



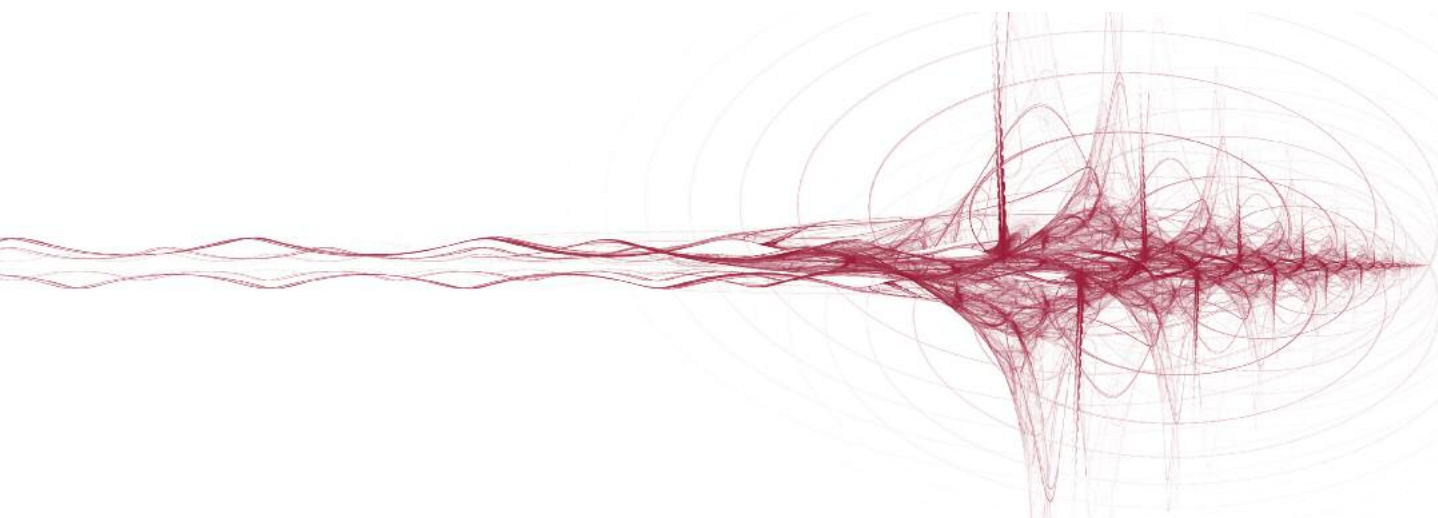
# nexus /mpulse für die Praxis



www.hrk-nexus.de

## Vielfalt gestalten und Chancen nutzen

Diversität in Studium und Lehre



Welche Kultur und Maßnahmen  
braucht eine heterogene Studierendenschaft?

- Diversität als Herausforderung für die Hochschulen
- Leitlinien zur Gestaltung und gute Praxisbeispiele
- Weiterführende Informationen und Links

## Vielfältige Hochschulen

In den kommenden Jahren wird sich die Studierendenschaft an deutschen Hochschulen deutlich diverser zusammensetzen: Denn neben der bislang dominierenden Gruppe – jung, ledig, vollfinanziert und aus einem Elternhaus, in dem mindestens ein Elternteil selbst einen Hochschulabschluss erworben hat – werden zunehmend auch Berufserfahrene, die sich weiterqualifizieren möchten, Alleinerziehende und Studierende, die ihren Lebensunterhalt überwiegend durch eigene Erwerbstätigkeit sichern müssen, ihr Studium in flexibilisierten Arrangements (z.B. berufsbegleitend oder im Teilzeitstudium) absolvieren wollen. Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und des steigenden Bedarfs an hochqualifizierten Fachkräften ist auch eine stärkere Bildungsbeteiligung von Studierenden aus nicht-akademischen Elternhäusern oder von Migrantinnen und Migranten von hohem Interesse für die Gesellschaft. Zur steigenden Heterogenität der Studierendenschaft tragen zudem ausländische Studierende an deutschen Hochschulen bei. Unter dem Gesichtspunkt von Antidiskriminierung und Bildungsgerechtigkeit ist unabdingbar, dass allen begabten Menschen gangbare Wege zum erfolgreichen Abschluss eines Hochschulstudiums eröffnet werden.

