



Gleich - Ungleich - Benachteiligt?

Konzeptualisierungen von und Strategien des Umgangs mit Heterogenität an deutschen Hochschulen

Prof. Dr. Elke Wild
Universität Bielefeld



- **Heterogenität im Hochschulkontext** – wie sie sich darstellt und konzeptualisiert wird
- **„Gute Lehre“ im Zeichen von Heterogenität** – Kennzeichen aus Sicht der empirischen Bildungsforschung
- **Diversity-Management an deutschen Hochschulen** – vorfindliche Strategien und Maßnahmen der „Problemlösung“
- **Die „heterogenitätsorientierte Hochschule der Zukunft“** – von praktiablen Lösungsvorschlägen des Umgangs mit Heterogenität bis zur positiven Utopie eines diversitätsgerechten Hochschulsystems

Die heterogene Studierendenschaft

– Wer ist das heute?



Fast die Hälfte der Schulabsolventinnen und Schulabsolventen eines Jahrgangs erreichen heute die allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife , drei Viertel davon studieren.

Frauen

**Personen mit
Migrationsstatus**

Studierende mit Kind

*gesundheitlich
Beeinträchtigte*

Studierende mit „gebrochenen“
Bildungsbiographien

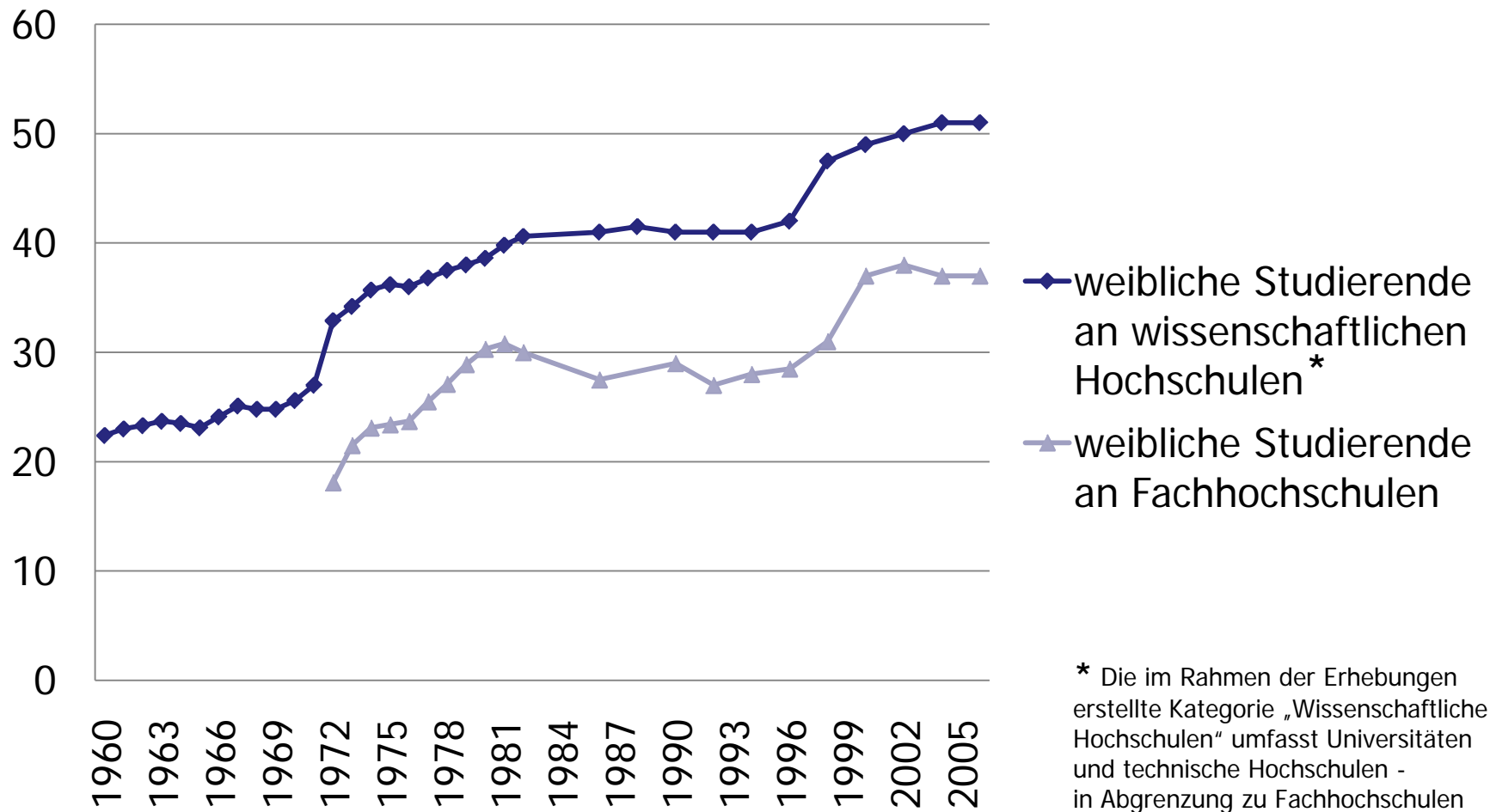
Arbeiterkinder

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

internationale Studierende

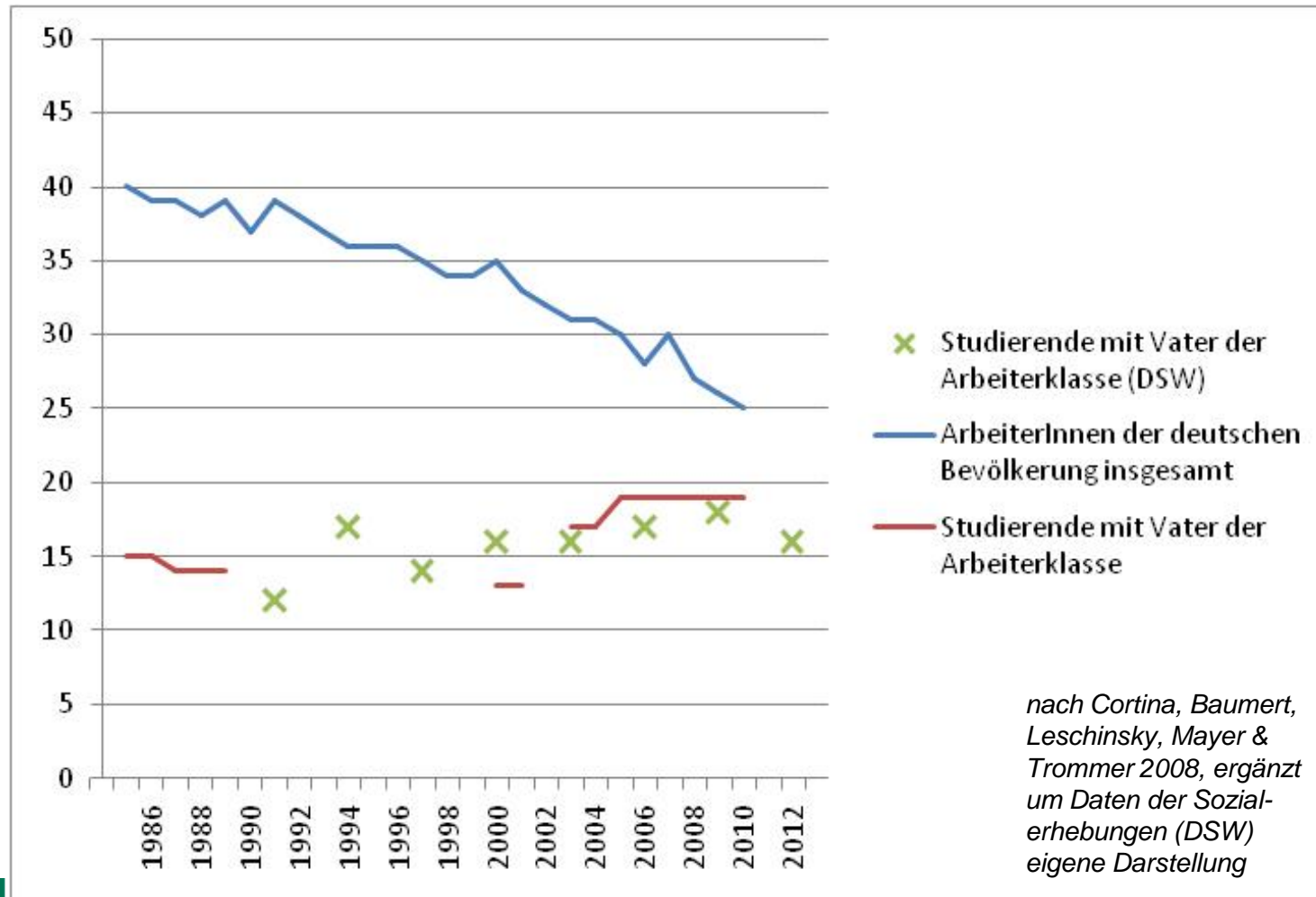
Studierende mit pflegebedürftigen Angehörigen

