het.kom
Heterogenitätsorientierte Lehrkompetenz

HET.BLOG – PERSPEKTIVEN AUF DAS THEMA HETEROGENITÄT IN LEHRE UND STUDIUM

BLOG-BEITRAG NR. 4 – JANUAR 2019

HENRIETTE JANKOW

Diversität mitdenken – zwei Selbstlerntools für Lehrende

ESF-Projekt HELES – Heterogenitätsorientierte Lehr- und Studienkultur entwickeln

Themenbereich: Heterogenität diagnostizieren

Quellenangabe
Jankow, H. (2019): Diversität mitdenken – zwei Selbstlerntools für Lehrende. het.blog – Perspektiven auf das Thema Heterogenität in Lehre und Studium, Blog-Beitrag Nr. 4, Potsdam: Netzwerk Studienqualität Brandenburg. (Online verfügbar unter: www.sqb-hetkom.de)

Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung – Nicht-kommerziell – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Deutschland Lizenz. www.creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/de

sqb

Herausgeber: Netzwerk Studienqualität Brandenburg, Redaktion: Anja Hauser www.sqb-hetkom.de

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

LAND BRANDENBURG
Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur

Gefördert durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg.

Diversität mitdenken – zwei Selbstlerntools für Lehrende

HENRIETTE JANKOW

Heterogenität ist kein neues Phänomen

Es lässt sich behaupten, dass es Heterogenität in Seminarräumen immer schon gegeben hat. Immer schon waren Lehrveranstaltungen geprägt von je eigenen fachkulturellen Zugängen, immer schon haben verschiedene Menschen unterschiedlicher Lerntypen an Lehrveranstaltungen teilgenommen. Immer schon war Heterogenität vorhanden, denn dort, wo Menschen zusammenkommen, um gemeinsam zu lernen, bestehen Unterschiede, weil Lernen immer ein individueller Prozess der Wissensaneignung ist.

Heterogenität = Diversität?

Ein anderer Begriff, mit dem interpersonelle Unterschiede thematisiert werden, ist „Diversity". Etwa seit der Jahrtausendwende ist in deutschen Hochschulen vermehrt die Rede von Diversity, werden Projekte oder sogar Stabsstellen für Diversity-Management geschaffen, die einen Beitrag zur Öffnung der Hochschulen für nicht-traditionelle Studierende leisten sollen und damit auf gesamtgesellschaftliche soziale Veränderungen reagieren. Was ist aber eigentlich der Unterschied zwischen Diversität und Heterogenität? Mit Spelsberg (2013) lässt sich behaupten: Heterogenität – zunächst wertneutral erscheinend – versteht sich dichotom zu Homogenität. Heterogenität steht für eine Praxis des Vergleichens, deren Zielstellung letztlich immer die Angleichung, also Homogenisierung, ist. Unterschiede – z. B. in Bezug auf Vorwissen oder Praxiserfahrungen – würden also nicht aus der Perspektive des gemeinschaftlichen Nutzens für den Lernprozess betrachtet, sondern als defizitär markiert. Am Ende stünde hier ein Homogenitätsideal, welches bezogen auf den Hochschulkontext z. B. ein bestimmtes Leistungsniveau fokussiert, dem idealerweise alle Studierenden entsprechen sollen.

Hinter dem Konzept der Diversität, so Spelsberg, stecke hingegen ein Zugang, in welchem Vielfalt – und also auch Unterschiede – als Werte an sich verstanden werden. Dem Diversitätsbegriff sei also die Wertschätzung von Vielfalt als Ressource für gemeinschaftliches Arbeiten inhärent. Das ist nicht zuletzt damit zu begründen, dass Diversität – aus dem angloamerikanischen Kontext importiert – eng verknüpft ist mit den sozialen Kämpfen um Gleichberechtigung, mithin auch Bildungsgerechtigkeit (vgl. Esdar/Wild 2014). In diesem Zusammenhang werden v. a. im Kontext von Diversity-Management vornehmlich soziodemografische Persönlichkeitsmerkmale adressiert, wie sie bspw. im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (kultureller, ethnischer Hintergrund, Geschlecht, gesundheitliche Befähigung etc.) zu finden sind.

Ein Blick auf den Diskurs zeigt, dass die Begriffe Heterogenität und Diversität nicht trennscharf zu verwenden sind (vgl. Warmuth 2015). Esdar/Wild (2014) legen jedoch nahe, dass Diversität als soziologisches Konzept um Unterscheidung und Anerkennung von Gruppen, dem Kontext gesamtgesellschaftlicher Veränderungsprozesse Rechnung trägt, die sich auch auf den Hochschulkontext auswirken (Internationalisierung, Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung, Inklusion etc.) – während ein (vermeintlich) wertneutraler Heterogenitätsbegriff Unterschiede zu individualisieren scheint.

