



# Heterogenität anerkennen - Diversitätsgerechte Lehre für traditionelle und nicht-traditionelle Studierendengruppen

Prof. Dr. Elke Wild  
Universität Bielefeld



- **In welcher Hinsicht ist die Studierendenschaft heterogen?**
- **Was bedeutet dies für die Gestaltung von (Studium und) Lehre und woran lässt sich „gute (inklusive) Lehre“ festmachen?**
- **Worauf zielt das Diversity-Management an deutschen Hochschulen und welche Strategien werden zum Ausgleich von disparaten Eingangsvoraussetzungen verfolgt?**
- **Was gilt es bei der Schaffung einer diversitätsgerechten Hochschulausbildung zu berücksichtigen?**



- Fast die Hälfte der SchulabsolventInnen eines Altersjahrgangs erreichen heute die allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife, drei Viertel davon studieren.
- Im Vergleich die Anteile am jeweiligen Geburtsjahrgang, die ein Studium aufnehmen
  - 0,5% vor dem Ersten Weltkrieg
  - über 2% in der Weimarer Republik
  - bis zu 5% Mitte der 1950er Jahre
  - 18% Ende der 60er Jahre
  - Am Ende des 21. Jahrhunderts: 38%



**Frauen**

Körperbehinderte

**Personen mit  
Migrationsstatus**

**Studierende mit Kind**

**Arbeiterkinder**

*psychisch  
Beeinträchtigte*

Studierende mit „gebrochenen“  
Bildungsbiographien

*beruflich Qualifizierte mit  
und ohne (Fach-)Abitur*

*internationale Studierende*

**Studierende mit pflegebedürftigen Angehörigen**

# Die Heterogenität der heutigen Studierendenschaft



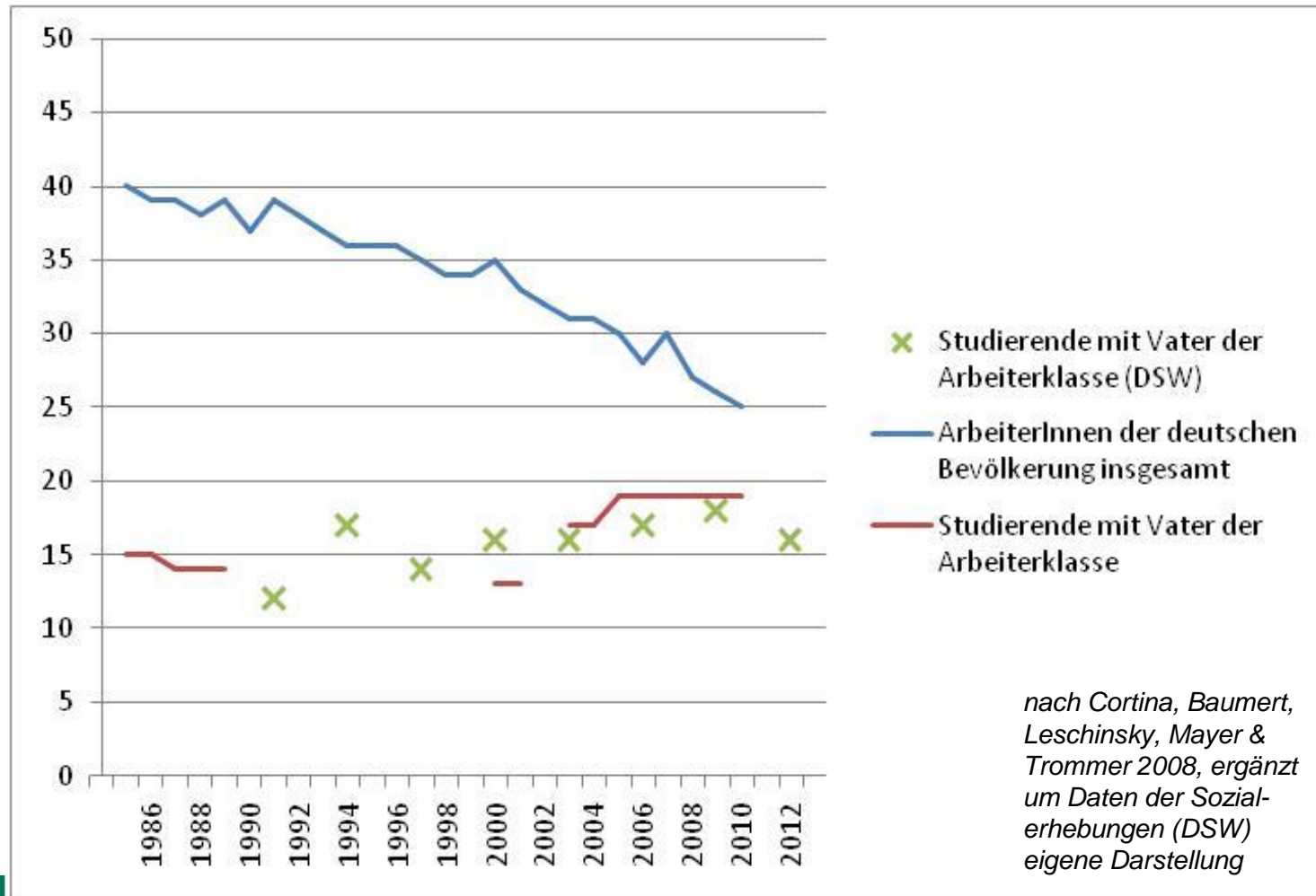
- **Männlichen Studierende**, die
- aus **Akademikerhaushalten** stammen
- keinen **Migrationsstatus** mitbringen
- keine **Kinder** haben
- **beruflich nicht qualifiziert** sind
- eine **gymnasiale Ausbildung** ohne Klassenwiederholung und Schulwechsel durchlaufen haben
- nicht unter einer **körperlichen oder seelischen Beeinträchtigung** leiden und
- von ihren **gesunden Eltern** unterstützt werden.



