



**FH  
CAMPUS  
WIEN**

**> GENDER & DIVERSITY  
MANAGEMENT**

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## **Impulse zu Gender und Diversity im e-Learning**

Praxisleitfaden zur Berücksichtigung von  
gender- und diversitygerechten Aspekten in  
Online-Bildungsangeboten

Klaudia Mattern

**Gender & Diversity Management**

Ulrike Alker, Ursula Weilenmann (Hg.innen)

SCHRIFTENREIHE > GENDER & DIVERSITY MANAGEMENT > BAND 2

## **Impulse zu Gender und Diversity im e-Learning**

Praxisleitfaden zur Berücksichtigung von gender- und diversitygerechten Aspekten in Online-Bildungsangeboten













Klaudia Mattern

### **Gender & Diversity Management**

Ulrike Alker, Ursula Weilenmann (Hg.innen)

SCHRIFTENREIHE > GENDER & DIVERSITY MANAGEMENT > BAND 2

# Inhalt

	Zum Geleit, Vorwort .....	5
	Einleitung.....	10
	Impulse zur Orientierung.....	11
	Impulse zu Rahmenaspekten .....	16
	Impulse zu Materialien .....	23
	Impulse zu Methoden.....	31
	Impulse zur Kommunikation.....	38
	Leitfragen zur (Selbst-)Reflexion .....	46
	Zusammenfassende Impulse .....	48
	Quellenhinweise .....	50
	Projektinformationen »gender ISM-GENDER LIBrary« .....	52
	Impressum.....	53

## Sehr geehrte Leserinnen und Leser, liebe Kolleginnen und liebe Kollegen!

Ich freue mich, Ihnen eine neue Veröffentlichung der Zentralabteilung Gender & Diversity Management der FH Campus Wien betreffend gender- und diversityrelevante Aspekte in Online-Bildungsangeboten vorstellen zu dürfen. Diese neue Publikation ist aufgrund der großen Nachfrage zu Hilfestellungen im Themenbereich »Gender und e-Learning« durch LektorInnen entstanden und zielt durch den Fokus auf die an der FH verwendete Online-Plattform »Moodle« darauf ab, Lehrende der FH Campus Wien bei ihren e-Learning-Aktivitäten aktiv zu unterstützen.

Mein Dank gilt der MA27 – EU-Strategie und Wirtschaftsentwicklung, die die Fördermittel für die Veröffentlichung im Rahmen des von der FH Campus Wien durchgeführten Projektes »gender ISM–GENDER LIBrary« zur Verfügung gestellt hat.

Besonders wichtig ist es mir, an dieser Stelle auch auf das Engagement der Lehrenden sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der FH Campus Wien in Bezug auf die Implementierung von Gender Mainstreaming und Diversity Management als Querschnittsmaterien zu verweisen. Ihnen gilt mein herzlichster Dank!

Bildungsinstitutionen stehen im 21. Jahrhundert vor der Herausforderung sich ändernder Anforderungen: Veränderte Zielgruppen mit immer vielfältigeren Bedürfnissen und unterschiedlichen sozialen und kulturellen Hintergründen erfordern neue Blickwinkel und flexible Handlungsmöglichkeiten in Organisation und Lehre. Der neue Leitfaden ist ein weiterer Schritt der FH Campus Wien, auf diese Herausforderungen adäquat zu reagieren, und stellt damit eine zusätzliche Maßnahme dar, um zur Gleichstellung und Chancengleichheit aller mit unserer FH assoziierten Personen beizutragen.

Mit freundlichen Grüßen

**Wilhelm Behensky**, Geschäftsführer  
FH Campus Wien

Wien, im Herbst 2009

## Liebe e-Learning-Gestalterinnen und e-Learning-Gestalter,

beim Lernen, ganz besonders beim computergestützten Lernen, spielen gender- und diversitygerechte Aspekte eine wichtige Rolle: Als Lehrende wissen Sie aus eigener Erfahrung, dass jeder und jede anders lernt. Lernprozesse sind so vielfältig und verschieden wie die Menschen selbst. Durch die Gestaltung des Lernangebots schaffen Sie die Voraussetzungen, diese individuellen Prozesse optimal zu unterstützen.

E-Learning bietet Ihnen vielfältige Möglichkeiten dazu, der Werkzeugkoffer ist prall gefüllt. Dieser Leitfaden gibt Ihnen viele Anregungen zur Nutzung des Werkzeugkoffers, setzt praxisrelevante Schwerpunkte und gibt konkrete Umsetzungshinweise, wie Sie Ihr Online-Lernangebot gender- und diversitygerecht gestalten können. Sie schaffen damit eine Basis, auf der individuelles und selbstständiges Lernen möglich ist. Das wirkt sich positiv auf die Motivation und Beteiligung der Lernenden aus.

In diesem Sinne lade ich Sie ein, sich von den »Impulsen zu Gender und Diversity im e-Learning« inspirieren zu lassen, sie weiterzudenken und sie kreativ in Ihr eigenes e-Learning-Angebot einzubinden.

Mit freundlichen Grüßen

**Petra Schweiger**, Teamkoordinatorin  
E-Learning Zentrum  
FH Campus Wien

## Gender Is Not a Synonym for Women<sup>1</sup>

Zur Berücksichtigung von Gender- und Diversityaspekten in e-Learning-Angeboten

Die Beachtung von Gender- und Diversityaspekten ist seit einigen Jahren zunehmend ein Schlüsselthema für Bildungsinstitutionen. Dabei geht es neben der Qualitätssicherung der Lehre auch und vor allem um Gleichstellungsfragen, emanzipatorische Ziele, gesellschaftspolitische Positionierung und Bildungsanliegen. Den Hintergrund für Aktivitäten in den Bereichen Gender Mainstreaming und Diversity Management stellt dabei das heute weitgehend unumstrittene Wissen um die soziale Konstruktion von Geschlecht und den damit verbundenen Zuordnungen von Weiblichkeit und Männlichkeit dar. Lehre, in der dieses Wissen bewusst beachtet wird, trägt dazu bei, Lernende dabei zu unterstützen, Stärken weiter auszubauen und Schwächen aufgrund von unterschiedlicher Sozialisation auszugleichen, und ermutigt, neue Handlungsmöglichkeiten für sich zu nutzen.

E-Learning ist als ein wichtiger Teilaspekt der Lehre zu sehen, der für Hochschulen immer essenzieller wird und in dem die Umsetzung von gender- und diversitygerechter Didaktik ebenso relevant ist wie in der Präsenzlehre. Als innovative Bildungsinstitution hat sich die FH Campus Wien als klares Ziel gesetzt, Studierende mit ihren vielfältigen sozialen und kulturellen Hintergründen wahrzunehmen und ihrer Individualität sowie ihren persönlichen Bedürfnissen gerecht zu werden. Es geht darum, den Fokus nicht ausschließlich auf Frauen zu legen, sondern **alle** Studierenden zu fördern und Vielfalt im Sinne der Intersektionalität verschiedenster Diversitätsdimensionen in Verbindung mit Gender wie z. B. Alter, Elternschaft, Herkunft etc. zu verstehen und in der Lehre zu beachten.

Unterschiede zwischen Individuen werden oft als störend oder problematisch wahrgenommen und sind häufig Ursache für Konflikte, Benachteiligung oder Ausschluss. Die Beachtung von Gender- und Diversityaspekten in der Lehre macht die unterschiedlichen gesellschaftlich bedingten Ausgangssituationen von Individuen und Gruppen bewusst. Die Berücksichtigung von Individualität ist dabei kein weiches Thema, sondern ein Konzept, das den gleichberechtigten Zugang zu (technischer) Berufsausbildung, einen fairen, kompetenzorientierten Umgang miteinander sowie die Qualität der Lehre und damit die Zukunftschancen der Studierenden fördert.

**Ulrike Alker**, Leiterin

**Ursula Weilenmann**, Implementierung und Koordination  
Gender & Diversity Management  
FH Campus Wien

<sup>1</sup> Vgl. Carver, Terrell (1996): Gender Is Not a Synonym for Women: Gender and Political Theory: New Contexts, Lynne Rienner, Boulder, Colo. u. a.

# Willkommen!



Schön,  
dass Sie diesen Leitfaden aufgeblättert haben!

Nehmen Sie doch Platz – und machen Sie es sich bequem!

Darf ich Ihnen eine Tasse Tee oder Kaffee anbieten?  
Welche Tasse hätten Sie denn gern?  
Bedienen Sie sich bitte einfach selbst!

Das Berücksichtigen von Vielfalt, das Eingehen auf persönliche Vorlieben  
und das Ermöglichen von individuellen Handlungsfreiräumen  
ist im Alltag ganz selbstverständlich ...



## Einleitung

Dieser Leitfaden beinhaltet Informationen und Ansatzpunkte, um e-Learning-Angebote gender- und diversity»gerechter« zu entwickeln. Dabei werden zwei Grundhaltungen und Dimensionen von »gerecht« angestrebt:

- ▶ Im Sinne von »fair«: Sich bewusst sein, dass Unterschiede in der Gesellschaft bestehen oder möglich sind. Es gilt, für Anzeichen von Benachteiligung aufgrund dieser Unterschiede sensibel zu sein, um ihnen schon frühzeitig entgegenwirken zu können.
- ▶ Im Sinne von »gerecht werden«: Bestehende Unterschiede sind nicht als besser oder schlechter zu bewerten, sondern es gilt, ihre Gleichberechtigung anzuerkennen und ihnen durch bewusste, spezifische Maßnahmen gerecht zu werden.

Beide Bedeutungsdimensionen ermöglichen eine Vielfalt an Handlungsoptionen, um im e-Learning die Chancengleichheit anhand einzelner Impulse zu fördern.

### JedeR lernt anders – aus den verschiedensten Gründen.

GestalterInnen von e-Learning-Angeboten können auf diese Unterschiede eingehen und so die vielfältigen, individuellen Lernprozesse unterstützen:

- ▶ Durch **Sensibilität** für unterschiedliche Bedürfnisse und individuelle Rahmenbedingungen, speziell beim computerunterstützten Lernen.
- ▶ Durch **Flexibilität** bei der Gestaltung der Lernumgebung, Materialien, Aufgabenstellungen und Kommunikationsangebote.
- ▶ Durch **Ermöglichen** von vielfältigen Wegen zur Wissensaneignung im Hinblick auf transparente Vermittlungsziele.

Dieser Leitfaden bietet Impulse für einen lernendenzentrierten Zugang mit Umsetzungshinweisen in eigenen Online-Aktivitäten, doch:

### Es gibt kein Patentrezept für gender- und diversitygerechtes e-Learning.

Vielmehr liegt es in der Verantwortung der GestalterInnen, immer wieder den Aspekten von Geschlecht und Vielfalt gerecht zu werden.

Indem auf diese Bedürfnisvielfalt eingegangen und bewusst das Ziel angestrebt wird, Benachteiligungen zu verhindern und eine gleichberechtigte Teilnahme aller am Prozess der Wissensvermittlung sicherzustellen, ...

- ▶ ist die Berücksichtigung von gender- und diversitygerechten Aspekten bei der Gestaltung und Durchführung von e-Learning-Angeboten eine Qualitätssicherungsmaßnahme.

## Impulse zur Orientierung

### E-Learning ist vor allem Lernen und nicht Technik!

Der Begriff e-Learning bezeichnet vielfältige Vermittlungsformen, bei denen das Lernen durch Computer und Internet unterstützt wird.<sup>1</sup>

Frauen und Männer haben das gleiche Lernpotenzial, doch bevorzugen sie unterschiedliche Lernstile. Frauen ist beim Lernen die Kommunikationsmöglichkeit mit KollegInnen wichtiger als Männern.<sup>2</sup> Studentinnen lernen mehr noch als Studenten bevorzugt auditiv/visuell und kommunikativ/visuell. Bei den motorisch/visuell Lernenden überwiegt der Anteil der männlichen Studierenden. [vgl. Arrenberg, Jutta / Kowalski, Susann (2007): Seite 6]

»Nicht das Internet selbst, sondern vor allem die konkrete didaktische Gestaltung von internetbasiertem Lernen entscheidet über die Vor- und Nachteile der Lernformen. Für eine Integration des von Frauen bevorzugten Lernstils in die didaktische Gestaltung ist es u. a. wichtig, kommunikative Schwerpunkte zu setzen, statt Einzelarbeit zu fördern, den Technikumgang mit kritischer, gesellschaftsbezogener Reflexion zu verknüpfen und das eher zweckgebundene Nutzungsverhalten von Frauen zu beachten.« [Zorn, Isabel (1998)]

### Schwerpunkte dieses Leitfadens für e-Learning-GestalterInnen liegen daher bei ...

- ▶ Aspekten von Lernplattformen, die in Online-Kursen ein Lernen in Gruppen ermöglichen.
- ▶ elektronischen Lernmaterialien, die über Lernplattformen zugänglich gemacht und eingebunden werden.
- ▶ der Wahl von Methoden, die vor allem kommunikativen, konstruktivistischen Wissensaufbau unterstützen.
- ▶ Kommunikationsaspekten, die ein wertschätzendes Arbeitsklima und eine ausgewogene Beteiligung sicherstellen.
- ▶ Leitfragen zur (Selbst-)Reflexion von Gender- und Diversityaspekten, die für die Weiterentwicklung von Online-Bildungsangeboten wichtig sind.

1 Die Zahl der Lern- und Vermittlungsformen, die unter den Sammelbegriff »e-Learning« fallen, wächst ständig. Einen ersten Einblick bietet die communitybasierte Online-Enzyklopädie Wikipedia unter <http://de.wikipedia.org/wiki/e-Learning>.

2 2007 veröffentlichten Jutta Arrenberg und Susann Kowalski die Studie »Lernen Frauen und Männer unterschiedlich?«. Die Ergebnisse der Deutschland-weiten Befragung unter Studierenden sind zwar nicht speziell für das elektronische Lernen erhoben worden, dennoch sind darin wesentliche geschlechtsspezifische Aspekte zur Berücksichtigung auch bei e-Learning-Angeboten erkennbar.

Konkrete Umsetzungshinweise werden im Hinblick auf das weit verbreitete Lernmanagementsystem Moodle<sup>3</sup> dargestellt, sie sind aber auch auf andere Lernplattformen übertragbar.

## Aspekte der Vielfalt, die für computerunterstütztes Lernen relevant sein können<sup>4</sup>

### Soziografische und individuelle Aspekte

Alter, Geschlecht, kulturelle, ethnische und religiöse Zugehörigkeit, Behinderung, Muttersprache, individueller Lerntyp (auditiv, kommunikativ, visuell, motorisch und Mischformen daraus), Berufstätigkeit (Zeitmanagement ...), Wohnverhältnisse (eigenes Zimmer zum Lernen ...) Kommunikationsvorlieben, sexuelle Orientierung<sup>5</sup>, Mobilität (Stadt, Land, öffentliche Verkehrsmittel ...), Einkommen, Betreuungspflichten (von Kindern, Eltern, Kranken ...), fachliches Vorwissen etc.

