



Hochschule  
Kaiserslautern  
University of  
Applied Sciences

# Diversität in der Lehre

Dr. Isabell Lobert, Laura Wiemer (Stabsstelle Diversitätsmanagement)

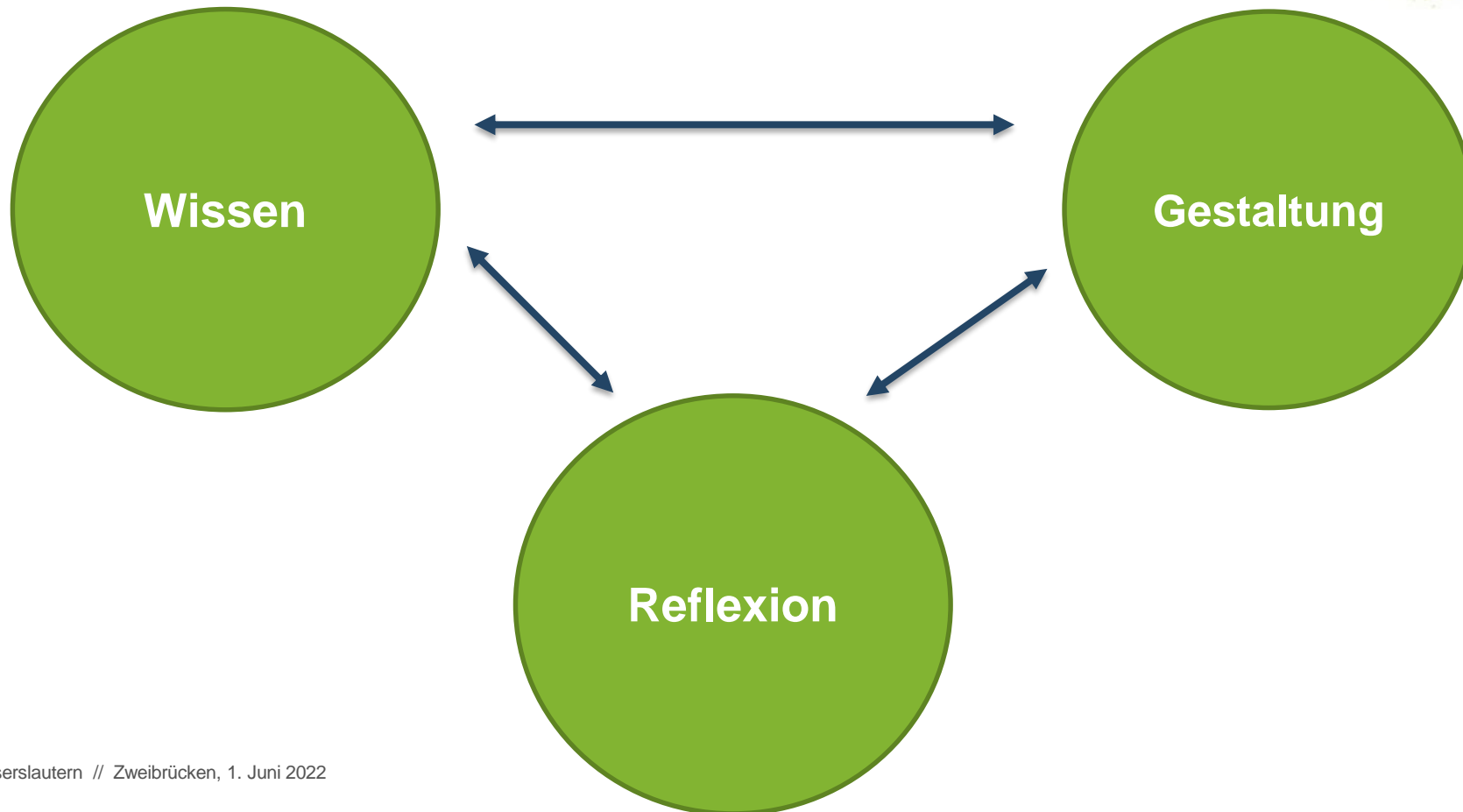
Julia Bogner (Hochschuldidaktik), Linda Schneider (Referentin der Hochschulleitung)



# Workshop-Inhalte

- begriffliche Einführung
- Auseinandersetzung mit Diversitätsmanagement
- Bedeutung für den Hochschulkontext
- Herausforderungen
- Lernrelevante Diversität
- Vorstellung von Tools zur diversitätsgerechten Lehre
- Diskussion

