



STIFTERVERBAND

Bildung. Wissenschaft. Innovation.

Goethe-Universität, 27. Oktober 2017

# HERAUSFORDERUNG HETEROGENITÄT GEMEINSAM MEISTERN

Bettina Jorzik





HERAUSFORDERUNG HETEROGENITÄT  
GEMEINSAM MEISTERN

---

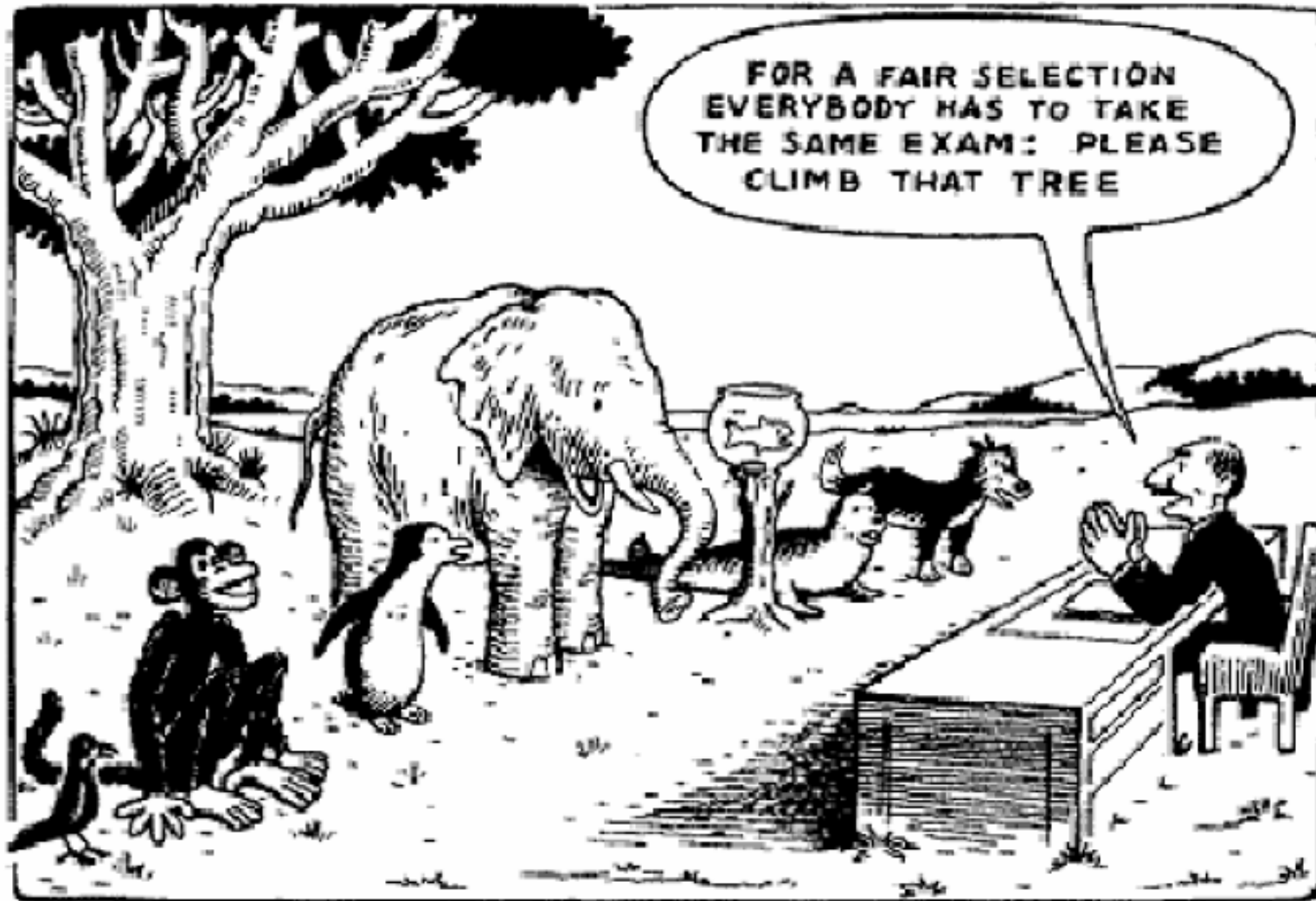
WAS VERSTEHEN SIE UNTER  
„HETEROGENITÄT“?

