



McTeachie's Teaching Tips: Diversity in der Hochschullehre

Autorin: Esther Hahm (Mai 2015)

Diversity in der Hochschule – Was heißt das für die Lehre?

Als Hochschullehrende begegnen wir zunehmend einer äußerst vielfältigen Studierendengruppe, die unterschiedliche Anforderungen stellt und ein breites Spektrum an Ressourcen mitbringt. Das Bundesbildungsministerium beschreibt die damit zusammenhängenden Veränderungen wie folgt: „Die Hochschulen werden sich darauf einstellen, dass die Studierendenschaft durch den demografischen Wandel, die Veränderungen in der Arbeitswelt, die stärkere Internationalisierung und die Gewinnung von mehr Studierenden mit Migrationshintergrund in den kommenden Jahren noch vielfältiger wird, und sich den inhaltlichen und organisatorischen Herausforderungen stellen. Dazu gehört eine diversitätsgerechte Weiterentwicklung der Studienangebote und der Studienorganisation“ (BMBF 2012, S. 27). Damit verbunden ist die zunehmend positive Betrachtung von Vielfalt im Sinne eines kompetenzorientierten Ansatzes. Statt Defizite zu fokussieren und von einer Anpassungsnotwendigkeit der Minderheiten auszugehen, sollen die Möglichkeiten und Potenziale aller Studierenden in eine methodisch und inhaltlich anspruchsvolle ‚diversity education‘ münden. Hochschullehrende sind somit vor die Aufgabe gestellt, Fachinhalte in eine diversity-orientierte Hochschuldidaktik einzubetten.

Was beinhaltet der Diversity-Ansatz?

Der Diversity-Ansatz beinhaltet in der Regel sechs Dimensionen, die sog. ‚Big 6‘, die die Vielfalt von Menschen bestimmen. Hinzuzählen kann man außerdem noch äußere und organisationale Dimensionen, die die Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Personengruppen weiter ausdifferenzieren und im vorliegenden Schaubild auf den Hochschulkontext bezogen sind. So umfasst der Diversity-Ansatz ein ganzheitliches Verständnis, da er nicht nur einzelne Dimensionen von bestimmten Zielgruppen, wie bspw. die ethnische Herkunft, fokussiert, sondern die Pluralität der Gesellschaft als Alltagsnormalität begreift (vgl. Charta der Vielfalt 2014, S. 15). An die Stelle von Maßnahmen für Minderheiten tritt ein „Vielfalt sind wir alle“-Prinzip (ebd.).





Diversity-Kompetenz im Hochschulkontext:

Die Entwicklung einer individuellen Diversity-Kompetenz auf Seiten des Hochschulpersonals und der Studierenden ist ein wesentlicher Bestandteil bei der Etablierung einer diversity-orientierten Hochschule, die Diskriminierungen und Vorurteilen entgegenwirken und ein ressourcenorientiertes Zusammenarbeiten ermöglichen möchte. Es gilt, für Chancen und Barrieren vielfältiger Belegschaften und Zielgruppen sensibel zu werden. Erforderliche Voraussetzungen auf Seiten der Lehrenden sind dabei die Wahrnehmung und Bedeutung der eigenen Diversität und die individuelle Reflexion des eigenen Umgangs mit den Studierenden sowie das klare Bestreben, vielfältige Studierende zu fördern. Zentral ist die wertschätzende Haltung der Lehrperson, „die eigene Zuschreibungen – sei es an weibliche, männliche, behinderte oder nicht-deutsche Studierende – hinterfragt, und deren Auswirkungen auf die eigene Lehr- und Beratungspraxis kritisch beleuchtet“ (vgl. Tomberger 2014, S. 8).



Quelle: Charta der Vielfalt (2014)

Eine diversity-orientierte Hochschuldidaktik ist kompetenzorientiert:

Diversity-orientierte Lehr- und Lernarrangements sollten unterschiedliche Startbedingungen und Lerntypen berücksichtigen und damit auch langfristig darauf abzielen, die Studienabbruchquote zu senken und vielfältige StudienanfängerInnen anzuwerben (vgl. Bouffier et al. 2014, S. 61).