# Diversitätskompetenzen entwickeln





# Unsere Vision

---

Verantwortung. Vernetzung. Vielfalt. **Impuls.**

---

Wissen

Reflexion

Gestaltung



# Unsere Vision

Verantwortung. Vernetzung. Vielfalt. **Impuls.**

Wissen

Reflexion

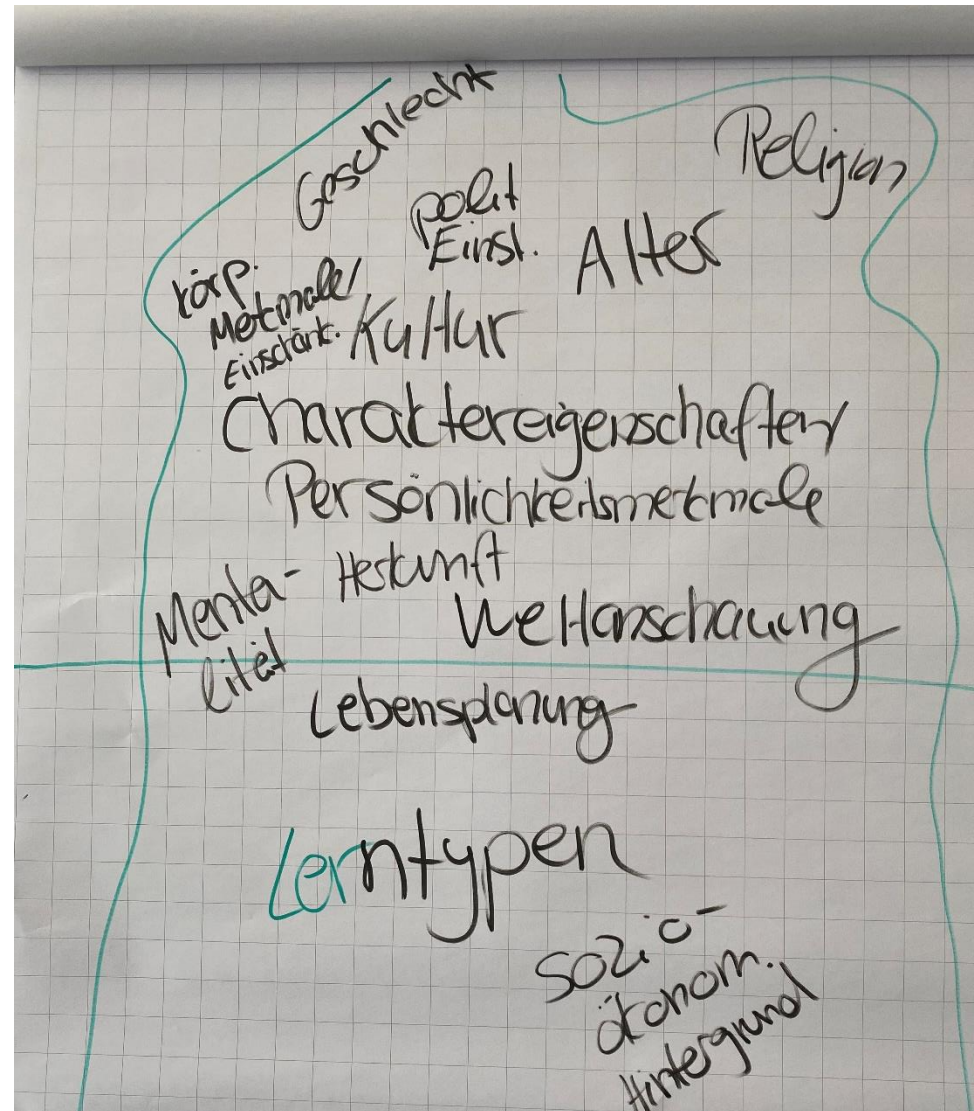
Gestaltung





## Vielfalt / Diversity

- Was ist bedeutet das für Sie?
- Welche Diversitätsmerkmale kennen Sie?



Wissen

Reflexion

Gestaltung

# Das Eisbergmodell



[https://www.researchgate.net/figure/Abb-1-Diversity-Dimensionen-Eisberg-Modell-Zuendel-2012-Folie-14\\_fig1\\_307672137](https://www.researchgate.net/figure/Abb-1-Diversity-Dimensionen-Eisberg-Modell-Zuendel-2012-Folie-14_fig1_307672137)



# Begriffsklärung

Diversity / Diversität:

- Verschiedenheit, Ungleichheit, Andersartigkeit und Individualität durch zahlreiche Unterschiede zwischen den Menschen
- *ursprünglich*: offensichtliche Unterschiede wie Geschlecht, Alter, „race“
- *heute*: unendlich viele Dimensionen und Erscheinungsformen