Damit stellen sich folgende Fragen: Was müssen die Hochschulen tun, um diesen unterschiedlichen biographischen Hintergründen, Qualifikationen und Lebensumständen der Studierenden gerecht zu

werden? Wie sind die Studienbedingungen zu gestalten, damit ein erfolgreiches Studium auch für nicht-traditionelle Studierende möglich ist? Welche methodisch-didaktischen Ansätze eignen sich, um einer vielfältigen Studierendenschaft in der Lehre gerecht zu werden?

International agierende Unternehmen beschäftigen sich schon länger mit der Frage nach dem Umgang mit den unterschiedlichen kulturellen und biographischen Hintergründen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dort setzt man seit Ende der 1990er Jahre auf Diversity Management (DiM). Die wichtigste Grundlage dafür ist die veränderte Sicht auf Heterogenität: Vielfalt wird als Ressource positiv wahrgenommen. Als Methode des betriebswirtschaftlichen Personalmanagements zielt DiM darauf ab, die Personalprozesse und -politik von Organisationen so zu gestalten, dass alle Mitglieder Wertschätzung erfahren und motiviert sind, ihr Potenzial zum Nutzen der Organisation einzubringen.

Ein diversitätsgerechtes Hochschulmanagement unterstützt die Hochschule darin, die Begabungspotenziale und soziokulturellen Erfahrungen einer heterogenen Studierendenschaft zur vollen Entfaltung zu bringen (vgl. Kreft/Leichsenring 2012). Je bunter die Biographien der Hochschulangehörigen, desto vielfältiger ist das Spektrum beim Austausch von Ideen, Perspektiven und Erfahrungen – und umso größer ist das kreative Potenzial, um neue globale Herausforderungen anzunehmen.

## Diversität in Studium und Lehre

Diversität wird erst seit einigen Jahren an den deutschen Hochschulen thematisiert und integriert. Einige der vorgestellten Konzepte und Projekte wurden erst kürzlich initiiert. Es gibt daher noch wenig verallgemeinerbare Aussagen zum Erfolg von Konzepten und Maßnahmen – zumal es auch nicht das eine Erfolgsmodell gibt. Diversitätsmanagement im Bereich Studium und Lehre setzt sowohl bei Informations- und Beratungsleistungen als auch bei den Studienangeboten an. Beim

Übergang von der Schule in die Hochschule können entsprechende Maßnahmen der Studienberatung dazu beitragen, auch nicht traditionelle Gruppen von Studieninteressierten zu gewinnen. In der Studieneingangsphase werden diese Gruppen durch geeignete Maßnahmen begleitet, um ihre Integration an der Hochschule zu unterstützen.

Wie die Praxisbeispiele in diesem Heft zeigen, nimmt sich bereits eine Reihe von Hochschulen der Herausforderungen an,

die eine heterogene Studierendenschaft mit sich bringt. Sie entwickeln neue Konzepte und Strategien und gestalten Studienformate, die den besonderen Qualifikationsvoraussetzungen und Lebenssituationen der Studierenden Rechnung tragen. Auch werden Betreuungs- und Beratungsangebote, Mentoring- und Tutoren-Pro-

gramme sowie propädeutische und ergänzende Lehrangebote („Brückenkurse“, Sprachkurse) weiter ausgebaut. Das Ziel von Maßnahmen rund um Diversität in Studium und Lehre ist die Verbesserung der Studienbedingungen, um den individuellen Studienerfolg zu steigern. ■