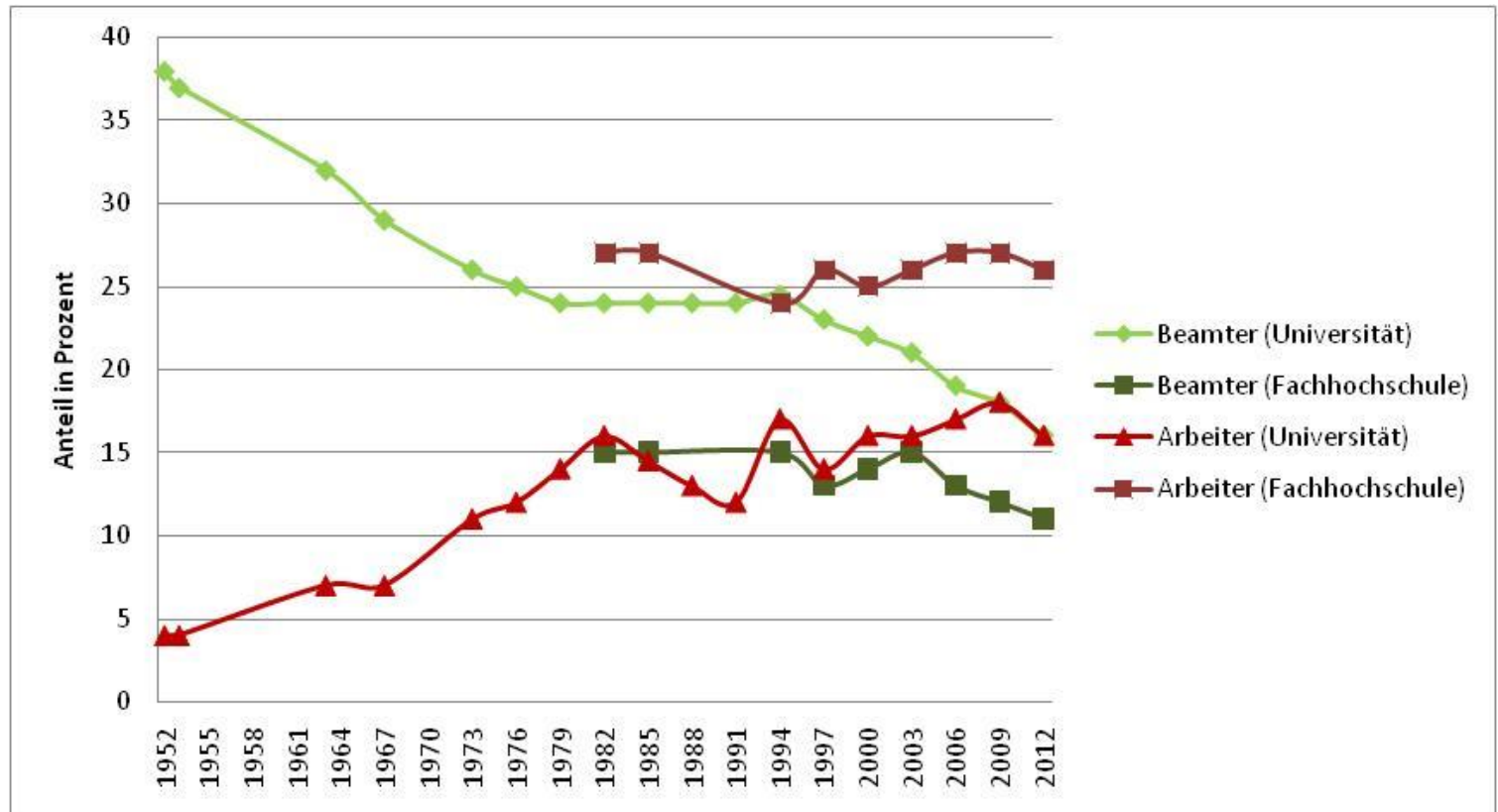
„Der Wandel der Wirtschaftsstruktur, des Beschäftigungssystems sowie die Internationalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft verändern die Tätigkeitsprofile und beeinflussen **die Anforderungen an das Bildungssystem, insbesondere im Bereich der beruflichen Bildung und der Hochschulbildung**“ (vierter nationaler Bildungsbericht, 2012).