Wissen

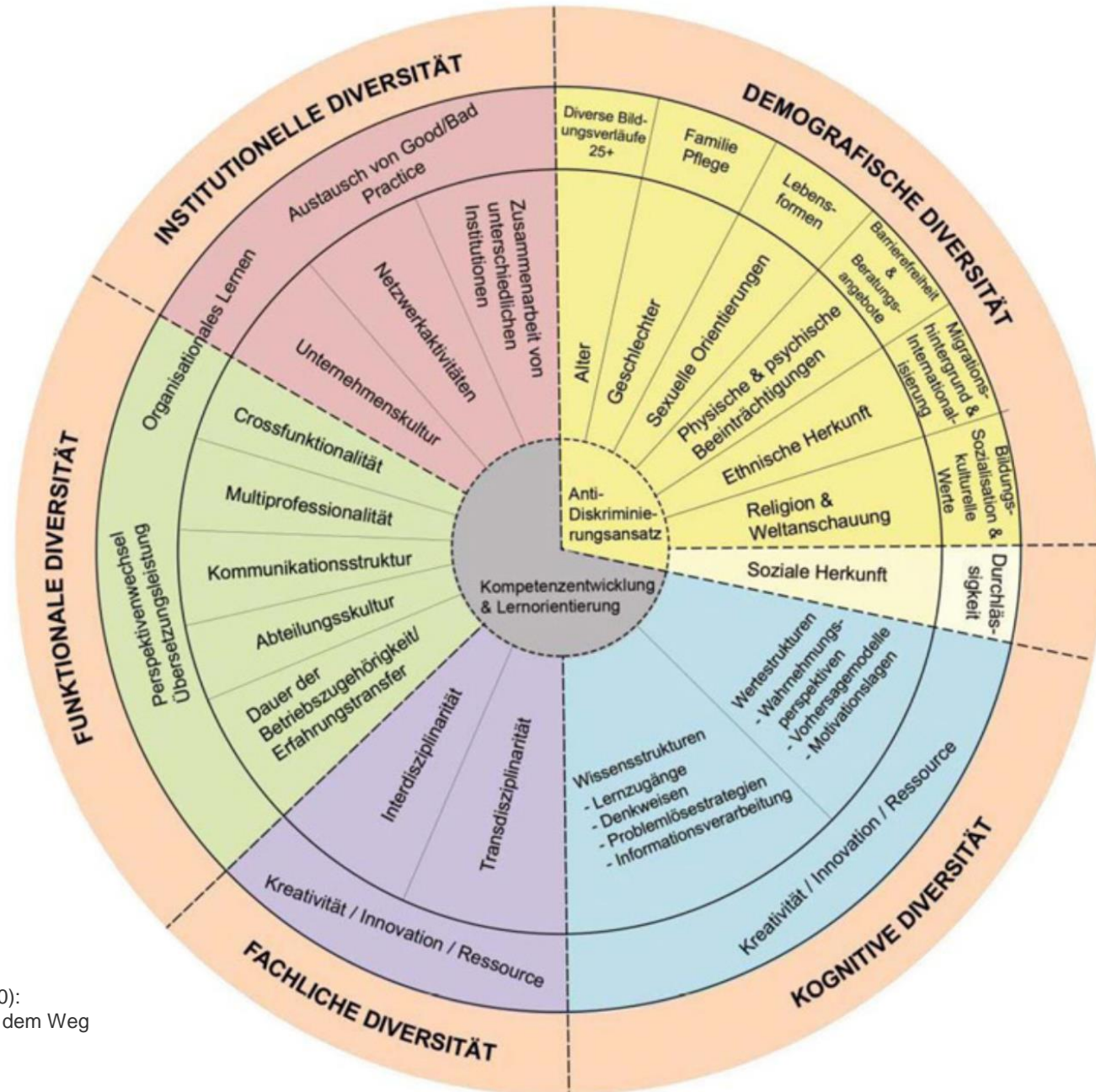
Reflexion

Gestaltung





# HEAD-Wheel



Aichinger, Regina; Linde, Frank; Auferkorte-Michaelis Nicole (2020):  
Diversität an Hochschulen - Chancen und Herausforderungen auf dem Weg  
zu exzellenten und inklusive Hochschulen.  
ZFHE-Zeitschrift für Hochschulentwicklung.

# Gesellschaftliche Entwicklungen und rechtliche Rahmenbedingungen

- Globalisierung, Internationalisierung von Arbeits- & Absatzmarkt
- Wertewandel & Individualisierung
- Europäischer Integrationsprozess, EU-Osterweiterung, Einwanderungsprozess: ethnisch-kulturelle Vielfalt
- Demographischer Wandel
- Wandel des Selbstverständnisses der Geschlechterverhältnisse & –rollen, von Genderdiversität & von Menschen mit Behinderung

- **EU-Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung**

Gleichbehandlungsgrundsatz: „Die Gleichheit vor dem Gesetz und der Schutz aller Menschen vor Diskriminierung ist ein allgemeines Menschenrecht.“

- **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“



# Diversitätsmanagement– Was ist das?

- Hochschulen müssen Antworten auf die vielfältigen Bedürfnisse ihrer Studierenden finden
- Diversitätsmanagement ist der notwendige, bewusste, verantwortungsvolle Umgang mit diesen Unterschiedlichkeiten
- Vielfalt wird als Ressource und Chance für Zukunftsfähigkeit anerkannt
- Entwicklungsprozess der Organisation dynamisch und veränderlich ist und immer auch angepasst werden muss

# Stabsstelle Diversitätsmanagement an der HS KL

Ziel der Stabsstelle Diversitätsmanagement ist es durch unterschiedliche Maßnahmen und Programme mit Fürsorge eine bessere Vereinbarkeit von individuellen Bedürfnissen und Beruf bzw. Studium zu schaffen.



<https://www.hs-kl.de/hochschule/referate-stabsstellen/diversitaetsmanagement>



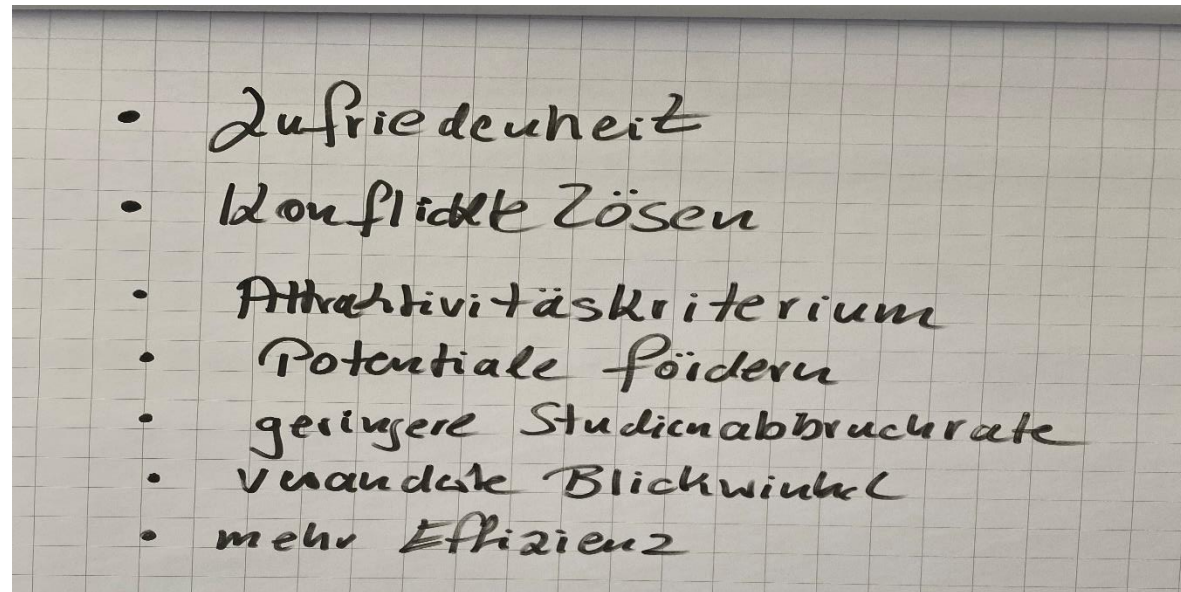
# Welchen Nutzen hat Diversitätsmanagement für die Hochschule?