### Technische Aspekte und Medienkompetenz

Eigener Computer (mit Installationsrechten, mobil ...) oder/und PC-Mitbenutzung (z. B. am Arbeitsplatz, PC-Räume in Bildungseinrichtungen, Internetcafés ...), Qualität der EDV-Ausstattung (inklusive Peripheriegeräte wie Drucker, Scanner, Lautsprecher, Mikrofon ...), Internetverbindung (Breitband, Modem, Download-Beschränkungen ...), Computerkenntnisse (Bedienung des Betriebssystems, Softwareprogramme, Fehlerbehebung ...), Vorerfahrungen mit und Einstellungen zu e-Learning, Kenntnisse und Fähigkeiten zur Online-Kommunikation (mittels E-Mail, Foren, Chat, Instant Messaging, Internet-Telefonie, Videokonferenz ...) etc.

## Genderaspekte beim Lernen mit und ohne Computer

### Lernen Frauen und Männer unterschiedlich?

»Die Ausgangsfrage ist mit Ja zu beantworten, es gibt Unterschiede im Lernen bei Frauen und Männern. ... Studentinnen ... gehen formaler vor. ... Visuelles Lernen wird von beiderlei Geschlecht bevorzugt, von Studentinnen noch in höherem Ausmaß als von Studenten. ... Studierende wünschen sich durchaus unterschiedliche Aufgabentypen. Studentinnen möchten jedoch häufiger freie Antworten formulieren können, wogegen Studenten eher nur ein Wort bzw. eine Zahl als Antwort angeben wollen. ...

<sup>3</sup> »Moodle« ist die Abkürzung für »Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment« und kann als Open Source-Softwareprodukt kostenfrei installiert, adaptiert und genutzt werden.

<sup>4</sup> Diese Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und ist nach eigenem Ermessen und für die eigene Zielgruppe von e-Learning-Angeboten einzuschränken oder zu ergänzen.

<sup>5</sup> Die sexuelle Orientierung sollte als Aspekt Berücksichtigung finden, um offene oder verdeckte Diskriminierungen in der Kommunikation unter den Lernenden zu verhindern. Aber auch bei der Gestaltung von Materialien kann dies relevant sein.

Der Rechnerzugang der Studierenden ist hinreichend gut, wobei Studenten gegenüber den Studentinnen im Vorteil sind. ...« [Arrenberg, Jutta / Kowalski, Susann (2007): Seite 24]

### Unterschiede beim Medienbesitz

E-Learning setzt einen Computer mit Internetzugang voraus.

In Deutschland »gaben 91,3 % der Studentinnen und 95,2 % der Studenten an, ungehindert Zugriff zu einem Rechner zu haben.« [Arrenberg, Jutta / Kowalski, Susann (2007): Seite 23] Dabei verfügen mehr Studenten (rund 94 %) als Studentinnen (rund 86 %) über einen eigenen Computer. Der private Internetanschluss zu Hause ist für alle der wichtigste Zugang fürs e-Learning. »Studentinnen sind häufiger auf alternative Zugänge zum Netz angewiesen: Während ca. 81 % der Studenten angeben, zu Hause sei der wichtigste Internetzugang, sind es bei den Studentinnen nur etwa 69 %.«

[Pannarale, Simon / Kammerl, Rudolf (2007): Seite 33]

### Unterschiede bei der Selbsteinschätzung der Medienkompetenz

46 % der Studenten, aber lediglich 9 % der Studentinnen schätzen ihre eigene Medienkompetenz als »hoch« ein! Frauen stufen sich mehrheitlich erst in der Kategorie »eher hoch« mit 71 % (Studenten mit 47,7 %) ein.

[vgl. Pannarale, Simon / Kammerl, Rudolf (2007): Seite 70f]

Dies sagt nichts über die tatsächlichen Kompetenzen aus, sondern nur über das dazugehörige Selbstbild. »Studentinnen nehmen sich weniger selbstwirksam wahr, auch wenn sie über vergleichbare Kompetenzen wie ihre männlichen Kommilitonen verfügen.« [Pannarale, Simon / Kammerl, Rudolf (2007): Seite 198]

- Die Stärkung der Selbstwahrnehmung von Frauen hinsichtlich der eigenen Medienkompetenz sollte zentraler Aspekt bei der Gestaltung von e-Learning-Angeboten sein. Als Bezugsrahmen für die Selbsteinschätzung ist die erfolgreich bearbeitete Aufgabenstellung zu betonen.

### Individuelle Medienvorlieben

Der Computer ist für die/den eineN ein Arbeitsgerät, die Verwendung vielleicht eine lästige Pflicht. Für die/den andereN ist der Computer ein lieber Freund und hat sogar einen eigenen Namen. Der Einsatz von Technik wird eher vermieden oder bevorzugt. Individuelle Vorlieben bei der Mediennutzung sind so vielfältig wie Antworten auf die Frage nach der Lieblingsfarbe.

- Mehr Studentinnen (etwa 40 %) als Studenten (knapp 30 %) geben an, Computer und Internet fast ausschließlich für Studium und Beruf zu nutzen.

[vgl. Pannarale, Simon / Kammerl, Rudolf (2007): Seite 36]



## Erwartungshaltungen

Es ist ein Mythos, dass alles Technische automatisch als Verbesserung, als positiver Fortschritt angesehen wird. Generelle Vorteile von e-Learning werden zwar bestätigt, dennoch befürchten mehr Studentinnen (71,4%) als Studenten (65%) Nachteile beim Einsatz elektronischer Medien fürs Lernen. Die Ursachen für diese Skepsis wurden zwar nicht erhoben, es wird aber vermutet, dass sie etwas mit konkreten schlechten Erfahrungen zu tun hat. [vgl. Arrenberg, Jutta / Kowalski, Susann (2007): Seite 9]  
Die skeptischere Haltung von Frauen im Hinblick auf den Einsatz von elektronischen Lernangeboten sollte jedenfalls berücksichtigt werden.

- Gerade beim Einstieg in eine Lernplattform bzw. einen Online-Kurs sollte darauf geachtet werden, dass die ersten Erfahrungen positiv sind und nicht die grundlegende Skepsis bestätigen.

## Gendergerechte e-Learning-Angebote

Einen guten Überblick zur Berücksichtigung von genderrelevanten Aspekten beim e-Learning fasst der viel zitierte »10 Punkte Plan«<sup>6</sup> zur gendergerechten Gestaltung digitaler Lernmodule zusammen.

### Das gendersensitive Lernmodul ...

1. beinhaltet eine gendersensible und transparente (An-)Sprache.
2. bietet einen umfangreichen »(Sozio-)Technischen Support«.
3. hat eine gute (zeitsparende) Navigation.
4. berücksichtigt unterschiedliche (technische und inhaltliche) Kenntnisstände sowie Lebens- und Arbeitsumstände der Nutzer/innen.
5. bietet einen übersichtlichen Einblick über alle und in alle Kursmodule (Meta-Plan).
6. gibt Auskunft über gemeinsame Termine und den zeitlichen Umfang von speziellen Online-Meetings/Aufgabenstellungen.
7. besitzt ein didaktisches genderbewusstes Lernkonzept.
8. beinhaltet vielseitige, flexible, interaktive und anonymisierte Lernangebote.
9. bietet vielfältige interaktive (moderierte) Kommunikationsangebote.
10. enthält Anerkennungsstrukturen.

[Wiesner, Heike (2006)]

6 Diese Aufzählung von wesentlichen Eigenschaften eines gendergerechten, digitalen Lernmoduls wurde 2003/2004 im Begleitforschungsprojekt »Gender Mainstreaming medial« im Rahmen des deutschen Förderprogramms »Neue Medien in der Bildung – Förderbereich Hochschule« entwickelt. Zahlreiche seither gestaltete e-Learning-Konzepte und Publikationen nehmen Bezug darauf. Am Ende dieses Leitfadens sind genauere Quellenangaben zu finden.

Diese »10 wichtigsten Regeln« können jederzeit als Einstiegsanalyse vorhandener elektronischer Lernangebote herangezogen werden.

Sie eignen sich auch als Planungsrahmen zur Neukonzeption von Online-Modulen.<sup>7</sup>

Als Handlungsfelder<sup>8</sup> sollten dabei im Auge behalten werden:

Projektorganisation, Organisation der Einrichtung, Didaktik, Technik, Betreuung, Vorbildfunktion, Benotung, Teamarbeit, Inhalt, Sprache und Sprachgebrauch sowie Evaluation.

## Exkurs: Gleichbehandlung?



Ignorieren von Unterschieden führt zu Benachteiligungen – und demotiviert.

### Alternativen:

- Bilden Sie Teams zur Lösung der Aufgabe!
- Besorgen Sie eine Kokosnuss – egal wie und woher!
- Überlegen Sie, was anstatt einer Kokosnuss noch als Spielball genutzt werden kann!

7 Zur Implementierung von Genderaspekten bei der Neukonzeption von größeren e-Learning-Projekten, von Lernsoftware-Produkten und der Implementierung sind Quellen zu verwenden, die den Entwicklungsprozess auf Basis von Gender Mainstreaming-Kriterien anleiten.

8 Diese Handlungsfelder werden kurz weiter ausgeführt in: [Jelitto, Marc (2004): Seite 3]

## Impulse zu Rahmenaspekten

E-Learning als Arbeitsform beinhaltet generell einen Motivationsfaktor, da Studierende die zeitliche Flexibilität und das damit zusammenhängende, eigenverantwortliche Lernen als wesentliche Vorteile von Online-Bildungsangeboten sehen.

- ▶ »Beim Einsatz elektronischer Medien sollte also besonders darauf geachtet werden, dass diese Vorteile tatsächlich erreicht werden.«

[Arrenberg, Jutta / Kowalski, Susann (2007): Seite 10]

Gleichzeitig befürchten rund 71 % der Studentinnen und 65 % der Studenten Nachteile beim Einsatz von elektronischen Medien fürs Lernen.

[vgl. Arrenberg, Jutta / Kowalski, Susann (2007): Seite 9]

- ▶ Falls dies u. a. etwas mit konkreten schlechten Erfahrungen zu tun hat, ist besonders darauf zu achten, das e-Learning-Aktivitäten ebenso konkrete Erfolgserlebnisse bringen.

Werden e-Learning-Angebote im Rahmen von Blended-Learning-Settings durchgeführt, müssen die Schnittstellen zwischen Online- und Offline-Aktivitäten besonders im Auge behalten werden. Gerade hier besteht die Gefahr, dass computergestützte Maßnahmen sich vor allem an den technischen Möglichkeiten orientieren und damit vielleicht an den Bedürfnissen der Lernenden vorbeigehen.

- ▶ »Prinzipiell ist davon auszugehen, dass der Einsatz ... nur dann eine Berechtigung hat, wenn sich ... gegenüber dem herkömmlichen Lernen in Präsenzseminaren ein Mehrwert feststellen lässt.« [Besenbäck, Irene / Harringer, Sanna (2007b): Seite 7]

### Eine Lernplattform ist eine Tür zum Lernen

Ein Lernmanagementsystem – so wie Moodle – ist ein Tool, ein Werkzeug, das einerseits den Zugang zu e-Learning-Angeboten strukturiert, andererseits Funktionen zur Gestaltung von computerunterstütztem Lernen zur Verfügung stellt.

**Eine gender- und diversitygerechte Lernplattform zeichnet sich u. a. aus durch:**

**Einfaches Auffinden:** Gut merkbare Internetadresse bzw. direkte Verlinkung von anderen bildungsrelevanten Einstiegsseiten, z. B. Website der Bildungseinrichtung.

**Ansprechender erster Eindruck:** Klares Layout, übersichtliche Navigation, genderbewusste Sprache, geschlechterneutrale Bebilderung und eindeutige Rubrikenkennzeichnung sind einige wesentliche Kriterien für einen gendergerechten Webauftritt. [Haan, Antje / Reimann, Bärbel (2006): Seite 7ff]

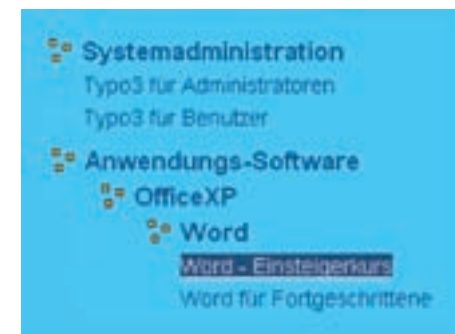
**Vertrauensfördernde Transparenz:** Nutzungsrichtlinien und Datenschutzangaben inklusive Kontaktangabe bei Rückfragen oder Problemen; Hinweise darauf, ob eine Zugriffsstatistik erhoben wird und ob Lehrende in ihren Kursen darauf Zugriff haben; ob Online-Kurse durch die Bildungseinrichtung gegebenenfalls evaluiert werden; wer Zugriff auf die persönlichen Informationen im BenutzerInnen-Profil hat, z. B. dass der volle Name öffentlich für alle zugänglich ist, aber weitere Details erst für eingeloggte Personen eingesehen werden können.

**Guter Kursüberblick und Kurseinblick:** Klare Strukturierung verfügbarer Kurse; weiterführende Kursdetails (eventuell als PDF-Download) enthalten einheitlich: Titel, Lernziele, Inhaltsübersicht, Methodenhinweise, wöchentlicher Zeitaufwand, Laufzeit und fixe Termine, Teilnahmevoraussetzungen, Ergebnis (Zeugnis, Zertifikat ...), Kosten, KursverantwortlicheR (Name und Kontakt für weitere Fragen), Hinweis zum Anmelde- und Zugangsprozedere. Studierende haben somit von Anfang an (!) die Möglichkeit, sich für oder gegen ein Angebot zu entscheiden. [10 Punkte Plan: Wiesner, Heike (2006)]

**Technische Unterstützungsangebote:** Bedarfsgerecht positionierte und vielfältig verlinkte Kontaktmöglichkeiten zum allgemeinen Support.

**Aspekte der barrierefreien Benutzbarkeit** »Accessibility«<sup>9</sup> sollten bei diversitygerechten Webangeboten weitestgehend berücksichtigt werden.

Die Gestaltung eines gender- und diversitygerechten e-Learning-Angebots beginnt bereits bei der Formulierung des Kurstitels:



[reales, anonymisiertes Webfundstück 2008]

<sup>9</sup> Die Webrichtlinien für Barrierefreiheit werden von der WAI (Web Accessibility Initiative) in drei Prioritätsstufen, 14 Richtlinien und 66 Checkpunkten definiert. Details unter: [www.w3.org/WAI/](http://www.w3.org/WAI/)

## Der Support ist ein Service

Wer Unterstützung sucht, ist nicht »hilfsbedürftig«<sup>10</sup>, sondern weist vor allem auf mangelnde Benutzbarkeit des Angebots hin.

