

Auf mehreren Ebenen agieren

Diversitätsorientierte Hochschullehre

| FRANK LINDE | NICOLE AUFERKORTE-MICHAELIS |
Studierende kommen mit unterschiedlichen biographischen Hintergründen, Qualifikationen und Lebenssituationen an die Hochschulen. Diese Vielfalt muss auch in der Lehre in den Blick genommen werden. Eine Herausforderung und Chance zugleich.

Lehrende müssen täglich mit der Verschiedenheit der Studierenden und ihren unterschiedlichen Leistungsniveaus in geeigneter Weise umgehen. Dieser Aspekt der Diversität von Studierenden spiegelt sich in der Neugestaltung von Studieneingangsphasen, der Wiederentdeckung sogenannter Brückenkurse und hochschuldidaktischer Weiterbildungsangebote wider. Diversitätsmanagement von Studium und Lehre geht darüber hinaus. Diversitätsgerechte Lehre ist inklusiv. Den Ideen, Studierenden und auch Lehrenden in ihrer Diversität gerecht zu werden, soll im Folgenden nachgegangen werden.

Diversität und diversitätsorientierte Lehre

Diversität bzw. Diversity entsteht, „wenn Individuen aufeinandertreffen, die sich in einigen Punkten unterscheiden, in anderen ähnlich sind“ (Thomas/Woodruff 2001, S. 27). Diversität ist ein dynamisches Konzept der sozia-

»Inklusion bedeutet insbesondere, der Verschiedenheit im individuellen und institutionellen Umgang angemessen zu begegnen.«

len Konstruktion von Unterschieden („doing diversity“). Im anglo-amerikanischen Hochschulraum wird Inklusion als Weg für einen lehr- und lernerfolgsförderlichen Umgang mit Diversitätsaspekten in Studium und Lehre gesehen. Zugrunde gelegt wird dabei ein weites begriffliches Verständnis von Diversität und von Inklusion. Als Konzept des Umgangs mit Diversität bedeutet Inklusion hier insbesondere, der Verschiedenheit im individuellen und institutionellen Umgang angemessen zu begegnen. Dies bezieht sich nicht nur auf den gemeinsamen Unterricht von Menschen mit und ohne Beeinträchtigung, sondern setzt auf die Verschiedenheit aller Lernenden, die es gilt, in geeigneter Weise zu berücksichtigen. In diesem Zuge hat sich der Begriff der „Diversity-Inclusivity“ etabliert. Diversitätsinklusion wird verstanden als eine aktive, intentionale, kontinuierliche Auseinandersetzung mit Unterschieden, um die

eigenen Handlungskompetenzen im Umgang mit Diversität gezielt weiterzuentwickeln. Relevante Unterschiede können sowohl individuelle, wie Persönlichkeit, Lerntypus oder Lebenserfahrung, als auch soziale, wie Ethnie, Gender, Nationalität oder Religion sein. (In Anlehnung an Lee/Williams/Kilberia 2012, S. 201)

Vorhandener Diversität angemessen zu begegnen, heißt dann, auf mehreren Ebenen zu agieren und gleichermaßen Bedarfe von Studierenden allgemein als auch individuelle Bedarfe, die sich z.B. aus Benachteiligungen ergeben, zu berücksichtigen. In einem sogenannten „Mehrebenen-Ansatz des Diversitätsmanagements“ wird dabei nicht kategorisierend, z.B. das Lernverhalten von Studierenden

mit und ohne Migrationshintergrund, unterschieden. Stattdessen geht diese Sichtweise über den Unterstützungsbedarf bestimmter Studierendengruppen hinaus und rückt für das Lernen aller Studierenden relevante Unterschiede wie die Zielorientierung, die Lernmotivation oder die eingesetzten Lernstrategien in den Vordergrund.

Gestaltungsempfehlungen

Eine erfolgreiche Planung von Lehrveranstaltungen gelingt, wenn Lehrende die drei Komponenten Learning Outcomes, Lehr-Lern-Arrangements und Prüfungen aufeinander ausrichten („Constructive Alignment“ (Biggs/Tang 2011).

Learning Outcomes

Diversitätsorientiert sind Learning Outcomes in erster Linie, wenn sie für die Studierenden verständlich sind. Häufig beinhalten sie jedoch Fachtermini, die den Studierenden noch nicht bekannt

AUTOREN



Frank Linde ist Professor für Wirtschaftswissenschaften, insbesondere Informationsökonomie, am Institut für Informationswissenschaft der TH Köln.



Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis ist kommissarische Geschäftsführerin des Zentrums für Hochschulqualitätsentwicklung der Universität Duisburg-Essen.

sind. Selten wird direkt benannt, wie die Arbeitsweisen der Disziplin sind und wie Erkenntnisse des Fachs überhaupt zustande kommen. All dies kann Studierenden nicht per se klar sein und sollte daher offengelegt werden. Eine anschlussfähige Sprache, entsprechende Erläuterungen, Metakommunikation und exemplarische Fragestellungen der Disziplin zu verwenden, können das Lernen für alle Studierenden im jeweiligen Fach erleichtern.

Lehr-Lern-Arrangements

Dem aktuellen Stand der Lehr-Lern-Forschung entsprechend, wird eine studierendenzentrierte Lehre, die einen deutlichen Fokus auf kollaborative Lernformen legt, generell als geeignet angesehen, um Studierende aktiv in den Prozess der akademischen Bildung zu involvieren. Nachfolgend werden exemplarisch einige Aspekte benannt, wie Studierendendiversität speziell adressiert werden kann.

Motivation spielt für den Lernerfolg eine zentrale Rolle. Für Lehrende ist daher zu bedenken, dass sich die Motiv- und Interessenslagen, mit denen

als (summative) Abschlussprüfungen sind dabei deutlich zu unterscheiden von (formativen) (Über-)Prüfungen des aktuellen Leistungsstandes im Laufe eines Lernprozesses. Letztere sind für Lernfortschritte von Bedeutung, weil sie Orientierung bezüglich der zu erreichenden Learning Outcomes geben. Natürlich enthalten die Bewertungen zum Ende einer Lernperiode auch eine Rückmeldekomponente, meist in Form einer Note. Diese kommen aber zu spät, um die Qualität des Lernens nachhaltig zu beeinflussen. Waterfield und West (2006) weisen auf die Möglichkeiten eines „inclusive approach“ hin und schlagen eine flexible Bandbreite von Prüfungsformaten für alle Studierenden vor, so dass die gleichen Learning Outcomes auf verschiedene Weise überprüft werden können. Vor einem lernpsychologischen Hintergrund plädiert Viebahn (2008) für eine Pluralität der zu erbringenden Studienleistungen. Das Ziel, die bei den Studierenden vorhandenen unterschiedlichen Stärken, Bedarfe und Interessen zu fördern, erfordert qualitativ unterschiedliche, aber gleichwertige Studienleistungen (z.B. forschungsmethodische vs. berufspraktische, spezialisiert vertiefte vs. überblicksorientierte) anzuerkennen. Im Rahmen des Selbststudiums können Studieren-

»Das Verhalten der Lehrenden bestimmt entscheidend darüber, wer inkludiert und wer exkludiert wird.«

Studierende an die Hochschule kommen, massiv von den Motiv- und Interessenslagen der Fachexpertinnen und Fachexperten unterscheiden können. Es empfiehlt sich hier nicht, die möglichen („weniger wertvollen“) berufsbezogenen Interessen gegen die („höherwertigen“) fachbezogenen auszuspielen, sondern jede Form der Studienmotivation als legitim anzuerkennen und damit ein wertschätzendes Klima an der Hochschule zu etablieren. Dies wird gefördert, wenn Lehrende sich mitverantwortlich dafür sehen, Studierende an die faszinierenden Aspekte der Wissenschaft heranzuführen, die sie als Lehrende selbst begeistern. Dabei gilt, dass das Verhalten der Lehrenden, die Methodenwahl, die Art und Weise, Fragen zu stellen und Diskussionen zu leiten, entscheidend darüber bestimmen, wer inkludiert und wer exkludiert wird.

Prüfungen

Eine zentrale Rolle im Lehr-Lern-Geschehen spielen Prüfungen. Prüfungen

den dazu ergänzende Materialien angeboten werden, die auf ihre Lernvoraussetzungen abgestimmt sind. Eine größere Vielfalt an Prüfungsformaten eröffnet die Möglichkeit, unterschiedliche (fachliche und überfachliche) Kompetenzen in den Vordergrund zu stellen.

Die Plattform www.komdim.de bietet interessierten Personen viele weitere tiefgehende Ideen, Anregungen und Materialien zum Umgang mit Diversität in Hochschulen.

Eine Fassung des Beitrags mit Literaturangaben kann bei der Redaktion von Forschung & Lehre angefordert werden.