

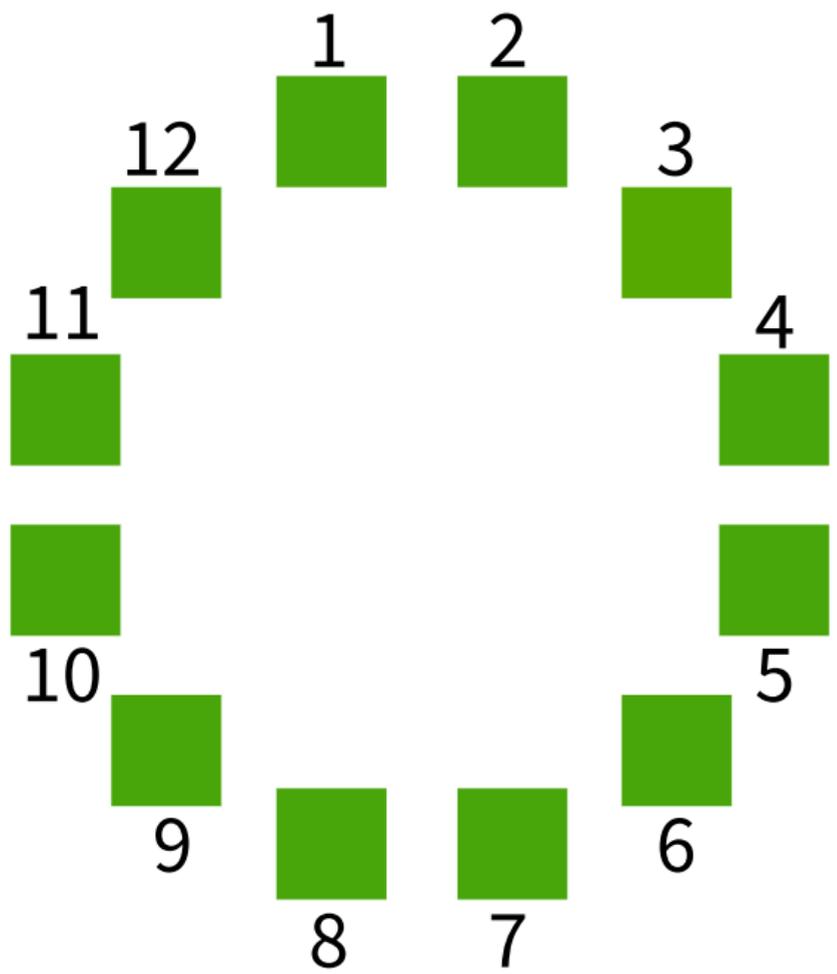


ICH SEH', ICH SEH', WAS DU NICHT SIEHST

Ungleichheiten durch intentionales Bemerkens sichtbar machen

Isabell Grundschober & Alexandra Gössl
Weltfrauentag, 7.4.204
Universität für Weiterbildung Krems







(Gladstone, 1858; Witzel, 2018)



Mehr als nur Erde.

Nutzung des Munsell-Farbsystems für
Farberkennung

Was machen Expert:innen, damit
Noviz:innen sehen? Hinzeigen,
herzeigen, visuelle Repräsentationen





Wir sehen zwar, aber bemerken
nicht immer.



Warum waren 2021...

53,9% der ordentlich Studierenden

56% der ordentlichen Studienabschlüsse von

Frauen,

aber sind nur...

27,9% Inhaberinnen einer Professur?

27,3% Rektorinnen einer Universität?

42% Lehrpersonen an einer Universität?



Soziale Ungleichheiten sind im
Alltag oft schwer zu erkennen.

"Soziale Ungleichheit liegt dann vor, wenn Menschen aufgrund ihrer Stellung in sozialen Beziehungsgefügen von den wertvollen Gütern einer Gesellschaft regelmäßig mehr als andere erhalten."

(Hradil, 2001:30)

Intentionales Bemerken als Methode,
um soziale Ungleichheiten sichtbar zu
machen.



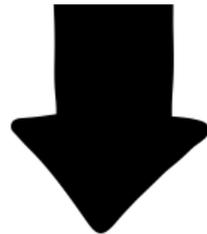


Was ist intentionales Bemerkten?

Erfahrung \neq Lernen



Erfahrung + Verarbeitung
(z.B. "Reflective observation", Kolb)



Lernen





Eine Situation, viele Perspektiven.

