



Universität Stuttgart

Diversity in der Lehre – Leitfaden für Lehrende

Erarbeitet von der AG Diversity in der Lehre des Runden
Tisches Diversity

Veröffentlicht im Juni 2021

Kontakt: Sigrid Eicken

E-Mail: studium-mit-handicap@uni-stuttgart.de

Inhalt

Vorbemerkung	2
Was macht diversitätssensible Lehre aus?	3
Diversitätssensible Lehre könnte bedeuten	3
1. zu wissen, wie heterogen meine Studierenden sind.....	3
2. sich der inneren Haltung bewusst zu werden.....	3
3. die ganze Bandbreite als Ressource zu nutzen: durch vielfältige und interaktive Methoden.....	4
4. ein Studium nach individueller Geschwindigkeit zu ermöglichen	5
5. den Ton zu treffen: Kommunikation gestalten	5
6. alle Studierenden barrierefrei einzubeziehen.....	6
7. das Studium als Lebenslage wahrzunehmen.....	6
8. faire Prüfungsbedingungen zu schaffen	7
9. Diversität auch in den Lehrinhalten mitzudenken	7
10. die Ansprechpersonen und -stellen zu kennen.....	8
Ansprechstellen, Weiterführende Leitfäden, Handreichungen und Webseiten:	8
Anlage: Vorschlag für einen Einführungstext von Lehrveranstaltungen	9

Respekt ist intelligent. Die Universität Stuttgart bekennt sich zu der Überzeugung, dass unsere Universitätsgemeinschaft in all ihrer Vielfalt zu Höchstleistungen in der Lage ist—die wir dann erreichen können, wenn alle ihr Potenzial in aller Unterschiedlichkeit einbringen können. In der universitären Lehre wollen wir entsprechend intelligent und sensibel mit Diversität umgehen. Wie das gehen kann, ist in diesem Leitfaden zusammengestellt.

Vorbemerkung

Motiviert von der Frage, was diversitätssensible Lehre ausmacht, hat sich die AG Diversity in der Lehre mit unterschiedlichen Herangehensweisen und Darstellungsmöglichkeiten der Thematik auseinandergesetzt. Dabei konnten übergeordnete Themen identifiziert werden, die in diesem Leitfaden aufgegriffen werden und Ideen für diversitätssensible Lehre darstellen. Am Ende des Papiers sind Links zu weiterführenden Dokumenten, zu einzelnen Themen bzw. Diversity-Kategorien sowie zu Ansprechpersonen aufgeführt, die Sie nutzen können, wenn Sie sich vertieft mit einzelnen Aspekten beschäftigen wollen bzw. wenn die von Ihnen betreuten Kursgruppen entsprechende Bedarfe aufweisen.

Das Papier ist als Vertiefung zur [Checkliste für Lehrende](#) gedacht, die im Rahmen der Diversity- Kampagne „Respekt ist intelligent“ unter dem Titel „Vielfalt wahrnehmen, hundert Prozent mitnehmen“ im November 2020 durch das Prorektorat Diversity veröffentlicht wurde.

Was macht diversitätssensible Lehre aus?

Diversitätssensible Lehre könnte bedeuten ...

1. ... zu wissen, wie heterogen meine Studierenden sind.

Die Diversität der Studierendenschaft nimmt seit Jahren zu und ist längst zur Normalität geworden:

- Studentinnen: 34 %
- Internationale Studierende: 21 %
- Studierende mit Migrationshintergrund: 20 %
- Studierende mit gesundheitlicher Beeinträchtigung mit Studienschwernis: 11 %
- Studierende mit Kind: 6 %
- Studierende, die BAföG erhalten: 18 %
- Studierende mit Nebenjob in der Vorlesungszeit: 69 %
- Studierende mit unterschiedlichen familiären Bildungshintergründen – höchster beruflicher Abschluss der Eltern in %:
 - (Fach-)Hochschulabschluss: 52 %
 - Meister, Fachschul-, Techniker*in-Abschluss: 20 %
 - Lehre, Facharbeiter*in: 25 %
 - Kein beruflicher Abschluss: 3 %