»Das Scheitern an der Technik ist ein häufig genannter Grund für die hohe Abbruchquote in e-Learning-Angeboten, besonders hoch sind die Zahlen für Frauen. ... in erster Linie werden Abbruchgründe angegeben, die auf banalen Problemen basieren. Gescheitert wird an der Registrierung, Passwörter werden vergessen, das Herunterladen von Programmen misslingt, der Chatroom wird nicht gefunden. ...«

[Zorn, Isabel / Wiesner, Heike u. a. (2004): Seite 2]

Ein gender- und diversitygerechtes e-Learning-Angebot »bietet einen umfangreichen (Sozio-)Technischen Support«: [10 Punkte Plan: Wiesner, Heike (2006)]

### Personen bieten Unterstützung, nicht eine Abteilung:

Support ist keine Funktion, sondern ein persönlicher Service.

Angabe der vollständigen Namen der Kontaktpersonen, sodass auch ersichtlich wird, dass Frauen und Männer technische Unterstützung bieten.

### Vielfältige Kontaktmöglichkeiten:

Telefon (inklusive Erreichbarkeitszeiten), E-Mail (inklusive Reaktionszeit, wann spätestens eine Antwort kommt), eventuell Faxnummer, Adresse und Öffnungszeiten für persönliche Vorsprache, aber auch Instant Messaging als Kontaktform sehen: Aktuelle Erreichbarkeit (Online-Status) wird angezeigt, Gratistelefonieren mit freien Händen für die PC-Bedienung ist möglich.

**Supportzeiten auf Zielgruppen abgestimmt:** Berufstätige abends bis 21 h, samstags ...

**Motivationstext** zur Kontaktaufnahme, auch wenn das Problem nicht vordergründig ein Lernplattformproblem zu sein scheint, z. B. »PDF-Dateien lassen sich nicht öffnen«.

### Kontextspezifische Hilfestellungen:

Bei gescheitertem Login bereits einen Link zur Passwort-Erinnerung ...

### Hilfe zur Selbsthilfe und zur Kompetenzerweiterung:

Anleitungen zu den häufigsten Problemen (z. B. als FAQs); moderiertes Support-Forum für peer-Unterstützung (z. B. sonntags oder in den Ferien); eigener Online-Kurs zum Kennenlernen und Üben der wichtigsten Funktionen der Lernplattform.

### Feedback und Wünsche zu Supportangeboten einholen:

Anbieten eines anonymisierten Online-Formulars ...

10 Wie sensibel mit derartigen Zuschreibungen umzugehen ist, zeigen Erfahrungen mit Mathematikursen in Berkeley, in denen schwarze und lateinamerikanische Studierende deutlich schlechter abschnitten als asiatische und weiße Studierende. Spezielle Unterstützungskurse wurden von schwarzen und lateinamerikanischen Studierenden abgelehnt und als Diskriminierung aufgefasst. Erst später wurde erkannt, dass unterschiedliche Lernkulturen den Lernerfolg beeinflussen. Gruppenarbeit wurde für alle eingeführt und der Lernerfolg wurde besser. [vgl. Schulmeister, Rolf (2004): Seite 5]

## Ein Online-Kurs ist ein Lernraum

Eine Lernplattform ist ein Tool. E-Learning wird erst daraus, wenn ihre Funktionen didaktisch sinnvoll und zielgerichtet eingesetzt werden – und das geschieht durch die Gestaltung von Online-Kursen.

»Frauen achten mehr als Männer auf eine übersichtliche Navigation.

Sie nutzen stärker Orientierungshilfen ... und Inhaltsübersichten.

Insgesamt beurteilen sie die Benutzungsfreundlichkeit einer Website sehr viel kritischer als Männer.« [Haan, Antje / Reimann, Bärbel (2006): Seite 7]

### Der gender- und diversitygerechte Einstieg in einen Online-Kurs bietet:

- ▶ **Gute Anfangsorientierung:** Klare Struktur und einen nicht überladenen ersten Eindruck. Was gibt's hier alles? Wo finde ich was? Was ist als Nächstes zu tun? Was habe ich davon, wiederzukommen?
- ▶ **Direkte Ansprache und Begrüßung:** Persönliche Einführung zu Ablauf, Kursressourcen und Kontaktmöglichkeiten.
- ▶ **Detaillierte Basisinformationen:** Kursdetails, beteiligte Personen etc.

### Persönliche Begrüßung durch die/den KursleiterIn

Wenn sich Frauen und Männer gleichermaßen willkommen fühlen sollen, dann müssen beide explizit angesprochen werden. Ein persönlicher Willkommenstext bereitet das künftige Lernklima vor<sup>11</sup> und enthält:

- ▶ **Gendergerechte, explizite Begrüßung:** »Liebe Kursteilnehmerinnen, liebe Kursteilnehmer, willkommen im Online-Seminar ›Virtuelles Teamwork!«
- ▶ **Hinweise zum Kursablauf und Link zu den Details.**
- ▶ **Kurzvorstellung der Vielfalt von Online-Ressourcen und Tipps, wo sie zu finden sind** (z. B. Download-Materialien, Link-Listen, Glossar, Wiki ...).
- ▶ **Hinweis auf gemeinsame Kommunikationsmöglichkeiten, wozu sie genutzt werden und wo sie zu finden sind** (z. B. allgemeines Forum ...).
- ▶ **Vorstellung aller verantwortlichen Personen mit ihren Aufgaben, einem Link zu den Kontaktdetails** (z. B. in den Profilen oder einem eigenen Kursdokument) und ein Foto, damit sich alle ein Bild vom Gegenüber machen können.
- ▶ **Ergänzender Hinweis zu den Support-Ansprechpersonen für alle technischen Fragen zur Lernplattform.**
- ▶ **Hinweis auf die nächsten Schritte im Kurs:** Ausfüllen des eigenen Profils, erste Aufgabenstellung, Forumsdiskussion, Willkommens-Chat ...

11 Fragen Sie sich mal, ob Ihre TeilnehmerInnen freiwillig im Online-Kurs sind.

Wenn Studierende in mehr als einem Online-Kurs gleichzeitig arbeiten, ist es hilfreich, wenn die einzelnen Kurse in unterschiedlichen Farbdesigns<sup>12</sup> gestaltet sind. Die Wahl der Kursfarbe könnte als eine erste gemeinsame Online-Aktivität im Rahmen einer kleinen Moodle-Abstimmung durchgeführt werden.



### Übersicht über alle Kursinhalte

Das genderbewusste Lernangebot »bietet einen übersichtlichen Einblick über alle und in alle Lernmodule (Meta-Plan)« [Wiesner, Heike (2006)]

- ▶ Ein Klick gibt einen Überblick über die Module und Themen des gesamten Kurses und kann während der gesamten Kursdauer jederzeit als rascher Statusüberblick genutzt werden.
- ▶ Ein weiterer Mausklick ermöglicht Einsicht in inhaltliche Details sowie Lernziele, Zeitaufwand und Aufgabenüberblick inklusive methodischer Hinweise auf Einzel- oder Gruppenarbeiten, alle fixen Termine ...
- ▶ Die formalen Inhalte und Lernziele sind so zu formulieren, dass sie auf die Interessen beider Geschlechter eingehen und einen Anwendungskontext transparent machen.

### Übersicht zu den beteiligten Personen

Ausführliche Personeninformationen bilden die Grundlage für die Kommunikation im Kurs. Die Details müssen aber nicht unbedingt im BenutzerInnen-Profil ausgeführt werden.

- ▶ Die Einbindung als eigenes Kursdokument mit kursspezifischen Angaben wie Sprechstundenzeiten, Kontaktvorlieben bei speziellen Themen ... kann sinnvoll sein, wenn die Informationen nicht für alle Lernplattform-BenutzerInnen, sondern nur für die jeweiligen KursteilnehmerInnen relevant sind und eventuell übersichtlich ausdrückbar sein sollen.

<sup>12</sup> Wenn die Lernplattform-Administration und die Kursleitung es zulassen, können in Moodle die Sprache der Menütexte und auch die Kursdesigns von den BenutzerInnen individuell ausgewählt werden.

### Kursspezifische Liste der Ansprechpersonen

Diese Liste sollte die vollen Namen, detaillierte inhaltliche und organisatorische Zuständigkeiten im Kurs, Kontaktmöglichkeiten und Kontaktvorlieben bei dringenden Anfragen enthalten.

Im Hinblick auf Rollentransparenz sollte auch die Funktion genau bezeichnet werden: KursverantwortlicheR, LehrendeR, TutorIn, Gastexpertin/Gastexperte, ModeratorIn ...

- ▶ Verschieben sich Rollen in einem bestimmten Kontext, weil z. B. Lehrende in einem informellen Forum lediglich moderieren, muss dies zusätzlich klar im jeweiligen Zusammenhang formuliert werden.

Um Kontaktmöglichkeiten teilnehmerInnenorientiert anbieten zu können, sollten Wünsche erhoben und weitgehend berücksichtigt werden.

[vgl. die exemplarische Zusammenstellung von Kontaktwünschen zur/zum TutorIn nach:

Arrenberg, Jutta / Kowalski, Susann (2007): Seite 17–18]

- ▶ **Persönlicher Kontakt** ist allen wichtig, aber Studentinnen sogar »äußerst wichtig«. Sprechstunden sollten auch bei reinen Online-Kursen eingeplant werden, diese können auch telefonisch oder via Audio-Chat (z. B. Skype) durchgeführt werden.
- ▶ **Erreichbarkeit per E-Mail** ist ebenfalls allen wichtig, Studentinnen wiederum »äußerst wichtig«.
- ▶ **Die Möglichkeit, mit der/dem TutorIn zu chatten**, ist allen »völlig unwichtig«. Sprechstunden in einem Text-Chat werden erfahrungsgemäß selten angenommen. Als Kommunikationsangebot sollte dies aber »nach Vereinbarung« möglich sein.
- ▶ **Info-Mails von der/vom Tutor/In zu bekommen**, bevorzugen mehr Studentinnen als Studenten. E-Mail-Aussendungen an alle könnten auch als Ergänzung oder Alternative zum speziellen Moodle-Forum »Neueste Nachrichten« sein, in dem nur KursleiterInnen posten können und die zeitnahe Zustellung an alle nicht immer zuverlässig ist.
- ▶ **Telefonische Erreichbarkeit** ist Studentinnen »wichtig« – Studenten finden dies hingegen »völlig unwichtig«.



## Weitere Gliederungshinweise für Online-Kurse mit Moodle

Um Übersichtlichkeit und Benutzungsfreundlichkeit in Online-Kursen zu fördern, kann weiters hilfreich sein:

- ▶ **Im oberen Kursbereich Elemente platzieren, die bei jedem Login genutzt werden:**  
Bündeln der Hauptfunktionen, die über die gesamte Kursdauer hinweg gemeinsam regelmäßig genutzt werden  
(z. B. allgemeines Forum, Chatroom, Fachglossar, Prüfungsfragen-Wiki ...).
- ▶ **Im zentralen Bereich den jeweils aktuellen Themenblock hervorheben:**  
Markierfunktion, Einbinden einer kleinen Grafik etc.  
Die Markierung visualisiert damit auch den Lernfortschritt innerhalb der Themenbereiche.
- ▶ **Einheitliche Bezeichnung von Bereichen und Funktionen:**  
Begrifflichkeiten einführen und beibehalten, z. B. eine Aufgabenstellung nicht Aufgabe nennen, wenn sie selbst mehrere Einzelaufgaben beinhaltet.  
Das Moodle-Nachrichtenforum umbenennen in »Neueste Nachrichten«, weil so auch der seitliche Hinweisblock betitelt ist.
- ▶ Werden e-Learning-Aktivitäten im Rahmen von **Blended-Learning** durchgeführt, sollte der Online-Kurs die gleiche Themengliederung und die gleichen Begriffe verwenden, die auch in den Präsenzphasen benutzt werden: Das allgemeine Diskussionsforum könnte »Plenum« heißen, wenn dies als Methode im Seminarraum eingesetzt wird.
- ▶ Den **Moodle-Kurskalender** nur als zusätzlichen Terminplan sehen, denn jeder verwendet eigene Zeitmanagementsysteme zur Planung vieler Lebensbereiche.  
Der Online-Kurskalender ersetzt nicht die Kommunikation von gemeinsamen Terminen in vielfacher Form: Terminübersicht in der Kursinfo, Hinweis auf Abgabetermine in der Aufgabenstellung, Erinnerung an einen Chat-Termin im Forum etc.
- ▶ Ist damit zu rechnen, dass Studierende gleichzeitig in mehreren Online-Kursen tätig sind, sollten **lernplattformübergreifend wesentliche Hinweisblöcke einheitlich platziert** sein: Übersicht der Aktivitäten z. B. links oben, Liste der TeilnehmerInnen links, Administration des eigenen Profils rechts unten ... Das unterstützt die Orientierung beim Springen zwischen Kursen.



## Impulse zu Materialien



**Gender- und diversitygerechte e-Learning-Materialien zeichnen sich aus durch:**

- ▶ einheitliche Zugänglichkeit, klare Strukturierung und vielfältige Benutzbarkeit,
- ▶ Anpassung der Inhalte an unterschiedliche Interessen und hinsichtlich gender- und diversitygerechter Sprache,
- ▶ Möglichkeit der Mitgestaltung und Weiterentwicklung.

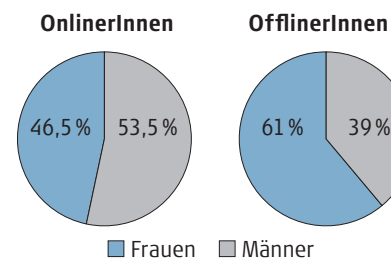
Materialien können **implizit** gender- und diversitygerecht sein, indem Vielfalt selbstverständlich ist. Es wird nicht ausdrücklich darauf hingewiesen, dass mit ihnen unterschiedliche Zugänge in Form und Inhalt berücksichtigt wurden.

Oft ist es aber auch sinnvoll, konkrete, **explizite** Inhalte aus der Gender- und Diversityforschung einzubinden. Damit kann auf den gesamtgesellschaftlichen Kontext und auf bislang unbewusste Benachteiligungen aufmerksam gemacht werden.

- ▶ Verwendete Statistiken sollten z. B. auch nach Geschlecht, Einkommen, Altersgruppen, Mobilität etc. aufgliedert sein, Unterschiede und Auswirkungen diskutiert sowie Lösungsansätze entwickelt werden.