Eine diversity-orientierte Hochschullehre ist somit an studierendenzentrierter Förderung interessiert und fokussiert Maßnahmen, die einen flexibilisierten Umgang mit Lehr-Lernprozessen und Prüfungsformen ermöglichen und der Heterogenität der Lerngruppen Rechnung tragen. Es ist demnach unerlässlich, Diversity an Kompetenzorientierung in der Hochschullehre zu knüpfen, damit den vielfältigen Studierenden eine individualisierte Hochschulbildung und Studierbarkeit ermöglicht werden kann (vgl. Senger 2014, S. 42). So fordert kompetenzorientierte Lehre, den Studienerfolg an erreichten Lernergebnissen und damit Handlungskompetenzen zu messen (sog. *learning outcomes*), die problem- und handlungsorientiert und an den individuellen Lernprozessen der Studierenden ausgerichtet sind. Neben eigenverantwortlichem Lernen sind dabei ebenso kooperative bzw. gruppenbezogene Lern- und Beratungsformen zentral, da sie gleichzeitig die motivationalen und sozialen Aspekte des Lernens ansprechen.



Tipps zur Umsetzung einer diversity-orientierten Hochschuldidaktik:

Die Handlungsempfehlungen sind auf Basis des E-Learning-Tools „DiVers“, das 2014 im Rahmen eines Kooperationsprojekts der Universität zu Köln und der RWTH Aachen für Hochschullehrende entwickelt wurde, in gekürzter und leicht modifizierter Form zusammengestellt worden. Einen kostenlosen Zugang zum Tool erhalten Sie über: <http://divers.uni-koeln.de>.

Handlungsfeld	Herausforderung	Handlungstipps
(Selbst-) Wahrnehmung	<p><i>Wie steigere ich meine Selbstwahrnehmung in Bezug auf die eigene Diversität?</i></p> <p><i>Wie verbessere ich meine Wahrnehmung in Bezug auf die Diversität der Studierenden?</i></p>	<p>Reflektieren Sie Ihre eigene Sozialisation, Hintergründe, Vorteile und Benachteiligungen.</p> <p>Hinterfragen Sie Ihre Sicht auf die Studierenden und den damit verbundenen Einfluss auf Ihre Lehrpraxis.</p> <p>Geben Sie Raum für die Thematisierung der Diversität der Studierenden, bspw. im Rahmen von Kennenlernrunden oder Sprechstunden.</p> <p>Informieren Sie über Zusatzangebote für spezifische Zielgruppen an Ihrer Hochschule.</p>
Fachinhalte	<p><i>Wie kann ich meine Fachinhalte mit Diversity-Aspekten in Verbindung bringen?</i></p> <p><i>Wie kann ich die unterschiedlichen Lebenswelten der Studierenden bei der Auswahl der Fachinhalte berücksichtigen?</i></p> <p><i>Wie kann ich meine Lehrmaterialien diversity-orientiert gestalten?</i></p>	<p>Machen Sie sich mit Erkenntnissen der Diversity-Forschung vertraut und reflektieren Sie Ihre Fachdisziplin in Hinblick auf Stereotype.</p> <p>Nutzen Sie Diversity-Aspekte als Querschnittsthema zu den Inhalten Ihrer Lehrveranstaltung.</p> <p>Bieten Sie ein inhaltlich vielfältiges Lehrangebot, so dass eine individuelle thematische Schwerpunktsetzung durch die Studierenden möglich ist.</p> <p>Bieten Sie den Studierenden die Möglichkeit, über die Auswahl der Inhalte mitzuzentscheiden.</p> <p>Nutzen Sie vielfältiges Lehrmaterial und unterschiedliche wissenschaftliche Beiträge, bspw. durch Einbezug des internationalen Forschungsstandes.</p>
Kommunikation & Interaktion	<p><i>Wie kann ich sicherstellen, dass alle Studierenden mich verstehen?</i></p> <p><i>Wie gehe ich bei Gruppenarbeiten und Diskussionen vor?</i></p> <p><i>Wie kann ich Missverständnissen vorbeugen?</i></p> <p><i>Wie kann ich Offenheit für die Thematisierung von Bedürfnissen/ Diskriminierungserfahrungen schaffen?</i></p>	<p>Sprechen Sie laut, verständlich, in gendergerechter Sprache und erläutern Sie Fachbegriffe.</p> <p>Nutzen Sie unterschiedliches Visualisierungs- und Veranschaulichungsmaterial, das verschiedene Wege bietet, wichtige Inhalte zu verstehen.</p> <p>Vermeiden Sie Beispiele, die Stereotype fördern.</p> <p>Erstellen Sie barrierefreie Dokumente und Präsentationen (vgl. weiterführend Universität Duisburg-Essen, 2012).</p> <p>Vereinbaren Sie Regeln für eine wertschätzende Diskussionskultur, die möglichst alle Teilnehmer/innen einbezieht.</p> <p>Machen Sie Ihre Erwartungen bzgl. Vorgehen, Verhalten im Seminar, wissenschaftlicher Standards etc. transparent.</p> <p>Schaffen Sie eine wertschätzende Feedbackkultur, die zugleich ergebnis- und prozessbezogen ist.</p> <p>Machen Sie deutlich, wann, wo und wie Sie erreichbar und ansprechbar sind (Sprechstunden offenlegen).</p>