Gleichzeitig bildet der Heterogenitätsbegriff – vornehmlich begründet durch den pädagogischen Diskurs in der Schulforschung – Aspekte von Unterschieden (Vorwissen, Lerngeschwindigkeit etc.) ab, die auf den ersten Blick relevanter für den Lehr-Lern-Kontext zu sein scheinen als soziodemografische Persönlichkeitsmerkmale wie Geschlecht, kultureller Hintergrund, soziale Herkunft etc.

Wann macht der Unterschied einen Unterschied?

Tatsächlich stellt sich gerade in Bezug auf die Hochschullehre die Frage, wie relevant genau diese soziodemografischen Persönlichkeitsmerkmale für den jeweiligen Lehr-Lern-Prozess sind und welche Gefahren der Stereotypisierungen und Stigmatisierungen möglicherweise auch bestehen, wenn Merkmale wie Geschlecht, Hautfarbe, körperliche Befähigung etc. ohne den Lehr-Lern-Kontext in den Blick genommen werden.

In Anschluss an das Higher Education Awareness für Diversity (HEAD Wheel) von Gaisch/Aichinger (2016) empfehlen Linde/Auferkorte-Michaelis (2018) einen ganzheitlichen Blick auf Diversität, in welchem Unterschiede kontextualisiert werden: Wann macht welcher Unterschied einen Unterschied und wo bestehen bei aller Unterschiedlichkeit auch Gemeinsamkeiten? Ist die schlechte Prüfungsleistung des ghanaischen Studenten im Vergleich zur ebenfalls schlechten Prüfungsleistung seiner deutschen Kommilitonin im Modul Verfahrenstechnik auf seinen kulturellen Hintergrund zurückzuführen? Oder liegt es vielmehr daran, dass ihm das Lernen abstrakter Formeln schwerfällt – genau, wie es seiner deutschen Kommilitonin Schwierigkeiten bereitet? Die offensichtliche, selbstverständlich anzuerkennende Differenz hat also in diesem Beispiel für den Prüfungserfolg keine Relevanz. Wesentlicher für die Gestaltung der Prüfung im Sinne von Diversitätsorientierung ist es, die Gemeinsamkeit in Bezug auf die jeweiligen Lernproblematiken didaktisch zu berücksichtigen.

Heterogenitätsorientierung heißt Diversität mitdenken

Bezogen auf die didaktische Gestaltung von Lehre und Lernen gilt es aus meiner Sicht, einen weiter gefassten Heterogenitätsbegriff zu etablieren, wie er auch auf diesem Webportal (vgl. Hauser/Waldhoff 2017) verwendet wird: Es braucht einen ganzheitlicheren Zugang, mit dem Unterschiede nicht als individuelle Defizite aufgefasst werden, die ausgeglichen werden müssen. Vielmehr gilt es Diversität – als die soziale Positionierung von Studierenden mit ihren je unterschiedlichen Ressourcen und Zugängen – mitzudenken (vgl. Jankow/Baldauf-Bergmann 2019).

Das stellt in gewisser Weise einen Spagat dar: Es bedeutet einerseits anzuerkennen, dass jede*r Student*in eine individuelle Biografie hat, d. h. Unterschiede bestehen, die sich auch auf das Lernen auswirken. Es bedeutet andererseits, Zuschreibungen zu vermeiden, zum Beispiel keine Rückschlüsse von studentischen Kompetenzen oder Leistungen auf bestimmte Persönlichkeitsmerkmale zu ziehen. Es bedeutet auch, die Kompetenzentwicklung der Studierenden nicht losgelöst von ihren je eigenen Hintergründen und Erfahrungen zu betrachten. Wenngleich Lehrende nicht immer die Ressourcen zur Verfügung haben, ebendiese Hintergründe und Erfahrungen in all ihrer Komplexität zu erfassen, so liegt eine Kernanforderung doch darin, eigene Zuschreibungen kritisch zu überprüfen.

Diversität in der Lehre mitgedacht – aber wie?

Angewendet auf die Hochschullehre verbirgt sich hinter dem Konzept von Diversität also die Zielvorstellung einer inklusiven, diskriminierungsfreien und vorurteilsbewussten Lehrgestaltung. Aber damit verbunden sind herausfordernde Situationen im Lehralltag:

- Wann und durch wen kann eine Situation eigentlich als diskriminierend benannt werden?
- Wie kann ich als Lehrende*r mit Studierenden über bekundete Diskriminierungsvorwürfe in den Kontakt gehen?
- Welche Anforderungen sind dabei an meine methodische Lehrgestaltung, aber auch meine Kommunikation mit den Studierenden gestellt?