Quellen: 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks 2016 und Zahlenspiegel der Universität Stuttgart, 2019

2. ... sich der eigenen inneren Haltung bewusst zu werden

Eine grundlegende Voraussetzung für eine diversitätssensible Lehre ist es, sich der eigenen spezifischen Lebenssituation, der eigenen Individualität und des eigenen Selbstverständnisses als Lehrende*r bewusst zu sein: Die innere Haltung, die oft unbewussten Denkmuster und Stereotype, beeinflussen die eigenen Handlungsweisen gegenüber unterschiedlichen Studierendengruppen. Hilfreich kann es sein, seine persönliche Situation und die eigene Bildungsbiographie zu reflektieren und das eigene Verhalten und Denken nach (unbewussten) Stereotypen und Denkmustern abzutasten. Folgender kleiner Fragenkatalog kann Sie dabei unterstützen und eine erste Orientierung bieten:

Eigene Bildungsbiographie:

- Welche Startvoraussetzung hatte ich selbst für mein Studium?
- Hatte ich ein Vorbild (z.B. in der eigenen Familie) in meinem Vorhaben ein Studium zu absolvieren?
- Habe ich Unterstützung für meinen Studienwunsch durch mein Elternhaus erfahren? Welche Hürden musste ich alleine bewältigen?
- Habe ich selbst Diskriminierung (z.B. wegen meines Geschlechts oder meiner Nationalität) oder eine Bevorzugung während meines Studiums / Werdegangs / Lebens erlebt? Welcher Art?
- Habe ich mich ausschließlich auf mein Studium konzentrieren können? Hatte ich familiäre Verpflichtungen oder musste ich mein Studium durch einen Nebenjob selbst finanzieren?

Selbstverständnis als Lehrende*r:

- Welche Bedeutung hat z.B. meine Nationalität, mein Geschlecht, mein Alter oder mein persönlicher Lebensentwurf auf meine Rolle als Lehrende*r?
- Welche Bedeutung haben diese Merkmale meiner Persönlichkeit für die Studierenden und ihr Verhalten?
- Inwieweit sehe ich Diversität als bereicherndes Element für den Lernprozess?
- Ist meine Erwartung hinsichtlich der Leistung der einzelnen Studierenden unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Alter, etc.?
- Welche stereotypen Vorstellungen habe ich gegenüber meinen Studierenden bzw. den unterschiedlichen Gruppen und wie sind diese entstanden?
- Reproduziere ich in meiner Lehrveranstaltung Stereotype durch mein eigenes Verhalten?

Vielfalt der Studierenden:

- Wie divers ist meine Studierendengruppe? Inwieweit ist ihre Diversität sichtbar oder unsichtbar?
- Welchen Stellenwert räume ich der Heterogenität der Studierenden in meiner Lehrveranstaltung ein?
- Hat die Diversität meiner Studierenden Einfluss auf die Ausgestaltung meiner Lehrveranstaltung? Was bedeutet die Diversität der Studierenden für meine Lehrveranstaltung / für den Lernprozess?
- Welche Hürden gibt es für die einzelnen Studierendengruppen aufgrund bestimmter Diversitäts-Faktoren?

3. ... die ganze Bandbreite als Ressource zu nutzen: durch vielfältige und interaktive Methoden

Diversity ist eine Grundbedingung der Lehre: Jede*r Studierende nimmt unter anderen Voraussetzungen an einer Lehrveranstaltung teil. Die Unterschiedlichkeit der Perspektiven ist nicht nur durch die verschiedenen Lebenslagen, wie wir sie entlang der verschiedenen Diversity-Dimensionen beschreiben, charakterisiert. Sie zeigt sich auch durch individuell unterschiedliche Interessens- und Motivationslagen bezogen auf die Lehrinhalte, unterschiedliche Anknüpfungspunkte, Herangehensweisen, Vorerfahrungen mit den Themen, und auch durch unterschiedliche methodische Vorlieben und Vorstellungen der eigenen Kompetenz.