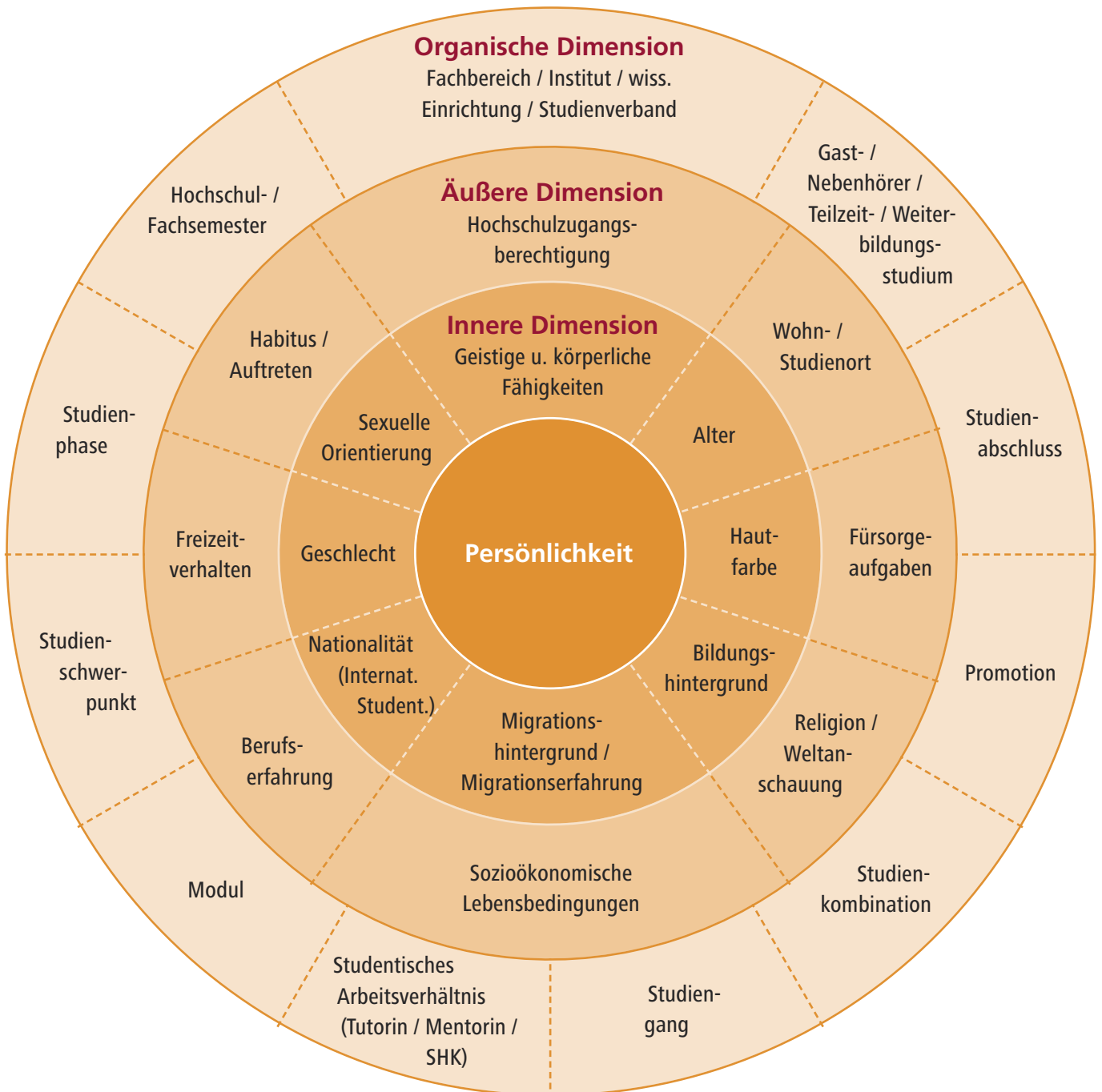
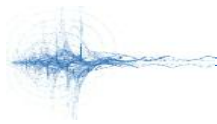


Abb 1: Diversitätsmerkmale im Kontext der Hochschule, Bommers/Nietschke (2012) in Anlehnung an Gardenswartz/Rowe (1994)



Anhand von Konzepten und Beispielen im Bereich Diversität in Studium und Lehre soll im Folgenden veranschaulicht werden, wie Hochschulen auf verschiedenen Ebenen mit der Thematik umgehen können. Konkrete Umsetzungsbeispiele sollen Handlungsanregungen geben und die große Spannweite möglicher Maßnahmen zeigen. Gleichzeitig soll aber auch deutlich werden, dass es nicht ein Konzept gibt, das adäquat für alle Hochschulen anwendbar ist. Vielmehr sind die Hochschulen gefordert, ihr eigenes Diversitätskonzept zu entwickeln, das auf die Hochschule zugeschnitten ist und sich in die Profilbildung der Hochschule fügt. Zudem lassen die vorgestellten Konzepte und Beispiele auch erkennen, dass ein

Kulturwandel eine grundlegende Voraussetzung ist, um den wertschätzenden Umgang mit Vielfalt in Studium und Lehre hochschulweit zu erreichen. Erfahrungen aus dem Ausland zeigen, dass es auf die Art und Weise ankommt, wie das Thema Diversität von der Hochschulleitung kommuniziert und in der Hochschule rezipiert wird. Ob dabei die Bereicherung herausgestellt wird, die von einer heterogenen Studierendenschaft in die Organisation und die Lehre eingebracht werden kann, oder ob man Diversitätsmanagement „verordnet“, macht dabei einen entscheidenden Unterschied für die hochschulinterne Akzeptanz der Maßnahmen (vgl. Krefit/Leichsenring, 2012).