Nutzung des gesamten  
Talentpools

Neue Impulse

Höhere Teamintelligenz  
durch Heterogenität

Positives Image

- 
- Zufriedenheit
  - Konflikte lösen
  - Attraktivitätskriterium
  - Potentiale fördern
  - geringere Studienabbruchrate
  - verschiedene Blickwinkel
  - mehr Effizienz

Mehr Querdenken

Bessere  
Risikoeinschätzung

Weniger  
Mitarbeiter\*innen-  
Fluktuation

Höhere Kreativität



# „Exzellente Wissenschaft braucht Diversität und Originalität“

(Deutsche Forschungsgemeinschaft)

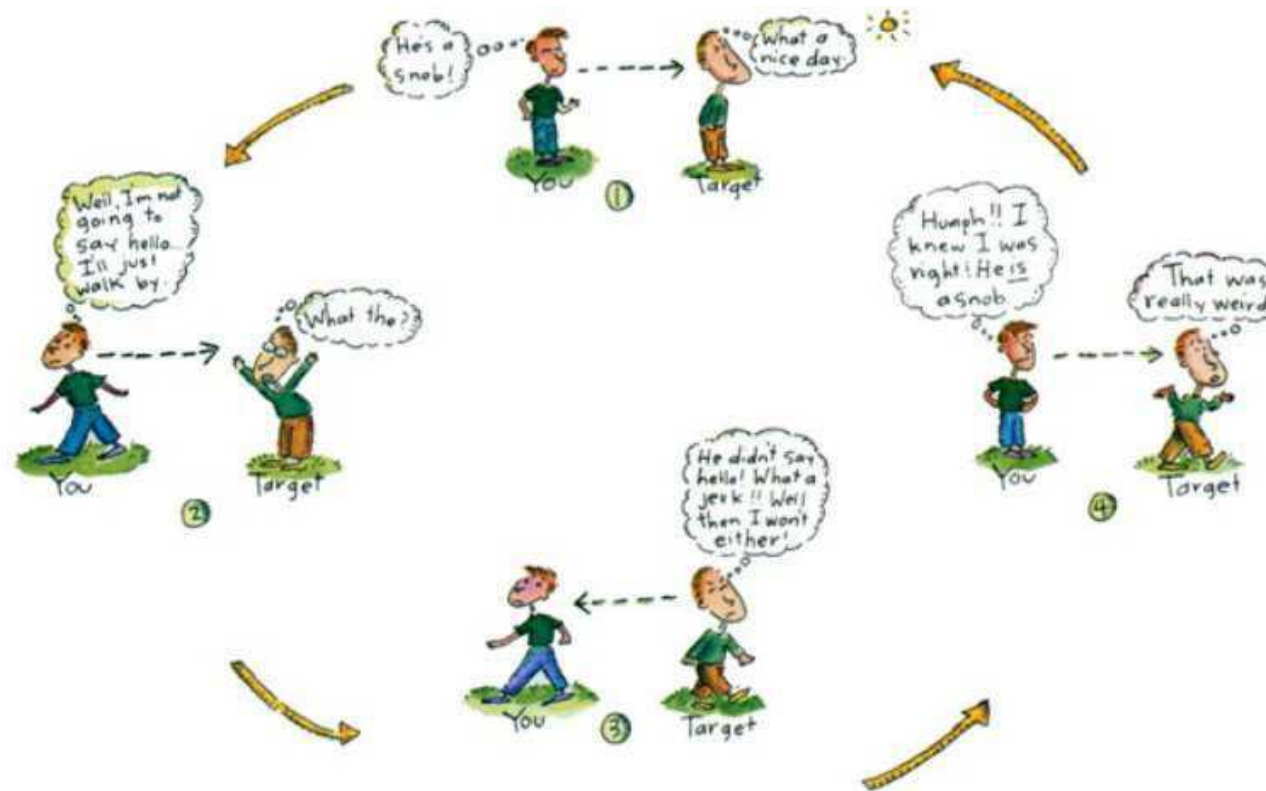
Wissen

Reflexion

Gestaltung



# Pygmalion-Effekt



Wissen

Reflexion

Gestaltung



## Unconscious Bias:

- sind implizite Einstellungen auf Basis sozialer Stereotypen, die unser Verhalten beeinflussen
- Warum wir diskriminieren, ohne es zu wollen
- Eindrücke ans Gehirn: 11 Mio. Bit pro s, 40 können verarbeitet werden
- Lösung: kognitive Abkürzungen, Nutzen von Mustern
- Mehr als 90% unserer Wahrnehmungs- und Denkprozesse laufen unbewusst ab
- Wir **alle** haben unsere Bias, unabhängig von Geschlecht, Bildung, sozialem Status oder sonstigen Merkmalen
- Biases treten nicht nur auf der persönlichen Ebene auf, sie können sich auch in Teams, in Organisationskulturen und in ganzen Gesellschaften manifestieren (implizite Normen, Karriere-Barrieren, Rollenbilder)

Wissen

Reflexion

Gestaltung

## Unconscious Bias:

- Gender-Bias- Wie uns innere Bilder in die Quere kommen
- Mini-me-Effekt oder Gleich und gleich gesellt sich gern“
- Namens-Bias oder „Kevin ist mehr eine Diagnose als ein Name“
- Halo-Effekt – Wenn eine Eigenschaft alles andere überstrahlt



Wissen

Reflexion

Gestaltung



# Unconscious Bias:

Kontinuierliche Reflexion

- eigener Stereotype,
- Weltbilder,
- Gesellschaftsnormen und
- (veralteter) Rollenklischees,

um nicht in die Falle vorschneller Unterstellungen und Beurteilungsmechanismen zu gehen.