Sie als Lehrende*r können die verschiedenen Perspektiven als Ressource in die Lehrveranstaltung systematisch miteinbeziehen, indem Sie auf Methodenvielfalt achten und dabei insbesondere interaktive und kooperative Lehrmethoden verwenden. Bitte achten Sie dabei jedoch darauf, auch diejenigen einzubeziehen, die aus verschiedensten Gründen nicht an einer synchronen Lehrveranstaltung teilnehmen können (s. Punkt 4).

Diese beiden Grundsätze sollten selbstverständlich auch für die Online-Lehre gelten. Wenn die Präsenzlehre - auch nach der Pandemiekrise - durch Online- Elemente ergänzt wird, bleibt zum einen das (aktuell im Wachsen begriffene) Methodenspektrum in seiner Vielfalt erhalten, und zum anderen wird es für die Studierenden leichter, ihre eigene Studierpraxis an die individuellen zeitlichen und gesundheitlichen Bedingungen anzupassen.

Sie können zu Beginn Ihrer Lehrveranstaltung „Diversity“ oder „Vielfalt“ explizit thematisieren, Ihr Interesse und Ihre Empathie deutlich machen und damit in die Veranstaltung eine Art Kontrakt „Vielfalt als Ressource“ einführen, der auch für den Umgang unter den Studierenden zum Maßstab wird. Einen Vorschlag für einen Einführungstext haben wir an das Ende dieses Papiers angehängt.

4. ... ein Studium nach individueller Geschwindigkeit zu ermöglichen

Studierende müssen aus diversen Lebenssituationen heraus und unter unterschiedlichen Rahmenbedingungen ihr Studium organisieren. Ob Studierende mit Kind oder Pflegeaufgaben, Studierende mit chronischen Erkrankungen, in einer schwierigen Lebenslage, Studierende mit Beeinträchtigungen des Hörens, des Sehens, des Sprechens und / oder der Mobilität, internationale Studierende in Ländern anderer Zeitzonen oder Studierende mit Nebenjobs: Sie alle stehen dabei vor besonderen Herausforderungen. Um all diese Gruppen darin zu unterstützen, bestmöglichen Lernerfolge zu erzielen, ist eine größtmögliche Flexibilität bei der zeitlichen Organisation des Studiums hilfreich.

Diese Flexibilität können Sie schaffen, indem Sie

- Vorlesungen aufzeichnen und online asynchron zur Verfügung stellen (inkl. persönlicher Rückfragemöglichkeiten). Bitte weisen Sie andererseits auch die Studierenden darauf hin, dass Aufzeichnungen vertrauliches und urheberrechtlich geschütztes Material sind, eine Veröffentlichung im Internet daher nicht erlaubt ist.
- Studierende bitten / motivieren, von Seminaren, die nicht aufgezeichnet werden können, Mitschriften für alle Kommiliton*innen anzufertigen
- Studierende, denen keine regelmäßige synchrone Teilnahme möglich ist, von der Anwesenheitspflicht befreien und angemessene Ersatzleistungen verlangen
- aktiv auf mögliche Fristverlängerungen in den Prüfungsordnungen hinweisen und Studierende zur Beratung an die entsprechenden Stellen verweisen
- Nachteilsausgleiche z.B. in Form von verlängerten Bearbeitungszeiten von Hausarbeiten und Prüfungen zu geben bzw. umzusetzen
- auf Blockveranstaltungen von längerer Dauer und mit Anwesenheitspflicht verzichten.

Die Studierenden sollten dabei als Expert*innen für die eigene Person und ihre jeweilige aktuelle Lebenssituation auch bei der Organisation des Lernangebots und dessen Zeitstruktur ein Stückweit mitentscheiden können. Die offene Ansprache des Themas Zeit zu Beginn einer Lehrveranstaltung kann die Studierenden ermutigen, ihren Zeitmangel und ihre Bedürfnisse hinsichtlich einer zeitlich flexiblen Organisation des Lernprozesses zu kommunizieren.