### Diversität als strategisches Handlungsfeld einer Hochschule

Hochschulweite Konzepte berücksichtigen den Umgang mit Vielfalt auch in strategischer Hinsicht. Der Umgang mit Diversität wird als Querschnittsaufgabe in die Organisationsentwicklung integriert und fließt in die Steuerung der hochschulischen Kernaufgaben in Studium, Lehre, Forschung, Strategieentwicklung und Profilbildung ein. Moderne Ansätze von Diversitätsmanagement entsprechen zudem dem Trend zur Stärkung strategiegeleiteter Managementstrukturen in den Hochschulen. Sie unterstützen die Hochschulen in der Umsetzung des gesellschaftlichen Auftrags, ihren Beitrag zur Bildungsgerechtigkeit zu leisten.

### Prorektorat für Diversity Management Universität Duisburg-Essen (UDE)

Aufgrund des hohen Anteils an Studierenden aus der Region, davon viele mit Migrationshintergrund und/oder aus Nichtakademikerfamilien, sah die UDE es als Chance und Verpflichtung an, Rahmenbedingungen für den Studienerfolg unabhängig von der Herkunft und den individuellen Voraussetzungen zu schaffen. Die UDE richtete als bundesweit erste Universität im Oktober 2008 ein Prorektorat für Diversity Management (DiM) ein. DiM wird als Querschnittsaufgabe betrachtet und ist in die strategischen Handlungsfelder implementiert. Im Bereich Studium und Lehre werden verschiedene Maßnahmen von der Studieneingangsphase (z.B. ein diversitätssensibles Mentoring-Programm) über eine bedarfsgerechte Gestaltung von Studienbedingungen und -strukturen (z.B. Teilzeitstudium) bis zur Promotion eingerichtet. Ein Kompetenzentwicklungsprogramm (ProDiversität) unterstützt Beschäftigte mit Lehr-, Beratungs- und Führungsaufgaben im Umgang mit Diversität.



### Teilzeitstudium grundständiger Studiengänge HU Berlin

Das Studium an der HU Berlin ist in der Regel ein Vollzeitstudium. Unter bestimmten Bedingungen wird es jedoch den Studierenden ermöglicht, das Studium phasenweise oder ganz in Teilzeit zu absolvieren: Die Studierenden sind berufstätig, erziehen ein Kind im Alter von bis zu zehn Jahren oder pflegen einen Angehörigen. Auch Studierende mit Behinderung, Schwangere oder solche, die ein Mandat eines Organs der Hochschule, der Studierendenschaft oder des Studentenwerks Berlin innehaben, können ein Teilzeitstudium beantragen. Die im Teilzeitstudium absolvierten Studienzeiten werden entsprechend dem am regulären Studienprogramm geleisteten Anteil auf die Regelstudienzeit angerechnet.

### „Educational Diversity“ Fachhochschule Köln

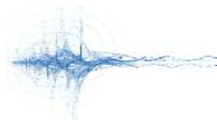
Um Lehren und Lernen diversitätsgerecht zu gestalten, werden im Rahmen des Programms „Educational Diversity“ die Studierenden enger als bisher an den Lehrveranstaltungen beteiligt. Eigeninitiative und selbst gesteuertes Lernen sind gefordert. Hierzu werden passende Lehr- und Lernkonzepte entwickelt. Um die Lehr- und Lerncommunity sichtbar und nutzbar zu machen, entsteht ein webbasiertes Portal für Lehrende und Studierende. Die Plattform bietet so genannte „Lernräume“ an. In diesen werden z.B. Vorlesungsmaterialien, Aufgaben, Arbeitsanweisungen zur Einstellung eines Lösungswegs oder Video-Tutorials bereitgestellt. Kompetenzentwicklung, mediale Unterstützung, Diversity-Forschung und Beratung für Lehrende und Tutoren bilden ein systematisch ineinandergreifendes Ganzes mit dem Ziel, das Potenzial jedes einzelnen Studierenden optimal zu fördern.