Anteil weiblicher Studierender



aus Sozialerhebungen Deutsches Studentenwerk, eigene Darstellung

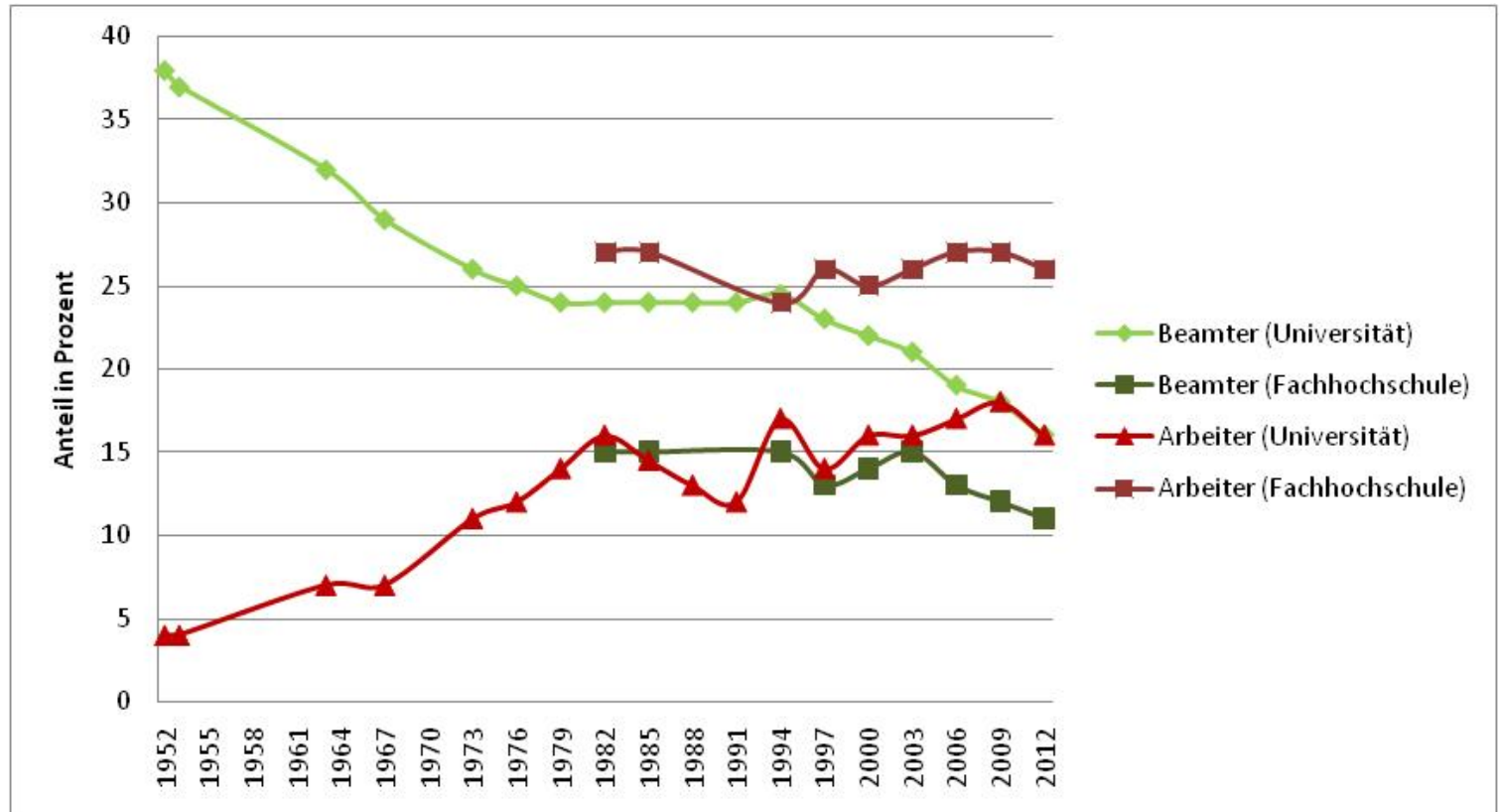
Anteil Studierende aus der Arbeiterklasse im Verhältnis zu Anteil Arbeiterklasse in der Gesellschaft



Heterogenität nach Hochschultypen



- Soziale Herkunft von Studierenden an FHs und Universitäten



Anteil Studierender, deren Vater Arbeiter /Beamter war, aufgeschlüsselt nach Fachhochschule und Universität, aus Sozialerhebung en Deutsches Studentenwerk, eigene Darstellung.



