



## Heterogenität der Studierenden und Anforderungen an eine gute Lehre

13.11.2015

Seite: 1

**Dr. Birgit Szczyrba**

Leiterin des Kompetenzteams Hochschuldidaktik  
birgit.szczyrba@th-koeln.de

**Technology**  
**Arts Sciences**  
**TH Köln**

# Agenda

Educational Diversity: Studien und Ergebnisse

Ein Modell zum Verständnis von lernrelevanter Diversität

Diversitätsansätze und Diversity-Kompetenz

Diversitätsgerechte Lehre ist nicht (nur) Sache der Individuen

Handlungsmuster und Irritationen in der Hochschule

Perspektiven auf diversitätsrelevante Situationen

5 Fragen an gute Hochschullehre

# Educational Diversity: Forschung in eigener Sache...

zugrunde liegende  
Thesen:

Diversität ist prinzipiell  
für alle Beteiligten eine  
Herausforderung

Kompetenzentwicklung  
geschieht durch  
Bewältigung von  
Herausforderungen

Lehr-/Lernsituationen  
sind grundsätzlich von  
Diversität geprägt

Lehrende gestalten  
jeweils eigen(sinnig)e  
Standardrahmen für  
studentische  
Leistungen

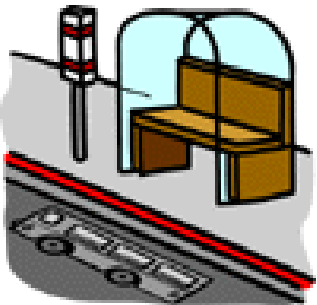
# Educational Diversity: Ergebnisse

Lehrende und Studierende formulieren ähnliche Wünsche und haben hohe Erwartungen aneinander sowie sich überschneidende Zielvorstellungen voneinander. Aber:

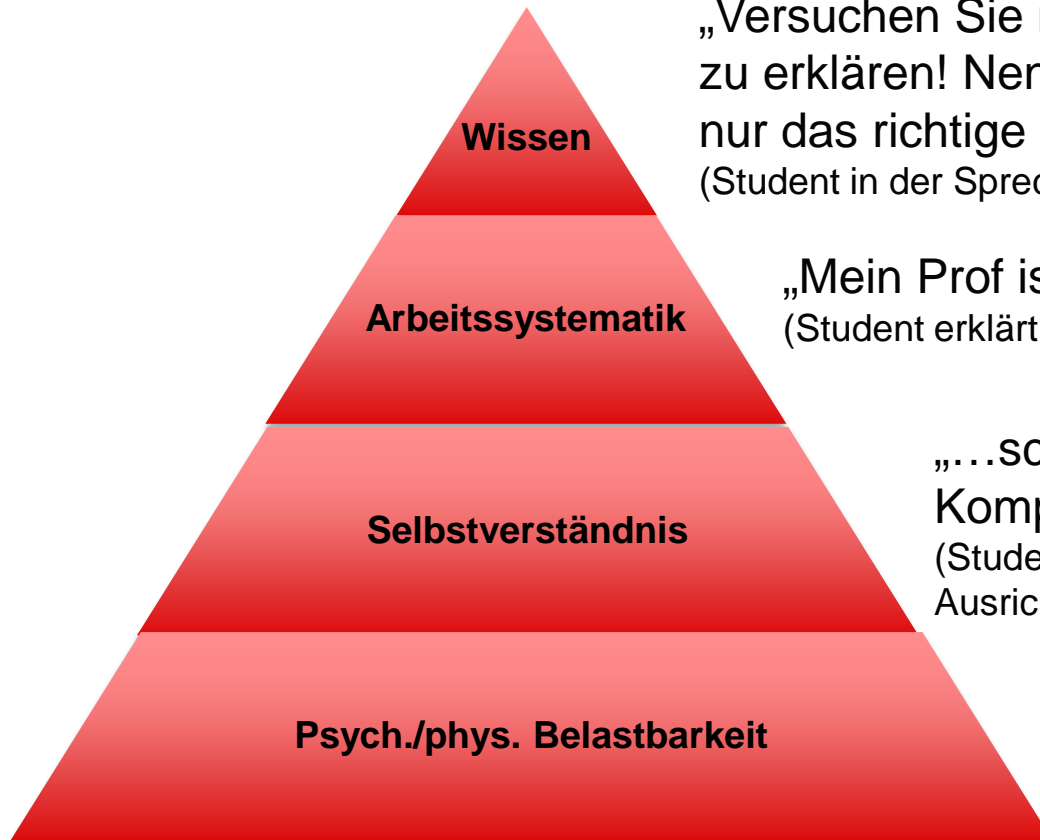
Lehrende arbeiten lieber mit MA-Studierenden, weil sie sie eher als junge Kollegen behandeln können, als mit BA-Studierende, die mehr Betreuung benötigen.