INWIEFERN ERLEBEN SIE DIESE ALS  
HERAUSFORDERUNG FÜR DIE  
GESTALTUNG VON STUDIUM UND  
LEHRE?

---









# DIVERSITÄT VS. HETEROGENITÄT INTEGRATION VS. INKLUSION

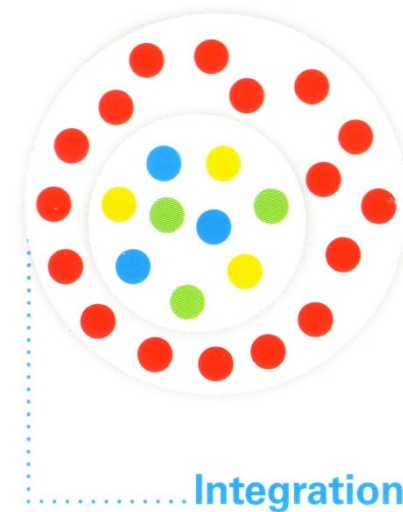
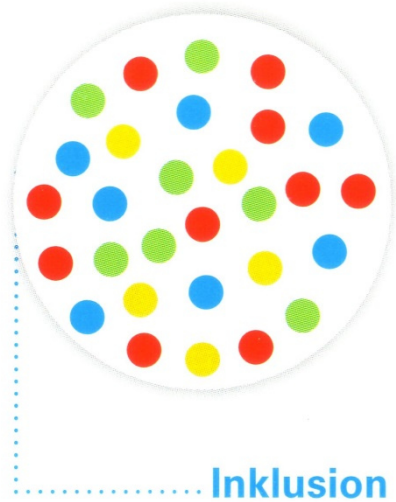
---

Diversität

» Vielfalt, Verschiedenartigkeit

Heterogenität

» Andersartigkeit, Ungleichartigkeit





## DIVERSITÄT: UNTERSCHIEDE UND GEMEINSAMKEITEN

---

*"Diversity refers to the collective (all-inclusive) mixture of differences and similarities along a given dimension. [...] This is a critical distinction. It means that when you are making managerial decisions, you no longer have the option of dealing with only the differences or similarities present in the situation; instead you must deal with both simultaneously".*

(Thomas, David A. / Ely, Robin J. (1996))



## INKLUSIVE BILDUNG

---

- » ... bedeutet, dass allen Menschen – unabhängig von Geschlecht, Religion, ethnischer Zugehörigkeit, besonderen Lernbedürfnissen, sozialen oder ökonomischen Voraussetzungen – die gleichen Möglichkeiten offen stehen, an qualitativ hochwertiger Bildung teilzuhaben und ihre Potenziale zu entwickeln.
- » Nicht der Lernende muss sich in ein bestehendes System integrieren, sondern das Bildungssystem muss die Bedürfnisse aller Lernenden berücksichtigen und sich an sie anpassen.
- » Inklusion rückt die unterschiedlichen Bedürfnisse aller Lernenden in den Mittelpunkt und begreift Vielfalt als Chance für Lern- und Bildungsprozesse.