Heterogenitäts-Diskurse früher und heute

- **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**

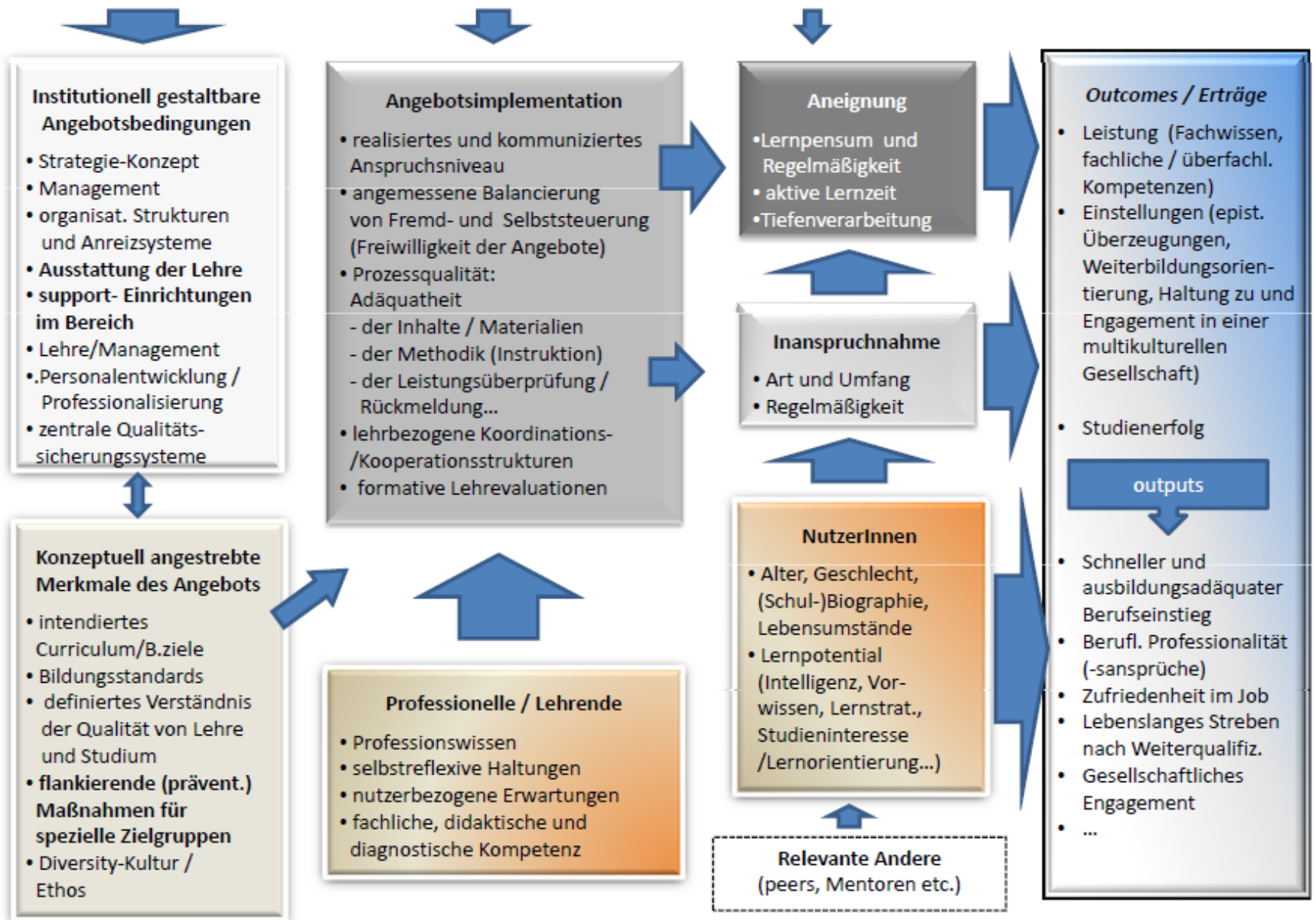
- Heterogenität rückt ins Zentrum hochschulstrategischer Überlegungen
- funktional geführter Diskurs: Reduktion von problematischen Studienkarrieren

