Workshops, Teilnehmenden die Relevanz einer historischen Verortung ihrer jeweiligen Fachdisziplin auch für die Lehre zu verdeutlichen.[6] Dementsprechend wollen diese nun auch die Geschichte ihrer jeweiligen Fachdisziplin in ihren Lehrveranstaltungen berücksichtigen und dabei deren ‚männliches‘ Erscheinungsbild thematisieren, das zu einer weitgehenden Exklusion der Frauen beitrug. So lautete z.B. ein Teilnehmenden-Statement: Ich werde die *„Unsichtbarkeit von Frauen in Forschung aufzeigen und mit Biografien arbeiten.“* Durch solche Biografien sollen auch der Beitrag einzelner Frauen zur Weiterentwicklung von Forschung und Entwicklung ihres Faches aufgezeigt und damit nicht zuletzt Studentinnen die oft fehlenden Role Models präsentiert werden. Deshalb äußerte eine andere teilnehmende Person: *„Ich werde tatsächlich über Chemie-Biografien versuchen, meine Vorlesung zu bereichern und Gender-Aspekte zwischen den Formeln platzieren.“*

[6] Ausführlicher dazu: https://www.gffz.de/gender-in-die-lehre-der-mint-faecher/willkommen/ihre-lehre/fachgeschichte-und-fachkultur

Fazit

Das Konzept der GenderFoLI-Workshops hat sich insgesamt als erfolgreich erwiesen. Die Akzeptanz unter den Teilnehmenden war hoch, die überwiegende Mehrheit gab an, dass ihnen der jeweilige Workshop gut oder sehr gut gefallen hat und sie ihn auch ihren Kolleg*innen weiterempfehlen würden.

Es gelang mit den GenderFoLI-Workshops:

- das Interesse der Teilnehmenden am Thema zu steigern,
- ihr Genderwisssen zu erhöhen,
- die Komplexität und Vielschichtigkeit von Genderfragen deutlich zu machen,
- Denkanstöße zu vermitteln
- und konkrete Anregungen für die Lehre zu geben.

Dies ist – auch angesichts des teilweise reduzierten zeitlichen Umfangs der Workshops – ein ausgesprochen erfreuliches Ergebnis.

Es bleibt allerdings eine Herausforderung, die knappen zeitlichen Ressourcen der Lehrenden – die institutionell wenig darin unterstützt werden, sich in Bezug auf ihre Lehre fortzubilden – zu vereinbaren mit der erforderlichen Tiefe des Themas oder der von den Teilnehmenden gewünschten Konkretheit im Hinblick auf die eigene Lehrerfahrung.

Für den größeren Rahmen, neben der konkreten inhaltlichen Wirksamkeit, ist daher festzuhalten: Es ist ausgesprochen lohnenswert, derartige Gender-Fortbildungen für Lehrende durchzuführen. Sie müssen gut konzipiert und am besten von mindestens zwei Teamenden durchgeführt werden, die sich intensiv mit Gender- und Diversity-Fragen auseinandergesetzt haben.

Außerdem ist eine Ansprache durch den Lehrenden bekannte Initiator*innen und Organisator*innen vor Ort – wie das Frauen- und Gleichstellungsbüro, die Gleichstellungskommission oder Diversity-Beauftragte – unumgänglich. Um eine kontinuierliche Reflexion zu ermöglichen, ist außerdem anzuraten, in regelmäßigen Abständen solche Gender-Workshops anzubieten.

Gleichzeitig ist ein Nutzen solcher der Workshops neben der Auseinandersetzung mit den Inhalten, dass die Kolleginnen und Kolleginnen einzelner Hochschulen und Fachbereiche sich gegenseitig kennenlernen und im besten Fall im regelmäßigen Austausch über ihre Lehre bleiben. So kann und soll ein Workshop für Gender in der Lehre ein Anstoß für längerfristig angelegte Arbeitskreise mit kollegialem Coaching vor Ort sein. Hier kann sowohl ein Austausch über bestehende ‚good practice'-Beispiele in der Lehre stattfinden als auch eine gemeinsame Weiterentwicklung von Inhalten und Lehrmaterialien sowie Arbeit am Umgang mit wiederkehrenden schwierigen Situationen.