Deutsche Unesco-Kommission

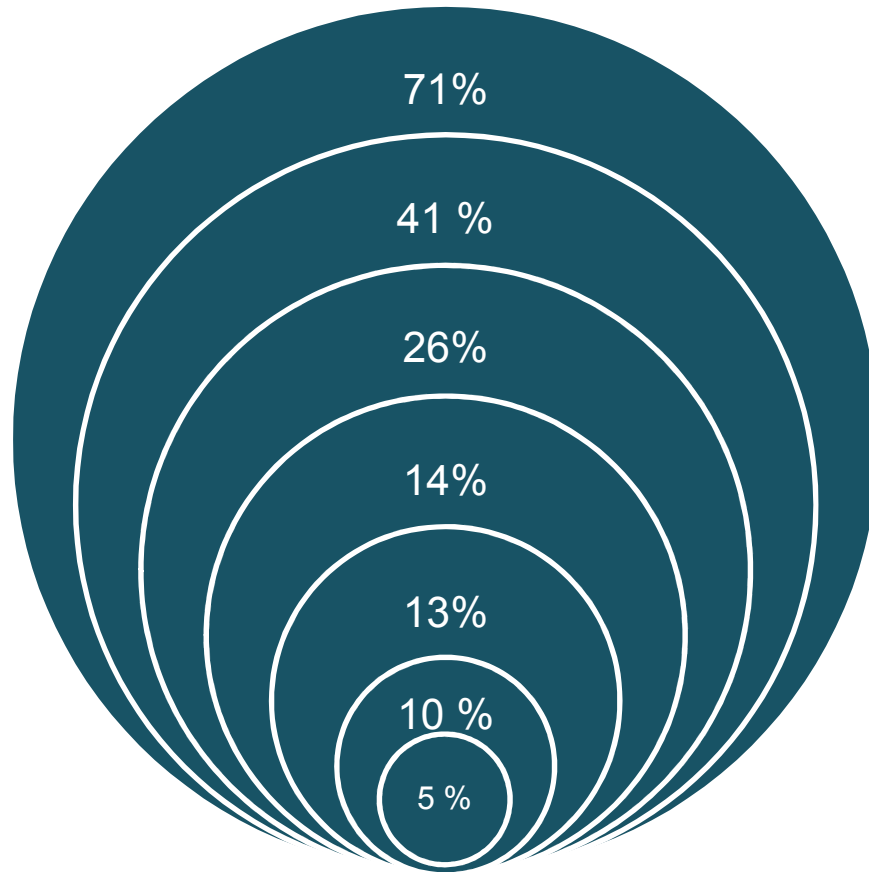
---





## DIE DIVERSITÄT DER STUDIERENDEN (AN DEN UNIVERSITÄTEN) IN HESSEN

---

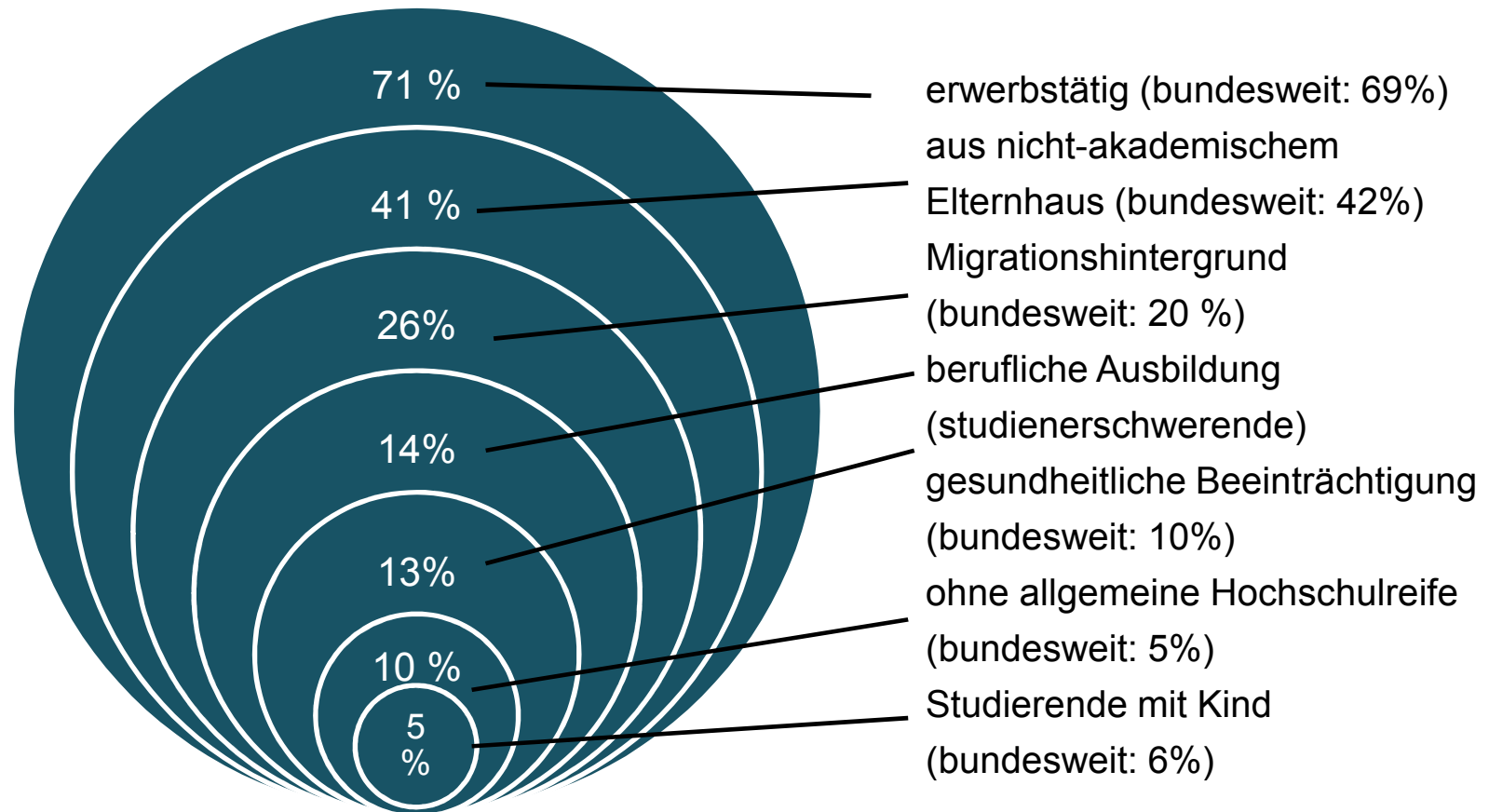


---

Quelle: 21. Sozialerhebung;



## DIE DIVERSITÄT DER STUDIERENDEN (AN DEN UNIVERSITÄTEN) IN HESSEN



Quelle: 21. Sozialerhebung;



# HETEROGENITÄT ALS CHANCE

## FÜR DIE GESTALTUNG VON STUDIUM UND LEHRE

---

- » Erwerbstätigkeit
- » Studierende mit Kind
- » 1st generation
- » beruflich qualifiziert
- » Migrationshintergrund
- » Internationale Studierende
- » Organisationsvermögen
- » Durchhaltevermögen, Resilienz
- » Selbständigkeit
- » Berufserfahrung
- » Mehrsprachigkeit
- » Vertrautheit mit verschiedenen Kulturen



## HETEROGENITÄT MEISTERN: WIE? (I)

---

- » Welche Schranken verhindern oder erschweren den Zugang zur Hochschule möglicherweise?
- » Welche Kenntnisse und Erfahrungen bringen die Studierenden mit? Welche Kompetenzen haben sie bereits erworben?
- » Welche Fähigkeiten und Fertigkeiten können sie in ihr Studium einbringen?
- » Welche unterschiedlichen Sichtweisen bringen die Studierenden mit und wie können diese für Studium und Lehre fruchtbar gemacht werden?
- » Über welche ökonomischen, sozialen und kulturellen Ressourcen verfügen die Studierenden? Wie beeinflussen diese ihr Studierverhalten?



## HETEROGENITÄT MEISTERN: WIE? (II)

---

- » Wie eignen sich die Studierenden Lehrinhalte an?
- » Welche Lehr- und Lernformate entsprechen der Lebensrealität der Studierenden?
- » Welcher Lernumgebungen bedarf es? Welche kann die Hochschule anbieten?