„Über Jahrhunderte hinweg hatte sich (...) das in seinen Wissensbeständen und Wertesystemen relativ homogene ‚Bildungsbürgertum‘ etablieren können. **Bildungsexpansion ist aber nur dadurch möglich, dass über dieses traditionelle Rekrutierungsreservoir für Studierende hinaus neue Schichten für höhere Bildung gewonnen werden. Also wachsen bei Bildungsexpansion (...) auch die Dimensionen der Heterogenität.**“ (Webler, 2013, S. 1-2)

# Anteil Studierender aus der Arbeiterklasse im Verhältnis zum Anteil der Arbeiterklasse an der Gesamtbevölkerung



# Heterogenität nach Hochschultypen







- **1960er / 1970er Jahre**

- Georg Picht und das „*katholische Arbeitermädchen vom Lande*“
- Fokus auf *Zugang* zu höherer Bildung, Hochschulsystem bleibt „unberührt“
- Fokus auf Strukturfragen (Koedukation, diff. Bildungssystem etc.)
- normativ geprägter Diskurs: Chancengerechtigkeit

- **1980 bis Ende des 21. Jahrhunderts**

- Diversity steht nicht auf der Agenda
- Maßnahmen punktuell und auf einzelne Gruppen (Frauen, Behinderte) gerichtet