Die Freie Universität zu Berlin und die Universität Köln in Zusammenarbeit mit der RWTH Aachen haben E-Learning-Tools für Lehrende entwickelt, die als Selbstlernplattformen viele Möglichkeiten bieten, sich mit dem Themenkomplex Diversität auseinanderzusetzen, das eigene Lehrhandeln hinsichtlich einer diversitätssensiblen Gestaltung zu reflektieren und Anregungen für eine entsprechende Weiterentwicklung zu bekommen.

Lesen Sie im Folgenden mein Resümee über zwei Selbstlerntools.

DiVers – Diversity-Kompetenz in der Hochschullehre: Ein E-Learning-Tool für Hochschullehrende[1]

Bei diesem Gemeinschaftsprojekt der Universität zu Köln und der RWTH Aachen handelt es sich um ein frei zugängliches Werkzeug und adressiert Hochschullehrende, die die Gestaltung ihrer Lehre unter Gesichtspunkten von Diversity reflektieren und weiterentwickeln möchten (vgl. Dahmen u. a. 2017).

Bestehend aus drei Bausteinen setzt das Tool zunächst mit einem Self-Assessment an, in welchem Lehrende ihre bisherige Lehrgestaltung hinsichtlich der Berücksichtigung von Diversitätsaspekten reflektieren können. Dabei decken die Fragen nicht allein die Reflexion der jeweiligen Fachinhalte ab, sondern – im Sinne einer ganzheitlichen Lehrentwicklung – auch die Handlungsfelder (Selbst)Wahrnehmung, Fachinhalte, Lehr-Lern-Methoden, Kommunikation und Interaktion, Leistungsüberprüfung und Rahmenbedingungen.

Der zweite Baustein besteht aus sechs Lernmodulen, die jeweils zu den o. g. Handlungsfeldern vertiefende Informationen und praktische Tipps für die hochschuldidaktische Umsetzung einer „diversity-sensiblen Lehre“ bereithalten. Die Module sind jeweils unterteilt in eine thematische Einführung, einen Komplex zum jeweiligen „Diversity-Wissen“, einen Komplex „Diversity-Handeln“ sowie entsprechender Literatur. Das Handlungsfeld „Fachinhalte“ enthält unter „Diversity-Wissen“ verschiedene Fallbeispiele, mit denen u. a. anhand der Entwicklung des Rasierapparates die Reproduktion von Geschlechterstereotypen nachvollzogen werden kann. In der Rubrik „Diversity-Handeln“ befinden sich Handlungstipps für verschiedene didaktische Herausforderungen, z. B. die diversitätssensible Gestaltung von Lehrmaterialien. Der dritte Baustein umfasst ein Glossar, in welchem zentrale Begriffe des Themenfeldes Diversity eingängig und zugleich präzise erklärt sind.

[1] http://divers.uni-koeln.de/Das_Self-Assessment-Tool.html

Insgesamt ist das Selbstlerntool schlüssig strukturiert, sodass es den Nutzer*innen ermöglicht, selbstbestimmt ihre Lerninhalte zu wählen und sich dem komplexen Themenfeld der Diversity-Kompetenz in der Hochschullehre schrittweise anzunähern. Was hier allerdings nicht zu finden ist, sind konkrete (von Lehrenden bereits erprobte) diversitätsorientierte Lehrkonzepte, mit denen Aspekte aus den vier Handlungsfeldern umgesetzt werden können. Interessant wäre es – über das durchaus umfassende Angebot des Tools hinaus – Austauschräume für entsprechende (Best Practice-)Erfahrungen zu eröffnen.

Toolbox Gender und Diversity in der Lehre [2]

Als ein Projekt des Margherita-von-Brentano-Zentrums (MvBZ) und des Büros der Zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität zu Berlin liefert diese Plattform umfassende Zugänge zu der Frage, wie Lehre gender- und diversitätsgerecht gestaltet werden kann. Das „StarterKit“ ermöglicht dabei einen ersten Einblick in gender- und diversitätsrelevante Fragestellungen, u. a. in Bezug auf die Verwendung von Sprache und Bildern. In einem eigens entwickelten „Erklärvideo“ wird die Relevanz der Berücksichtigung von verschiedenen Diversitätsaspekten dargelegt.

Darüber hinaus stehen unter „Lehrmethoden“ leitfadenartig Informationen bereit, wie eine gender- und diversitätsorientierte Lehrgestaltung entworfen, angekündigt, geplant, durchgeführt und evaluiert werden kann. Unter dem Reiter „Lehrinhalte“ finden sich Anregungen für die Verknüpfung von Fragestellungen zu Gender und Diversity mit den Fachinhalten (z. B. hinsichtlich der Entstehungsgeschichte einer Disziplin oder Berufsmöglichkeiten für Menschen mit unterschiedlichen Merkmalen).