"Members of the different [...] professions will develop different perceptual frameworks, which means that they may notice different things in the same situation."

Anfänger:innen und Lai:innen haben Probleme wichtige Aspekte einer Profession zu bemerken.



Praxis des Bemerkens sozialer Ungleichheiten

als berufliche Praxis

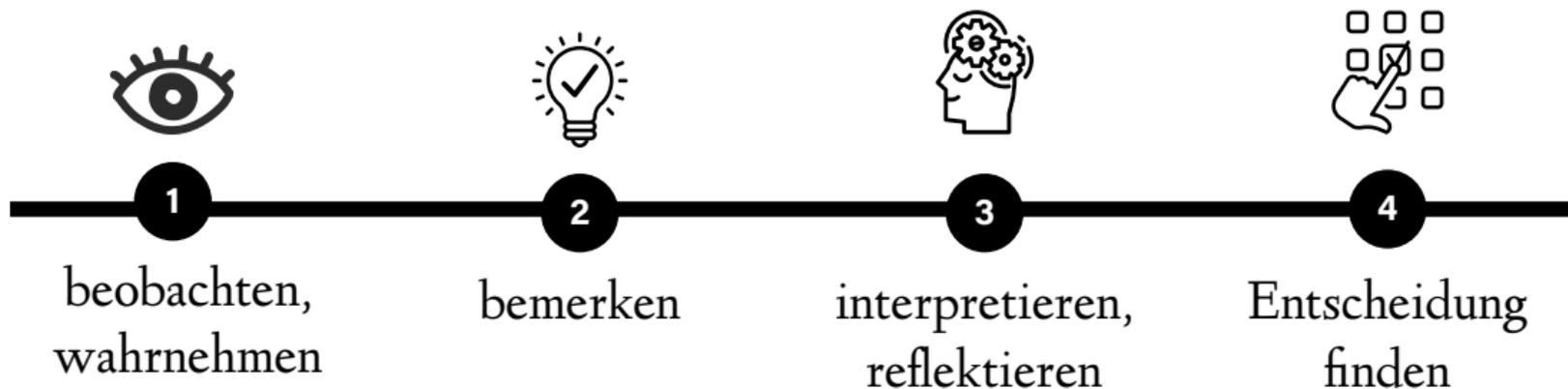
z.B. Diversity-Expert:innen, Gender-Forschende

in der beruflichen Praxis

z.B. Forschende in anderen Bereichen,
administrative Mitarbeitende, Lehrgansleitungen

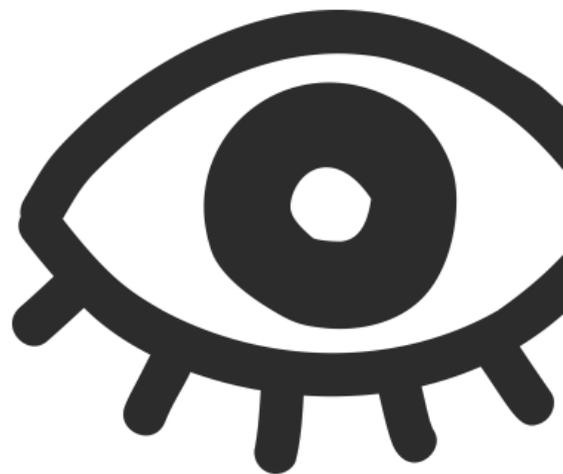


Schritte des intentionalen Bemerkens



Was hindert uns am Bemerkten?

- Wissen
- Wille
- Aufmerksamkeit





Was hindert uns am Bemerkens
von sozialen Ungleichheiten?



"One privilege of the privileged
is not to see their privilege"
(MacIntosh, 1995)



Wissen zu
sozialen
Ungleichheiten

(Acker, 2006; Mason, 2002; Rooney & Boud, 2019)



fehlender Wille
zu Lernen/
Bemerken

Gender &
Geschlechterungleichheiten
oft als irrelevant für
Organisationsziele
angesehen

Kognitive Belastung
(="cognitive load") als
Denkarbeit, die wir
benötigen um Aufgaben zu
erledigen, Probleme zu lösen
& zu lernen



Zu viel kognitive
Belastung =
weniger
Aufmerksamkeit?





Was können wir tun?



Uns im Arbeitsalltag als
Lernende begreifen und
gezielt das **Bemerken** von
sozialen Ungleichheiten
üben.