Wissen

Reflexion

Gestaltung



# Diversitätsmerkmale im Kontext der Hochschule

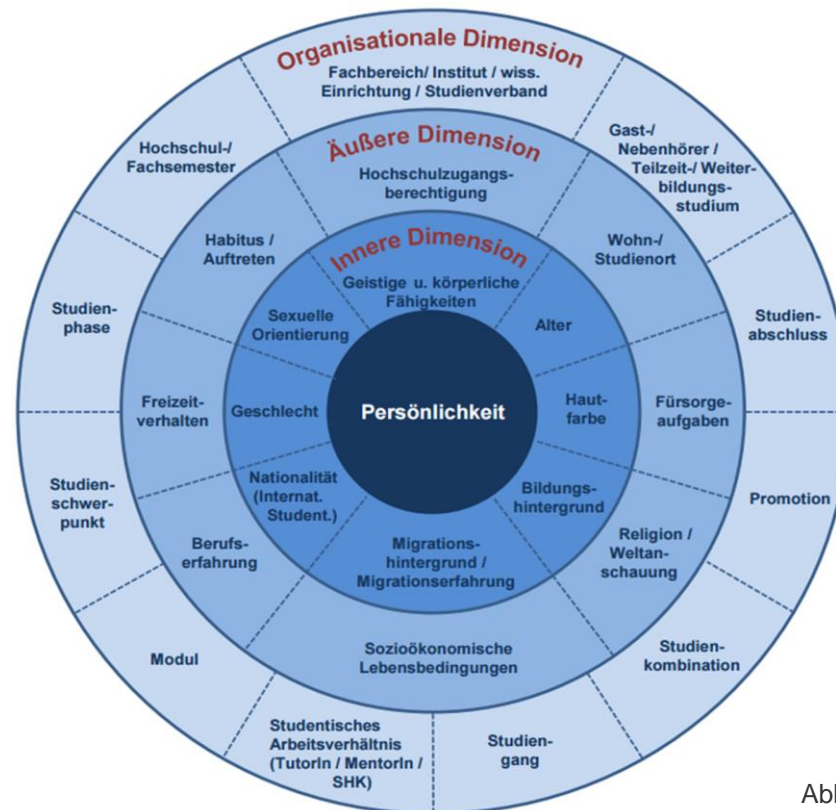


Abb.: Boomers/Nitschke (2012) in Anlehnung an Gardenswartz/Rowe (1994)

# Wie sehen unsere Durchschnittsstudierenden aus?

21. Sozialerhebung des deutschen Studierendenwerks (2018): Befragung von ca. 67.000 Studierenden (Rücklauf)

• Ø 24,7 Jahre alt

- 86% erhalten finanzielle Unterstützung der Eltern
- 68% haben einen Nebenjob

• 78% haben keine gesundheitliche Beeinträchtigung

• 94 % sind kinderlos



- 66 % stammen aus einem Elternhaus in dem Vater und / oder Mutter Abitur abgelegt haben
- 52% stammen aus einem Elternhaus in dem mind. 1 Elternteil einen Hochschulabschluss hat

• 80% haben keinen Migrationshintergrund

[https://www.dzhw.eu/forschung/projekt?pr\\_id=650](https://www.dzhw.eu/forschung/projekt?pr_id=650)

Wissen

Reflexion

Gestaltung



## Und die anderen Talente?

- ...müssen bei der Gestaltung von Studium und Lehre auch miteinbezogen werden
- Vielfalt ist ein Fakt – wir können es uns nicht leisten auf Talente zu verzichten
- Ziel: **Inklusion als Wahl** die getroffen werden sollte

### Wie

- Diversity-Sensibilität bereits in die Lehre verankern
- Entwicklung v. angemessenem u. professionellem Umgang mit Vielfalt für Lehrende und Studierende
- Verantwortungshaltung von Hochschulleitung und Lehrenden als authentisches Vorbild im zwischenmenschlichen Umgang
- Herstellung einer diversitätsgerechten Lernkultur



## Fragen an die Lehre

- Wie kann ein Lehr-Lern-Angebot fachlich und methodisch geschaffen werden, das der Vielfalt der Studierenden gerecht wird?
- Wie können Kommunikations- und Interaktionsprozesse zwischen Studierenden und Lehrenden, aber auch jeweils untereinander geschaffen werden, die geprägt sind durch Offenheit, Wertschätzung, Respekt und Achtsamkeit, jenseits von Stereotypisierungen und Hierarchisierungen?
- Sind Learning Outcomes hinreichend begründet, und gibt es Raum für individuelle Schwerpunktsetzungen und Wege der Zielerreichung?
- Darf die Individualität der Studierenden und Lehrenden erkennbar sein?
- Sind Hochschulen Orte, in denen vielfältige Identitätskonstruktionen nebeneinander ohne Bewertungen und Hierarchisierung existieren können?

Wissen

Reflexion

Gestaltung

„ Der Geist ist wie ein Fallschirm, er funktioniert nur  
wenn er offen ist“

Walter Gropius



# Welche Diversität fällt Ihnen unter den Studierenden auf?

Was sind Ihre persönlichen Erfahrungen?

Was nehmen Sie war?