Für berufstätige Studierende sowie Studierende mit familiären Verpflichtungen ist ein klassisches Vollzeitstudium oft nicht möglich. Daher setzen sich Hochschulen vermehrt damit auseinander, flexiblere Studienformate zu konzipieren, die den Bedürfnissen der studentischen Vielfalt Rechnung tragen. Zugleich ermöglichen sie Studierenden ein Studium in individueller Geschwindigkeit. Besonders im Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen“ findet man zahlreiche Praxisbeispiele, die sich der Konzeption und Implementierung von flexiblen Studienformaten, häufig im Zusammenhang mit weiterbildenden Kursen und Zertifikatskursen, widmen. Doch auch die grundständigen Studiengänge sollten im Teilzeitstudium ermöglicht werden.

Diversitätsgerechte Lehre bedingt einen individualisierten Zugang der Lehrenden zu den Studierenden. Dabei geht es nicht um die Heterogenität der Studierenden aufgrund bestimmter Merkmale, sondern um das unterschiedliche Lehr- und Lernverhalten der Lehrenden und Lernenden. Zentral ist dabei die Frage, wie man die lehr- und lernrelevante Diversität der Akteursgruppen erkennen und nutzen kann, um ein erfolgreiches Studium zu gestalten. Dies weist auf die Notwendigkeit einer Lehr-/Lernkultur hin, bei der der Ansatz der studierendenzentrierten Lehre und der Kompetenzorientierung zum Tragen und somit der Gesamtheit der Studierenden zu Gute kommt. Dazu gehören u.a. problemorientiertes Lernen, Projektstudium (z.B. Service Learning), Förderung von aktivem, selbstorganisiertem Lernen und eine stärkere Bezugnahme auf die vielfältigen Perspektiven und Erfahrungen von Studierenden.

### Studiengangentwicklung und Flexibilisierung des Studienangebots

### Heterogenitätsgerechte Lehr-/ Lerngestaltung als Gestaltungsprinzip für die Lehre



### Qualifizierungsangebote für Lehrende

Ein wichtiger Baustein zu einer diversitätsgerechten Lehr-/Lernkultur ist die didaktische Weiterbildung der Lehrenden. Für den souveränen Umgang mit einer heterogenen Studierendenschaft müssen die Lehrenden entsprechend sensibilisiert und qualifiziert werden. Dazu gehören neben einer Phase der Selbstreflexion (Welches Bild habe ich von einer/einem guten „Lernenden“? Bin ich mir der unterschiedlichen Voraussetzungen und Erwartungen der Studierenden bewusst?) entsprechende Workshops und/oder hochschuldidaktische Qualifizierungsangebote. Darüber hinaus gilt es auch, den aktiven Dialog und die Vernetzung der Lehrenden untereinander, aber auch mit den Studierenden zu fördern. Dies könnte zum Beispiel durch Qualitätszirkel initiiert werden.

### „Lehren lernen“

#### HAW Hamburg

Seit 2005 bietet die Hochschule ein akkreditiertes, für alle neuberufenen Professorinnen und Professoren verbindliches hochschuldidaktisches Workshop-Programm zur Weiterentwicklung der methodisch-didaktischen Kompetenz an. Ziel der fünf Module ist es, eine studierendenzentrierte Lehr- und Lernkultur zu entwickeln. Seit 2010 unterstützt das verpflichtende Einzelcoaching für Neuberufene die Umsetzung dieses Ziels in die individuelle Lehre. Erfahrene Lehrende reflektieren im Teamcoaching verbesserte Lehr- und Lernmethoden und deren Anwendung unter Anleitung von professionellen Coachs. Ab 2012 garantieren interne Lehr-Lerncoachs die Fortsetzung des Coachingkonzepts. Mehr als ein Drittel der Lehrenden hat bereits an dem Programm teilgenommen.

### Sonderfall Lehrerbildung

Für die hochschulische Lehrerbildung kommt eine weitere Facette hinzu: Lehramtsstudierende sollen u.a. dazu befähigt werden, in der eigenen beruflichen Praxis mit der Diversität von Schülerinnen und Schülern sensibel und angemessen umzugehen sowie ihren Unterricht auf unterschiedlichste Lerntypen auszurichten. In diesem Kontext hat der Grundsatz der Inklusion eine größere Bedeutung, da die praktische Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention nicht nur die Schulen, sondern auch die Hochschulen in der Lehrerbildung vor neue Herausforderungen stellt. Eine heterogene Lehrerschaft könnte dazu führen, dass die Begabungen von Kindern mit Migrationshintergrund besser erkannt und gefördert werden. Und in der Auseinandersetzung mit kulturellen Gemeinsamkeiten und Verschiedenheiten entwickeln sich Toleranz und Offenheit gegenüber Heterogenität.

