

ChanGe Hochschule

Chancengerechtigkeit durch diversitätssensible Lehre?

Janna Burr | Jule Lochner

Hochschule Zittau-Görlitz

16.05.24

Einstieg | Agenda

ChanGe Hochschule - Chancengerechtigkeit durch diversitätssensible Lehre?

1. Einstieg
2. Input: Diversität und Chancengerechtigkeit im Kontext Hochschule
 - Kleines Quiz
 - Warum eigentlich?
 - Für wen genau?
3. Kurz-Workshop zu Fallbeispielen diversitätssensibler Lehre
4. Abschluss & Feedback

1. Einstieg | Projektvorstellung

ChanGe – Chancengerechte Hochschule

- Kooperationsprojekt zwischen Hochschuldidaktik Sachsen (HDS) und Koordinierungsstelle Chancengleichheit Sachsen (KCS)
- Ziel: Entwicklung eines barrierefreien Selbstlernangebots zu den Themen Diversität und Chancengerechtigkeit für Lehrende aller Hochschularten und Fachrichtungen, studentische Tutor*innen, Hochschuldidaktiker*innen und Beauftragte in Beratungsstellen
- Inhalte: Überblick über das Themenfeld, Sensibilisierung für Diskriminierungsrisiken an Hochschulen, Reflexion der eigenen Lehrtätigkeit, methodisch-didaktische Anregungen

1. Einstieg | Projektvorstellung

ChanGe – Chancengerechte Hochschule

Folgende thematische Schwerpunkte sollen dabei berücksichtigt werden:

Grundlagen
Diversität und
Chancengerechtigkeit

Diversitätssensible
Lehre planen

Diversitätssensible
Lehre durchführen

Diversitätssensible
Lehre nachbereiten und
prüfen

Uns interessiert: welche Anliegen sind Ihnen in der Auseinandersetzung mit diversitätssensibler Lehre besonders wichtig?

1. Einstieg | Projektvorstellung

ChanGe Hochschule - Chancengerechtigkeit durch diversitätssensible Lehre?

*„Gerechtigkeit und Gleichheit kann nie erreicht werden,
deshalb sollte die Sensibilisierung dafür das Ziel sein.“*

Uta Hauck-Thum (Lehrstuhl Grundschulpädagogik und -didaktik, LMU München)

Einstieg | Ziele und Ablauf des Workshops

ChanGe Hochschule - Chancengerechtigkeit durch diversitätssensible Lehre?

- Einblick in das Thema Diversität und Chancengerechtigkeit im Kontext Hochschule
- Gemeinsam exemplarische Fallbeispiele sammeln, die prototypisch für Situationen stehen, die Ihnen in Lehre und Studium begegnen: Auf welche Situationen sollten Sie vorbereitet sein?
- Möglichkeiten des Umgangs besprechen: Was brauchen Sie, um gut reagieren zu können?
- Anregungen für die weitere Auseinandersetzung mit dem Thema

1. Einstieg | Vorstellungsrunde

Wer sind Sie und warum sind Sie heute hier?

2. Input | Diversität und Chancengerechtigkeit im Kontext Hochschule



2. Input | Quiz

Wählen Sie die richtige Antwort aus: Viele Studierende haben zusätzliche Herausforderungen, mit denen sie neben ihrem Studium umgehen müssen. Wie viel Prozent der Studierenden sind Eltern (Meyer, Strauß & Hinz 2022)?

- ☐ **A** 20%
- ☐ **B** 12%
- ☐ **C** 8%

2. Input | Quiz

Wählen Sie die richtige Antwort aus: Viele Studierende haben zusätzliche Herausforderungen, mit denen sie neben ihrem Studium umgehen müssen. Wie viel Prozent der Studierenden sind Eltern (Meyer, Strauß & Hinz 2022)?

- A** 12%
- B** 20%
- C** ✓ 8%
Weitere 12% der Studierenden geben an Pflegeverantwortung zu haben.