**Welche Arten von Diversität sind für Lernprozesse relevant?**

**Wie können Sie die Diversität konkret in der Lehre und Prüfung berücksichtigen?**

**Bsp. Toolbox der HWG LU**

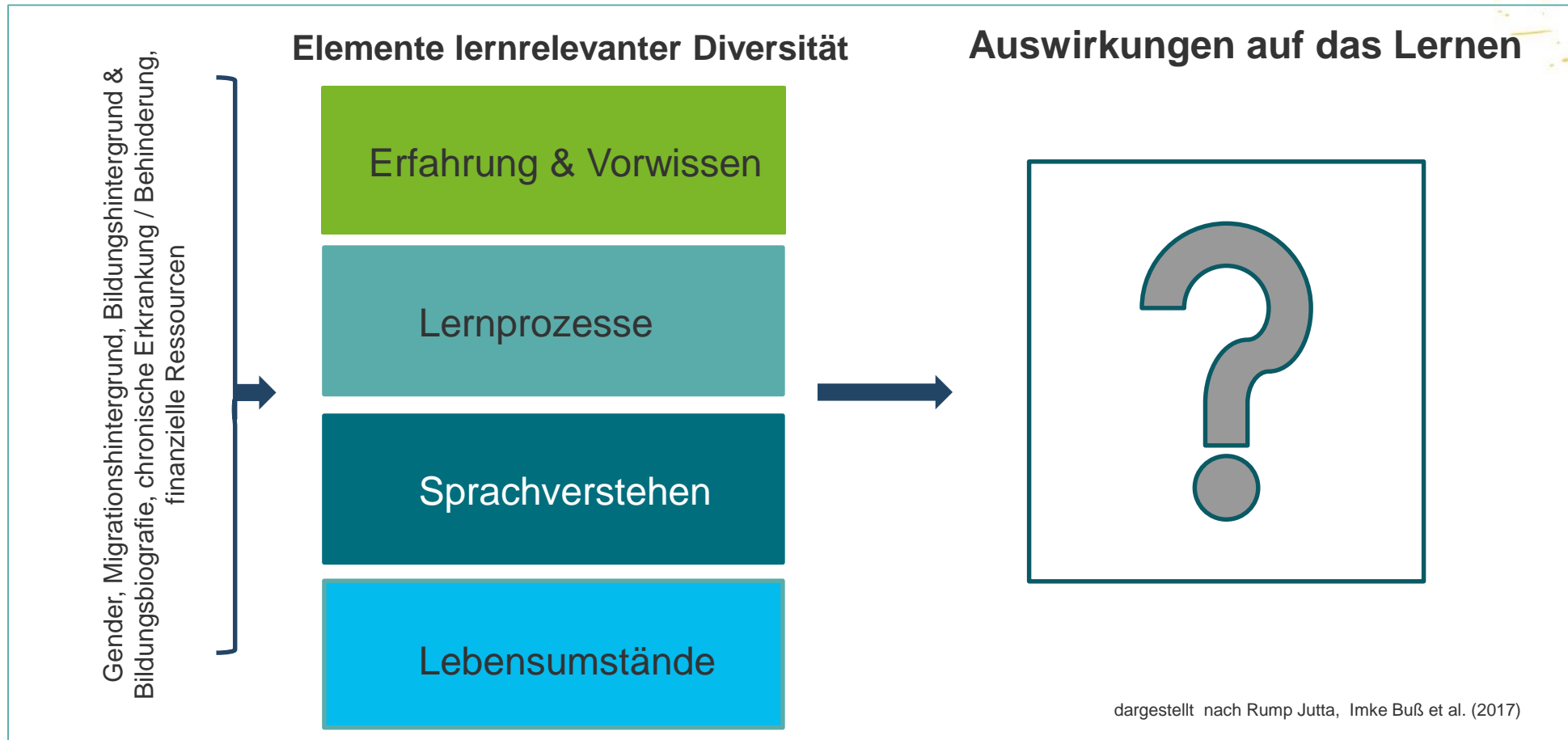


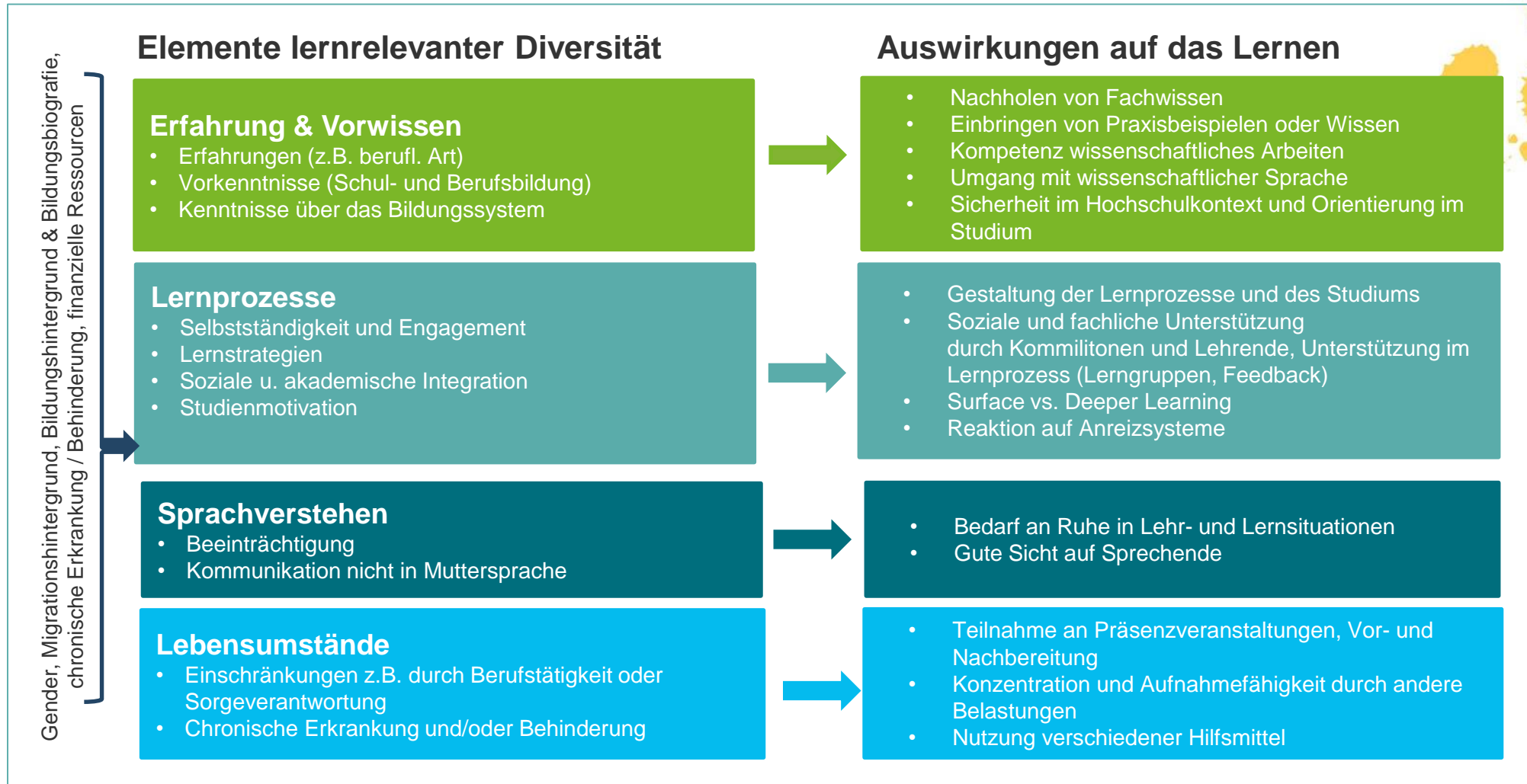
Wissen

Reflexion

Gestaltung

# Lernrelevante Diversität



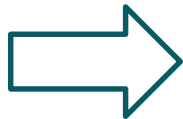







# Toolbox der HWG LU

Beschreibung  
verschiedener  
Studierendengruppen  
(Daten und Auswirkung  
auf Studiensituation)