### LiCAU – Lehramt international

#### Christian-Albrechts-Universität Kiel

Mit LiCAU (Lehramt international an der CAU) hat das Zentrum für Lehrerbildung bereits 2007 ein Netzwerk geschaffen, das sich mit der Vielfalt an Schulen auseinandersetzt. In Workshops werden Begegnungs- und Austauschmöglichkeiten geschaffen. Mit der Broschüre „Vielfalt im Klassenzimmer – multikulturelle Klassen und Lehrer“ ermutigen multikulturelle Lehramtsstudierende der CAU anhand persönlicher Erfahrungsberichte Schülerinnen und Schüler aus verschiedenen Kulturen darin, ihren eigenen beruflichen Weg zu gehen. Gleichzeitig möchten sie das Interesse für den Beruf der Lehrerin/des Lehrers wecken. Zur Förderung der interkulturellen Kompetenz unterstützt das Zentrum für Lehrerbildung Lehramtsstudierende bei der Planung und Durchführung eines Schulpraktikums im Ausland mithilfe einer Informations- und Kommunikationsplattform.



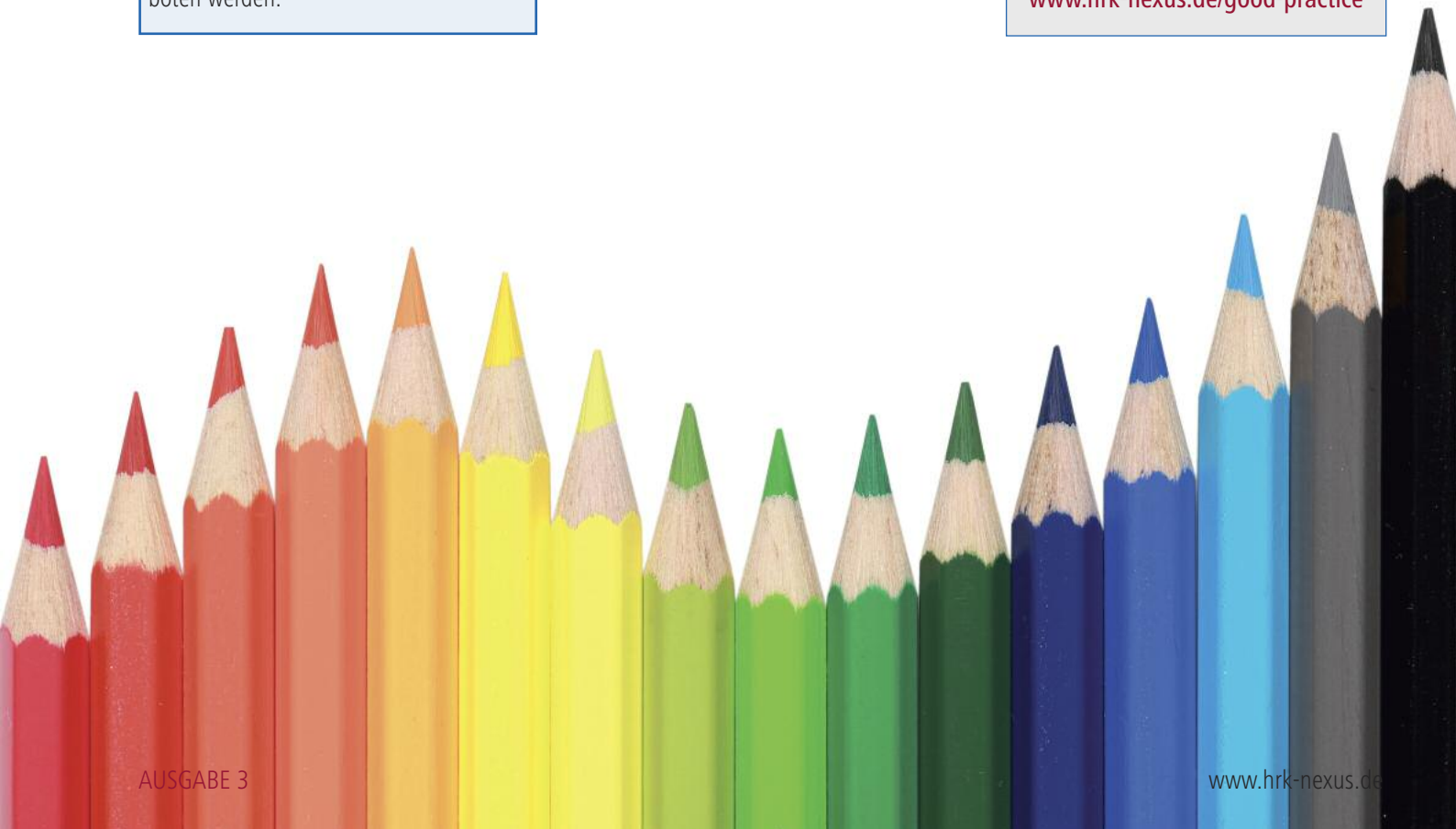
## Projekt „Brückenschlag“ Universität Göttingen