(N)ONLINER Atlas 2007:

60% der Deutschen ab 14 Jahren nutzen das Internet. Rund 34% sind offline. In der Personengruppe der über 50-Jährigen sind nur rund 27% der Frauen, aber rund 44% der Männer online. [vgl. (N)ONLINER Atlas 2007. Sonderauswertung Gender & Diversity]



### Aspekte zum Materialienzugang

Ein wesentlicher Vorteil von e-Learning ist der selbstverantwortliche Umgang mit Zeit und anderen Ressourcen hinsichtlich vorgegebener oder selbst gesteckter Lernziele. Dies kann unterstützt werden:

- ▶ »Studentinnen möchten stärker als Studenten den Umfang des Lernstoffs sowie den aktuellen geleisteten Stand des Lernstoffs kennen. ... Diese Erkenntnis legt nahe, den gesamten Lernstoff von Anfang an offen zu legen. Eine Taktung von online-Kursen, bei der zu jeder Zeit immer nur der jeweils aktuelle Stoff zur Verfügung steht, ist demnach unerwünscht. ...« [Arrenberg, Jutta / Kowalski, Susann (2007): Seite 14]

- ▶ Ein umfangreiches Skriptum kann kapitelweise als Download zur Verfügung gestellt werden, um die Kursstruktur und einen Lernfortschritt sichtbar zu machen. Trotz der Aufgliederung sollten alle Kapitel von Anfang an zugänglich sein.
- ▶ Den Zugang zu digitalen Lernmaterialien wünschen sich über 93 % der Studierenden über eine einheitliche Plattform. [vgl. Pannarale, Simon / Kammerl, Rudolf (2007): Seite 106] Kursmaterialien sollten daher in erster Linie in zentralen Datensammlungen abgelegt sein.
- ▶ »Ein Großteil der Studierenden wünscht sich auch die Abrufmöglichkeit der Lehrmaterialien vor der betreffenden Lehrveranstaltung, um sich besser auf die Lehrveranstaltung vorbereiten zu können. ... Nennenswerte genderspezifische Unterschiede sind hier nicht erkennbar.« [Pannarale, Simon / Kammerl, Rudolf (2007): Seite 107]

Es ist vielleicht enttäuschend, aber Audio- und Videomitschnitte von Lehrveranstaltungen stehen nicht ganz oben auf dem Wunschzettel von Studierenden<sup>13</sup>. Aber als konkrete Lernmaterialien eingesetzt, bringen Audio- und Videodateien Abwechslung und Dynamik in den Lernprozess.

Bei der Einbindung von Materialien als Online-Ressourcen ist die technische Ausstattung der TeilnehmerInnen zu berücksichtigen.

Kann das aktuellste Office-Dateiformat wirklich von allen geöffnet werden?

- ▶ Lernmaterialien sollten immer unter Angabe des jeweiligen Dateiformats (PDF, ZIP, MP3, AVI, SWF ...) und der Dateigröße in Online-Kurse eingebunden werden. Dadurch kann die/der NutzerIn entscheiden, ob, wann und wie auf das Material zugegriffen wird. Eine ZIP-Datei kann vielleicht nicht im Büro genutzt werden, aber später am Abend zu Hause.

### Aspekte zur Nutzung und Benutzbarkeit von Materialien

Die Mehrheit aller Studierenden wünscht sich digitale Lernmaterialien.

Etwa 98 % bestätigen, dass sie die angebotenen Materialien auch nutzen.

[vgl. Pannarale, Simon / Kammerl, Rudolf (2007): Seite 94]

Sind die Lernmaterialien allerdings auch in Papierform erhältlich, dann bevorzugen nur noch 43 % die digitale Form, wobei es Unterschiede im Zusammenhang mit der Studienrichtung gibt. In der Informatik ziehen rund 70 % digitale Unterlagen vor, auch wenn es eine Papiervariante gibt.

<sup>13</sup> Nur 24 % wünschen sich derlei Mitschnitte voll bzw. 18 % teilweise. [vgl. Pannarale, Simon / Kammerl, Rudolf (2007): Seite 107] Der Bedarf ist recht gering, der Aufwand für derartige Angebote kann überdacht werden.

### Digitale Materialien werden zu 80 % ausgedruckt!

[vgl. Pannarale, Simon / Kammerl, Rudolf (2007): Seite 95]

Ein Ausdruck erlaubt flexiblere Gestaltung, z. B. für Notizen und Markierungen.

Als Lernort kann das Sofa, die Wiese, die U-Bahn etc. gewählt werden.

Ausdrücke können zweiseitig erstellt werden, um Papier und Druckkosten zu sparen oder die Unterlagen handlicher zu machen.

- ▶ Zumindest die Hauptmaterialien eines Kurses sollten sowohl elektronisch als auch in Papierform erhältlich sein, um den individuellen Vorlieben der Lernenden entgegenzukommen und eine breite Benutzbarkeit zu ermöglichen.
  - ▶ Eine Weiterbearbeitbarkeit oder zumindest eine Textentnahme sollte ermöglicht werden. 32 % aller Studierenden wünschen, dass elektronische Materialien auch bearbeitbar sind, 27 % wünschen sich dies zumindest »teilweise«.
- [vgl. Pannarale, Simon / Kammerl, Rudolf (2007): Seite 109]
- ▶ In interaktiven Lernmodulen, die z. B. auf einer Flash-Programmierung basieren, sind Inhalte oft »gefangen«. Ein Begleitskriptum (digital oder in Papierform) oder eine Druckfunktion im Lernmodul können hilfreich sein.

### Struktur ist wichtiger als Design

Visuelles Lernen wird durch klare Strukturen und intuitive Bedienbarkeit von Lernmaterialien unterstützt. Klarheit im Aufbau sollte stärker beachtet werden als schöne Optik und ausgefeiltes Design. [vgl. Arrenberg, Jutta / Kowalski, Susann (2007): Seite 15]

- ▶ Online-Materialien können durch Hinweise zum Inhalt, zum Lernziel und eventuell durch kurze Zusammenfassungen das Bedürfnis nach Überblick und Struktur unterstützen.

### Aspekte der barrierefreien Benutzbarkeit (Accessibility) von Online-Content

- ▶ Rund 8 % der Männer weisen eine Farbfehlsichtigkeit<sup>14</sup> auf.

Es ist daher auf ausreichende Kontraste in allen Materialien zu achten.

Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) gibt es seit 1999, um allen Menschen gleichberechtigt Zugriff auf Webinhalte zu ermöglichen.

Seit 11. Dezember 2008 steht der neue Standard WCAG 2.0<sup>15</sup> zur Verfügung. Die neuen Leitprinzipien sind als »POUR« (Perceivable – Operable – Understandable – Robust) definiert: Wahrnehmbarkeit – Bedienbarkeit – Verständlichkeit – technische Robustheit.

<sup>14</sup> Im Internet gibt es Services, die Farbfehlsichtigkeit simulieren. Eigene Online-Angebote können damit getestet werden (z. B. unter [www.vischeck.com](http://www.vischeck.com)).

<sup>15</sup> Die WAI (Web Accessibility Initiative) veröffentlicht ihre Empfehlungen zu WCAG 2.0 unter: [www.w3.org/TR/WCAG20/](http://www.w3.org/TR/WCAG20/)

## Multi-Media im Lernprozess

Viele Online-Materialien, die auf Lernplattformen zugänglich gemacht werden, sind selbst nicht interaktiv, sondern werden erst durch Einbindung in eine Aufgabenstellung benutzt oder bearbeitet.

Multimediale Lernmaterialien bringen Abwechslung und Dynamik ins Lernen.

- ▶ Je nach Zielgruppe und Vermittlungsziel ist es möglich, dass die Abwechslung der Medienformate (mal ein Text, mal ein Bild, mal eine Audioquelle, ein kurzes Video oder eine digitale Simulation) besser angenommen wird als ein Multi-Media-Lernobjekt (»all in one«).

### Bei der Evaluierung von Lernsoftware kommentierte eine Lernende:

»... speziell für mich muss ich sagen, dass ich nicht so der Lerntyp bin, der so leicht beim Zuhören lernt. Ich muss mir das alles auch immer ein bissi herausschreiben. Also wenn da z. B. ein Skript dabei wäre bei der Lern-CD, dann wäre es vielleicht für manche leichter – also speziell für mich.«

[Besenbäck, Irene / Harringer, Sanna (2007a): Seite 14]

Kriterien zur gendergerechten Gestaltung von interaktiver Lernsoftware (Lern-CDs) sind in der Broschüre<sup>16</sup> »Lern-CDs für Computer-Einsteigerinnen. Erfahrungen und Empfehlungen« aufgelistet. Sie wurden im Rahmen einer Evaluierung von aktuellen Multimediaprodukten am österreichischen Softwaremarkt im Hinblick auf die Benutzung durch EDV-Einsteigerinnen formuliert. Die ausführlichen Kriterien zu Benutzungsfreundlichkeit, Bildschirmgestaltung, Aufbereitung der Inhalte sowie didaktische Interaktivität haben breite Gültigkeit – für andere Zielgruppen werden die Gewichtungen der einzelnen Aspekte anders zu verteilen sein.

## Aspekte von gender- und diversitygerechten Inhalten

Um Lerninhalte ausgewogen ansprechend zu gestalten, müssen folgende Aspekte berücksichtigt werden:

- ▶ Individuelle Lebenswelt, Interessen und Anwendungszusammenhang
- ▶ Nicht-diskriminierende, gendergerechte Sprache
- ▶ Ermöglichen von Rückmeldungen zu den Materialien und gegebenenfalls Mitgestaltung und Weiterentwicklung

<sup>16</sup> Die Broschüre entstand 2007 und ist als Download unter [www.learnforever.at](http://www.learnforever.at) verfügbar.

## Inhalte an verschiedene Interessen und Lebenswelten anpassen

Lernen anhand konkreter Fallbeispiele motiviert zur tieferen Auseinandersetzung mit dem Lernstoff und fördert den Lernerfolg. Die ausgewählten Beispiele sollten an thematischen Interessen und den Lebenswelten der Lernenden anknüpfen.

### An der Universität Stuttgart wurde 2002 ein digitales Lernmodul als Einstiegsbeispiel ins Informatikstudium entwickelt.

Den Anwendungskontext bildeten die Bedürfnisse eines EinwohnerInnen-Meldeamts einer Stadt. Zur Verwaltung der BewohnerInnen waren die Datenverwaltungsfunktionen




von Personendaten notwendig. »Erstens muss durch geeignete Einstiegsbeispiele gewährleistet sein, dass die Studierenden an ihrem derzeitigen Wissensstand und persönlichen Umfeld »abgeholt« werden. D. h. die Anwendungsszenarien sollten aus dem Leben gegriffen und leicht nachvollziehbar sein. ... Das Szenario wird innerhalb des Moduls immer wieder aufgegriffen.«

[Weicker, Karsten / Weicker, Nicole / Claus, Volker (2002): Seite 6–7]

Analog zum obigen Szenario könnten die gleichen Programmfunktionen auch anhand einer MP3-Musik-Verwaltung erarbeitet werden. Dies hätte vermutlich nicht so viele Lebensweltbezüge bei allen Lernenden hervorgerufen, auch wenn bei der Konstruktion des MP3-Beispiels die Verbindung zu den Interessen dieser Altersgruppe spürbar gewesen wäre.

- ▶ Sollen alle Lernenden anhand eines Fallbeispiels arbeiten, ist darauf zu achten, dass sich Frauen und Männer, Ältere und Jüngere, Personen mit und ohne Migrationshintergrund ... gleichermaßen angesprochen fühlen.  
**Lebenswelt- und Anwendungsbezug sowie Interdisziplinarität sind anzustreben.**
- ▶ **Interessen sollten in erster Linie abgefragt werden**, anstatt zu vermuten, was für verschiedene Zielgruppen »interessant« sein könnte. Die Erstellung einer Datenbank für Kochrezepte muss nicht unbedingt den Interessen der weiblichen Lernenden entsprechen, so wie Karenzierte auch mal Themen abseits der Kinderbetreuung bearbeiten möchten.
- ▶ Ein inhaltlicher Schwerpunkt kann auch anhand mehrerer Beispiele aus verschiedenen Lebenswelten dargestellt werden. **Lernende können motiviert werden, anhand eines Leitbeispiels eigene lebensweltnahe Ableitungsbeispiele zu entwickeln.** Die so entstandene Themenvielfalt wertet neben tieferem Wissensaufbau auch die Unterlagen für den Folgekurs auf.

### Inhalte in gender- und diversitygerechter Sprache verfassen

Wesentlicher Inhaltsaspekt ist die Verwendung nicht-diskriminierender Sprache in der Gestaltung von Lernmaterialien.

Dies ist gerade beim e-Learning wesentlich, da durch die räumliche Distanz zwischen den TeilnehmerInnen und die individualisierte Lernsituation die Verbindung zur realen Repräsentanz der Vielfalt verloren gehen kann.

#### Zentrale Prinzipien gender- und diversitygerechter Sprache sind:

- ▶ **Wertschätzendes, ausgewogenes Sichtbarmachen**  
der Teilhabe und Leistung aller (z. B. Autorinnen und Autoren von Freier Software ...).
- ▶ **Persönliches Ansprechen von Frauen und Männern**,  
wenn beide gleichermaßen gemeint sind (z. B. Liebe Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer, anbei finden Sie Ihre gesammelten Argumente ...).
- ▶ **Repräsentation von Personen in der von ihnen bevorzugten Bezeichnung**  
(z. B. Mensch mit Assistenzbedarf, Muslime und Muslimin, queer, Migrantin und Migrant, ÖsterreicherIn mit afrikanischer Herkunft, Roma und Sinti ...).
- ▶ **Geschlechtsneutrale Formulierungen und Bildmaterialien**  
sind Kompromisse, um Diskriminierungen zu vermeiden (z. B. Anmeldenamen).

#### Das Wolf-Ziege-Kohlkopf-Problem

Dies ist eine genderneutrale Variante des Logikrätsels, das als »Bauer, Wolf, Ziege und Kohlkopf« oder als »Man, Wolf, Goat, Cabbage Problem« in vielfältigen Bereichen als Aufgabenstellung genutzt wird.

**Die Aufgabe:** Sie wollen mit Ihrem Kohlkopf, Ihrer Ziege und einem Wolf ans andere Ufer eines Flusses, haben aber nur ein kleines Boot, mit dem Sie maximal ein Teil mitnehmen können.

Wie oft müssen Sie übersetzen und wie müssen Sie die Überfahrten gestalten, damit nicht während Ihrer Fahrt der Wolf mit der Ziege oder die Ziege mit dem Kohl alleine sind?



### Entscheiden Sie bei der Verwendung von gender- und diversitygerechter Sprache immer für den Einzelfall, achten Sie auch auf den Kontext und seien Sie kreativ!<sup>17</sup>

Inhaltlich ist speziell bei der Auswahl von Fallbeispielen, Bildmaterialien, Expertisen etc. zu achten auf:

- ▶ Ausgewogenheit der Darstellung von Frauen und Männern als **HandlungsträgerInnen** bei nicht-rollentypischen Tätigkeiten (z. B. Ärztin behandelt einen Patienten; Vater arbeitet Teilzeit und holt das Kind mittags vom Kindergarten ab),
- ▶ Zuschreibung von **nicht-klischeehaften Attributen** und Eigenschaften – besonders bei direkten Gegenüberstellungen (z. B. Frauen nicht zierlich mit Handy, Männer mit breiten Schultern und mit Laptop),
- ▶ Einsatz von **bewusst präsentierter Vielfalt im Alltag** (z. B. Wahl von kulturell und altersmäßig gemischten Faktoren in Fallbeispielen),
- ▶ Auswahl von Zitaten und Literatur, die als **Fachkompetenzen gleichermaßen von Expertinnen und Experten** ausgewiesen werden.

Eine ausgewogene Berücksichtigung und Sichtbarmachung ist sowohl im Einzelfall, vor allem aber durch Abwechslung über die Gesamtpublikation hinweg anzustreben.