2. Input | Quiz

Wählen Sie die richtige Antwort aus: Wie viel Prozent der Studierenden haben einen Migrationshintergrund, womit gemeint ist, dass mindestens ein Elternteil oder der*die Studierende selbst im Ausland geboren ist (Meyer et al. 2022)?

A ☐ 17%

B ☐ 3%

C ☐ 30%

2. Input | Quiz

Wählen Sie die richtige Antwort aus: Wie viel Prozent der Studierenden haben einen Migrationshintergrund, womit gemeint ist, dass mindestens ein Elternteil oder der*die Studierende selbst im Ausland geboren ist (Meyer et al. 2022)?

- A** ✓ 17%
- B** 3%
- C** 30%

2. Input | Quiz

Wählen Sie die richtige Antwort aus: Wie viel Prozent der Studierenden gaben an, eine Studienschwerende Beeinträchtigung zu haben (DZHW 2023)?

A

☐ 16 %

B

☐ 1%

C

☐ 10%

2. Input | Quiz

Wählen Sie die richtige Antwort aus: Wie viel Prozent der Studierenden gaben an, eine Studienschwerende Beeinträchtigung zu haben (DZHW 2023)?

A ✓ 16 %

Was einen Anstieg von ca. 5 % im Vergleich zur letzten Befragung ausmacht. Davon gaben 56 % an, dass diese Beeinträchtigung auf Dauer für andere Personen nicht wahrnehmbar ist.

B 1%

C 10%

2. Input | Quiz

Wählen Sie die richtige Antwort aus: Wie viel Prozent der Studierenden sind neben dem Studium erwerbstätig (Meyer et al. 2022)?

A ☐ 63%

B ☐ 34%

C ☐ 12%

2. Input | Quiz

Wählen Sie die richtige Antwort aus: Wie viel Prozent der Studierenden sind neben dem Studium erwerbstätig (Meyer et al. 2022)?

A ✓ 63%

B ○ 34%

C ○ 12%

2. Input | Quiz

Wählen Sie die richtige Antwort aus: Wie viel Prozent der Studierenden haben im Rahmen ihres Studiums selbst Diskriminierung erfahren (Meyer, Strauß & Hinz 2022)?

- A ☐ 17%
- B ☐ 26%
- C ☐ 43%

2. Input | Quiz

Wählen Sie die richtige Antwort aus: Wie viel Prozent der Studierenden haben im Rahmen ihres Studiums selbst Diskriminierung erfahren (Meyer, Strauß & Hinz 2022)?

- A** 17%
- B** ✓ 26%
Dabei waren das Geschlecht (14 %) und der sprachliche Ausdruck, wie Dialekt, (8 %) die häufigsten Gründe.
- C** 43%

2. Input | Quiz

Wählen Sie die richtige Antwort aus: Wie viele Fälle von diskriminierendem Verhalten, Belästigung oder Gewalt gegenüber Mitarbeiter*innen und Studierenden wurden an sächsischen Hochschulen in den Jahren von 2010 bis 2022 gemeldet (SMWK 2022)?

- A** ☐ Zwischen 100 und 149
- B** ☐ Mehr als 150
- C** ☐ Zwischen 50 und 99

2. Input | Quiz

Wählen Sie die richtige Antwort aus: Wie viele Fälle von diskriminierendem Verhalten, Belästigung oder Gewalt gegenüber Mitarbeiter*innen und Studierenden wurden an sächsischen Hochschulen in den Jahren von 2010 bis 2022 gemeldet (SMWK 2022)?

A

Zwischen 100 und 149

B

✓ Mehr als 150

Es ist davon auszugehen, dass die Dunkelziffer der Fälle von Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt noch viel größer ist. Durch intransparente Beschwerdeverfahren, unklare Ansprechpersonen sowie Abhängigkeitsverhältnisse sind die Hürden zur Meldung von Diskriminierung und Belästigungen besonders hoch.

C

Zwischen 50 und 99

2. Input | Diversität und Chancengerechtigkeit - Warum eigentlich?



2. Input | Diversität und Chancengerechtigkeit

Warum eigentlich?