Die Maßnahmen im Projekt richten sich insbesondere an Studieninteressierte und Studierende, die als Erste ihrer Familie studieren. Um Studieninteressierte über ein Studium an der Universität Göttingen zu informieren, gehen Studienbotschafterinnen und -botschafter in verschiedene Schulformen. Es werden Studierwerkstätten und ein Self-Assessment-Tool zur Studienorientierung angeboten. Ziel der geplanten Maßnahmen ist die Teilhabe potenzieller Studierender unabhängig vom familiären Hintergrund. Die Angebote sollen Schwellenängste abbauen und die Motivation und das Selbstvertrauen für eine Studienaufnahme stärken. Unterstützung gibt es auch im Studienverlauf: Angebote für Studierende der ersten Generation sind beispielsweise ein Peer-To-Peer Mentoring, Mentoring durch Lehrende sowie spezielle Veranstaltungen wie Alumni 4 Students. Hilfe beim Übergang in den Beruf wird durch bereits erfolgreiche Hochschulabsolventinnen und -absolventen aus nicht-akademischen Schichten angeboten werden.

Einen besonders wichtigen Stellenwert haben Maßnahmen, die Diversität berücksichtigen, beim Übergang von der Schule in die Hochschule und in der Studieneingangsphase. Der Ausbau von Angeboten (Beratungs- und Betreuungsangebote, Mentoring- und Tutorenprogramme, prädeutische und ergänzende Lehrangebote im Bereich der Sprache und der Mathematik) sowie freiwillige Selbsteinschätzungstests ermöglichen es, den unterschiedlichen biographischen Hintergründen und Wissensständen der Studienanfängerinnen und -anfänger gerecht zu werden. Orientierungsphasen oder Kollegs erleichtern das Ankommen im Studium. Nach einer erfolgreichen Studieneingangsphase ist die Verbesserung der Absolventenquote ein Ziel weiterer studienbegleitender Maßnahmen. Barrierefreie Informationstechnik erleichtert die Situation von Studierenden mit Beeinträchtigung. Wichtig ist hier auch die Kommunikation mit den Lehrenden und den Prüfungsämtern bezüglich des Nachteilsausgleichs. ■

## Studienbegleitende Unterstützung der Studierenden

Weitere Praxisbeispiele  
finden Sie auf den Internetseiten  
des Projekts nexus:  
[www.hrk-nexus.de/good-practice](http://www.hrk-nexus.de/good-practice)





**HRK** Hochschulrektorenkonferenz  
Projekt **nexus**  
Konzepte und gute Praxis für Studium und Lehre

GEFÖRDERT VOM



**Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung**

### Impressum

nexus impulse für die Praxis

Nr. 3: Vielfalt gestalten und Chancen nutzen – Diversität in Studium und Lehre  
Projekt nexus – Konzepte und gute Praxis für Studium und Lehre

Herausgegeben von der Hochschulrektorenkonferenz · Ahrstraße 39 · 53175 Bonn  
Telefon: 0228/887-0 · Telefax: 0228/887-110  
nexus@hrk.de · www.hrk-nexus.de