Bei der Einbindung von inhaltlichen Diversity-Aspekten ist weiters darauf zu achten, dass keine negativen Bewertungen in Formulierungen und Generalisierungen mittransportiert werden: [vgl. Voglmayr, Irmtraud (2008)]

- ▶ **Altern nicht** nur als gesellschaftliches Problem behandeln:  
Überalterung, Rentenber, Pflegenotstand, Altersheim ...
- ▶ **Arbeit nicht** nur als Erwerbsarbeit definieren.
- ▶ **Behinderung nicht** nur von der Außenperspektive als ein Leiden, ein Schicksal, eine Beeinträchtigung etc. sehen. Behindertengerechte Baumaßnahmen sichern auch für viele andere Personengruppen eine barrierefreie Benutzbarkeit.
- ▶ Aufmerksamkeit bei der Verwendung von Redewendungen, die durch historische Entwicklungen eventuell negative **Umdeutungen** erfahren haben:  
Die lockere Aufforderung »Dieses Thema wird bis zur Vergasung wiederholt, damit niemand am Ende durch den Rost fällt« kann Personen mit jüdischem familiärem Hintergrund persönlich treffen.

<sup>17</sup> Dabei unterstützen der »Sprachleitfaden – Geschlechtergerechter Sprachgebrauch an der FH Campus Wien« und der »Leitfaden für einen nicht-diskriminierenden Sprachgebrauch – In Bezug auf junge und alte Menschen, Menschen mit Behinderung, Frauen/Männer, Schwule/Lesben/Transgender, Migrant/innen und Menschen mit einer anderen religiösen Zugehörigkeit«, siehe Quellenangaben am Ende dieses Leitfadens.



## Aspekte der Mitgestaltung von Materialien



Rückmeldungen auf die Lernmaterialien geben zu können, ist kein großes Bedürfnis der Studierenden.

[vgl. Pannarale, Simon / Kammerl, Rudolf (2007): Seite 111f]

In Studienrichtungen und Fächern, die mit sehr aktuellen oder lebensweltnahen Informationen arbeiten, kann der Wunsch, die Materialien zu kommentieren, hingegen überaus hoch sein.

- ▶ Dieses Bedürfnis kann zum Vorteil aller genutzt werden, indem TeilnehmerInnen konkret motiviert werden, aktuelle Entwicklungen zu sammeln und einzubringen. So wird die Mitgestaltung der Inhalte gefördert und gleichzeitig die Qualität der Materialien für das Folgejahr erhöht.

Das weitgehende Fehlen von gender- und diversitygerechten Materialien ist eine gute Gelegenheit, gemeinsam vorhandene Unterlagen hinsichtlich benachteiligender Aspekte zu analysieren, zu kommentieren und Verbesserungen für die nächste Überarbeitung vorzuschlagen.

NutzerInnen können so aktiv in die Qualitätssicherung hinsichtlich gender- und diversitygerechter Unterlagen mit einbezogen werden, indem sie gebeten werden:

- ▶ Fallbeispiele aus ihrem eigenen Lebens- und Berufsumfeld unter Gender- und Diversityaspekten zu analysieren und (anonymisiert) in den Fachkontext einzubinden.<sup>18</sup>
- ▶ Stereotypisierungen und Klischees in den Unterlagen zu identifizieren und Alternativen vorzuschlagen.
- ▶ Hinweise zu geben, wo die Beteiligung von Frauen, Männern oder anderen Personengruppen unausgewogen dargestellt oder sogar verschwiegen und so ein falsches Bild der gesellschaftlichen Realität vermittelt wird.



<sup>18</sup> Der digitale CD-Rom-Leitfaden für werdende Väter »Hurra, ich werde Vater« kann als Beispiel für die genderspezifische Materialgestaltung unter Einbindung von lebensweltnahen Erfahrungen gesehen werden. Als Gratisbuch hätten diese Lerninhalte vielleicht nicht so rasch Verbreitung gefunden. Auch die Darstellung von Identifikationsfiguren, die persönliche Ansprache, mediengerecht aufbereitete Kurzinputs, Auflockerungen etc. konnten u. a. deshalb so genau auf die Zielgruppe abgestimmt werden, weil der Projektverantwortliche selbst »Betroffener« war. Details unter: [www.junge-vaeter.at](http://www.junge-vaeter.at)

## Impulse zu Methoden

**Gender- und diversitygerechte e-Learning-Methoden zeichnen sich u. a. dadurch aus, dass ...**

- ▶ die Vorteile von e-Learning und die Stärken der Neuen Medien anhand eines zeitlich flexiblen, eigenverantwortlichen, größtmöglich selbstgesteuerten Lernprozesses konkret erfahrbar gemacht werden.
- ▶ die Vielfalt an Medien/Quellen, Erarbeitungs- und Feedbackformen ein abwechslungsreiches, dynamisches Lernerlebnis ermöglicht.
- ▶ das formale Lernziel nicht aus den Augen verloren wird, doch auch die Stärkung der individuellen Medienkompetenz gefördert wird.

### Sinn-stiften!

Als e-Learning-GestalterIn entscheiden Sie, welche elektronischen Funktionen (Tools) und Aufgabenstellungen im Rahmen eines teilnehmerInnen- und ergebnisorientierten Lernprozesses »Sinn machen«!<sup>19</sup>

#### Macht es Sinn, einen Chat mit 50 TeilnehmerInnen durchzuführen?

Es kommt auf das Lernziel an. Wollen Sie z. B. zeigen und erfahrbar machen, dass die synchrone, textbasierte Kommunikation hier an Verständigungsgrenzen stößt – dann: Ja! Sie sollten aber dieses Lernziel transparent machen und allen Frustrierten im Anschluss im Forum die Gelegenheit geben, über diese Erfahrung, künftige Einsatzmöglichkeiten (z. B. in Form eines strikt moderierten ExpertInnen-Chats) und gesellschaftliche Phänomene (Massen-Chats in Jugendportalen) anhand von Leitfragen zu reflektieren.

### Wahl der Methoden

Die Individualisierung und Stärkung der Eigenverantwortung durch weitgehend freie Wahl von Zeit, Ort und Dauer einzelner Arbeitsschritte gilt als einer der zentralen Vorteile beim e-Learning. Vereinzelung oder sogar Vereinsamung nennt sich dies in einer motivations- und lernerfolgshemmenden Ausprägung.

- ▶ Durch die **Gestaltung von kollaborativen Aufgabenstellungen** in Online-Kursen bietet sich die Möglichkeit, die individuellen Vorteile von e-Learning mit den Stärken von kooperativem und kommunikativem Lernen zu verbinden.

<sup>19</sup> Leitfragen zur Abschätzung der Zielgruppen für die Konzeption von digitalen Lernangeboten sind auf dem Portal e-teaching.org unter der Adresse <http://www.e-teaching.org/didaktik/konzeption/zielgruppe/> zusammengestellt.

- ▶ Durch das **Ermöglichen von Freiräumen** beim Erreichen der Lernziele können nicht nur individuelle Interessen berücksichtigt, sondern auch persönliche Fähigkeiten und Stärken eingesetzt werden. Die Lernenden erleben sich als aktiv Handelnde in ihrem eigenen, stärkenorientierten Lernprozess.
- ▶ **Experimente und Simulationen** sollten fixer Bestandteil bei der Wahl von Vermittlungsmethoden sein. Der Wunsch, Lerninhalte durch Ausprobieren und Einüben zu verinnerlichen, ist bei Studentinnen und Studenten gleichermaßen vorhanden. [vgl. Arrenberg, Jutta / Kowalski, Susann (2007): Seite 13]

**»Die Motivation von Lernenden ist für eine effektive Wissensvermittlung von großer Bedeutung.«** [www.e-teaching.org]

- ▶ Motivierend wirken<sup>20</sup> zum Beispiel:  
Spaß beim Umgang mit dem Lernmaterial, Abwechslungsreichtum, Wahlmöglichkeiten, (soziale) Interaktionsmöglichkeit, Fehlertoleranz, positiv formulierte Rückmeldungen, Herausforderung, Anerkennung des Lernfortschritts ...
- ▶ »Das genderbewusste Lernmodul .... enthält Anerkennungsstrukturen.«  
[10 Punkte Plan: Wiesner, Heike (2006)]  
»Studentinnen ist die Motivation, ein persönliches Feedback, Lob und sachliche Kritik durch die/den TutorIn etwas wichtiger als Studenten.«  
[Arrenberg, Jutta / Kowalski, Susann (2007): Seite 19]  
Auf eine ausgewogene, leistungsbezogene Verteilung von Anerkennung ist zu achten.

**Computerunterstützte Gruppenarbeit wird definitiv gewünscht.**

- Obwohl ca. 60 % der Studierenden die Kooperation in einer Arbeitsgruppe für schwierig und rund 75 % auch für sehr zeitaufwendig halten,
- ▶ sind 70 % (in der Informatik sogar 80%) der Studierenden überzeugt, dass kooperative Arbeitsformen das Lernen erleichtern. [Pannarale, Simon / Kammerl, Rudolf (2007): S. 129f]
  - ▶ Allgemein wird Männern eine Vorliebe zu Einzelarbeiten nachgesagt. Interessanterweise bevorzugen nach einer aktuellen Studie mehr Studentinnen Einzel- und Teamarbeit, während Studenten eher zu Gruppenarbeit tendieren. Gründe dafür könnten u. a. sein, dass in kleineren Gruppen die Inhalte tiefer bearbeitet werden können und die Kommunikation enger ist.  
[Arrenberg, Jutta / Kowalski, Susann (2007): Seite 11]  
Vielleicht hängt die bevorzugte Gruppengröße auch damit zusammen, wie gut sich die einzelnen Mitglieder bereits kennen.

20 vgl. <http://www.e-teaching.org/didaktik/konzeption/zielgruppe/motivation/>

- ▶ Bei der Beurteilung von Gemeinschaftsleistungen ist den Studierenden »wichtig«, dass auf den konkreten persönlichen Beitrag zur Leistung der Gruppe eingegangen wird. [Arrenberg, Jutta / Kowalski, Susann (2007): Seite 18]
- ▶ Bei der Benotung von Gruppenarbeiten stimmen Studentinnen und Studenten völlig überein – sie bevorzugen Einzelnoten. [Arrenberg, Jutta / Kowalski, Susann (2007): Seite 10]

Es steht außer Frage, dass **Online-Kooperation und virtuelles Teamwork ebenfalls gelernt werden müssen**. Arbeitsmethoden<sup>21</sup> können anhand von kleinen, gut strukturierten Aufgabenstellungen kennengelernt und trainiert werden.

- ▶ »Diskutieren Sie den Fall im Forum« bietet wenig Anreiz, sich zu beteiligen.  
»Nehmen Sie eine Pro- oder eine Kontra-Position ein und posten Sie ihre Argumente ins Forum« könnte schon eher eine Beteiligung initiieren.
- ▶ Reflexion und Austausch über erfolgreiches oder mühsames Kooperieren sollte immer auch Teil von Abschlussaktivitäten eines Kurses sein, zumal Teamarbeit eine wesentliche, berufsrelevante Fähigkeit darstellt.
- ▶ Kooperationsvorlieben sollten jeweiliges kursspezifisch erhoben werden. Generell ist eine Vielfalt an Arbeitsformen anzustreben, um allen Bedürfnissen gerecht zu werden.

## Aufgabenstellungen

Gender- und diversitygerechte Aufgabenstellungen zeichnen sich durch die Berücksichtigung unterschiedlicher technischer und inhaltlicher Kenntnisstände sowie Lebens- und Arbeitsumstände der TeilnehmerInnen aus: [vgl. 10 Punkte Plan: Wiesner, Heike (2006)]

- ▶ Generell ist darauf zu achten, dass die TeilnehmerInnen weitgehend selbst entscheiden können, wie sie Aufgabenstellungen konkret auf Basis der eigenen Fähigkeiten, Ressourcen und Interessen lösen wollen.  
**Ein stärkenorientierter Lernprozess ist anzustreben.**
- ▶ Aufgabenstellungen formulieren das Lernziel, empfehlen einen Arbeitsablauf, definieren Meilensteine und das erwartete Ergebnis. Der Zeitrahmen, das Abgabeprozedere und die Beurteilungskriterien sind klar. Name und Kontakt für Rückfragen sind angegeben.  
Ein Hinweis, dass die Ergebnisse im Anschluss allen zur Verfügung gestellt werden, kann motivationsfördernd sein.  
**Ein klarer Überblick gibt Planungssicherheit.**

21 Zahlreiche konstruktivistische, kollaborative Methoden für Online-Kurse finden Sie in: Häfele, Hartmut / Maier-Häfele, Kornelia (2008): 101 e-Learning Seminarmethoden: Methoden und Strategien für die Online- und Blended Learning Seminarpraxis. Bonn: managerSeminare.

- ▶ Die inhaltlichen Schwerpunkte einer Aufgabe sollten den Interessen und der Lebenswelt der KursteilnehmerInnen angepasst sein. Ideal wäre, wenn Schwerpunkte selbst gesetzt oder konkrete Fallbeispiele aus einem Themenpool selbst gewählt werden können. Teams können sich auf Basis gemeinsamer Inhaltsinteressen bilden.
- ▶ Aufgabenstellungen sollten eine gewisse Herausforderung und nicht nur eine Pflicht darstellen. Hinweise zu freiwilligen, weiterführenden Vertiefungsmöglichkeiten anbieten.
- ▶ Besondere Aspekte für eine individuelle Zeitplanung werden berücksichtigt: So kann der Abgabetermin nicht nur als Datum angegeben werden, sondern konkret mit Montag, 10 Uhr. Berufstätige haben dadurch die Möglichkeit, ihre Ergebnisse vom Arbeitsplatz aus zu versenden, Personen mit Betreuungspflichten können Morgenroutinen einhalten.
- ▶ Werden PDFs als Abgabeform eingefordert, dann hilft ein Hinweis, wo eine Anleitung zum Erstellen von PDF-Dateien zu finden ist.
- ▶ Das Einreichen der Lösungen sollte weitgehend variabel sein:
  - »Geben Sie Ihre Arbeit vorzugsweise über die Datei-Uploadfunktion direkt in der Moodle-Aufgabenstellung ab. Alternativ kann die Datei aber auch direkt an die Adresse (der/des Lehrenden) gemailt werden.«

Studentinnen tendieren mehr als Studenten dazu, prüfungsrelevante Inhalte einfach auswendig zu lernen.

- ▶ »Da das Auswendig-Lernen landläufig nicht als sinnvolle Art der Wissensaneignung angesehen wird, sollte darauf geachtet werden, dass Studentinnen möglichst wenig in diese Versuchung kommen ... Dies kann zum Beispiel dadurch erreicht werden, dass möglichst viele Transferaufgaben ... gestellt werden.«

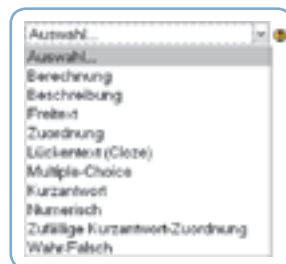
[Arrenberg, Jutta / Kowalski, Susann (2007): Seite 9]

### Bei Aufgabentypen, die auch gern in Online-Tests verwendet werden, sind folgende geschlechtsspezifischen Vorlieben zu berücksichtigen:

Studenten mögen eher Aufgaben, die nur einen Wert oder ein Wort als Ergebnis verlangen. Studentinnen bevorzugen Aufgaben mit frei zu formulierendem Text.