Lehrbedingungen sind oft auf das "Ideal" von "traditionellen Studierenden" ausgerichtet:

- ca. 25 Jahre, ledig, kinderlos, männlich, *weiß*
- akademische Bildungsherkunft
- Kein Migrationshintergrund
- HZB auf 1. Bildungsweg
- Vollzeitstudium

Allerdings:

- Studentische Diversität ist längst Realität
- **Hochschulen sind geprägt von Hierarchien und kein diskriminierungsfreier Raum.**

2. Input | Diversität und Chancengerechtigkeit

Warum eigentlich?

#MeToo auf dem Campus

Sexismus an deutschen Hochschulen

Der Fall Harvey Weinstein und Hashtags wie #MeToo oder #Aufschrei machen deutlich: Sexismus gehört leider vielerorts zum Alltag. Dass auch an vielen Unis

GERALDINE RAUCH

**"NATÜRLICH GIBT ES
ÜBERGRIFFE AN DER TU
BERLIN"**

Geraldine Rauch ist Präsidentin der TU Berlin. Sie sagt: Deutsche MeToo-Problem. Sie will es richtig machen. Doch das ist gar nicht

MeToo an deutschen Universitäten

Deutsche Unis haben ein MeToo-Problem

Machtmissbrauch an Musikhochschulen

**»Wie kann man so jung und so langweilig
sein?«**

Beleidigungen, Demütigungen, sexuelle Übergriffe: Studierende berichten von Horrorerlebnissen an den deutschen Musikhochschulen. Eine Umfrage zählt Hunderte Fälle auf.

2. Input | Diversität und Chancengerechtigkeit

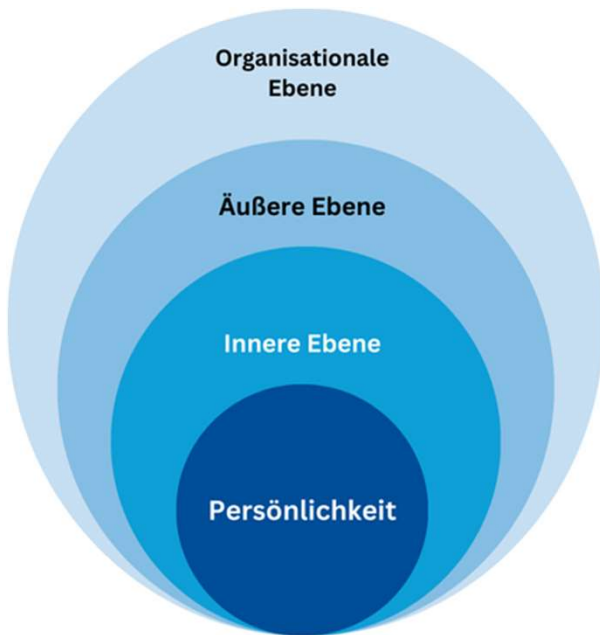
Warum eigentlich?

- Verschiedene rechtliche Verpflichtungen machen einen chancengerechten und diskriminierungsfreien Zugang zu Bildung erforderlich. Durch hochschulpolitische Rahmensetzungen wird die Notwendigkeit der Öffnung der Hochschulen für eine vielfältige Studierendenschaft unterstrichen.
- Chancengerechtigkeit und Diversitätssensibilität können positiven Einfluss auf Lernprozess und -ergebnisse haben, indem kompetenzorientiertes Lernen ermöglicht und multiple Perspektiven berücksichtigt werden.

3. Input | Diversität und Chancengerechtigkeit - Für wen genau?



2. Input | Diversität und Chancengerechtigkeit



Für wen genau?