Diversity  
Management  
& Vielfalt der  
Studierenden



Dimensionen  
lernrelevanter  
Diversität



Beschreibung  
lernrelevanter  
Dimensionen

Beschreibung von  
Formaten und  
Methoden in  
Hinblick auf  
lernrelevante  
Dimensionen




Lehrmethoden,  
Formate &  
Prüfungen



Beratungs- &  
Unterstützungs-  
angebote

Gezeichnet: Johannes Sauer

<https://www.hwg-lu.de/toolbox>

Wissen

Reflexion

Gestaltung



### Veranstaltungsformat über das ganze Semester

- Vorlesung
- Seminar
- Lernteam-Coaching
- Problemorientiertes Lernen

### Methoden innerhalb von Lehrveranstaltungen

- Blended-Learning
- HAITI-Übung: Übung statt in Tutorien in Lerngruppen
- Gruppenarbeit

### Prüfungen

- Klausur
- Hausarbeit
- Assignments
- Portfolio & Lerntagebuch

### Steckbriefe Studierendengruppen

- Berufstätige
- Beruflich Qualifizierte
- Studienpioniere
- Studierende mit Familienpflichten
- Barrierefreiheit: Studierende mit Behinderung(en)/ chronischen Erkrankungen
- Studentinnen

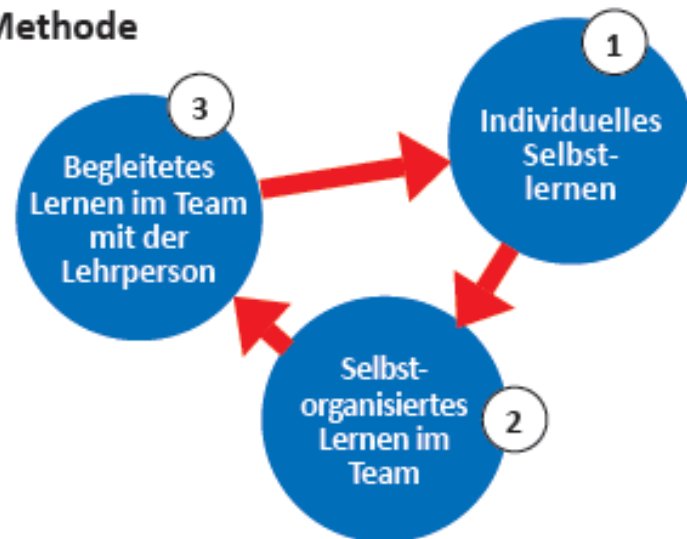


<https://www.hwg-lu.de/toolbox>

# Lernräume gestalten: Beispiel Lernteam-Coaching



## (1) Beschreibung der Methode



## (2) Analyse:

Wie fördert und fordert Lernteam-Coaching lernrelevante Diversität?


Element lernrelevanter Diversität	Beispiel
Fachliche Vorerfahrungen & Wissen	Individuelles Lernen im eigenen Tempo
Selbstständiges Arbeiten & Lernen	Steuerung Selbstlern- und Gruppenphase
Studienmotivation	Mitbestimmung in der Selbstlernphase
Akademische & soziale Integration	Lerngruppen und Lehrendenfeedback
Zeitliche & örtliche Restriktionen	Wenig Präsenz, aber Gruppenkoordination

<https://www.hwg-lu.de/toolbox/lernteam-coaching>


Wissen

Reflexion

Gestaltung



Wie sind die  
Dimensionen im  
Digitalen gestaltet?



## Analyserahmen

**Lernrelevante Diversität**

**Wie fördert und fordert mein  
Lehrveranstaltungsformat / Methode /  
Prüfung die Diversität?**

Fachl. Vorerfahrungen & Wissen

Selbstgesteuertes Lernen

Studienmotivation

Akademische und soziale Integration

Zeitliche und örtliche Restriktionen

*Sprachverstehen\**

*Lernstrategien\**



# Diversität in der digitalen Lehre

Wissen	Reflexion	Gestaltung
<p><b>Bildungsbenachteiligung im Digitalen insbesondere durch Corona-Pandemie / Lockdown</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• aufgrund von Betreuungs- und Sorgearbeit</li> <li>• aufgrund finanzieller Notlagen</li> <li>• aufgrund psychosozialer Verunsicherung</li> </ul> <p>u.a.</p> <p>Ziel → Chancengleichheit und Diskriminierungsschutz</p> <p><i>Chancengleichheit und Diskriminierungsschutz im Blick – auch und gerade während der Corona-Pandemie.</i></p> <p><a href="https://www.uni-goettingen.de/de/624048.html">https://www.uni-goettingen.de/de/624048.html</a></p>	<p><b>Fragen zur Lehrplanung</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Lehr-/Lernziele im Digitalen:</b> Sind diese anders, schwerer zu erreichen?</li> <li><b>2. Zielgruppe:</b> Was weiß ich über die Lerngruppe? Wie sind digitale Kompetenzen und Infrastruktur der Studierenden?</li> <li><b>3. Digitale Selbstpräsentation:</b> Was will ich zeigen? Umgang mit eigenen Unsicherheiten (technisch/fachlich)?</li> <li>4. Wo sind <b>eigene Grenzen</b> und welche <b>Unterstützungsmöglichkeiten</b> gibt es für mich?</li> </ol> <p><i>Gender- &amp; Diversitätsreflexivität in der digitalen Lehre.</i></p> <p><a href="https://hochschulforumdigitalisierung.de/de/blog/gen-der-diversitaet-digitale-lehre">https://hochschulforumdigitalisierung.de/de/blog/gen-der-diversitaet-digitale-lehre</a></p>	<p><b>Empfehlungen</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lehren &amp; Lernen <b>zeitlich flexibel / asynchron</b> gestalten</li> <li>2. Studentischen <b>Workload</b> äquivalent zur Präsenzveranstaltung anlegen</li> <li>3. Information einholen zu <b>rechtlichen Rahmenbedingungen</b></li> <li>4. Hinweisen auf <b>Beschwerdemöglichkeiten</b> und Anlaufstellen</li> <li>5. Bewusst entscheiden für <b>Tools</b> und deren Features</li> <li>6. Transparent umgehen mit <b>Arbeitsformen</b> und Technik</li> <li>7. „<b>Netiquette</b>“ oder Veranstaltungsvereinbarung erarbeiten</li> <li><b>8. Ansprechbarkeit</b> signalisieren</li> <li>9. Hinweisen auf <b>Nachteilsausgleiche</b>, individuelle Lösungen finden</li> <li><b>10. Barrierefreie Gestaltung</b> der Lehre</li> <li>11. Eingeschränkte technische und räumliche <b>Infrastruktur</b> berücksichtigen</li> <li><b>12. Austauschen</b> und gemeinsam Lösungen erarbeiten</li> </ol> <p><i>Diskriminierungsschutz im digitalen Lehren und Lernen.</i></p> <p><a href="https://www.uni-goettingen.de/de/628987.html">https://www.uni-goettingen.de/de/628987.html</a></p>