- **seit der Jahrtausendwende**

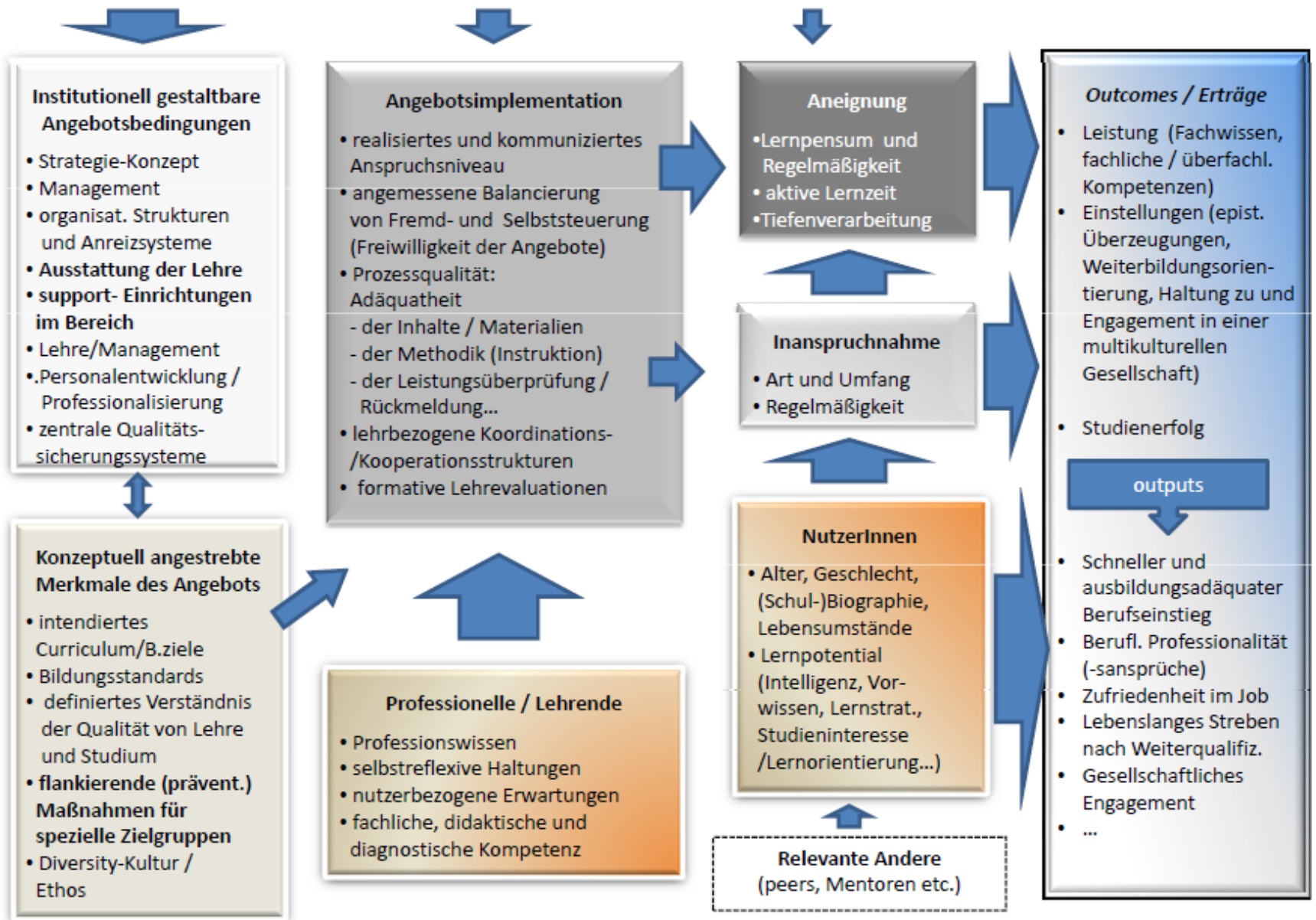
- Heterogenität rückt ins Zentrum hochschulstrategischer Überlegungen
- funktional geführter Diskurs: Reduktion von problematischen Studienkarrieren

# „Gute Lehre“ unter dem Vorzeichen von Heterogenität



- Hochschulforschung eingeschränkt ergiebig (keine Kompetenzmessung, z.T. deskriptiv, institutional research, internationale Hsfo wenig integriert)
- Daher Rekurs auf Ergebnisse der Schul- und Unterrichtsforschung / der internat. emp. Bildungsforschung
- Angebot-Nutzen-Modell (Helmke 2009) als heuristischer Rahmen auch für die Systematisierung heterogenitätsbezogener Fragen

**Kontext:** regionales Umfeld, rechtl. Vorgaben, Hochschultyp, Studiengang, Zusammensetzung d. Studierendenschaft...



# Qualität macht sich an der Tiefenstruktur und Orchestrierung fest



- Finanzielle, strukturelle und organisationale Bedingungen klären wenig Leistungsvarianz auf, entscheidend ist die **Prozessqualität**
- **Basisdimensionen erwerbsförderlicher Lehr-Lern-Szenarien**
  - **Kognitive Aktivierung** (fokussierte Informationsverarbeitung statt „hands on – mind off“) durch direktive Instruktion und
  - **Classroom management** (vorhandene = aktive Lernzeit)
  - und das A & O: **Fehlerkultur** (gescheiterte Aneignung als Lerngelegenheit für Lernende wie Lehrende! **Kein Defizitdenken**)
- **ATI:** Straffe, enge und qualitativ hochwertige Anleitung unabdingbar für Lernschwache!
  - *Hoher Anspruch an die diagnostische, fachliche und (fach)-didaktische Kompetenz der Lehrenden, **selbstreflexive Haltung entscheidend***