- Unterschiedliche Hintergründe und Merkmale beeinflussen zwischenmenschliche Interaktionen: dementsprechend auch Lehr-Lern-Situationen.
- Durch die Konstruktion von Gruppen aufgrund bestimmter Merkmale kann es zu Benachteiligung oder Privilegierung kommen, je nachdem, wie bestimmte Merkmale in einer Gesellschaft bewertet werden.
- Merkmale bzw. Diversitätsdimensionen sind auf vier Ebenen strukturiert: Persönlichkeit, innere Ebene (z. B. Geschlecht, Behinderung), äußere Ebene (z. B. sozioökonomischer Status), organisationale Ebene (z. B. Arbeitsverhältnis, Studiengang).

2. Input | Diversität und Chancengerechtigkeit

Rad der Diversität im Kontext Hochschule

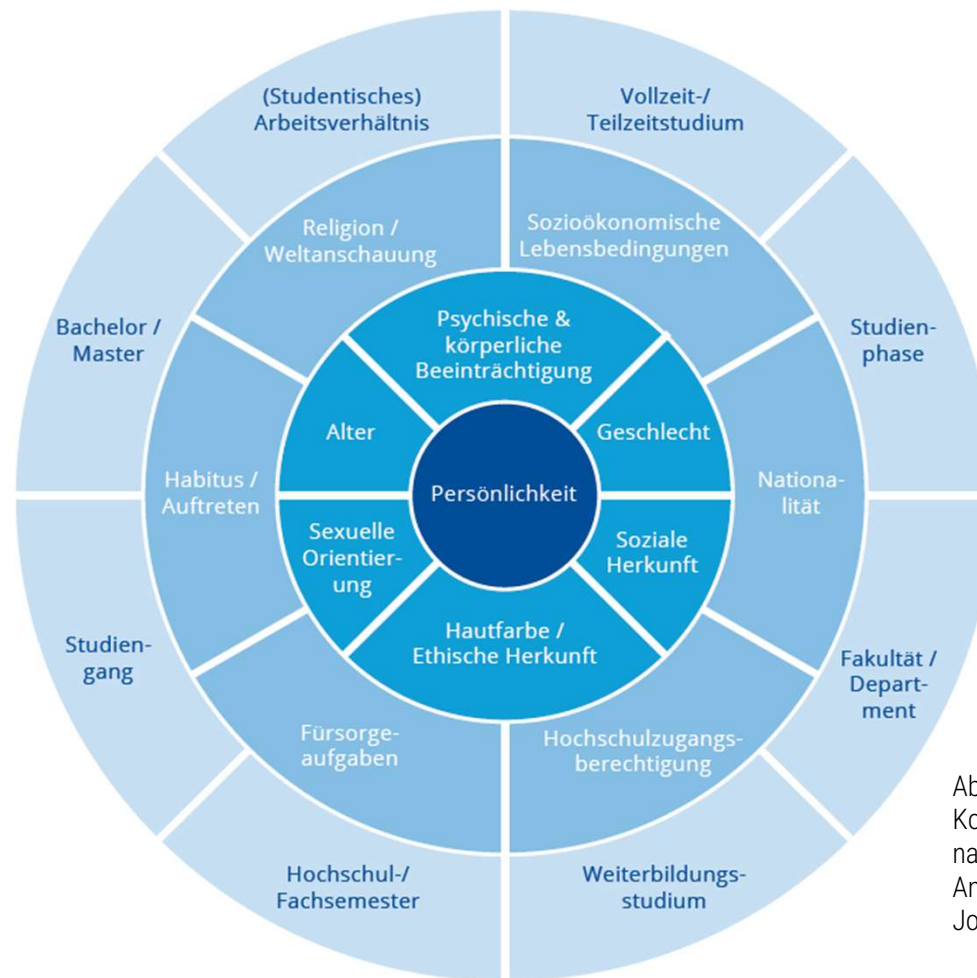


Abb.: Diversitätsmerkmale im Kontext von Studium und Lehre nach Collien & Nüthen (o.J.) in Anlehnung an De Ridder und Jorzik (2012)

2. Input | Diversität und Chancengerechtigkeit

Für wen genau?