Die Lehre bleibt für die Studierenden überwiegend ohne Bezug zu ihrem späteren Berufsfeld. Diesen Bezug stellen die gut organisierten Studierenden selbst her.

Sprechstunden und andere Beratungsanlässe werden nicht für Feedback genutzt.



# Ebenen studentischer Leistungsdarstellung



„Versuchen Sie nicht, mir was zu erklären! Nennen sie mir nur das richtige Buch!“  
(Student in der Sprechstunde)

„Mein Prof ist ein bisschen chaotisch...“  
(Student erklärt, warum er unorganisiert wirkt.)

„...schade, kein überfachlicher Kompetenzerwerb.“  
(Studentin bedauert die rein fachliche Ausrichtung des Studiums.)

„...deine erste Lehrerin ist wie eine zweite Mutter.“  
(Studentin vermisst intensivere Betreuung und Hilfe.)

KomM/TH Köln ©

# Gegenstände innerinstitutioneller, forschungsgestützter Reflexion und Veränderung ...

... Kompetenzerfordernisse für diversitätsgerechte  
Lehre, Beratung und Prüfung sowie die dafür  
notwendige Qualifizierung,

... der Umgang der  
Studierenden mit den  
Lehrangeboten,

... bisher nicht genutzte Möglichkeiten der  
Kooperation zwischen Akteuren in Studium und  
Lehre,

... Gestaltungsprinzipien für  
Strukturen und notwendige  
Handlungen (Feedback, Beratung).



# Strategie und Struktur – Diversitätsansätze in Organisationen

|   | Grundorientierung                   | Fokus  | Ziel  |
|---|-------------------------------------|--|---|
| <b>Fairness- &amp; Antidiskriminierungsansatz</b> | Moralisch-ethisch-orientiert        | Benachteiligte Minorität in der Organisation | Gleichbehandlung von Majorität und Minorität                          |
| <b>Marktzutritts- &amp; Legitimitätsansatz</b>    | Ökonomisch-ergebnisorientiert       | Organisation und Markt im Wettbewerb         | Zugang zu neuen Tätigkeitsfeldern oder Studierendengruppen            |
| <b>Lern- &amp; Effektivitätsansatz</b>            | Ressourcenorientiert                | Personelle Ressourcen in der Organisation    | Organisationales Wissen und Lernen, Nutzen von Diversitätspotenzialen |
| <b>Verantwortungs- &amp; Sensibilitätsansatz</b>  | Strategisch-gesellschaftsorientiert | Hochschule als Teil der Gesellschaft         | Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung                            |

Quelle: Schulz 2009

# Diversity-Kompetenz

Nach: Auferkorte-Michaelis, Nicole/Winter, Sarah: ProDiversity – Ein Programm zur Kompetenzentwicklung für den Umgang mit Diversität an der Universität. In Tomberger, Corinna (2014) (Hrsg.): Gender- und Diversity-Kompetenzen in Hochschullehre und Beratung: Institutionelle, konzeptionelle und praktische Perspektiven, Hildesheimer Hochschulschriften; 26, 69- 78

**Wahrnehmen** von Diversität durch erhöhte Sensibilität gegenüber relevanten Situationen

**Verstehen** von Diversität durch ein wissenschaftlich und professionell fundiertes Erklärungsmodell, das die Wahrnehmungen zu interpretieren hilft

**Umgehen** mit Diversität durch Zugriff auf dazu geeignete Methoden (z.B. der Beratung, des Coachings, der Moderation, der Lehre u.a.m.)