Mehr Studenten halten Aufgaben für sinnvoll, bei denen ein Wettbewerb mit anderen entsteht.

Bei Multiple Choice, kreativen bzw. kooperativen Aufgabestellungen sind keine geschlechtsspezifischen Unterschiede aufgefallen.



- ▶ Fazit: Ein guter Mix aus unterschiedlichen Aufgabentypen kann den Vorlieben von Frauen und Männern am besten Rechnung tragen.

[vgl. Arrenberg, Jutta / Kowalski, Susann (2007): Seite 13]

### Etwa 65% aller Studierenden würden ihre Aufgabenlösungen gern untereinander austauschen. Genderspezifische Unterschiede sind hier nicht feststellbar.

Auch die Medienkompetenz der Studierenden spielt dabei keine Rolle.

[vgl. Pannarale, Simon / Kammerl, Rudolf (2007): Seite 148]

- ▶ Um gerade in großen Gruppen ein ausgewogenes Geben und Nehmen zu gewährleisten, sollte das gegenseitige **Feedback als Teil der Aufgabenstellung** formuliert sein. Dabei ist zu berücksichtigen, dass dieses Feedback anschließend auch in das Ergebnis der Aufgabe und somit in die Beurteilung einfließt. Freigestellt sollte bleiben, ob jemand Feedback öffentlich im Forum oder lieber persönlich geben oder erhalten möchte, z. B. via E-Mail.
- ▶ TeilnehmerInnen mit neuester Office-Software sollten gebeten werden, ihre Dokumente in einem Format abzuspeichern, das von allen TeilnehmerInnen geöffnet werden kann.

### Beurteilung und Benotung von Leistungen

»Studentinnen wünschen Wissensüberprüfungen tendenziell in größeren Abständen als Studenten.« [Arrenberg, Jutta / Kowalski, Susann (2007): Seite 11]

### Freiwillige Selbsttests können dem Wunsch von Studenten nach häufigeren Wissensüberprüfungen entgegenkommen.

Bei digitalen Lernmodulen sind freiwillige Selbsttest häufig jeweils am Ende von Inhaltskapiteln integriert. Befragungen bei der Evaluierung von Lernsoftware haben gezeigt, dass solche Tests aber auch gerne schon zu Beginn eines Lernkapitels gemacht werden, um das eigene Vorwissen zu sehen. Gehen Lernende davon aus, dass sie schon viel über das jeweilige Thema wissen, kann ein frühzeitig zugänglicher Test auch demotivierend wirken.

- ▶ Werden Selbsttests angeboten, die definitiv nicht als Einstufungstests konzipiert sind, ist auch die Wahl des richtigen Zeitpunktes zu berücksichtigen, wann dieser Test für die TeilnehmerInnen zugänglich gemacht wird.

Bei automatisierten Online-Tests sollten auch die jeweiligen konkreten Einstelloptionen transparent gemacht werden.

- ▶ Selbstkontrolltests sollten angeben, ob die Ergebnisse für Lehrende zugänglich sind. Es ist auch zu überlegen, Selbsttests nicht direkt in den Kurs einzubinden, sondern

durch anonymen Zugang anzubieten.

#### **Anonyme Lernangebote sollten eingeplant werden.**

- ▶ Standardisierte Feedbacks in Selbsttests sollten so gestaltet sein, dass sie **zum Weiterlernen motivieren**. Feedbacks müssen nicht unbedingt die Lösung enthalten, auch Hinweise zum Finden der Lösung fördern das Lernen.
- ▶ Definitionen und Fachbegriffe können in Form von Kreuzworträtseln angeboten werden – als kreative und unterhaltsame Art, den eigenen Wissensstand zu testen.
- ▶ Moodle bietet mit der integrierten Test/Quiz-Funktion die Möglichkeit, die **Ergebnisse als TeilnehmerInnen-Ranking** – anonym oder namentlich – im Kurs für alle sichtbar darzustellen. Wettbewerberzeugende Maßnahmen dieser Art sind allerdings mit Vorsicht zu sehen. Rund 56 % der Studentinnen und 47 % der Studenten halten Aufgabenstellungen, die einen Wettbewerb hervorrufen, für sinnlos.

[vgl. Arrenberg, Jutta / Kowalski, Susann (2007): Seite 13]

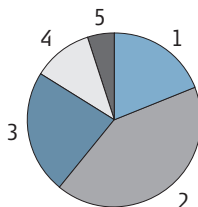
#### **Beurteilung übermitteln**

Es bestehen wesentliche geschlechtsspezifische Unterschiede, wie sich Studierende die Übermittlung von persönlichen Leistungsergebnissen wünschen.

Mehr Studentinnen als Studenten wünschen sich kommentierte Beurteilungen und wollen zusätzlich wissen, wie ihre Leistung im Vergleich mit der Gruppe einzuordnen ist.

Mehr Studenten hingegen bevorzugen unkommentierte Beurteilungen und Einzelvergleiche mit KollegInnen. [vgl. Arrenberg, Jutta / Kowalski, Susann (2007): Seite 10]

- ▶ Wer bereits einmal ein persönliches Online-Feedback von Lehrenden erhalten hat, schätzt diese Form der Rückmeldung zu 80 % als hilfreich für den eigenen Lernprozess. [vgl. Pannarale, Simon / Kammerl, Rudolf (2007): Seite 133]
- ▶ Studierenden könnte bei der Prüfung die Möglichkeit gegeben werden, ihren Wunsch nach einer persönlichen Rückmeldung zu deponieren (z. B. mittels Ankreuzen einer Option).
- ▶ Zusätzlich kann ein anonymer Notenspiegel über die Leistung der Gesamtgruppe zugänglich gemacht werden. Der Einzelvergleich mit KollegInnen und der Austausch von Ergebnissen sollte den TeilnehmerInnen aber selbst überlassen bleiben.
- ▶ Lehrende sollten den gesamten Notenspiegel auch hinsichtlich geschlechtsspezifischer und diversitätsspezifischer Leistungen der Gruppe analysieren. Sinkt etwa die Leistung einer bestimmten Gruppe ab, sollte Ursachenforschung betrieben und entsprechend gegengesteuert werden.



## **WebQuest – eine konstruktivistische Methode mit variabler Einsatzmöglichkeit**

Die WebQuest-Methode wurde 1985 in den USA von Bernie Dodge an der San Diego University entwickelt.<sup>22</sup> Diese konstruktivistische Methode wird hier kurz dargestellt, weil sie ein gutes Beispiel dafür ist, wie eine Grundstruktur recht rasch für vielfältige Themen, Zielgruppen, Arbeitsformen und Zeitrahmen angepasst werden kann.



[vgl. auch [www.webquests.de/eilige.html](http://www.webquests.de/eilige.html)]

Die klare Struktur eines WebQuests als Aufgabenstellung bildet den Rahmen für einen anschließenden freien Arbeitsprozess. Die Berücksichtigung von vielfältigen Aspekten für gender- und diversitygerechtes e-Learning wird durch die Auswahl verschiedenster, praxisnaher Quellmaterialien, durch Arbeiten allein oder in Gruppen, anhand der eigenen Vorlieben und Stärken ermöglicht.

WebQuest-Anleitungen werden meist als Internetseiten zugänglich gemacht, können aber auch als Dokumente (Text, PDF, Präsentationen ...) zum Ausdrucken zur Verfügung gestellt werden.

Sonja Gerber ist wohl die bekannteste WebQuest-Didaktikerin im deutschsprachigen Raum. Auf ihrer Website [www.webquests.de](http://www.webquests.de) ist ein kurzer »WebQuest über WebQuests«<sup>23</sup> verfügbar, der einen ersten Eindruck gibt, wie eine strukturierte Aufgabenstellung aussehen kann. Für eine ausführlichere Beschäftigung mit der Thematik ist als Fortbildung für Lehrende ein »WebQuest zur WebQuest-Methode«<sup>24</sup> (sozusagen ein Meta-WebQuest) eingerichtet.

<sup>22</sup> Ausführliche Beschreibung mit zahlreichen Literaturhinweisen und Links z. B. unter: <http://de.wikipedia.org/wiki/WebQuest>

<sup>23</sup> »WebQuest über WebQuests« von Christine Bescherer: [www.webquests.de/fobi/fseite1.html](http://www.webquests.de/fobi/fseite1.html)

<sup>24</sup> »WebQuest zur WebQuest-Methode« von Sonja Gerber: [www.webquests.de/fobi/](http://www.webquests.de/fobi/)

»Im Gegensatz zu sich spontan entwickelnder Interaktion im Rahmen von Präsenzveranstaltungen erfordern Kommunikationsangebote in virtuellen Lernumgebungen eine sorgfältigere Planung, aktivere Pflege und bewusster Verankerung im methodisch-didaktischen Gesamtkonzept ...« [Zorn, Isabel / Wiesner, Heike u. a. (2004): Seite 8]

Kommunikation ist ein **Prozess**, der einerseits eine vorausgeplante **Struktur**, andererseits eine initiierte und begleitete **Dynamik** braucht. Ersteres kann durch zielgerichtete Wahl und Gestaltung der Kommunikationstools, Zweiteres durch zielgerichtete, aktive Moderation und transparente Kommunikationsbedingungen erreicht werden.

**Gender- und diversitygerechte Kommunikation im e-Learning zeichnet sich aus durch:**

- ▶ ziel(gruppen)gerechte Wahl und Gestaltung von Kommunikationswerkzeugen (Tools),
- ▶ ein wertschätzendes Kommunikationsklima,
- ▶ das Initiieren und (Beg)Leiten des Kommunikationsprozesses und
- ▶ einen persönlichen Abschluss.

### Aspekte der Kommunikationsstruktur

Bei der Planung von Kommunikationsformen in Online-Kursen sind zwei Bereiche zu berücksichtigen:

- ▶ Welche Angebote stehen für die öffentliche, gleichberechtigte Kommunikation und Interaktion zur Verfügung? Integrierte Planung ist entscheidend und sollte vor allem am Beginn eines Kurses auf wenige Tools beschränkt sein.
- ▶ Welche Kommunikationsangebote dienen der einseitigen Informationsverbreitung oder dem persönlichen Austausch individueller Anliegen unter den TeilnehmerInnen? Vielfalt sollte ermöglicht und transparent gemacht werden.



**Die Wahl von allgemeinen, öffentlichen sowie aufgabenspezifischen Kommunikations- und Arbeitstools muss auf die spezifischen Kompetenzen und Ressourcen der TeilnehmerInnen abgestimmt werden.**

Die Partizipation an ExpertInnen-Chats, das Eintragen eines Referatstermins in eine gemeinsame Wiki-Liste oder eine Prüfungsanmeldung über einen Eintrag in ein Moodle-Datenbankformular darf einzelne Lernende nicht aufgrund von technischen Kompetenzen oder zeitlich begrenzten Ressourcen ausschließen.

- ▶ Die Kompetenzen zur Teilnahme an solchen Kommunikations- und Kooperationsangeboten muss im Vorfeld (z. B. durch kleine Übungsaufgaben) sichergestellt sein.
- ▶ Zusätzlich ist es wichtig, ein Lernklima zu fördern, das Bedienungsfragen zulässt, ohne dass sich Einzelne inkompetent fühlen.

**Zur Planung von Kommunikationsstrukturen gehört es auch, Unterstützungsstrukturen zu gestalten**, toolspezifische Anleitungen zugänglich zu machen und eine Ansprechperson zu benennen, die bei Bedarf individuell weiterhilft (z. B. auch kurs-externe Unterstützung).

- ▶ »Das Ergebnis ist dahingehend interessant, dass Studentinnen nicht die Beantwortung technischer Fragen erwarten. ... Lehrende sollten also ... ihr Augenmerk auf fachliche Unterstützung und Prüfungsvorbereitungen legen.«  
[Arrenberg, Jutta / Kowalski, Susann (2007): Seite 16]
- ▶ Die Kontaktmöglichkeiten zur Ansprechperson sollten vielfältig sein, damit der/die Hilfesuchende sich für die eigene, bevorzugte Kommunikationsform für das jeweilige Problem entscheiden kann.

**Mehr als die Hälfte aller Studierenden wünscht sich für alle Lehrveranstaltungen ein Online-Forum.** Genderspezifische Unterschiede sind dabei nicht zu erkennen.

Jene, die bereits selbst aktiv an Online-Diskussionen teilgenommen haben und diese Kommunikationsform als hilfreich für den eigenen Lernprozess ansehen, wünschen sich sogar zu 75% ein Kursforum. [Pannarale, Simon / Kammerl, Rudolf (2007): Seite 136]

- ▶ Für die gemeinsame, allgemeine Kurskommunikation über die gesamte Kursdauer hinweg bietet sich ein Hauptforum<sup>25</sup> an.

Als Ergänzung kann auch ein zusätzliches informelles Forum (oft als »Online-Café« bezeichnet) – zum Austausch von Themen außerhalb der Aufgabenstellungen und der Kursorganisation – eingerichtet werden. Wenn die Lernenden aber genügend andere Gelegenheiten zur informellen Kommunikation haben, z. B. im Rahmen von laufenden Präsenztreffen, dann sollten zusätzliche Kommunikationsstrukturen wie Online-Café, Wochen-Chats, Gruppenforen etc. erst bei einem konkreten Bedarf eingerichtet werden.

<sup>25</sup> Weniger wichtig scheint den Studierenden offenbar die Möglichkeit zu sein, in Bereichen zu diskutieren, in die Dozierende keinen Einblick haben. Lediglich 35% sprechen sich für »Students only« Bereiche aus. [vgl. Pannarale, Simon / Kammerl, Rudolf (2007): Seite 140]



- ▶ Indem zusätzliche Kommunikationstools erst bei konkretem Bedarf oder auf Anfrage geschaffen werden, wird die Mitgestaltbarkeit spürbar, was die Bindung an den gemeinsamen Online-Raum erhöhen kann.
- ▶ Wenn auf Wunsch der TeilnehmerInnen ein zusätzliches oder teamspezifisches Forum eingerichtet wird, dann sollten bestimmte Verantwortlichkeiten eingefordert werden: Wer moderiert? Wie kann gewährleistet werden, dass alle (Teammitglieder) gleichberechtigt teilnehmen können? Was geschieht nach Kursende damit?

## Kommunikationsregeln

Die Nutzung der Lernplattform ist durch die allgemeinen Nutzungsbedingungen und eine Datenschutzerklärung durch die BetreiberInnen zum Teil geregelt.