- Verschiedene Dimensionen von Diversität veranschaulichen die Vielfalt der Merkmale und Hintergründe. Es gilt diese Dimensionen zu berücksichtigen, ohne sie auf einzelne Aspekte zu reduzieren.
- Dabei ist es wichtig, die intersektionale Verschränkung zu beachten. Menschen erleben komplexe Wechselwirkungen verschiedener Identitätsmerkmale, die ihre Erfahrungen und Chancen prägen.
- Im Hochschulkontext ist es entscheidend, die lernrelevanten Unterschiede zwischen den Studierenden zu kennen und anzuerkennen. Es geht um ein Bewusstsein darüber, wie verschiedene Diversitätsmerkmale die Lernprozesse und -ergebnisse beeinflussen können, und welche Maßnahmen eine gerechte und inklusive Bildung für alle gewährleisten können.

2. Input | Diversität und Chancengerechtigkeit

Für wen genau?

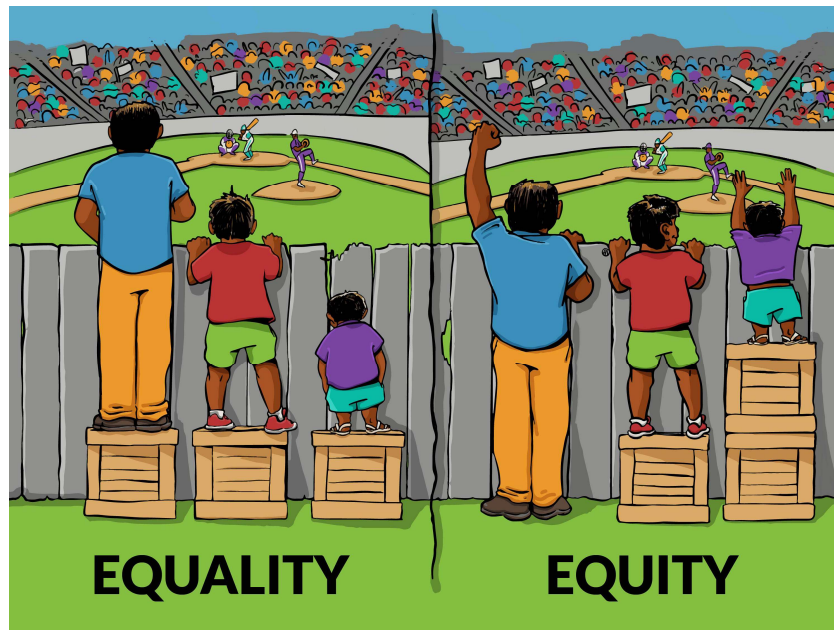


Abb.: Equality vs. Equity nach Interaction Institute for Social Change
Artist: Angus Maguire

3. Kurzworkshop | Fallbeispiele diversitätssensibler Lehre



3. Kurzworkshop | Fallbeispiele diversitätssensibler Lehre

Leitfrage: Was brauchen Lehrende, um adäquat auf unterschiedliche Voraussetzungen, Bedürfnisse und Ressourcen einer diversen Studierendenschaft einzugehen? Was wünschen sich Studierende?

Ziele

- Gemeinsam exemplarische Fallbeispiele sammeln, die prototypisch für Situationen sind, die Ihnen in Lehre und Studium begegnen
- Handlungsoptionen für die diversitätssensible Gestaltung von Lehre besprechen und entwickeln

3. Kurzworkshop | Fallbeispiele diversitätssensibler Lehre

Exemplarische Fallbeispiele

- In meinem Seminar sind viele Studierenden erwerbstätig und zeitlich sehr eingebunden.
- Studierende mit Pflegeverantwortung besuchen mein Seminar, wie kann ich das berücksichtigen?
- Eine psychisch erkrankte Person besucht mein Seminar. Was bedeutet das für mich?
- Wie kann ich Prüfungen im Einzelfall chancengleich gestalten (Nachteilsausgleiche)?
- **Ich habe mich in Situation XY diskriminierend Verhalten, was jetzt?**
- **Ich habe diskriminierendes Verhalten im Kollegium und/ oder unter den Studierenden beobachtet.**