5. ... den Ton zu treffen: Kommunikation gestalten

Optimale Voraussetzungen für ein erfolgreiches Zusammenwirken zwischen Ihnen und Ihren Studierenden lassen sich effektiv durch eine transparente, wertschätzende Kommunikation und ihre sprachlichen Darstellungsformen schaffen.

Beispielsweise durch

- die konsequente Verwendung einer gendersensiblen, diskriminierungs- und barrierefreien (Bild-)Sprache und den Verzicht auf Stereotype (Hilfestellungen siehe Punkt 10, S.8 „Leitfaden zur gendersensiblen Sprache“)
- eine wertschätzende Kommunikation auf Augenhöhe – selbst dann, wenn das akademische Vokabular Ihrer Studierenden noch nicht ausgebildet ist
- eine ermutigende Haltung gegenüber den wissenschaftlichen Interessen der Studierenden
- die Offenheit für vertrauliche Rückfragen sowie die generelle Gesprächsbereitschaft
- die frühzeitige Klärung von Erwartungen und die Erläuterung von Dingen, die Ihnen vielleicht selbstverständlich erscheinen mögen.

6. ... alle Studierenden barrierefrei einzubeziehen

Barrierefreie Lehre - hier geht es nicht nur um die baulichen Voraussetzungen für z.B. Rollstuhlnutzer*innen. Vielmehr geht es auch darum, Barrieren und Nachteile, die in der Lehre für behinderte und chronisch kranke Studierende, aber auch internationale Studierende sowie Studierende mit Betreuungsaufgaben entstehen, zu verringern oder auszuräumen. So ist gewährleistet, dass alle Studierende gleichberechtigt am Studium teilhaben können. Oftmals sind das ganz einfache, aber sehr wirkungsvolle Maßnahmen.

Beispielsweise gehören dazu,

- offen zu sein und Gesprächsbereitschaft zu signalisieren für die Bedarfe und die Nöte der Studierenden in besonderen Lebenslagen
- Lehr- und Lernmaterialien barrierefrei oder barrierearm zu gestalten. Das bedeutet z.B. klare Struktur der Dokumente, Anforderungen an Schrift, Kontraste beachten, Filme Untertiteln. Die Hilfestellungen des TIK, der HKOM und des AK Barrierefreier Campus werden stetig ergänzt und erweitert. (Hilfestellungen Punkt 10, S.8 „Barrierefreie Dokumente und Lehrmaterialien“)
- Ihre Vortragsfolien im Vorfeld der Lehrveranstaltung zur Verfügung zu stellen, z.B. für seh- oder hörbehinderte Studierende ist das besonders wichtig
- Anwendung des Zwei-Sinne-Prinzips, z.B. zusätzlich zu aufgezeichneten Lehrveranstaltungen auch eine schriftliche Ausarbeitung (Vorlesungsnotizen, (Trans)Skripte, schriftlich entwickeltes „Tafelbild“ o.ä.) zur Verfügung zu stellen, so lange es keine Untertitelung der Lehrveranstaltungs-Videos gibt, oder auch zusätzlich zu einer Untertitelung
- in Lehrveranstaltungen auf eine deutliche Aussprache und für alle verständliche Sprache zu achten
- die Nachteilsausgleiche in Prüfungen und Lehrveranstaltungen umzusetzen, die der Prüfungsausschuss bewilligt hat.
- organisatorische Barrieren zu beseitigen, wie z.B. auf die Zugänglichkeit von Räumen achten, FM-Anlagen hörbehinderter Studierender nutzen, Anwesenheitspflichten lockern.

7. ... das Studium als Lebenslage wahrzunehmen

Zahlreiche Studierende jobben während des Studiums, aktuell mindestens zwei Drittel, nicht nur, aber auch weil sie sich (teilweise) selbst finanzieren müssen. Sechs Prozent der Studierenden haben ein Kind, viele Studierende haben Pflegeaufgaben. Indem Sie

als Lehrende erkennen lassen, dass Sie wissen, dass dieses so ist, können Sie einer individualisierten, selbststigmatisierenden Sicht auf die Doppelbelastung ‚Studium plus Job‘ oder ‚Studium plus Kind oder Pflegeaufgaben‘ vorbeugen.