„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 direkte 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*: Setzt – wenn Anwesenheit ins persönliche Belieben gestellt wird – eine breit akzeptierte Arbeitsmoral voraus
- *Professionalität der Lehrenden*: fachlich ja, aber didaktisches know-how durch learning by doing, Team-Teaching wird nicht angerechnet



- Ebene des Bildungssystems:
 - „Kumulative Abwärtsmobilität“ Leistungsschwächerer bei äußerer Differenzierung
 - hohe Leistung und Entkopplung von Kompetenz und Herkunft auch in wenig differenzierten Systemen
 - große transnationale Variabilität in Sozialgradienten
- Ebene der einzelnen Bildungseinrichtung:
 - Soziale Segregation auch bei innerer Leistungsdifferenzierung, die Schaffung leistungshomogenisierter Settings geraten zum Nachteil der Schwächeren
 - Binnendifferenzierung / Individualisierung in inklusiven Settings setzt kluge Orchestrierung von selbst- und fremdgesteuerten Lernphasen voraus



- Äußere Differenzierung i.S. der Trennung zwischen Fachhochschulen und Universitäten, zukünftig evtl. zwischen Universitäten unterschiedlichen Typs?
- Innere Differenzierung durch „bypass“-Lösungen in Form von Stützangeboten jenseits der regulären Lehre?
- Beklagung der Defizite Studierender zeigt: Heterogenität wird eher als Zumutung wahrgenommen, den Betroffenen angelastet und vermutlich delegiert an Lehrbeauftragte, LfbAs, Mentoren, zentrale und dezentrale Serviceeinrichtungen

Diversity-Management – auch Chefsache?

- findet Berücksichtigung in Leitbildern, Verhaltenskodizes, Auditierungen...
- VizepräsidentInnen/ProrektorInnen, Stabstellen, Supportstrukturen...
- *keine "one-size-fits-all"-Lösung*



updatenet.net/index.php/Diversität



- Verständnis von Vielfalt / Zielgruppen
 - Vom Ausgleich sozialer Disparitäten bis zum Talent Management
- Organisationale Verortung von Diversity
 - Hochschulleitung – Supporteinrichtungen (z.B. Qualitätssicherung, Lehre) – Gleichstellungsbüros, Behindertenbeauftragte
- Diversity-Perspektive
 - Problem mit terminierbarer Lösung oder visionäre Aufgabe einer lernenden Organisation?

vorfindliche und geplante Maßnahmen



- Bessere Betreuungsrelationen (vorgezogene Professuren, neue Stellen, Tutorenprogramme)
- Vor- und Brückenkurse zum Ausgleich von fachlichen Defiziten
- Mentoringprogramme, Beratungsangebote und Stützkurse zum Ausgleich sprachlicher, lernstrategischer und weiterer Defizite
- Weiterbildungs-/Sensibilisierungsangebote für Lehrende