Rad der Privilegien



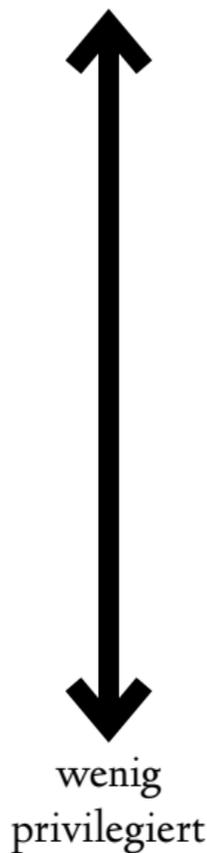
Lizenz: CC BY-ND 3.0 DE

Gestaltung: Birgit Jansen | buergie.de
Inhaltliche Konzeption: Sigi Lieb | gespraechswert.de
Inspiriert durch: Sylvia Duckworth | ccrweb.ca

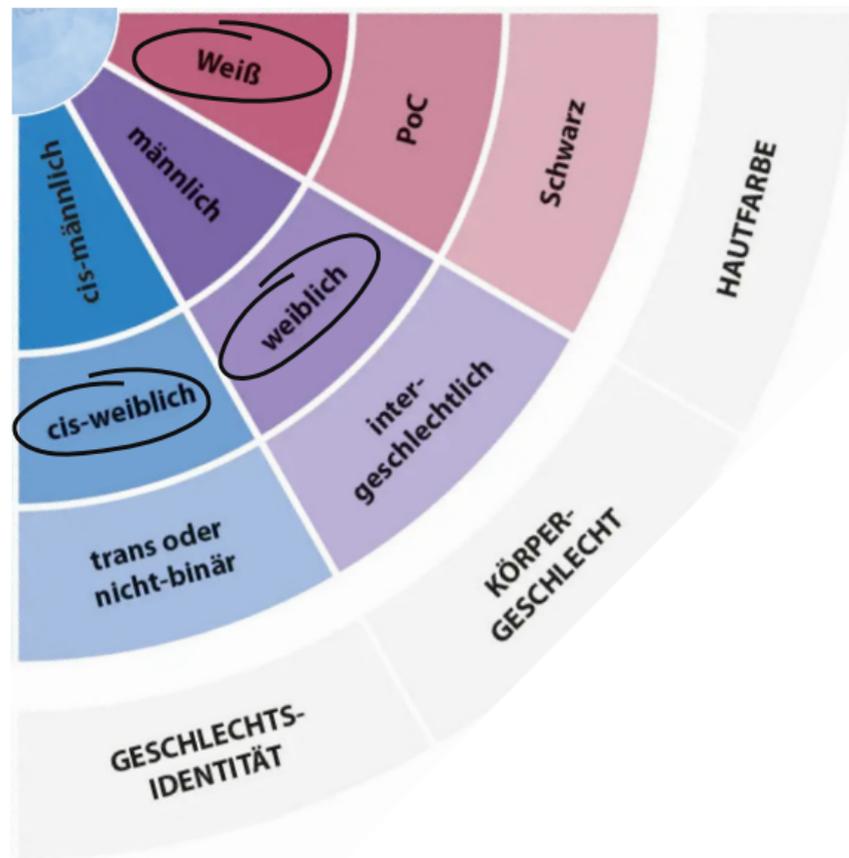


Wie privilegiert
bin ich?