Einen Blick in die Praxis ermöglichen auch die „Good Practices“, im Rahmen derer Lehrende zur Umsetzung ihrer gender- und diversitätsgerechten Lehre interviewt werden. Insgesamt liefert diese Webseite eine Vielfalt an Möglichkeiten, sich mit dem Thema Gender und Diversity in der Lehre zu beschäftigen. Allerdings stellt sich zuweilen die Frage des Transfers dieser Anregungen in die eigene Lehre. Sind die Inputs auch sehr sinnreich, so bleibt anzunehmen, dass Lehrende Unterstützung bei der konkreten Umsetzung benötigen könnten. Ein ergänzendes Beratungsangebot könnte hier helfen, erste Ansatzpunkte für eine gender- und diversitätsorientierte Lehrgestaltung zu identifizieren und die eigene Lehre schrittweise weiterzuentwickeln.

Diversität in der Lehre mitgedacht – und wie weiter?

Beide Tools liefern umfassende Informationen und vielfältige Zugänge für eine selbsttätige Beschäftigung mit und Annäherung an den Themenkomplex (Gender und) Diversität in der Lehre. Gerade für Lehrende, die ihre eigene Lehre kritisch in Bezug darauf überprüfen wollen, welche Bilder sie von den Studierenden haben oder auch reproduzieren, eignen sich die frei verfügbaren und flexibel nutzbaren Selbstlerntools. Sie können jedoch nicht den persönlichen Dialog zwischen Lehrenden und Studierenden über Anforderungen und Herausforderungen an eine Lehre, in der Diversität mitgedacht wird, ersetzen. Mehr noch: für eine diversitätsorientierte Hochschule bedarf es einer akteursübergreifenden Verständigung zu Chancen, Grenzen und Machbarkeit von Diversitätsorientierung, die Lehrende, Hochschuldidaktiker*innen, Diversity- und Gleichstellungsbeauftrage, sowie Vertreter*innen der Hochschulleitung mit einbezieht.

[2] www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/index.html

Quellen

Dahmen, B. / Karaaslan, N. / Aye, M. (2017): Diversity-Kompetenz in der Hochschullehre: Ein E-Learning-Tool für Hochschullehrende. In: Neues Handbuch Hochschullehre, F 4. 6. Online verfügbar unter: www.nhhl-bibliothek.de/de/handbuch/gliederung/#/Beitragsdetailansicht/275/929/Diversity-Kompetenz-in-der-Hochschullehre---Ein-E-Learning-Tool-fuer-Hochschullehrende (zuletzt zugegriffen: 28.01.2019).

Gaisch, M. / Aichinger, R. (2016): Das Diversity Wheel der FH Oberösterreich: Wie die Umsetzung einer ganzheitlichen Diversitätskultur an der Fachhochschule gelingen kann. 10. Forschungsforum der österreichischen Fachhochschulen, Wien, S. 1 – 10.

Hauser, A / Waldhoff, L. (2017): Heterogenitätsdidaktisches Referenzmodell. Didaktische Modelle und Materialien zur Reflexion, Analyse und Entwicklung der eigenen Lehrpraxis. Arbeitshilfe Nr. 1, Potsdam: Netzwerk Studienqualität Brandenburg. (Online verfügbar unter: www.sqb-hetkom.de)

Jankow, H. / Baldauf-Bergmann, K. (2019): Hochschuldidaktische Angebote für eine diversitäts-sensible Lehre im Kontext der Öffnung der Hochschulen. In: Kergel, D. / Heidkamp, B. (Hg.): Praxishandbuch Habitus- und diversitätssensible Lehre. Hamburg: Axel-Springer-Verlag, S. 695 – 751.

Linde, F. / Auferkorte-Michaelis, N. (2018): Diversität im Lehr-Lern-Geschehen. In: Auferkorte-Michaelis, N. / Linde, F. (Hg.) Diversität lehren und lernen – ein Hochschulbuch. Opladen: Barbara Budrich Verlag, 17 – 30.

Spelsberg, K. (2013): Diversität als Leitmotiv. Handlungsempfehlungen für eine diversitäts- und kompetenzorientierte Didaktik. Münster: Waxmann.

Warmuth, G.-S. (2015): Gelebte Diversität? Erfolgreiche Umsetzungsstrategien am Beispiel einer technischen Hochschule. Wiesbaden: Springer VS.

Wild E. / Esdar W. (2014): Eine heterogenitätsorientierte Lehr-/ Lernkultur für eine Hochschule der Zukunft – Fachgutachten im Auftrag des Projekts nexus der Hochschulrektorenkonferenz. Online verfügbar: www.hrk-nexus.de/fileadmin/redaktion/hrk-nexus/07-Downloads/07-02-Publikationen/Fachgutachten_Heterogenitaet.pdf (zuletzt zugegriffen 26.10.2018).