Einordnung der Maßnahmen aus bildungswissenschaftlicher Perspektive

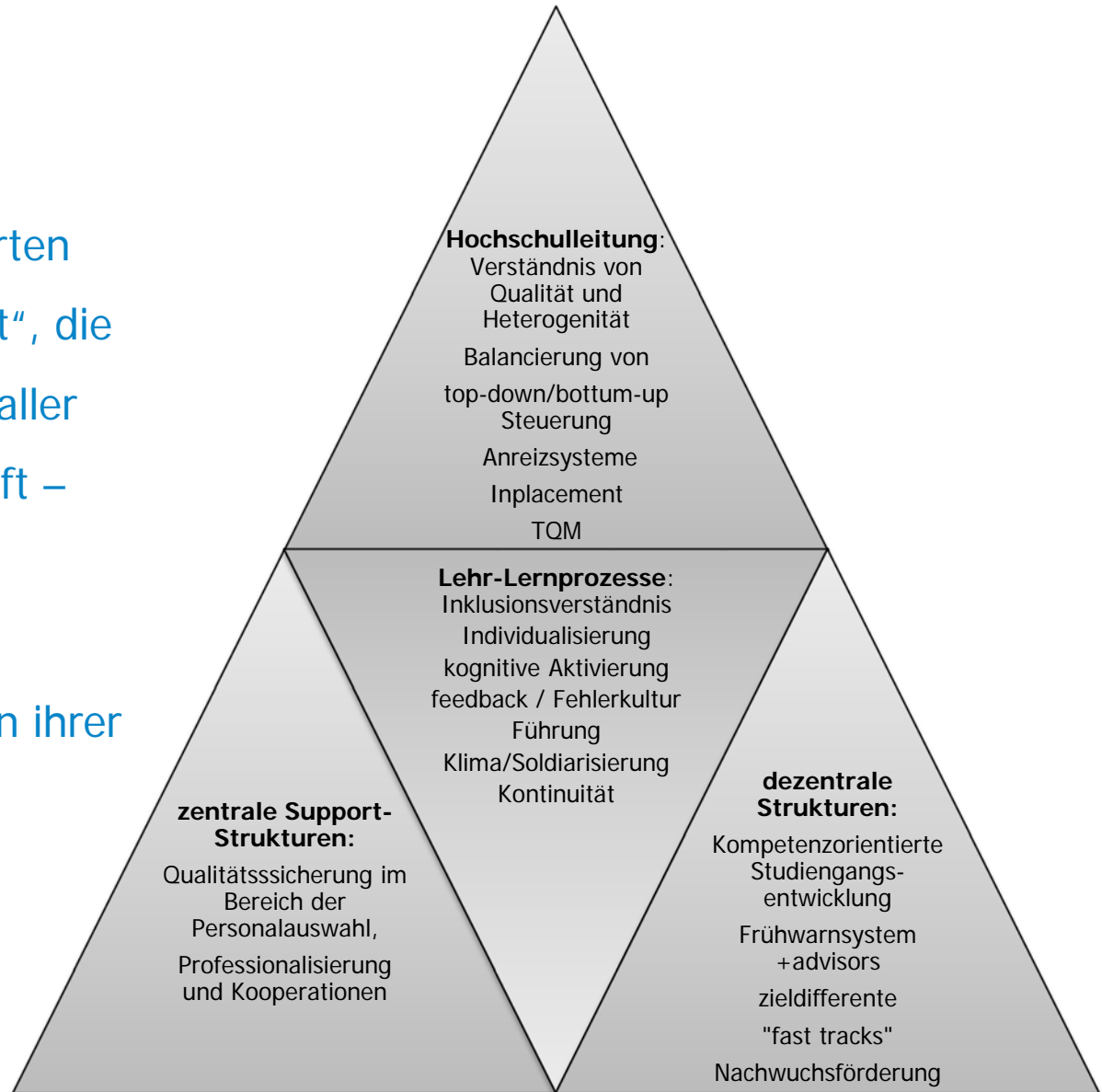


- Verbesserung der *Betreuungsrelation* allein ist kein Garant
- *Professionalisierung* muss inhaltlich zielgerichtet sein, auch die Mitarbeiter in Service-Einrichtungen einschließen und durch die Personalpolitik unterstützt werden
- *Ausdehnung der Lernzeit* → höhere Opportunitätskosten der Studierenden
- *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...

All combined....

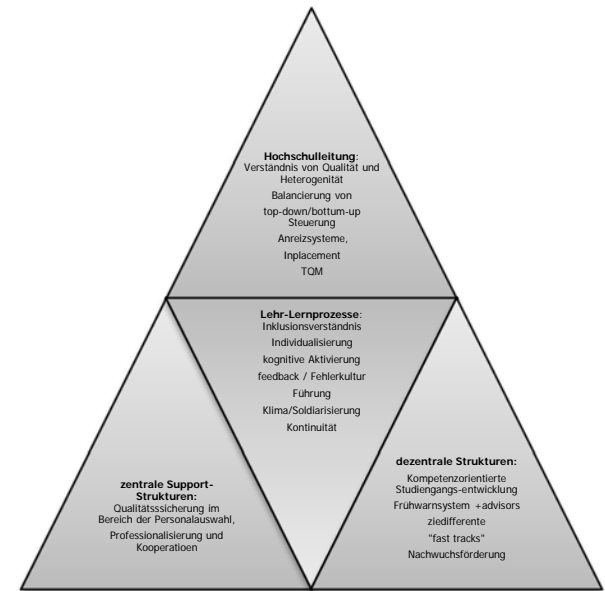
Skizze einer

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



All combined....

- **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