- » Wie kann die Studienerfolgswahrscheinlichkeit gesteigert werden?
- » Welcher flankierenden Rahmenbedingungen bedarf es dazu?



## HETEROGENITÄT MEISTERN – WARUM?

---

Shirley M. Tilghman,  
President of  
Princeton University,  
25.01.2011

*“Why should we care if our schools and universities are diverse communities? After all, should not our only real concern be the talent of their faculty and the aptitude of their students? (...) The problem with this point of view [that diversifying our classrooms should be a low priority relative to other laudable educational goals] is that it misses the point. Diversity in this telling is perceived as an end in itself — diversity for diversity's sake — rather than as a means to an end, namely, achieving the very excellence that many would say outweighs diversity as an educational priority. Far from being unimportant, a diverse student body and faculty significantly enhances the educational experience of all students, opening the way to fuller lives and a more robust society.”*

---



## IMPULSE FÜR DIE DISKUSSION

---

- » Antidiskriminierung, Gleichstellung oder Diversität?
- » Hochschule für alle vs. Fokussierung auf bestimmte Diversitätsdimensionen
- » Wie viele und welche zielgruppenspezifischen Angebote sind erforderlich?  
Wie lässt sich Stigmatisierung vermeiden?
- » Benötigen wir Maßnahmen positiver Diskriminierung?
- » Welche Anpassungsleistungen sollen von Studierenden erwartet werden?
- » Wie viel Gleichheit (beispielsweise im Prüfungswesen) ist nötig, wie viel Ungleichheit möglich (zulässig/gerecht)?