3. Kurzworkshop | Fallbeispiele diversitätssensibler Lehre

Think, Pair, Share

1. Think: Nachdenken (allein) - 5 Minuten
2. Pair: Austausch in Kleingruppen, zu zweit oder zu dritt – 20 Minuten
3. Share: Austausch im Plenum – 20 Minuten

3. Kurzworkshop | Fallbeispiele diversitätssensibler Lehre

1. Think – Sie haben 5 Minuten Zeit

A) Denken Sie an konkrete Situationen in der Lehre oder im Studium, in denen Sie sich unsicher gefühlt haben und nicht wussten, wie Sie mit den Situationen umgehen können. Halten Sie jeweils ein Fallbeispiel auf einer Moderationskarte fest.

B) Überlegen Sie anhand dieser Fallbeispiele: Welche Tipps oder Informationen haben Ihnen jeweils geholfen und/ oder hätten Sie gebraucht, um sicher damit umzugehen?
Für Studierende: Was wäre seitens der Lehrenden ein guter Umgang damit gewesen, was hätten Sie sich gewünscht?

Halten Sie Ihre Gedanken (stichpunktartig) auf Moderationskarten fest.

3. Kurzworkshop | Fallbeispiele diversitätssensibler Lehre

2. Pair – Sie haben 20 Minuten Zeit

A) Denken Sie an konkrete Situationen in Lehre oder Studium, in denen Sie sich unsicher oder irritiert gefühlt haben und nicht wussten, wie Sie mit den Situationen umgehen können. Nutzen Sie pro Fallbeispiel eine Moderationskarte.

B) Überlegen Sie anhand dieser Fallbeispiele: Welche Tipps oder Informationen haben Ihnen jeweils geholfen und/ oder hätten Sie gebraucht, um sicher damit umzugehen? Für Studierende: Was wäre seitens der Lehrenden ein guter Umgang damit gewesen, was hätten Sie sich gewünscht?

Tauschen Sie sich in 2er/ 3er dazu aus und sammeln Sie gemeinsam verschiedene Ideen für den Umgang mit exemplarischen Situationen. Fassen Sie die Ergebnisse auf Moderationskarten zusammen. Bitte besprechen Sie, wer (oder ob alle) die Ergebnisse Ihrer Gruppe in die Diskussion im Plenum einbringen wird.

3. Kurzworkshop | Fallbeispiele diversitätssensibler Lehre

3. Share – Wir haben 20 Minuten Zeit

A) Denken Sie an konkrete Situationen in Lehre oder Studium, in denen Sie sich unsicher oder irritiert gefühlt haben und nicht wussten, wie Sie mit den Situationen umgehen können. Halten Sie Ihre Fallbeispiele auf separaten Moderationskarten fest.

B) Überlegen Sie anhand dieser Fallbeispiele: Welche Tipps oder Informationen haben Ihnen jeweils geholfen und/ oder hätten Sie gebraucht, um sicher damit umzugehen? Für Studierende: Was wäre seitens der Lehrenden ein guter Umgang damit gewesen, was hätten Sie sich gewünscht?

Tauschen Sie sich im Plenum aus und bringen Sie die Ergebnisse in die Diskussion ein.

5. Abschluss und Feedback



5. Abschluss und Feedback

Was können Sie (noch) tun?

Angebote der Hochschuldidaktik Sachsen:

Auswahl aus dem Kursangebot im Bereich Vielfalt, Chancengleichheit & Internationales

- Interkulturellen Herausforderungen in der Lehre souverän begegnen
- Psychisch beeinträchtigten Studierenden informiert begegnen
- Teilhabe und Chancengerechtigkeit in der Hochschullehre fördern
- Das gesamte Kursangebot ist unter Anmeldung auf www.hd-sachsen.de zu finden

5. Abschluss und Feedback

Was können Sie (noch) tun?