Die Bestrebung, vor Ort weiterzuarbeiten, gab es nach mehreren der durchgeführten Gender-FoLI-Workshops. Auch hier ist wie bei der Organisation der Workshops eine koordinierende Person vor Ort sehr hilfreich, um den Prozess zu begleiten und aufrecht zu erhalten. Nur so kann es auch mittelfristig von einem ersten Anstoß und einer Perspektiverweiterung, die in Gender-Fortbildungen geboten werden können, zu einer strukturellen Verankerung und einer Veränderung der Fachkultur kommen.

Literaturverzeichnis

Atteslander, Peter (2010): Methoden der empirischen Sozialforschung. Unter Mitarbeit von Jürgen Cromm. 13., neu bearb. und erw. Aufl. Berlin: Erich Schmidt (ESV basics).

Bos, Wilfried; Tarnai, Christian (Hg.) (1989): Angewandte Inhaltsanalyse in empirischer Pädagogik und Psychologie. Münster [u.a.]: Waxmann (Waxmann-Wissenschaft).

Bütow, Birgit; Eckert, Lena; Teichmann, Franziska (2016): Fachkulturen als Ordnungen der Geschlechter. Praxeologische Analysen von Doing Gender in der akademischen Lehre. Opladen: Barbara Budrich.

Destatis (2020): Tabelle 21341-0003. Professoren: Deutschland, Jahre, Fächergruppen, Geschlecht. Genesis-Online – Die Datenbank des Statistischen Bundesamtes. Wiesbaden. https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=previous&levelindex=3&levelid=1611759342888&levelid=1611759317557&step=2#abreadcrumb, zuletzt geprüft am 27.02.2021.

Döring, Nicola; Bortz, Jürgen; Pöschl, Sandra (2016): Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften. Unter Mitarbeit von Sandra Pöschl-Günther. 5., vollst. überarb., akt. und erw. Aufl. Berlin [u.a.]: Springer (Springer-Lehrbuch).

Hirth, Janina; Voigt, Anna; Schüller, Elke (2021): Richtig oder Falsch? Die Sehnsucht nach einem Fünf-Punkte-Plan – Reflexion technischer Fachkultur(en) in Workshops für Lehrende. In: Clarissa Rudolph; Sophie Dollsack und Anne Reber: Geschlechtergerechtigkeit und MINT: Irritationen, Ambivalenzen und Widersprüche in Geschlechterdiskursen an Hochschulen. Opladen: Barbara Budrich (erscheint Oktober 2021).

Jansen-Schulz, Bettina (2010): Gender-Diversity-Aspekte in der Lehre. In: Christine Deja und Bettina Jansen-Schulz (Hg.): Integratives Gendering – „Ich würde ja gern, aber ich frage mich, wie!“. Best Practice aus dem Genderberatungsprojekt 2010 in den technischen Fakultäten der Fachhochschule Hannover, S. 9–16.

Kaschuba, Gerrit (2017/18): Gender- und diversitätsbewusste Didaktik in der Hochschullehre. In: Tübinger Institut für gender- und diversitätsbewusste Sozialforschung und Praxis e.V., tifs news, S. 3–15.

Klammer, Ute; Altenstädter, Lara; Wegrzyn, Eva; Petrova-Stoyanov, Ralitsa (2019): Frauenförderung und Gleichstellungspolitik an Hochschulen – was wissen und wie handeln Professoren und Professorinnen? Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen. Duisburg (IAQ-Report, 04). Online verfügbar unter https://duepublico2.uni-due.de/rsc/viewer/duepublico_derivate_00047879/Klammer_et_al_Frauenfoerderung_Hochschulen.pdf?page=1, zuletzt geprüft am 20.08.2020.