Tipps zur Umsetzung einer diversity-orientierten Hochschuldidaktik:

Handlungsfeld	Herausforderung	Handlungstipps
Lehr- und Lernmethoden	<p><i>Wie kann ich studierendenzentriert lehren und individuelle Lernräume gestalten?</i></p> <p><i>Welche Methoden können der Vielfalt an Vorerfahrungen, Motivationen und Lernstilen gerecht werden?</i></p> <p><i>Wie gestalte ich einen diversitäts-gerechten Lernraum?</i></p>	<p>Fördern Sie selbstgesteuertes Lernen durch optionale Arbeitsaufträge und individuelle Lernsettings, die eine eigenständige und zeitlich flexible Bearbeitung zulassen und auf individuelle Interessen eingehen.</p> <p>Fördern Sie gleichzeitig gruppenbezogene kooperative Lernformate, die Teamfähigkeit und studentische Unterstützung fördern, bspw. durch problemorientierte Lernformate, Projektarbeit, Tutorien oder Mentorenmodelle.</p> <p>Setzen Sie ‚diverse‘ Methoden, Sozialformen und Medien ein, um auf verschiedene Lernende und ihre Vorerfahrungen und Ressourcen einzugehen.</p> <p>Formulieren Sie Lernaufgaben von unterschiedlichem Niveau (low- und high-level Aufgaben).</p>
Leistungs-überprüfung	<p><i>Welche Möglichkeiten beim Einsatz von Prüfungsformen habe ich?</i></p> <p><i>Welche Möglichkeiten der Unterstützung während der Prüfung gibt es?</i></p> <p><i>Wie kann ich möglichst diversity-gerecht bewerten?</i></p>	<p>Nutzen Sie sowohl formative (prozessbegleitende) als auch summative (abschließende) Prüfungsformate, um Rückmeldungen auf den Lernerfolg schon während der Veranstaltung geben zu können und stärker auf individuellen Lernzielen und -erfolgen aufbauen zu können.</p> <p>Bieten Sie unterschiedliche Prüfungsformen, optionale Leistungsnachweise oder mehrere Teilprüfungen an, die die Leistungsüberprüfung auch zeitlich flexibilisieren.</p> <p>Passen Sie Prüfungsformen ggf. durch alternative Ersatzleistungen an.</p> <p>Formulieren Sie klare Hinweise zu Vorbereitung und Ablauf der Prüfung und machen Sie Ihre Erwartungen und Bewertungskriterien konkret und transparent.</p> <p>Ermöglichen Sie ggf. Zeitzugaben, zusätzliche Pausen, den Einsatz technischer Hilfsmittel oder die Möglichkeit zum Stellen von Verständnisfragen während der Prüfung.</p>
Rahmen-bedingungen	<p><i>Wie gewährleiste ich, dass die technischen und räumlichen Voraussetzungen zur Teilnahme aller an meiner Lehrveranstaltung gegeben sind?</i></p> <p><i>Wie kann ich mit zeitlichen Einschränkungen der Studierenden umgehen?</i></p> <p><i>Wie kann ich auf den Beratungsbedarf von Studierenden eingehen?</i></p>	<p>Sorgen Sie für einen barrierefreien Zugang zu Ihren Veranstaltungen.</p> <p>Akzeptieren und unterstützen Sie technische Hilfsmittel wie DolmetscherInnen, Computer etc., und nutzen Sie diese ggf. selbst (bspw. Mikrofon im Hörsaal).</p> <p>Versuchen Sie, flexibel bei möglicher Anwesenheitspflicht oder der Abgabe von Teilleistungen etc. zu sein; bieten Sie ggf. Alternativleistungen an.</p> <p>Erstellen und nutzen Sie, wenn möglich, barrierefreie Lehrmaterialien und stellen Sie diese auf unterschiedliche Weise (online, in Papierform) zur Verfügung.</p> <p>Signalisieren Sie Ihre Gesprächsbereitschaft und die Möglichkeit, in einem geschützten Raum nach Unterstützung für diverse Probleme zu suchen.</p>