Da diese Informationen aber selten praktische Relevanz haben, ist die Formulierung spezieller Kursregeln empfehlenswert, die auf ein »gutes Miteinander« ausgerichtet sind und die gemeinschaftliche Verantwortung für das Kommunikationsklima repräsentieren.

### Inhalte einer kursinternen Netiquette können sein:

**Datenschutz** – Wir geben keine Daten über KollegInnen nach außen weiter.

**Wertschätzung** – Sich bewusst halten, da sitzt ein Mensch am anderen Ende des virtuellen Raums. »Bitte«, »Danke« und ein Nachfragen, um Missverständnisse zu vermeiden. Nicht-diskriminierende Kommunikation ist sehr wichtig!  
Rechtschreibung ist weniger wichtig!  
Wir alle sind hier, um voneinander zu lernen.

**Aktiv sein** – Kurze Zustimmungsbeiträge motivieren, denn  
»ein Kopfnicken ist online leider nicht sichtbar«.

**Geben und Nehmen** – Ausgewogene Zusammenarbeit anstreben.  
Wer Materialien, Interesse, Anerkennung und Tipps bekommt, sollte anderen auch etwas als Ausgleich zukommen lassen.

**Ansprechperson benennen** – Zuständigkeiten, falls es Probleme gibt oder Ideen für die Erweiterung dieser Kursregeln aufkommen.

Sanktionen bei gravierendem Zuwiderhandeln sollten zwar überlegt, aber nicht formell in die Netiquette aufgenommen werden.

- ▶ **Lehrende und TutorInnen sind Vorbilder bei der Einhaltung dieser Regeln.**  
Ihr Kommunikationsverhalten bestimmt nachhaltig das Lernklima. Die Verwendung von geschlechtergerechter Sprache bei eigenen Forenbeiträgen ist ein bewusster Beitrag zur gleichberechtigten Ansprache und zum ausgewogenen Sichtbarmachen der Beteiligung von Frauen und Männern.



**Online-Kommunikation kann manchmal zu »technischem Fachsimpeln« führen.**  
Das erzeugt Hierarchien und schließt Personen aus der Kommunikation aus, auch wenn sie zum eigentlichen Diskussionsthema fachlich etwas beitragen wollen.

### Gemeinsames »Computertalk«-Glossar

Wer einen speziellen EDV-Fachbegriff verwendet, der für manche unbekannt ist, definiert diesen gleich (z. B. im Text, als Link zu einer Definition oder in einem gemeinsamen Kurs-Glossar) oder wird durch die/den TutorIn dazu angehalten, eine Definition für andere zu liefern. Glossare können in Moodle vielfältig technisch umgesetzt werden, zentrale Wahl ist wohl die Glossar-Funktion selbst. Sie kann so eingerichtet werden, dass künftig der Begriff im Kurs automatisch zur Erklärung verlinkt wird. Es eignen sich aber auch die Tools Wiki, Forum und Datenbank dafür.

## Aspekte der Dynamik in der Online-Kommunikation

**Am Beginn steht das Willkommen, am Ende der Dank für die Mitarbeit und ein Auf Wiedersehen.** Dazwischen liegen Motivation und Moderation, um eine aktive Online-Beteiligung<sup>26</sup> sicherzustellen.

- ▶ In erster Linie wollen alle Lernenden eineN ExpertIn als TutorIn.  
Hingegen wollen mehr Studentinnen auch eineN BeraterIn. Und mehr Studenten wollen auch eineN ModeratorIn. [vgl. Arrenberg, Jutta / Kowalski, Susann (2007): Seite 17]

### Verankern der Kommunikation in den Arbeitsmethoden

Gerade Frauen legen Wert darauf, Sinnhaftigkeit in Kommunikationsmaßnahmen hinsichtlich des Lernprozesses zu erkennen. [vgl. Zorn, Isabel / Wiesner, Heike u. a. (2004): S. 8]

- ▶ In Aufgabenstellungen sollte klar und transparent der Zweck der Kommunikation definiert sein, indem z. B. jeweils ein Ergebnis eingefordert wird.  
»Diskutieren Sie den Fall mit ihren KollegInnen und sammeln Sie Pro- und Kontra-Argumente zum Fallbeispiel. Leiten Sie auf Basis der gemeinsam gesammelten Argumente einen persönlichen Strategievorschlag ab.«

### Geben und Nehmen im Auge behalten

Feedbacks von Studierenden (z. B. im Rahmen von peer-reviews, die in Aufgabenstellungen eingeplant sind) werden geschätzt. Rückmeldungen von Lehrenden und TutorInnen werden als noch hilfreicher für den eigenen Lernprozess angesehen.

26 Online-Moderation als neue Lehrkompetenz beim Gestalten von e-Learning beschreibt Gilly Salmon (2004) in ihrem Buch »e-moderation. The Key to Teaching and Learning Online«.

- ▶ Es ist jeweils zu entscheiden, ob ein Feedback persönlich oder öffentlich gegeben wird. Feedbackregeln sollten transparent gemacht werden und dazu gehört, sich für Rückmeldungen der KollegInnen zu bedanken.
- ▶ Wenn die Möglichkeit zum gemeinsamen Materialien- und Dateiaustausch geboten wird, dann gleich klären, was am Kursende damit geschehen soll.

**Kollaboration initiieren: Prüfungsfragenpool**

Prüfungsrelevante Fragen können bereits zu Kursbeginn zugänglich gemacht werden (z. B. über die Glossar- oder Wiki-Funktion von Moodle). Die Erarbeitung von Antworten kann arbeitsteilig im Rahmen von Aufgabenstellungen formuliert sein oder völlig freiwillig bleiben. Antworten, die allen zugänglich gemacht werden, haben den Vorteil, dass sie – z. B. durch TutorInnen – vor der Prüfung auf Richtigkeit kontrolliert werden. Die Beteiligung an dieser Kollaboration sollte in die Gesamtbeurteilung einfließen.

**Vielfalt als Mehrwert für alle**

Achten Sie darauf, ob sich TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund<sup>27</sup> stärker aus der textbasierten Online-Kommunikation heraushalten als Personen mit deutscher Muttersprache.

- ▶ Motivieren sie Personen mit nicht-deutscher Muttersprache, sich zu einem Thema anhand von Materialien in ihrer eigenen Muttersprache oder ihres Kulturkreises zu beteiligen. Nutzen Sie die Gelegenheit, das Thema aus verschiedenen Perspektiven betrachten zu lassen. Es ist ein Mehrwert für alle, wenn auch mit anderen Quellen gearbeitet wird als nur mit englisch- und deutschsprachiger Literatur.

**Kommunikationsdynamik: Kennenlernen**

Am Beginn eines Kurses sollte nicht nur das Kennenlernen der Lernressourcen, sondern auch das gegenseitige Kennenlernen als Gruppe im Vordergrund stehen.

- ▶ In den ersten Aufgabenstellungen sind gemeinsame Aktivitäten zum Community-building zu integrieren: Aufgaben zu Inhalten im BenutzerInnen-Profil, Abstimmungen und Forenpostings anhand von kursrelevanten Leitfragen ...

27 In Deutschland haben beispielsweise mehr Studenten (rund 90%) Deutsch als Muttersprache als Studentinnen (rund 82%). Türkisch als Muttersprache haben hingegen mehr als doppelt so viele Studentinnen (rund 15%) als Studenten (rund 6%). [vgl. Arrenberg, Jutta / Kowalski, Susann (2007): Seite 23]

**Inhaltliche Diskussionen**, die in Aufgabenstellungen konkret gefordert werden, **müssen auch ein Ergebnis aufweisen**.

- ▶ Zusammenfassung, Einbindung in Abschlussarbeiten ...
- ▶ Die Qualität der Beteiligung – nicht die Quantität – muss in die Gesamtbeurteilung einfließen. Den Zweck und die Kriterien dafür transparent machen oder gemeinsam erstellen.

**Ausgewählte toolspezifische Aspekte – mit Fokus auf Moodle-Funktionen**



**Forum**

Ein Diskussionsforum ist ein gemeinsamer Raum, der gestaltet und aktiv belebt werden muss. Transparent machen: Wozu dient er? Was soll hier konkret passieren? Gibt es spezielle Einstellungen für das Forum (Beschränkungen des Datei-Uploads oder der Beteiligung ...)? Wer ist bei Fragen und für die Moderation zuständig? Wie lange ist das Forum offen?

Kein Forum ohne ModeratorIn! Kein Forum ohne Willkommen und erstes Initiieren von Beteiligung. Drei Viertel aller Studierenden wünschen sich eine aktive Beteiligung der Lehrenden in den Foren. [vgl. Pannarale, Simon / Kammerl, Rudolf (2007): Seite 139]

Moodle bietet zahlreiche Einstellmöglichkeiten, durch die BenutzerInnen das Kommunikationstool an eigene Bedürfnisse anpassen können: Abonnieren der Forenbeiträge per E-Mail, geschachtelte Darstellung der Beiträge, neue Beiträge markieren etc. Diese Adaptierbarkeit sowie damit zusammenhängende Vor- und Nachteile, Wünsche und Beschwerden können nach einiger Zeit zu einem eigenen Diskussionsthema gemacht werden, zu dem alle etwas zu sagen haben. Parallel kann eine anonyme Abstimmung zu Kommunikationsvorlieben beim virtuellen Teamarbeiten angeboten werden.



**Chat**

Ein Chat ist ein zeitlich abhängiger, gemeinsamer Kommunikationsraum.

In Lernplattformen ist er häufig als textbasierter Gruppen-Chat integriert.

Transparenz schaffen: Werden Protokolle erstellt? Für wen sind die Protokolle zugänglich? Wann sind fixe Termine und zu welchem Thema?

Kein Chat ohne ModeratorIn!

Kein Chat ohne (kurze) Zusammenfassung!

- ▶ Bei ExpertInnen-Chats auf ein ausgewogenes Verhältnis von Fachfrauen und Fachmännern achten bzw. bewusst eine Anlagentechnikerin und einen Geburtshelfer einladen.



### Abstimmung

Eine automatisierte Abstimmung eignet sich für kurze

Mitbestimmungsaktivitäten, zur Gruppen- und Teambildung rund um Themen, Stimmungsblicklichter etc. Transparenz schaffen: Ist die Beteiligung anonym oder nicht? Kann die eigene Wahl geändert werden? Bis wann kann abgestimmt werden? Was passiert mit dem Ergebnis?



### Wiki

Ein Wiki bietet die Möglichkeit, gemeinsam ein Online-Dokument zu erstellen und weiter zu bearbeiten.

Die Benutzung erfordert toolspezifische Kompetenzen und gleichzeitig gemeinsame Arbeitsregeln. Meist findet neben dem Wiki-Erstellungsprozess auch eine koordinierende E-Mail-Kommunikation statt. Transparenz schaffen: Woran wird gearbeitet? Wie sind die Arbeitsregeln zur Beteiligung? Wer hat die koordinierende Funktion? Das Moodle-Wiki ist für manche Kooperationsaufgaben nicht immer die beste Lösung, daher werden im vielen Kursen externe Wiki-Systeme genutzt.



### Glossar

Die Moodle-Funktion »Glossar« bietet vielfältige Möglichkeiten, eigene Inhalte zu einem gemeinsamen Thema nach Schlagwörtern zu sortieren, für alle bereitzustellen und auch noch nachträglich zu bearbeiten. Die Beiträge

können im Anschluss von allen kommentiert werden. Transparenz schaffen: Wird die/der jeweilige AutorIn namentlich genannt? Werden Beiträge sofort verfügbar gemacht oder erst nach einer Prüfung auf Richtigkeit? Was geschieht am Ende des Kurses mit den Inhalten? Kein Beitrag ohne Feedback und/oder Dank!

### Weitere elektronische Werkzeuge

**Erfolgreiches, bedürfnis- und kompetenzorientiertes virtuelles Arbeiten sollte nicht auf die Ressourcen beschränkt sein, die ein Lernmanagementsystem bietet.**

Personal Learning Environment (PLE) ist ein Begriff, der sich aktuell im Zusammenhang mit individualisiertem e-Learning etabliert.

- Im Sinne von selbst gesteuertem, computerunterstütztem Lernen ist der individuelle Einsatz von externen Arbeitswerkzeugen den TeilnehmerInnen und Arbeitsgruppen freigestellt: Skype, Instant Messenger Systeme, Google Text & Tabellen, Weblogs, Online Teamplaner, Social Bookmarking Funktionen ...

Ein Erfahrungsaustausch über solche Tools, ihre Vorteile und Besonderheiten sollte aber im Kurs eingeplant werden. Und es muss sichergestellt sein, dass alle Teammitglieder gleichberechtigt an der Nutzung anderer Tools teilnehmen können.

### Zum Abschied

**Ein kommunikationsorientierter Online-Kurs muss mit einem konkret spürbaren, persönlichen Abschluss enden.**

Möglichkeiten sind Farewell-Chat, Kurs-Rückschau im Forum, Abstimmungen zu »Was ich besonders wichtig/unwichtig fand« etc.

**Ein persönliches Abschiedsposting durch die KursleiterInnen** enthält neben der geschlechtergerechten Ansprache auch einen Dank für die Mitarbeit und

Mitgestaltung der Kursinhalte, das Einbringen von individuellen Sichtweisen, wodurch die Vielfalt des Themas gestärkt wurde.

Weiters Hinweise auf die folgenden organisatorischen Belange (Zertifikatsausstellung und Übermittlung ...) sowie Informationen, wie lange der Online-Kurs und seine Inhalte noch zugänglich sind und wie die künftige Kontaktaufnahme mit der/dem Kursverantwortlichen erfolgen kann.

### Vielen Dank,

dass Sie sich Zeit genommen haben, diesen Leitfaden bis hierher zu lesen.

Es waren hoffentlich zahlreiche Impulse und Inspirationen für Sie dabei.

Viel Freude und Erfolg bei der künftigen Gestaltung Ihrer eigenen Online-Aktivitäten!

### Auf Wiedersehen!

Vielleicht bei einer realen Tasse Tee oder Kaffee?



## Leitfragen zur (Selbst-)Reflexion

Eine (Selbst-)Reflexion von e-Learning-Prozessen betrachtet Gender- und Diversity-aspekte aus folgenden Perspektiven:

- ▶ die der TeilnehmerInnen
- ▶ die der Rahmenbedingungen inklusive Organisationsstruktur
- ▶ die der Methoden und des Lernprozesses
- ▶ die der eigenen Rolle und Aktivitäten

Daraus können Schlussfolgerungen für eine Weiterentwicklung des Angebots abgeleitet werden.

### Rückschau mit Blick in die Zukunft

Leitfragen, die idealerweise schon während des Online-Kurses zur Selbstreflexion genutzt werden können – z. B. eigenes Lerntagebuch<sup>28</sup> in Heftform, als Datei am Computer oder im Rahmen der integrierten, privaten Moodle-Blogfunktion.

#### Welche Gender- und Diversityaspekte waren erkennbar oder explizit Thema?

(in Bezug auf Kursrahmen – Materialien – Methoden – Kommunikation)

#### Wo zeigte oder entwickelte sich Vielfalt?

(war dies positiv – neutral – negativ)

- Was wäre das nächste Mal zu berücksichtigen?
- Welche weiteren Fragen sind aufgetreten?