**Reflektieren** von Diversität durch das systematische Betrachten und Analysieren von Erfahrungen, die mit den Methoden gemacht wurden

**Handeln** in Diversitätskontexten mithilfe erfahrungs- und wissenschaftlicher Urteilskraft und Konzepte, die Angemessenheit im Feld bzw. im beruflichen Kontext von Studium und Lehre ermöglichen



# Studierendenzentrierte, diversitätsgerechte Lehre

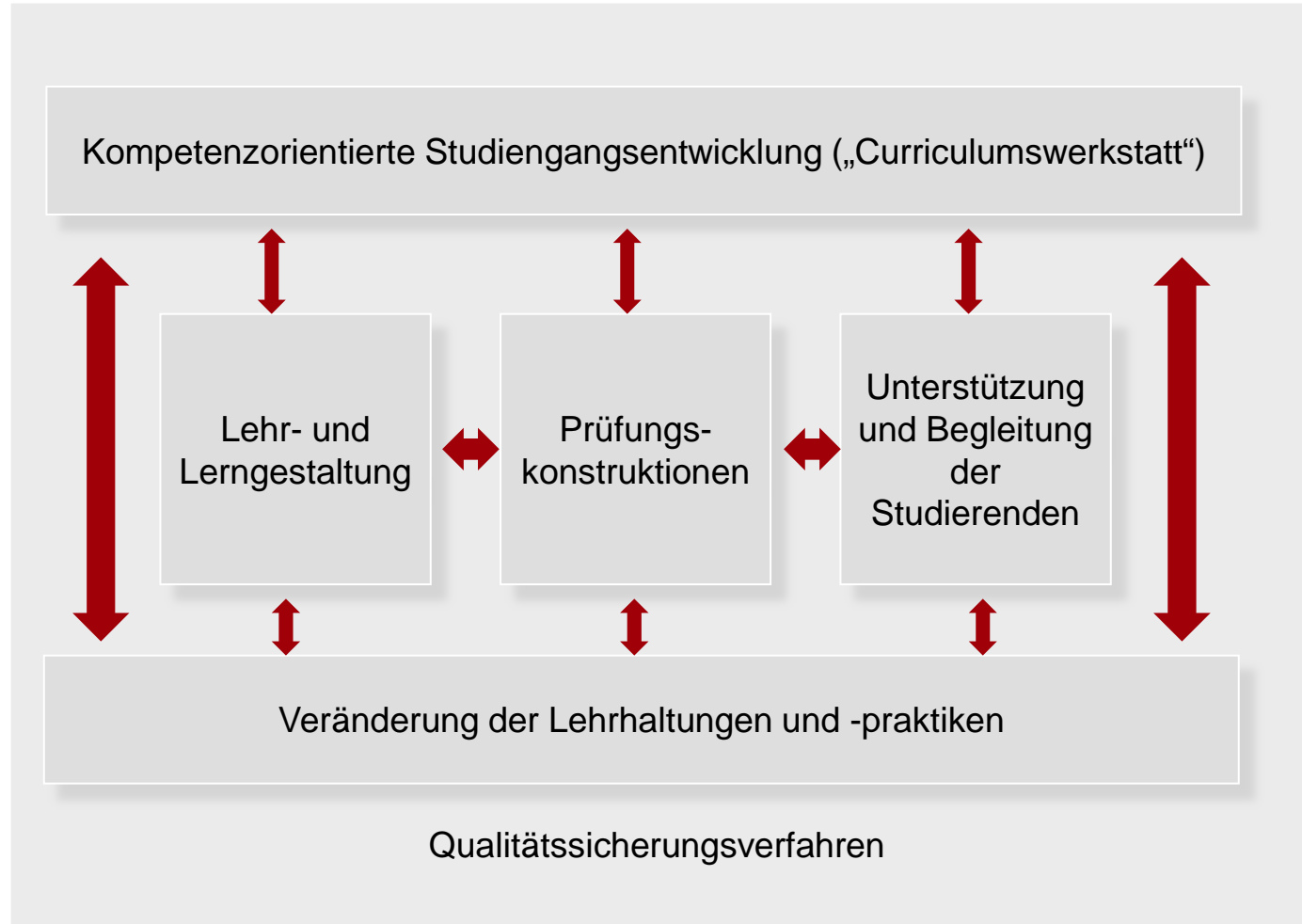