Literatur:

BMBF: Bericht über die Umsetzung des Bologna-Prozesses in Deutschland. Berlin 2012. Online verfügbar unter: http://www.behindertenbeauftragter.uni-wuerzburg.de/fileadmin/32500250/_temp_/umsetzung_bologna_prozess_2012.pdf [März 2015].

BOOMERS, S. & NITSCHKE, A. K.: Diversität und Lehre – Empfehlungen zur Gestaltung von Lehrveranstaltungen mit heterogenen Studierendengruppen. Berlin 2012. Online verfügbar unter: http://www.mi.fu-berlin.de/wiki/pub/Stuff/GenderDiversity/Diversitaet_und_Lehre_Empfehlungen_zur_Gestaltung_von_Lehrveranstaltungen_mit_heterogenen_Studierendengruppen.pdf [April 2015].

BOUFFIER, A. u.a.: Spätes Erwachen an deutschen Hochschulen: Die „Entdeckung“ der Lehre und die Berücksichtigung von Gender und Diversity. In: Tomberger, C. (Hrsg.): Gender- und Diversity-Kompetenzen in Hochschullehre und Beratung: Institutionelle, konzeptionelle und praktische Perspektiven. Hildesheim 2014. S. 53-66.

CHARTA DER VIELFALT: Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion. Diversity Management in öffentlichen Verwaltungen und Einrichtungen. Berlin 2014. Online verfügbar unter: http://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/beispieldateien/Downloads/Charta_der_Vielfalt-%C3%96H-Brosch_WEB.pdf [März 2015].

GARDENSWARTZ, L. & ROWE, A.: Managing Diversity: Diverse Teams at Work. Capitalizing on the Power of Diversity. Chicago 1994.

LELGEMANN, R./ ROTHENBERG, B./ SCHINDLER, C.: Inklusive Bildung in Hochschulen und die Professionalisierung der Lehrenden. In: Döbert, Hand/ Weishaupt, Horst (Hrsg.): Inklusive Bildung professionell gestalten. Situationsanalyse und Handlungsempfehlungen. Münster u.a. 2013. S. 231-239.

SENGER, U.: Diversity-Kompetenzen für die Hochschule. In: Tomberger, C. (Hrsg.): Gender- und Diversity-Kompetenzen in Hochschullehre und Beratung: Institutionelle, konzeptionelle und praktische Perspektiven. Hildesheim 2014. S. 35-52.

UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN (HRSG.): Die Erstellung barrierefreier PDF-Dokumente in Microsoft Office Word und Adobe Reader X Pro. Online verfügbar unter: https://www.uni-due.de/imperia/md/content/inklusionsportal/2013_05_barrierefreiepdfs_internetvorlage.pdf [Mai 2015].

TOMBERGER, C.: Gender- und Diversity-Kompetenzen in Hochschullehre und Beratung: Eine Einführung. In: dies. (Hrsg.): Gender- und Diversity-Kompetenzen in Hochschullehre und Beratung: Institutionelle, konzeptionelle und praktische Perspektiven. Hildesheim 2014. S. 5-11.