- Sie können Studierende darin bestärken, schon im Studium berufliche Ideen zu entwickeln (das tut der Forschungsorientierung im Studium keinen Abbruch) und dazu motivieren, Nebenjobs zu ergreifen, die in Richtung des individuellen Berufsziels qualifizieren.
- Sie können Studierende durch Hilfskraftjobs oder Tutorinnen- bzw. Tutorentätigkeiten fördern und deren Kompetenzbewusstsein stärken.
- Sie können auf Stipendienprogramme aufmerksam machen, immer wieder darauf hinweisen, wie vielfältig die Kriterien der Stipendienvergabe sind, und Sie können Ihre Unterstützung signalisieren, wenn es um erforderliche Gutachten von Universitätslehrenden geht.
- Nicht zuletzt können Sie beim Thema „Lernmaterialien“ die Kosten explizit thematisieren, Sparmöglichkeiten ansprechen und auch darüber für Diversity sensibilisieren: „Ich weiß um die oft kippige und belastende Studienfinanzierung meiner Studierenden.“

8. ... faire Prüfungsbedingungen zu schaffen

Ihre Studierenden haben unterschiedliche persönliche Hintergründe. Dennoch müssen alle dieselben fachlichen Anforderungen erfüllen und ihr erworbenes Wissen erfolgreich nachweisen. Aber lassen die formalen Prüfungsbedingungen dies auch zu? Um Nachteile in Prüfungen auszuräumen, stehen Ihnen Rechte und Pflichten zu, darunter die individuelle Modifikation der formalen Prüfungsbedingungen im Rahmen von Nachteilsausgleichen und Veränderungen der Prüfungsform, wie sie in den Prüfungsordnungen der Studiengänge festgelegt sind.

Grundsätzlich empfehlen wir Ihnen,

- Ihre Studierenden in besonderen Lebenslagen zu kennen, für sie ansprechbar zu sein und sie nicht in die Position der Bittstellerin / des Bittstellers geraten zu lassen.
- sich mit den Verfahren und den Möglichkeiten von Nachteilsausgleichen und der Veränderung der Prüfungsform bekannt zu machen.
- die Corona-Satzung zur Prüfungsordnung großzügig und im Sinne der Studierenden auszulegen, z.B. indem Sie Studierenden, die einer Risikogruppe angehören, die Nutzung separater Prüfungsräume ermöglichen oder internationalen Studierenden mit Einreisebeschränkungen alternative Prüfungstermine und -formen anbieten.

9. ... Diversität auch in den Lehrinhalten mitzudenken

Die Gestaltung einer diversitätssensiblen Lehre bedeutet auch Diversitätsaspekte in den Lehrinhalten mitzudenken und die Studierenden für diese Themen in Bezug auf ihre Fachbereiche und Forschungsinteressen zu sensibilisieren. Eine Integration in die Lehrinhalte kann zum Beispiel erfolgen, indem Sie für Ihre Disziplin relevante Erkenntnisse der Gender- und Diversity-Studies in Ihrer Lehrveranstaltung aufgreifen oder indem Sie die Relevanz von Geschlecht und Vielfalt für die Forschung in Ihrem Bereich thematisieren - auch im Hinblick auf die Sicherstellung der Qualität der Forschungsergebnisse oder auf Technikentwicklungen (z.B. die Bedeutung des

Geschlechts für die Medikamentenentwicklung; Bedeutung einer Gender- und Diversity-Perspektive auf die Technikgestaltung; Geschlechtsspezifische Ausweisung von Forschungsergebnissen). Ebenso kann es den Studierenden eine interessante Perspektive eröffnen, wenn neben den wissenschaftlichen Errungenschaften bedeutender Wissenschaftler*innen des Fachbereiches auch ganz bewusst auf deren Lebenssituation - unter Diversitätsgesichtspunkten - hingewiesen wird. Greifen Sie z.B. ganz bewusst die Leistungen von Wissenschaftlerinnen auf und setzen Sie diese in den historischen Kontext im Hinblick auf die besonderen Hürden von Wissenschaftlerinnen zu der jeweiligen Zeit.