Lamnek, Siegfried (2005): Methoden und Techniken. 4., vollst. überarb. Aufl. Weinheim: Beltz (Qualitative Sozialforschung / Siegfried Lamnek, Bd. 2, Ed. 4).

Löther, Andrea; Girlich, Jana (2011): Frauen in MINT-Fächern. Bilanzierung der Aktivitäten im hochschulischen Bereich. Bonn: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz – GWK (Materialien der GWK, 21).

Margherita-von-Brentano-Zentrum (o.J.): Portal „Datensammlungen Geschlechterforschung“ – Die Datenbank des Margherita-von-Brentano-Zentrums. Berlin. Online verfügbar unter https://www.mvbz.org, zuletzt aktualisiert am 27.01.2021.

Probstmeyer, Kristin; Döring, Nicola (2017): Lehr- und Beratungsangebote zu Gender und Diversity für MINT-Studierende und MINT-Lehrende an der TU Ilmenau. In: Corinna Bath; Göde Both; Petra Lucht; Bärbel Mauß und Kerstin Palm (Hg.): reboot ING. Handbuch Gender-Lehre in den Ingenieurwissenschaften. Berlin: LIT (Geschlechter Interferenzen, 4), S. 259–274.

W.K. Kellogg Foundation (Hg.) (2004): Logic Model Development Guide. Using Logic Models to bring together Planning, Evaluation and Action. Online verfügbar unter https://www.bttop.org/sites/default/files/public/W.K.%20Kellogg%20LogicModel.pdf, zuletzt geprüft am 21.01.2021.

Voigt, Anna; Hirth, Janina; Schüller, Elke (2021): Relevante Techniken für alle? Wege zu einer genderreflektierten Lehre in Informatik und Ingenieurwissenschaften. In: Deutsche Gesellschaft für Hochschuldidaktik (dghd) (Hg.): Blickpunkt Hochschuldidaktik (im Erscheinen).

Wolf, Elke; Brenning, Stefanie (2019): What works? Eine Meta-Evaluation von Evaluationen von MINT-Projekten für Schülerinnen und Studentinnen. (Erste Ergebnisse aus Teilvorhaben B „Evaluationsforschung“; Förderkennzeichen: 01FP1715). Unter Mitarbeit von Beatrix Ehrensperger. Hg. v. BMBF-Verbundvorhaben „MINT-Strategien 4.0 - Strategien zur Gewinnung von Frauen für MINT-Studiengänge an Hochschulen für angewandte Wissenschaften“ der OTH Regensburg und der Hochschule München. Online verfügbar unter https://www.oth-regensburg.de/fileadmin/media/fakultaeten/s/forschung_projekte/mint/MINT-Strategien_4_0_Meta-Evaluation_EW_SB.pdf, zuletzt geprüft am 28.09.2020.

Impressum

Verfasserinnen:	Dr. Elke Schüller, unter Mitarbeit von Dr. Anna Voigt und Janina Hirth, M.A.
Projektleitung:	Dr. Margit Göttert
Projekt-mitarbeiterinnen:	Janina Hirth, M.A., Dr. Elke Schüller, Dr. Anna Voigt, Altaira Caldarella
Kontakt:	Gender- und Frauenforschungszentrum der Hessischen Hochschulen – gFFZ, Nibelungenplatz 1, 60318 Frankfurt am Main, genderfoli@gffz.de, www.genderfoli.de

Copyright:	Vervielfältigung oder Nachdruck – auch auszugsweise – zur Veröffentlichung durch Dritte nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Verfasserinnen.

Hinweis:	Das diesem Bericht zugrunde liegende Vorhaben „GenderFoLI – Fachspezifische Gender-Fortbildungen für Lehrende der Ingenieurwissenschaften an Hochschulen und Universitäten“ wurde aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01FP1724 gefördert. Der Inhalt dieser Veröffentlichung liegt in der alleinigen Verantwortung der Verfasserinnen.