**Verantwortlich:** Dr. Peter A. Zervakis,  
Leiter Projekt nexus

**Autorinnen:**

Margrit Mooraj, Mina Wiese

**Redaktion:**

Dorothee Fricke

**Gestaltung:** www.pohl-satz.de

**Bilder:** © michaeljung/fotolia.com (Titel)

© Markus Mainka/fotolia.com (Seite 7)

Juli 2013 · 1. Auflage

ISSN: 2195-3619

Nachdruck und Verwendung in elektronischen Systemen – auch auszugsweise – nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung durch die Hochschulrektorenkonferenz. Die HRK übernimmt keine Gewähr für Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der bereitgestellten Informationen der abgedruckten Texte und Illustrationen. Praxisbeispiele aus den Hochschulen, die in den nexus Impulsen vorgestellt werden, dienen zur Illustration der Thematik. Die Auswahl stellt keine Wertung dar.

Alle elektronisch verfügbaren Quellen sind als **Links** kenntlich gemacht und unter der Adresse [www.hrk-nexus.de/impulse/diversitaet.pdf](http://www.hrk-nexus.de/impulse/diversitaet.pdf) zu finden.

### ■ Literatur zu Diversität in Studium und Lehre:

- BMBF: *Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2012*. 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationssystem. Berlin, 2013.
- Boomers, Sabine/Nitsche, Ann Kathrin: *Diversitätsmerkmale im Kontext der Hochschule in Anlehnung an Leicht-Scholten (2012) sowie Gardenswartz/Rowe (1995)*. In: Freie Universität Berlin: *Diversität und Lehre – Empfehlungen zur Gestaltung von Lehrveranstaltungen mit heterogenen Studierendengruppen*, S. 6.
- Deutsches Studentenwerk: *Beeinträchtigt studieren. Sondererhebung zur Situation von Studierenden mit Behinderung und chronischer Krankheit*. Bundesministerium für Bildung und Forschung. Berlin, 2012.
- EHEA: *Communiqué of the Conference of European Ministers Responsible for Higher Education*, Leuven and Louvain-la-Neuve, 28.-29. April, 2009.
- Heinrich Böll Stiftung: *Öffnung der Hochschule. Chancengerechtigkeit, Diversität, Integration*. Dossier Berlin, 2011.
- Heitzmann, Daniela/Klein, Uta: *Zugangsbarrieren und Exklusionsmechanismen an deutschen Hochschulen*. In: Kein, Uta/Heitzmann, Daniela (Hrsg.): *Hochschule und Diversity. Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahme* S. 11-47. Weinheim und Basel, 2012.
- Heitzmann, Daniela/Klein, Uta: *Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen*. Weinheim und Basel, 2012.
- Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.): *nexus. Chancen erkennen – Vielfalt gestalten. Konzepte und gute Praxis für Diversität und Durchlässigkeit*. Bonn, 2012.
- Kreft, Anne-Kathrin/Leichsenring, Hannah: *Studienrelevante Diversität in der Lehre*. In: Klein, Uta/Heitzmann, Daniela (Hrsg.): *Hochschule und Diversity. Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahme*, S. 145-163. Weinheim und Basel, 2012.
- Leicht-Scholten, Carmen: *Diversity Management an deutschen Hochschulen – eine Annäherung*. In Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.): *nexus. Chancen erkennen – Vielfalt gestalten. Konzepte und gute Praxis für Diversität und Durchlässigkeit*, S. 8-12. Bonn, 2012.

■ **Praxisbeispiele zur Diversität auf:** [www.hrk-nexus.de/goodpractice](http://www.hrk-nexus.de/goodpractice)

■ **Rechtliche Grundlagen zu Gleichbehandlung, Anti-Diskriminierung und Gleichstellung:** [www.hrk-nexus.de/diversitaet](http://www.hrk-nexus.de/diversitaet)

### ■ Weiterführende Links zu Diversität:

- Deutsches Studentenwerk: [www.studentenwerke.de](http://www.studentenwerke.de)
- European Access network: [www.ean-edu.org](http://www.ean-edu.org)
- Internetseite der Heinrich-Böll-Stiftung zu Migration-Integration-Diversität: [www.migration-boell.de](http://www.migration-boell.de)

■ **Im Rahmen des Qualitätspakts Lehre geförderte Projekte zum Umgang mit Heterogenität/Diversität:** [www.qualitaetspakt-lehre.de](http://www.qualitaetspakt-lehre.de)