Anregungen zur Integration von Lehrinhalten der Frauen- und Geschlechterforschung in die Curricula von (fast) allen in der Bundesrepublik Deutschland studierbaren Studienfächern finden Sie auf der Webseite [Gender Curricula](#).

Diese Anregungen sind ebenso auf andere Diversity-Dimensionen übertragbar.

10. ... die Ansprechpersonen und -stellen zu kennen

Ansprechstellen, Weiterführende Leitfäden, Handreichungen und Webseiten

Handreichung für Lehrende:

- [Studierende in besonderen Lebenslagen in der Corona-Zeit](#)

Gender und Gleichstellung:

- [Gleichstellungsbeauftragte](#)
- [Gleichstellungsreferat](#)
- [Service Gender Consulting](#)
- [Beauftragte für Chancengleichheit](#)
- [Fakultätsgleichstellungsbeauftragte](#)

Gendersensible Sprache:

- [Leitfaden der Universität Stuttgart zur geschlechtersensiblen Verwendung von Sprache](#). In Anlehnung an die TU9-Handreichung „Empfehlungen zur geschlechtersensiblen Verwendung von Sprache“
- [ILIAS-Online-Sprachkurs](#): Fit in 15 Minuten: Power-Workout gendersensible Sprache

Barrierefreie Dokumente und Lehrmaterialien:

- [Barrierefreie Word – PDF Dokumente](#)
- [Barrierefreie PPT-Folien \(Erklärvideo und Skript zum Befüllen der Uni Stuttgart Vorlagen\)](#)
- [Barrierefreie Webseiten](#)
- [Webseite der Beauftragten für Lehrende](#)

Behinderung / chronische Krankheit / Barrierefreiheit:

- [Webseite für Lehrende der Beauftragten für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen](#)
- [Beauftragte für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung](#)

- [AK Barrierefreier Campus](#)
- [Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen \(für Mitarbeitende\)](#)
- [Inklusionsbeauftragte*r des Arbeitgebers \(für Mitarbeitende\)](#)
- [Arbeitshilfe für Prüfungsausschüsse](#) (Nachteilsausgleiche in Prüfungen, Studienleistungen, Lehrveranstaltungen): wird auf Anfrage zugesandt

Studieren mit Kindern und Pflegeaufgaben:

[Service Uni und Familie](#)

Internationale Studierende:

- [Dezernat 2 Internationales; Internationales Zentrum](#)
- [Welcome Campus](#)

Bildungshintergrund / Soziale Benachteiligung:

- [AK Bildung und soziale Ungleichheit](#)
- [ArbeiterKind.de](#)

Thema Diskriminierung:

- [Ansprechperson für Antidiskriminierung](#)
- [Webseite „Universität ohne Diskriminierung“](#)

Sexuelle Belästigung:

[Ansprechpersonen für Fälle sexueller Belästigung](#)

Suchtprävention:

[Betriebliche Ansprechpersonen Sucht-Prävention \(BASP\)](#)

(Für Mitarbeitende, aber auch mit Hinweisen zur Unterstützung potenziell suchtgefährdeter Studierender)

Themenübergreifende Beratung:

- [Zentrale Studienberatung](#)
- [Fachstudienberatung](#)
- [Ombudsperson Lehre](#)
- [GRADUS](#)
- [stuvus – Studierendenvertretung der Universität Stuttgart](#)

Gestaltung von Lehrveranstaltungen und Lehrmaterialien- Beratung für Lehrende:

- [zlw – Zentrum für Lehre und Weiterbildung, Hochschuldidaktik](#)
- [Leitfäden für Online-Lehre \(TIK, HDZ\)](#)

Anlage:

Vorschlag für einen Einführungstext von Lehrveranstaltungen

Überlegungen für einen - auch im Sinne der Diversitätsorientierung - gelingenden Einstieg in eine Lehrveranstaltung:

Am Anfang einer Veranstaltung können Sie entscheidende Weichen stellen, Sie können Verunsicherungen abbauen, aktive Teilnahme fördern, dafür sorgen, dass sich alle willkommen fühlen und Sie können Offenheit signalisieren, zeigen, dass Sie darauf

eingestellt sind, dass jede und jeder unter anderen Voraussetzungen studiert. Dass Sie um die Heterogenität als Grundmerkmal jeder lernenden Gruppe wissen und auch darum, dass es in fast jeder hier an der Universität lernenden Gruppe Menschen gibt, die unter besonderen, manchmal erschwerenden Bedingungen studieren.

Im Folgenden finden Sie einige Vorschläge, wie Sie zu Beginn einer Veranstaltung auf das Thema „Heterogenität“ eingehen und von dort aus sogar eine Art Code of Conduct für Ihre Veranstaltung ableiten können:

„Alle, die Sie hier sind, bringen Unterschiedliches mit ein, Ihre individuellen Biografien, Ihre unterschiedlichen Lernerfahrungen, aber auch Lernstile, Ihre Erfahrungen mit Sprache, Ihre unterschiedlichen Ideen zu ein und demselben Wort, genderspezifische Aspekte, Unterschiede in der aktuellen Lebenspraxis: Manche haben ein Kind, manche pflegen Angehörige, es gibt Studierende, die ihr Studium selbst finanzieren und arbeiten müssen, manche sind extra für dieses Studium aus einem anderen Land hierher gekommen, manche sind vielleicht die ersten in ihrer Familie, die studieren...

Einförmigkeit, Homogenität gibt es in keiner lernenden Gruppe – das wissen Sie aus der Schule. Und das gilt hier im Studium an der Universität genauso.

Selbstverständlich sind Sie selbst für Ihren eigenen Lernprozess verantwortlich. Ich sehe mich als Ihre Unterstützerin bzw. Ihren Unterstützer in Ihrem Lernprozess. Sprechen Sie mich an, gerne auch außerhalb der Veranstaltung, wenn Sie aufgrund von Krankheit, Behinderung, Pflege- oder Betreuungsaufgaben in Ihrer Familie oder auch aufgrund von Lücken im Vorwissen mehr oder noch etwas Anderes brauchen als das, was wir hier in der Lehrveranstaltung behandeln.

Dass Sie mich darauf aufmerksam machen, dass Sie unter besonderen Voraussetzungen studieren, schätze ich - ich deute es als Signal, dass Sie bereit sind, Verantwortung zu übernehmen für Ihren Lernweg, dass Sie Ihre Lernprozesse selbst reflektieren und steuern.

Wir schauen, was Sie brauchen, z. B. fachinhaltlich oder im Sinne eines Nachteilsausgleichs bei Fristen und Prüfungen; wo notwendig bzw. hilfreich kann ich Sie an weitere Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner innerhalb unserer Universität vermitteln.

Und ich freue mich auf Ihre Vielfalt in dieser Veranstaltung, auf Ihre unterschiedlichen Herangehensweisen, auf Ihre unterschiedlichen Vorerfahrungen und Interessen, auf Ihre Fragen, Gedanken und Ideen zu unseren Themen.“

Erweiterungsmöglichkeiten / Überleitungen:

„Mir liegt daran, dass in unserer Veranstaltung alle respektvoll miteinander umgehen; die Veranstaltung soll den Rahmen bieten für konstruktive Zusammenarbeit; Abwertungen sind absolut unerwünscht, kommen sie

dennoch vor und ich bemerke sie nicht, dann können Sie sich gerne an mich wenden.“

„Nun habe ich Ihnen beschrieben, wie ich mir die Zusammenarbeit unter kommunikativen Aspekten vorstelle, als nächstes will ich Ihnen einen Überblick geben über die Lernziele der Veranstaltung und über die geplanten Inhalte... Sie werden dann den roten Faden erkennen, an dem wir uns orientieren und auf den wir immer wieder zurückkommen werden...“