Profil<sup>2</sup>



## Drittmittel:

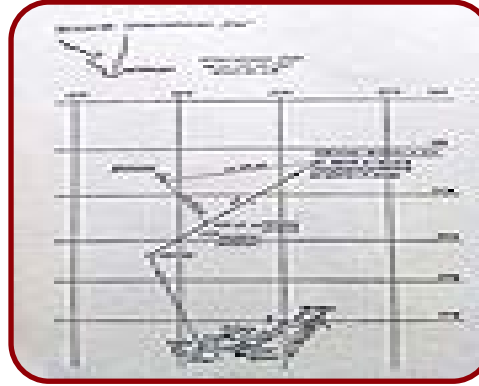
Neuorientierung in der Lehre wird mit rund 18 Mio. Euro gefördert





## Tradition

- Metapher:  
Familie
- Prinzip:  
Beständigkeit



## Rationalität

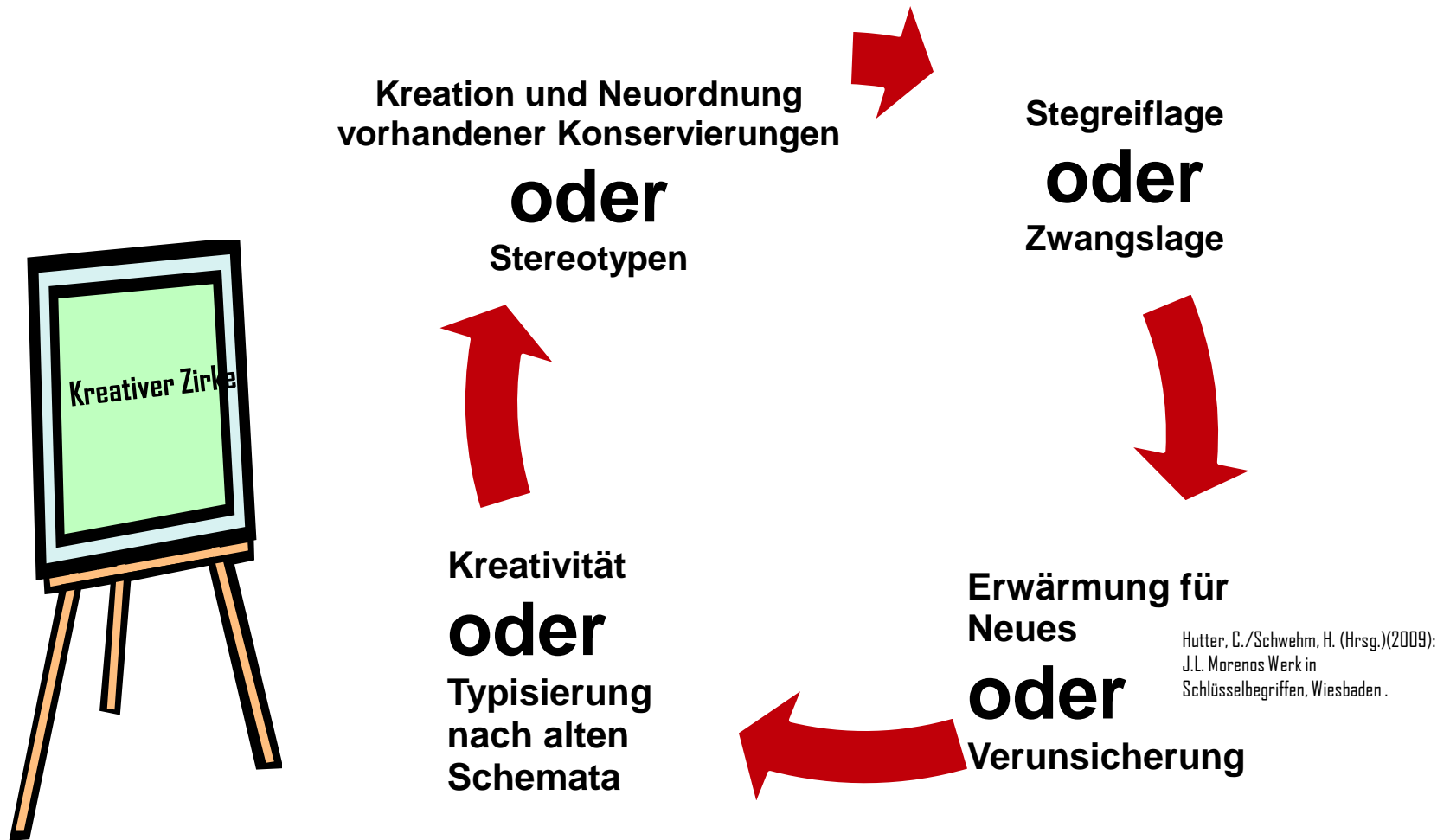
- Metapher:  
Unternehmen
- Prinzip:  
Kosten-  
Nutzen-  
Abwägung