- *Kognitive Aktivierung*: in einem System, in dem Lehrende die Eingangskompetenzen ihrer Studierenden nicht kennen (können) nur begrenzt möglich
- *Fehlerkultur*: Bologna forciert fortlaufende Leistungsüberprüfung, aber deren Nutzen setzt auch *fortlaufendes feedback* voraus und wird durch „Paukdruck“ konterkariert
- *Classroom management*: Hohe Autonomie der Lerner setzt ein leistungsorientiertes Klima voraus
- *Professionalität der Lehrenden*: fachlich ja, aber didaktisches know-how durch learning by doing, Team-Teaching wird nicht angerechnet



- Diversity findet Berücksichtigung in Leitbildern, Verhaltenskodizes, Auditierungen...
- Verständnis von Vielfalt und Adressierung von Zielgruppen reicht vom „Ausgleich sozialer Disparitäten“ bis zum „Talent Management“
- Organisationale Verortung von Diversity variiert: Hochschulleitung – Supporteinrichtungen (z.B. Qualitätssicherung, Lehre) – Gleichstellungsbüros, Behindertenbeauftragte
- Die Sicht auf Diversity reicht von funktionalistischen Problembeschreibungen bis hin zu positiven Utopien (mittelfristig zu bewältigende Herausforderung oder visionäre Daueraufgabe einer lernenden Organisation?)

# Heterogenitätsbezogene Maßnahmen



# Einordnung der Maßnahmen aus bildungswissenschaftlicher Perspektive



- Verbesserung der *Betreuungsrelation* allein ist kein Garant
- *Professionalisierung* muss inhaltlich zielgerichtet sein, auch die Mitarbeiter in Service-Einrichtungen einschließen und durch die Personalpolitik unterstützt werden
- *Ausdehnung der Lernzeit* → höhere Opportunitätskosten der Studierenden
- *Freiwilligkeit*: führt dazu, dass die eigentlich adressierten Klientele das Angebot nicht wahrnehmen, ist daher nicht ressourcensparend und setzt eine Selbstregulationskompetenz voraus, die offenbar fehlt – denn sonst wären die vielfältigen Stützkurse obsolet...