Angebote der Koordinierungsstelle Chancengleichheit Sachsen

- Diversity in MINT – Umsetzungsstrategien an Hochschulen
- Psychische Gesundheit von Studierenden – Erkennen, Ansprechen, Weiterhelfen
- Das gesamte Angebot ist unter Veranstaltungen auf www.kc-sachsen.de zu finden

5. Abschluss und Feedback

Was können Sie (noch) tun?

Anlaufstellen an der HSZG

- Arbeitsstelle für Geschlechtergleichstellung, Inklusion, Frauen- und Diversitätsforschung (AGIFD)
- Ansprechperson Dr.in Phil. Monique Ritter

5. Abschluss und Feedback

Was können Sie (noch) tun?

Weiterführende (Selbstlern-)Materialien

- **Blog Diversify! Lehre** – Diversitätsbewusst Lehren und Lernen | HAW Hamburg <https://blogs.hoou.de/diversify/diversify-lehre/>
- **Blog Lehre:Inklusiv** – Diversitätsbewusst Lehren und Lernen | Vertreter:innen der Hamburger Hochschulen und der Stadt Hamburg: <https://blogs.hoou.de/lehreinklusiv/>
- **Diversity@Lehre**: Selbstlernkurs für inklusive Hochschullehre | TU Dresden <https://bildungsportal.sachsen.de/opal/auth/RepositoryEntry/27810103299/CourseNode/102641247679075?0>
- **Selbstlernkurs Accessibility**: Barrierefreie Lehr-Lern-Materialien | QUADIS <https://oer.vhb.org/edu-sharing/components/collections?viewType=1&id=45fd48be-b53e-4eba-80c4-48fcd099f9cc>

5. Feedback und Abschluss

TIL-STORM – today I learned

Nehmen Sie sich 2 Minuten Zeit, aufzuschreiben, was Sie heute gelernt haben, womit Sie sich noch ausführlicher beschäftigen möchten oder welche Fragen noch offen bleiben.

VIELEN DANK FÜRS MITMACHEN



ChanGe – Chancengerecht Hochschule

Janna Burr

Jule Lochner

change.hochschule@hd-sachsen.de

16.05.2024

Literatur

Collien, Isabel; Nüthen, Inga (o.J.): OER zu Gender. Diversity-Management. Hamburg Open Online University. Online verfügbar unter: <https://blogs.hoou.de/gender/diversity-management/> (Zugegriffen am 20.03.2024)

DZHW (2023): Die Studierendenbefragung in Deutschland: best3. Studieren mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung. Online verfügbar unter https://www.studierendenwerke.de/fileadmin/api/files/Fotos_Studienfinanzierung/best3_summary_DE_bf.pdf

Himmelrath, Armin und Mersch, Britta (2024): Machtmissbrauch an Musikhochschulen. Spiegel online: <https://www.spiegel.de/panorama/bildung/machtmissbrauch-an-musikhochschulen-wie-kann-man-so-jung-und-so-langweilig-sein-a-8cf21404-c0f0-4d74-86ed-f59ce5546ca6> (Zugegriffen am 12.04.2024)

Meyer, Jasmin; Strauß, Susanne; Hinz, Thomas (2022): Die Studierendenbefragung in Deutschland : Fokusanalysen zu Diskriminierungserfahrungen an Hochschulen. DZHW Brief. DZHW (08/2022). Online verfügbar unter https://www.dzhw.eu/pdf/pub_brief/dzhw_brief_08_2022.pdf

Mühling, Bastian und Schellenberg, Alisa (2023): "Natürlich gibt es Übergriffe an der TU Berlin". Zeit Campus: <https://www.zeit.de/campus/2023-08/geraldine-rauch-tu-berlin-metoo> (Zugegriffen am 12.04.2024)

Hahm, Esther (2015): Diversity-Kompetenz im Bereich der Hochschullehre – Ein zentraler Baustein hochschuldidaktischer Lehrkompetenz. In: Universität Greifswald (Hg.), Vermittlung von Schlüsselkompetenzen in der polyvalenten Lehre. S. 6-23. Greifswald: Universität Greifswald.