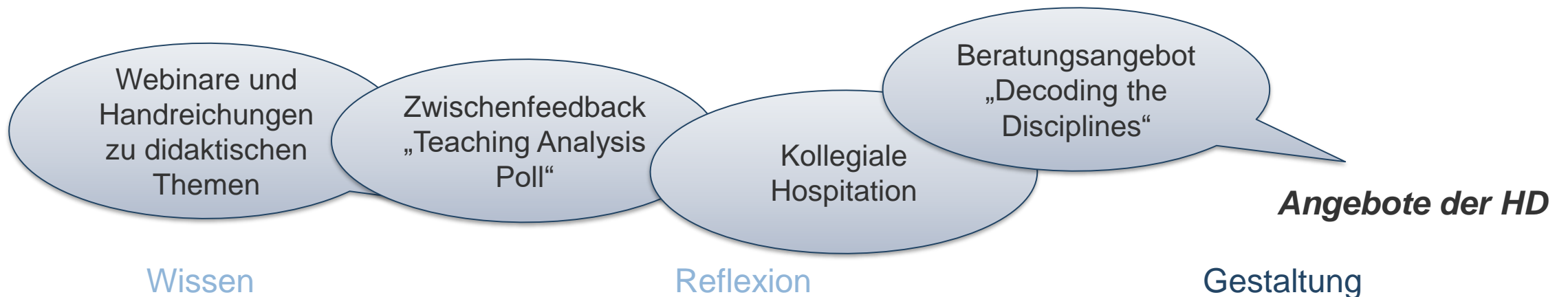


# Didaktische Grundprinzipien für Diversität

**Methodenvielfalt** → Individualisierung von Lernstrategien

**Aktivierung** → aktive Auseinandersetzung mit den Lehrinhalten ermöglicht bessere Lernergebnisse

**Feedback einholen und geben** → Rückmeldung über den Wissensstand



**Vielen Dank für Ihr Interesse!**

**Wünsche ? Ideen ?**

...zur besseren Umsetzung von diversitätsgerechter Lehre an  
unserer Hochschule





# Literatur

- Aichiner/ Linde/ Auferkorte-Michaelis (2020): Diversität an Hochschulen – Chancen und Herausforderungen auf dem Weg zu exzellenten und inklusiven Hochschulen.
- Auferkorte-Michaelis/ Linde (2018): Diversität Lernen und Lehren. Ein Hochschulbuch.
- Bendl/ Hanappi-Egger/ Hofmann (2012): Diversität und Diversitätsmanagement.
- Boomers/ Nitschke (2012) in Anlehnung an Gardenswartz/Rowe (1994): Diversitätsmerkmale im Kontext der Hochschule.
- Dahmen/ Karaaslan/ Aye (2018): Diversity-Kompetenz in der Hochschullehre –Hochschuldidaktische Handlungsfelder und diversitätsbezogene Herausforderungen im E-Learning-Tool DiVers.
- Hucke (2017): Mit Vielfalt und Fairness zum Erfolg.
- Kahnemann (2011): Schnelles Denken, Langsames Denken, Siedler Verlag München.
- Rump, Jutta; Buß, Imke; Kaiser, Janina; Schiedhelm, Melanie; Schorat-Waly, Petra (2017): Diversität und Diversitymanagement an der Hochschule Ludwigshafen am Rhein. In: Rump, Jutta; Buß, Imke; Kaiser, Janina; Schiedhelm, Melanie; Schorat-Waly, Petra: Toolbox für gute Lehre in einer diversen Studierendenschaft. Arbeitspapiere der Hochschule Ludwigshafen am Rhein, Nr. 6
- Stuber (2004): Diversity. Das Potential von Vielfalt nutzen – den Erfolg durch Offenheit steigern.
- TU Wien (2019): Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen: Unconscious Bias an der Universität.



## Internetquellen

- <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/recht-und-gesetz/richtlinien-der-eu/richtlinien-der-eu-node.html>
- [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/1510-FRA-CASE-LAW-HANDBOOK\\_DE.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA-CASE-LAW-HANDBOOK_DE.pdf)
- [https://www.dzhw.eu/forschung/projekt?pr\\_id=650](https://www.dzhw.eu/forschung/projekt?pr_id=650)
- [https://www.researchgate.net/figure/Abb-1-Diversity-Dimensionen-Eisberg-Modell-Zuendel-2012-Folie-14\\_fig1\\_307672137](https://www.researchgate.net/figure/Abb-1-Diversity-Dimensionen-Eisberg-Modell-Zuendel-2012-Folie-14_fig1_307672137)
- <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/recht-und-gesetz/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz-node.html>