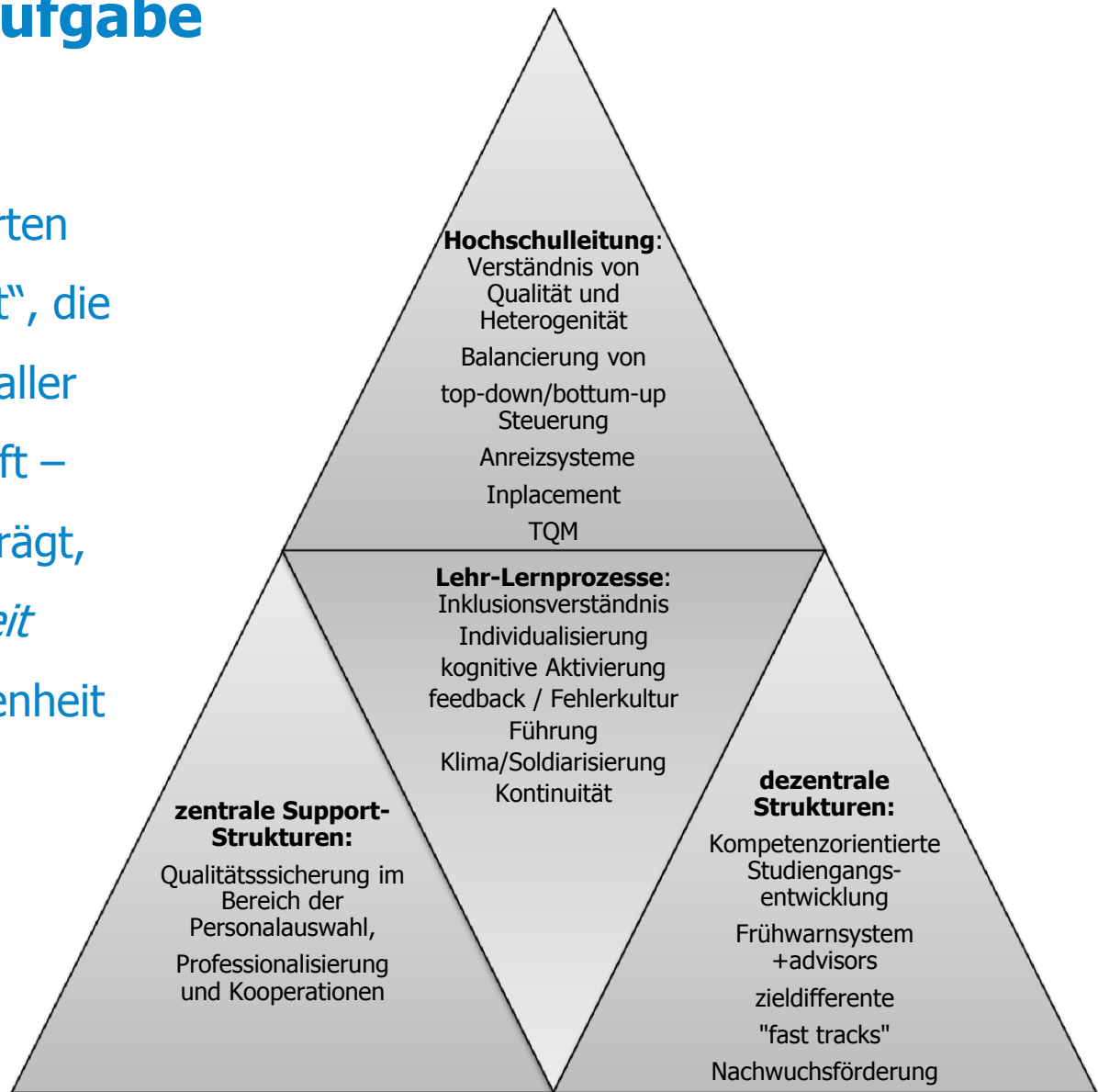


- *Innere Differenzierung* in Form von „bypass“-Lösungen (z.B. Stützangeboten jenseits der regulären Lehre)?
- *Organisationale „Problemlösung“* durch Lehrbeauftragte, LfbAs, Mentoren, zentrale und dezentrale Serviceeinrichtungen?
- *Problembewusstsein oder Defizitorientierung?* Heterogenität als Zumutung, die den Betroffenen angelastet wird?

# Change management als permanente Gemeinschaftsaufgabe

Skizze einer

„heterogenitätsorientierten  
Hochschule der Zukunft“, die  
das Leistungspotential aller  
Studierenden ausschöpft –  
und vielleicht dazu beiträgt,  
dass die Gleichwertigkeit  
Aller in ihrer Verschiedenheit  
selbstverständlich wird.



# Change management als Gemeinschaftsaufgabe

## • Leitung:

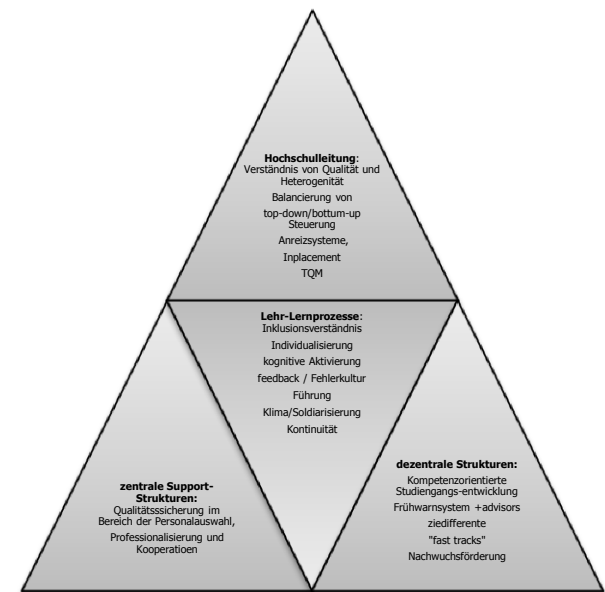
- Hochschulweiter Diskurs zur Qualität von Lehre im Zeichen wachsender Heterogenität
- partizipative Steuerung
- Personalpolitik

## • Das Kerngeschäft

- Heterogenität als Herausforderung für die reguläre Lehre statt als Problem, das in arbeitsteilig agierenden Parallelsystemen zu lösen versucht wird
- Weiterentwicklung der Studiengangsreform um eine längerfristige Lernbegleitung und Rückmeldekultur zu ermöglichen

## • Die Ebene der zentralen und dezentralen Verwaltung

- Professionalisierung nicht nur der Lehrenden, Qualitätssicherung auf allen organisationalen Ebenen
- Multiprofessionelle Teams, klare Zuständigkeiten und Kooperationsstrukturen





---

**Herzlichen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!**

Kontakt:

[elke.wild@uni-bielefeld.de](mailto:elke.wild@uni-bielefeld.de)