#### Wo zeigten oder entwickelten sich Unterschiede?

(war dies positiv – neutral – negativ)

- Was wäre das nächste Mal zu berücksichtigen?
- Welche weiteren Fragen sind aufgetreten?

<sup>28</sup> Ein Lerntagebuch ist eine Methode zur Selbstreflexion von Lernprozessen. Anhand von Leitfragen werden Inhalte in einen persönlichen Kontext gebracht und so integriert.

#### Wurden die geplanten Vermittlungsziele erreicht?

(übertroffen – erreicht – teilweise erreicht – nicht erreicht)

- Was wäre das nächste Mal zu berücksichtigen?
- Welche weiteren Fragen sind aufgetreten?

#### Wurde der geplante Zeitrahmen eingehalten?

(eingehalten – teilweise eingehalten – nicht eingehalten)

- Was wäre das nächste Mal zu berücksichtigen?
- Welche weiteren Fragen sind aufgetreten?

#### Was brauche ich als e-Learning-GestalterIn konkret,

um weitere Schritte zur künftigen Berücksichtigung von Gender- und Diversity-aspekten bei meinen Aufgaben setzen zu können?

- Welche weiteren Fragen sind aufgetreten?
- Wie könnte auf meine Bedürfnisse eingegangen werden?

#### Welche Fragen sind Ihnen zusätzlich wichtig?

- ▶ .....
- ▶ .....
- ▶ .....
- ▶ .....
- ▶ .....

# Zusammenfassende Impulse zu Gender und Diversity im e-Learning

Bei der Vielfalt an möglichen Umsetzungsformen im e-Learning ist immer das »Learning« großzuschreiben, denn **e-Learning ist vor allem Lernen und nicht Technik!**

## JedeR lernt anders – aus den verschiedensten Gründen.

Als GestalterIn von e-Learning-Angeboten gilt es,

- ▶ für diese Unterschiede sensibel zu sein und zu bleiben,
- ▶ ihnen durch flexible, vielfältige und transparente Umsetzung von Lernangeboten gerecht zu werden,
- ▶ um individuelle, selbstverantwortliche Lernprozesse zu ermöglichen.

## Alle gleich und doch verschieden – Frauen und Männer haben das gleiche Lernpotenzial,

- ▶ bevorzugen aber unter anderem verschiedene Lernstile und Medien,
- ▶ weisen Unterschiede im Medienbesitz und in den Zeitressourcen auf,
- ▶ schätzen die eigene Medienkompetenz unterschiedlich ein.

Das Ignorieren von Unterschieden führt zu Benachteiligungen.

## Rahmenaspekte von Online-Lernangeboten sind der erste Eindruck, ...

... der die Tür zum Lernen durch einen guten Überblick und vertrauensfördernde Transparenz öffnen kann.

- ▶ Ein Online-Kurs ist ein Lernraum, in dem Orientierung, Wohlfühlen und Transparenz zu Inhalten und Personen wichtig sind.
- ▶ Support ist keine Funktion, sondern ein persönlicher Service, der auf die unterschiedlichen Lebensumstände und Bedürfnisse der Hilfesuchenden ausgerichtet sein sollte.

## Materialien können Diversität und Genderaspekte implizit und explizit einbinden.

- ▶ Lerninhalte sollten auf die Lebenswelt, Interessenvielfalt und den künftigen beruflichen Kontext der Lernenden abgestimmt sein.
- ▶ Die Sprache und die Auswahl der Beispiele müssen gendergerecht und nicht-diskriminierend gestaltet und
- ▶ idealerweise auch unter Mitwirkung der NutzerInnen erweiterbar sein.
- ▶ Eine gute Struktur, abwechselnde Medien (Text, Bild, Video, Audio) und Transparenz hinsichtlich des Lernziels sind bei Materialien wichtiger als Design und Multimedia-Umsetzung.
- ▶ Das bewusste Aufbrechen von Stereotypen durch die Auswahl von Best-Practice-Beispielen oder Role-Models wäre wünschenswert.

## Methodenvielfalt erhöht die Motivation, ...

... wenn die Vorteile von e-Learning konkret erfahrbar gemacht werden, deshalb:

- ▶ Eigenverantwortung, Stärkenorientierung und zeitliche Flexibilität fördern.
- ▶ Handlungsfreiräume im Hinblick auf ein transparentes Lernziel ermöglichen, z. B. durch konstruktivistische Methoden wie WebQuests.
- ▶ Abwechslung in den Aufgabentypen, Feedbackformen und bei Online-Wissensüberprüfungen bieten.

**Kommunikation ist ein Prozess**, der eine vorausgeplante Struktur (zielgruppengerechte Wahl und Gestaltung der Werkzeuge und Kommunikationsregeln) und eine begleitete Dynamik (Moderation, Gesprächsklima) braucht.

Am Beginn eines gemeinsamen Lernprozesses steht ein persönliches Willkommen:

- ▶ Kommunikation in den Aufgabenstellungen und Methoden verankern,
- ▶ Geben und Nehmen im Auge behalten,
- ▶ konstruktive Beteiligung in die Beurteilung einfließen lassen.

... am Ende der persönliche Dank für die Mitarbeit und ein Ausblick.

## (Selbst-)Reflexion ist Qualitätssicherung ...

... für die Weiterentwicklung des Lernangebots und für die eigene Zufriedenheit.

## Es gibt kein Patentrezept für gender- und diversitygerechtes e-Learning.

Lassen Sie sich von den Impulsen in diesem Leitfaden inspirieren und ...

- ▶ Kreieren Sie Ihr eigenes Rezept!



## Quellenhinweise

Alker, Ulrike / Weilenmann, Ursula (2007):

**Sprachleitfaden. Geschlechtergerechter Sprachgebrauch an der FH Campus Wien.**

<http://www.fh-campuswien.ac.at/> > Gender & Diversity Management > Sprachleitfaden

Arrenberg, Jutta / Kowalski, Susann (2007):

**Lernen Frauen und Männer unterschiedlich?**

**Eine Studie über das Lernverhalten von Studierenden.**

Fachhochschule Köln.

[http://www.kompetenzz.de/content/download/9892/69564/file/Studie\\_Lernen\\_Frauen\\_und\\_Maenner\\_unterschiedlich.pdf](http://www.kompetenzz.de/content/download/9892/69564/file/Studie_Lernen_Frauen_und_Maenner_unterschiedlich.pdf)

Besenbäck, Irene / Harringer, Sanna (2007a):

**Lern-CDs für Computer-Einsteigerinnen. Erfahrungen und Empfehlungen.**

Herausgegeben von der Entwicklungspartnerschaft learn forever. Wien,

<http://www.learnforever.at/fileadmin/learn-forever-Downloads/000631.pdf>

Besenbäck, Irene / Harringer, Sanna (2007b):

**Der Einsatz von Lern-CDs in EDV-Bildungsangeboten.**

Herausgegeben von der Entwicklungspartnerschaft learn forever. Wien.

<http://www.learnforever.at/fileadmin/learn-forever-Downloads/000630.pdf>

Haan, Antje / Reimann, Bärbel (2006):

**Frauen surfen anders. Männer auch.**

**Ein Leitfaden zur Gestaltung der Webauftritte der Freien Hansestadt Bremen.**

Herausgegeben von bremen.online GmbH.

<http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-gender/genderleitfaden.pdf>

Jelitto, Marc (2004):

**Gender Mainstreaming beim e-Learning.**

<http://www.evaluiere.de/jelitto/tagungen/darm2004/volltext.pdf> (16. 12. 2008)

**(N)ONLINER Atlas 2007. Internetnutzung von Frauen und Männern in Deutschland 2007.**

Sonderauswertung Gender & Diversity. Herausgegeben von [www.kompetenzz.de](http://www.kompetenzz.de)

Bielefeld. <http://www.nonliner-atlas.de> > Sonderauswertungen Gender & Diversity

Pannarale, Simon / Kammerl, Rudolf (2007):

**Umfrage zu Erfahrungen, Kompetenzen, und Einstellungen von Passauer Studierenden**

**im Umgang mit IT und eLearning.** [http://www.mdkk.uni-passau.de/fileadmin/01\\_intelec\\_daten/05\\_online\\_publicationen/Pannarale\\_Kammerl\\_Onlinebefragung\\_SoSe2006.pdf](http://www.mdkk.uni-passau.de/fileadmin/01_intelec_daten/05_online_publicationen/Pannarale_Kammerl_Onlinebefragung_SoSe2006.pdf)

Schulmeister, Rolf (2004):

**Diversität von Studierenden und die Konsequenzen für eLearning.**

<http://www.izhd.uni-hamburg.de/pdfs/Diversitaet.pdf>

Voglmayr, Irmtraud (2008):

**Leitfaden für einen nicht-diskriminierenden Sprachgebrauch.** Herausgegeben vom

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. Wien. <http://www.chancen-gleichheit.at>

Weicker, Karsten / Weicker, Nicole / Claus, Volker (2002):

**Zielgruppenorientierte e-Learning-Module für das Informatikstudium.**

<http://www.imn.htwk-leipzig.de/~weicker/publications/pal.pdf>

Wiesner, Heike (2006):

**10 Punkte Plan zur gendersensitiven Gestaltung von virtuellen Lernumgebungen.**

Workshop: Lernplattformen und Gender. PPT.

<http://www.heike-wiesner.de> > Über mich > Deutsch > Downloads

Zorn, Isabel (1998):

**Internetbasiertes Lernen aus Sicht der Erwachsenen- und Frauenbildung.** Magisterarbeit.

Zitiert nach Schinzel, Britta (2002): **e-Learning für alle: Gendersensitive**

**Mediendidaktik.** In: Ernst, Ulla (Hg.in): **Frauen und Technologien. Zum Einsatz neuer**

**Medien in der Lehre.** <http://mod.iig.uni-freiburg.de/cms/fileadmin/publikationen/online-publicationen/schinzelformat1.rtf>

Zorn, Isabel / Wiesner, Heike / Schelhowe, Heidi / Baier, Barbara / Ebkes, Ida (2004):

**Good Practice für die gendergerechte Gestaltung digitaler Lernmodule.** <http://dimeb.informatik.uni-bremen.de/documents/artikel.2004.Zorn-et-al.gendergerechteGestaltung.pdf>

(Alle Links waren per 15. 9. 2009 aktuell.)

## Diese Publikation erscheint im Rahmen des Projektes **gender ISM–GENDER LIBrary**

- Projektlaufzeit:** 1. Oktober 2007 – 30. September 2009
- Durchführung:** Das Projekt »gender ISM–GENDER LIBrary« wird von der Zentralabteilung Gender & Diversity Management der FH Campus Wien am Studiengang »Integriertes Sicherheitsmanagement« durchgeführt.
- Projektleitung:** Ursula Weilenmann, gm@fh-campuswien.ac.at
- Information:** [www.fh-campuswien.ac.at](http://www.fh-campuswien.ac.at) > Gender & Diversity Management

Der Sicherheitsbereich ist eine männliche Domäne. Sicherheitskonzepte bewähren sich aber in der Praxis nur dann, wenn alle Perspektiven miteinbezogen und ausgewogene Lösungen entwickelt werden. Ein Fokus im Rahmen des Projektes liegt deshalb auf der Vermittlung von Genderkompetenz an Lehrende – und in der Folge Studierende – des Studiengangs »Integriertes Sicherheitsmanagement«.

In Gender-Trainings, Workshops zu »Geschlechtersensibler Sprache und Didaktik« sowie ExpertInnen-Vorträgen zum Thema »Gender und Sicherheit« werden Lehrenden Know-how zu Gender Mainstreaming und Genderkompetenz vermittelt. Ziel ist es, ihnen Inputs für die Anwendung gendersensibler Didaktik in der Unterrichtspraxis an der FH zu vermitteln und Ansätze für genderrelevante Fragestellungen und Gender Mainstreaming im jeweiligen Fachbereich zu liefern.

Ein weiterer Fokus liegt auf dem Aufbau der Studiengangsbibliothek, in der Medien aus den Bereichen Gender Mainstreaming und Diversity Management, Gender- und Frauenforschung sowie Fachliteratur aus dem Sicherheitsbereich mit Gender- und Diversitätsperspektive bereitgestellt werden.

Das Projekt wird im Rahmen des Fachhochschul-Förderprogramms 2005 von der MA27 – EU-Strategie und Wirtschaftsentwicklung unterstützt.

## Bisher wurden publiziert:

Ulrike Alker, Ursula Weilenmann

### **Sprachleitfaden**

#### **Geschlechtergerechter Sprachgebrauch an der FH Campus Wien**

Wien, 2007

Download: [www.fh-campuswien.ac.at](http://www.fh-campuswien.ac.at) > Gender & Diversity Management

Leah Carola Czollek, Gudrun Perko

hrsg. von Ulrike Alker, Ursula Weilenmann

### **Eine Formel bleibt eine Formel ...**

#### **Gender- und diversitygerechte Didaktik an Hochschulen: ein intersektionaler Ansatz**

Wien, 2008

Bestellung: gm@fh-campuswien.ac.at

## Impressum

Alle Rechte vorbehalten. Speicherung, Vervielfältigung oder Wiedergabe des Werks oder von Teilen daraus in irgendwelchen Techniken ist nur mit schriftlicher Genehmigung der FH Campus Wien gestattet.

Die Verantwortung für die Inhalte liegt bei der Autorin. Status des Skripts: Februar 2009

### **Medieninhaberin und Verlegerin:**

FH Campus Wien, Favoritenstraße 226, 1100 Wien, Austria | [www.fh-campuswien.ac.at](http://www.fh-campuswien.ac.at)

**Autorin:** Klaudia Mattern | [www.e-skills.at](http://www.e-skills.at)

**Herausgeberinnen:** Ulrike Alker, Ursula Weilenmann

**Bildnachweis:** Klaudia Mattern

Foto S. 10 und S. 51: ANWORA /andreas w. rausch

Die verwendeten Grafiken und Icons zu Moodle sind unter der GPL frei verfügbar und über [moodle.org](http://moodle.org) und [icon-king.com](http://icon-king.com) zugänglich.

**Grafik:** NAU\*DESIGN: Barbara Weingartshofer

**Druck:** Paul Gerin Druckerei Gesellschaft m. b. H. & CoKG

ISBN: 978-3-902614-11-7

Wien, September 2009

FH Campus Wien  
**Gender & Diversity Management**

Favoritenstraße 226  
1100 Wien, Austria  
T: +43 1 606 68 77-6141  
F: +43 1 606 68 77-6149  
gm@fh-campuswien.ac.at  
**www.fh-campuswien.ac.at**

Diese Publikation wurde als Maßnahme des Projektes  
»gender ISM-GENDER LIBRARY« im Rahmen des Fachhochschul-  
Förderprogramms 2005 von der MA 27 unterstützt.



Magistratsabteilung 27  
EU-Strategie und  
Wirtschaftsentwicklung  
**Stad+Wien**

ISBN: 978-3-902614-11-7