DAS DIVERSITY AUDIT *VIelfALT GESTALTEN*

---

VIELEN DANK

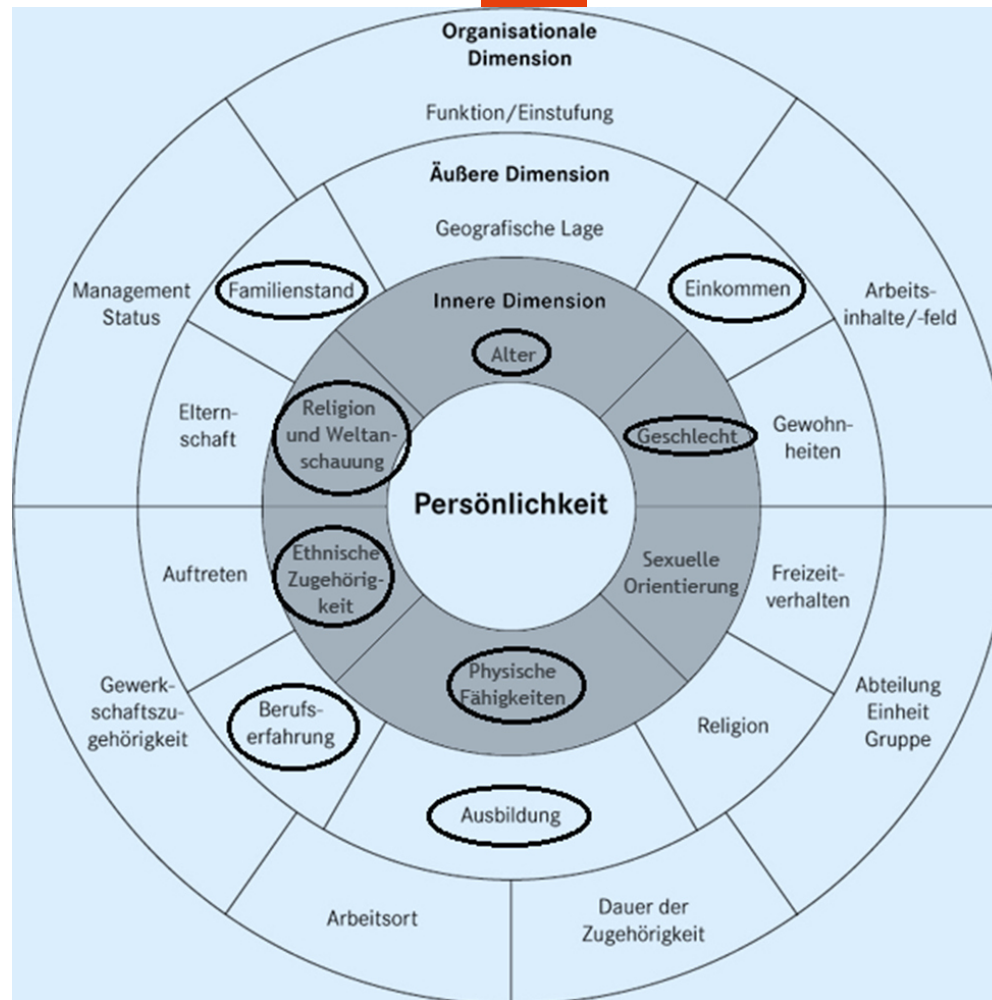


**STIFTERVERBAND**

Bildung. Wissenschaft. Innovation.



# DIVERSITÄTSDIMENSIONEN





## DIVERSITY MANAGEMENT: HERAUSFORDERUNGEN

---

- » Mentalitätswandel:  
Anders sein aushalten und wertschätzen oder:  
Celebrate diversity!
- » aber auch: gemeinsame Werte leben
- » Defizitorientierung vermeiden
- » Gestalten statt verwalten!
- » Schubladendenken oder:  
Jedem Tierchen sein Plaisierchen?
- » den Kernbereich von Hochschulen – Lehre und  
Forschung – nicht außer Acht lassen
- » alle mitnehmen