## Engagement

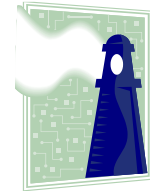
- Metapher:  
Netzwerk
- Prinzip:  
bessere  
Zukunft

# Neue Herausforderungen – neue Lösungen?



# Akteure in Diversitätskontexten benötigen Mehrfachperspektiven

## 3. Überblick: Organisationskultur



Leitlinien für den Umgang mit Diversität

Programme, die dem Leitbild entsprechen

## 2. Rundblick: Handlungskontext



Zielgruppen

Diversitätsbewusstsein

## 1. Lupenblick: Akteur/in



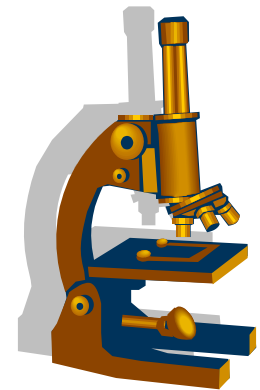
Auftrag

Haltung/Überzeugungen

# Erschließen weiterer Entwicklungsmöglichkeiten aus diversitätsrelevanten Situationen

## Die Szenariomethode zur Erhebung von Herausforderungen in spezifischen Domänen

- Durch welche Anforderungen und Bedingungen war die Situation gekennzeichnet?
- Was hast du in der Situation getan?
  - Praxiswissen
- Wie hast du es gemacht?
  - Differenzierung des Praxiswissens
- Warum hast du dich so verhalten?
  - Erklärungswissen oder Beliefs
- Was hätte man noch tun können?
  - Hypothetisches Erklärungs- und Praxiswissen
- Welche Überzeugungen lagen deinem Handeln zugrunde?
  - Beliefs



angelehnt an die Critical-Incident-Technique nach Flanagan 1954 und Bownas, D. A./Bernardin, H. J. (1988): Critical incident technique. In: Gael, S. (ed.), The job analysis handbook for business, industry and government, Bd. 2, (S. 1120–1137), New York.

## 5 Fragen, die an die Hochschullehre zu stellen sind:

1. Wird das Lehrangebot von den Belangen der Lernenden her formuliert und bereitet es im Sinne von „employability“ und „citizenship“ auf die Praxis vor?
2. Wird die eigene Rolle auf das Fördern studentischer Lernprozesse ausgerichtet?
3. Werden in der Lehre Kompetenzen adressiert und sind Prüfungen so konzipiert, dass sie diese Kompetenzen prüfen?
4. Werden Rückmeldungen und Evaluationen als Reflexionsanlass genutzt?
5. Wird eine lernende und forschende Haltung gegenüber der eigenen Lehre sichtbar?



Dr. Birgit Szczyrba, Technische Hochschule Köln  
Leiterin des Kompetenzteams Hochschuldidaktik  
[https://www.th-koeln.de/lehre\\_entwickeln](https://www.th-koeln.de/lehre_entwickeln)  
[birgit.szczyrba@th-koeln.de](mailto:birgit.szczyrba@th-koeln.de)