privilegiert



wenig
privilegiert





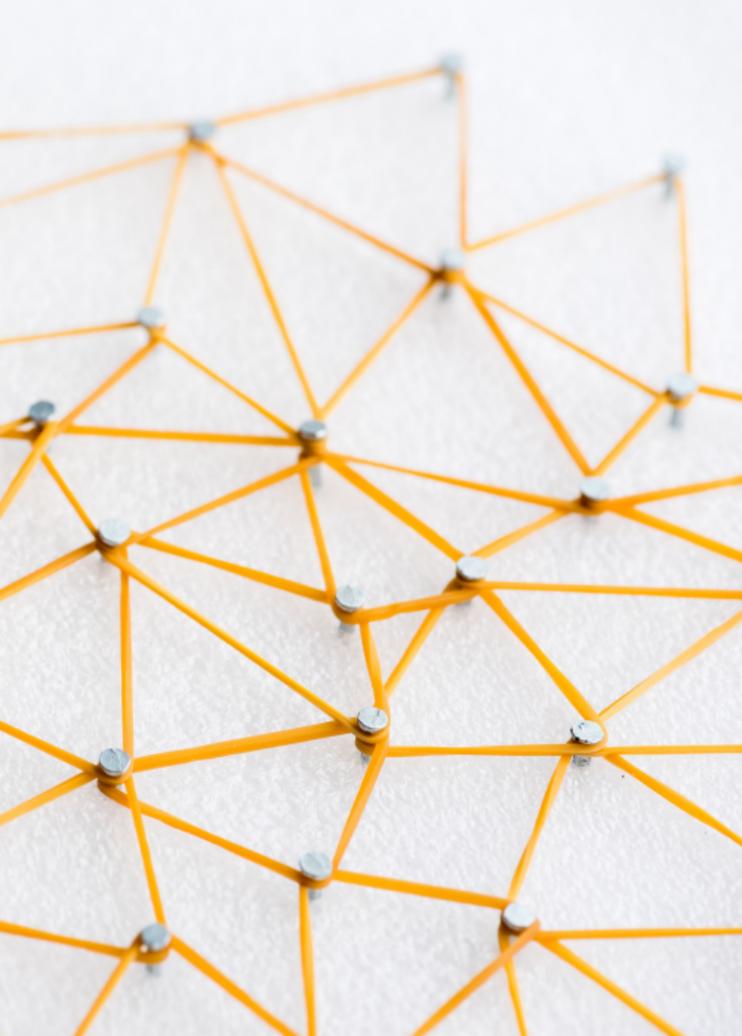
Ist theoretisches Vorwissen
genug?

Theorie und Praxis verbinden

...durch arbeitsbasierte Aus- und
Weiterbildung:

- Konzepte zu sozialer Ungleichheit integrieren
- Authentische Lernerfahrungen, die Lerntransfer ermöglichen
- Vorbereitung auf diese Lernerfahrungen

(Barnett & Ceci, 2002; Rooney & Boud, 2019; Helyer, 2015)



Tiktok



jo_luec

Jo Lücke

Folgen

395 Folge ich 2447 Follower 93.6K Likes

Care, Capitalism & Relationships
Hab darüber das Buch „Für Sorge“ geschrieben 📖



Videos

🔒 Gefällt



Hast du schon mal ein...



👉 Die Wahrnehmung v...



📄 Quelle: Joanna Syr...



Natürlich kann die Tats...



Über Geld, Urlaub und ...



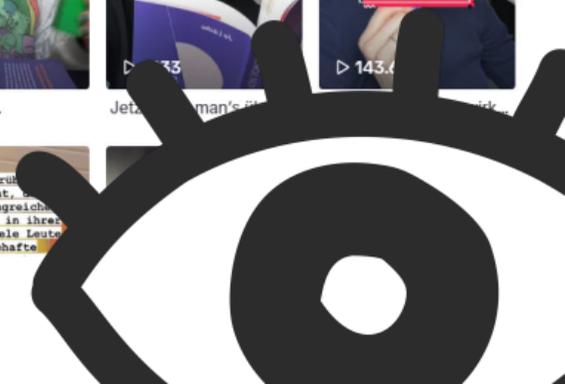
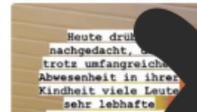
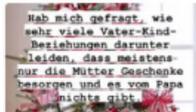
#Equalcare ...



Jetzt ... man's ü...



... risk



Situationsbezogen im Alltag lernen

- Aktiv handelnde Rolle/beobachtende Rolle
- IN der Arbeitssituation: "Hinzeigen" durch Mentor:innen, Peers
- NACH der Arbeitssituation:
 - Debriefing mit Mentor:innen, mit Peers
 - Selbst- und Fremdwahrnehmung, Prozess des intentionalen Bemerkens reflektieren





"(...) noticing lies at the  of all
practice."

(Clement et al., 2022)



Universität für
Weiterbildung
Krems



PROMISE

Professional Noticing to Improve
Entrepreneurship Education



PROMISE
Professional Noticing to Improve
Entrepreneurship Education

State of the Art Review
on Professional Noticing
in Entrepreneurship

www.professionalnoticing.eu

© 2023 by the European Union. This document is intended to provide a general overview of the current state of research and practice in the field of professional noticing in entrepreneurship education. It is not intended to be used as a basis for legal or other professional advice. The European Union is not responsible for any errors or for any consequences arising from the use of the information contained in this document.



Co-funded by
the European Union

professionalnoticing.eu

Nächstes Event:
Wifi Trainingskongress am
16.5.2024



Danke!

Grundschober & Gössl, 7.3.2024
isabell.grundschober@donau-uni.ac.at, isabellgru.eu
alexandra.goesl@donau-uni.ac.at

Literatur



- Acker, J. (2006). Inequality Regimes. Gender, Class, and Race in Organisations. *Gender & Society*, 20(4), 441-464.
- Acker, J. (2006). Women and Social Stratification: A Case of Intellectual Sexism. In: Levine, R. (2006). *Social Class and Stratification: Classic Statements and Theoretical Debates*. Rowman & Littlefield Publishers.
- Barnett, S. M., & Ceci, S. J. (2002). When and where do we apply what we learn?: A taxonomy for far transfer. *Psychological Bulletin*, 128(4), 612-637. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.128.4.612>
- Bazerman, M. H. (2014). Becoming a first-class noticer. How to spot and prevent ethical failures in your organization. *Harvard Business Review*, 92(7-8), 116-119, 131
- Bundeskanzleramt (2022). *Frauen und Männer in Österreich: Zahlen, Daten, Fakten 2021*.
- Clement, T., Bolton, J., Griffiths, L., Cracknell, C., & Molloy, E. (2023). 'Noticing' in health professions education: Time to pay attention? *Medical Education*, 57(4), 305-314. <https://doi.org/10.1111/medu.14978>
- Creon, L., & Schermuly, C. (2019). Wirksamkeit von Diversitätstrainings: Forschungsstand und Formulierung einer Entscheidungshilfe für die Personalentwicklung. *Organisationsberatung Supervision Coaching*. <https://doi.org/10.1007/s11613-019-00614-x>
- Gladstone, W. E. (1858). *Studies on Homer and the Homeric Age*. Oxford University Press.
- Goodwin, C. (1994). Professional Vision. *American Anthropologist*, 96(3), 606-633. <https://doi.org/10.1525/aa.1994.96.3.02a00100>
- Helyer, R. (2015). Learning through reflection: The critical role of reflection in work-based learning (WBL). *Journal of Work-Applied Management*, 7(1), 15-27. <https://doi.org/10.1108/JWAM-10-2015-003>
- Hradil, S. (2001). *Soziale Ungleichheit in Deutschland*. Opladen: Leske + Budrich.
- Jacobs, V. R. (2017). Complexities in Measuring Teacher Noticing: Commentary. In E. O. Schack, M. H. Fisher, & J. A. Wilhelm (Hrsg.), *Teacher Noticing: Bridging and Broadening Perspectives, Contexts, and Frameworks* (S. 273-279). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-46753-5_16
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall. <http://www.gbv.de/dms/bowker/toc/9780132952613.pdf>
- Mason, J. (2002). *Researching Your Own Practice: The Discipline of Noticing*. Routledge.
- Roberson, D., Davidoff, J., Davies, I. R. L., & Shapiro, L. R. (2006). Colour categories and category acquisition in Himba and English. In N. Pitchford & C. P. Biggam (Hrsg.), *Progress in Colour Studies: Volume II. Psychological aspects* (S. 159-172). John Benjamins Publishing Company. <https://doi.org/10.1075/z.pics2.14rob>
- Roberson, Q. M., Moore, O. A., & Bell, B. S. (2023). An Active Learning Approach to Diversity Training. *Academy of Management Review*, 1-22. <https://doi.org/10.5465/amr.2020.0231>
- Rooney, D., & Boud, D. (2019). Toward a Pedagogy for Professional Noticing: Learning through Observation. *Vocations and Learning*, 12(3), 441-457. <https://doi.org/10.1007/s12186-019-09222-3>
- Sweller, J., & Chandler, P. (1991). Evidence for Cognitive Load Theory. *Cognition and Instruction*, 8(4), 351-362. https://doi.org/10.1207/s1532690xcio804_5
- Witzel, C. (2018). Misconceptions About Colour Categories. *Review of Philosophy and Psychology*, 10(3), 499-540. <https://doi.org/10.1007/s13164-018-0404-5>
- Winslow, S., Davis S.N. (2016). Gender Inequality Across the Academic Life Course. *Sociology Compass* 10(5), 404-416.