

Willkommen!

re:turning attention to heterogeneity:

Vielfalt von Lernenden
als Bereicherung versus Belastung
in (digitalen) Lern- und Lehrkontexten

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Tag des Lehrens und Lernens 2022: re: [turn] zurück in die Zukunft

Lisa Hüther-Pape

Hochschuldidaktik und digitale Lehrentwicklung
Innovation und Qualität in der Lehre
& SIE!



**UNI
FREIBURG**

Wer sind wir und was können wir?



- Startpunkt: Name
- Über den Verlauf des Workshops: Ergänzungen (selbst und andere)

Ich bin...

- Lisa Hüther-Pape
- An der Uni Freiburg
- Hochschuldidaktikerin
- Wissenschaftlerin
- Psychologin
- Lehrende
- ...

Ich kann...

- Workshops konzipieren/moderieren
- Studien & Statistiken fundiert kritisieren
- Qualitätsmanagement erklären
- Verstehen, wenn das hier ungewohnt ist...
- ...

Welche Heterogenität/Vielfalt in der Lehre?



- Studierende sind vielfältig in Bezug auf...

Alter

Nationalität

Fachliche
Sozialisation

Vorwissen

Sexuelle
Identität

Kognitive
Fähigkeiten

Lernerfahrung

Glauben

Kooperationsstile &
erfahrungen

Interessen

Bildungshintergrund

Lernziele

Werte

...

Lernmotivation

Lernstile

Welche Heterogenität/Vielfalt in der Lehre?



- Lehrende sind vielfältig in Bezug auf...

Alter

Nationalität

Fachliche
Sozialisation

Vorwissen

Sexuelle
Identität

Glauben

Lehr & Lernerfahrung

Bildungshintergrund

Kooperationsstile &
erfahrungen

Interessen

Lehr & Lernziele

Werte

...

Lehr- und
Lernmotivation

Lehr- und
Lernstile



Bildquelle: artik-freiburg.de/project/who-am-i-2/

Warum eigentlich Vielfalt?



- Wir müssen: Diversität/Heterogenität ist da
- Wir sollen: Diversitätsförderung/Inklusion ist (politisch) gewollt
- Wir wollen:

*„**Die Universität fördert die Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen und tritt Benachteiligungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Sprache, der Heimat und Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Identität oder einer Behinderung entgegen.**“*

(§ 2, Abs. 5, Grundordnung der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg)

- Wir können/dürfen: Vielfalt als Chance nutzen

Vielfalt als Chance: International Affairs



„Die Universität Freiburg betrachtet **Interkulturalität und Vielfalt als treibende Kräfte** und wichtige Bestandteile in Lehre und Forschung sowie der universitären Organisationsentwicklung. Die große Vielfalt an Forscher*innen, Mitarbeiter*innen und Studierenden an unserer Universität schafft die **ideale Basis für exzellente, interdisziplinäre Spitzenforschung und Lehre.**“

https://www.international.uni-freiburg.de/de/partners/internationalisation?set_language=de

Vielfalt als Chance: Informationsportal Lehre



„Ob soziale oder geographische Herkunft, Bildungsbiographie, Alter oder individuelle Lernstrategie – die **Unterschiedlichkeit der Studierenden birgt die Chance, vielfältige Kompetenzen, Perspektiven und Erfahrungen der einzelnen Studierenden für einen erfolgreichen Lern- und Entwicklungsprozess aller zu nutzen.**“

<https://uni-freiburg.de/lehre/diversity-in-der-lehre>

Vielfalt als Chance: Internationalisierungstrategie



“We believe in **interculturality** (meaning the interaction between members of different cultures) as a driving force in teaching and research. In addition to intercultural exposure and experience itself, intercultural learning requires reflection and analysis: **reflecting on one’s own and others’ identities, developing critical thinking, and promoting the principles of social justice and anti-discrimination.**” (p. 2)

<https://www.international.uni-freiburg.de/en/files/documents/instra-2019-23/view>

Vielfalt als Chance im Kontext: Leitbild des Lernens und Lehrens



„Unser Ziel ist nicht einfach Vermittlung von Wissen, sondern die Förderung von Bildung, d.h. der **Entwicklung von selbständigen und reflektierten Persönlichkeiten.**“

Wir wollen Lernorte schaffen, an denen die **Verschieden-artigkeit der Lernenden und Lehrenden** [...] nicht nur respektiert, sondern **als Bereicherung** angesehen wird. In der Vielfalt der Disziplinen sehen wir die Chance, die fachübergreifende Zusammenarbeit von Studierenden und Lehrenden zu ermöglichen.“

<https://uni-freiburg.de/universitaet/wp-content/uploads/sites/3/2020/09/Leitbild-des-Lernens-und-Lehrens-der-Albert-Ludwigs-Universitaet-Freiburg.pdf>

Aber warum?



”

Dass unsere Universität dem Thema Diversity so viel Raum gibt, ist eine große Bereicherung: Es entstehen Lehr-, Lern- und Forschungskontexte, die wesentlich innovativer und produktiver sind als wenn alle recht ähnliche Voraussetzungen mitbringen und ähnlich denken.

— Prof. Dr. Christine Sälzer, Institut für Erziehungswissenschaft

<https://www.beschaeftigte.uni-stuttgart.de/lehre/diversity-in-der-lehre/>

- Arbeitskontext > (Hochschul-)Bildungskontext
- z.B. [McKinsey \(2015, 2018, 2019\)](#):
mehr Diversity, mehr \$\$\$
- ! Korrelativ!
Hinweise: mehr Diversität
 - bessere Talentakquise
 - Kundenorientierung
 - Mitarbeiter*innenzufriedenheit
 - **Entscheidungen, ...**

- „providing exposure to otherness“ (vgl. Allports Kontaktthese)
 - Kompetenzen für Arbeitskontexte
 - gesellschaftliches Engagement, demokratische Partizipation (z.B., Marichal, 2010)
 - kognitive Flexibilität (z.B. Antonio et al., 2004)
 - Empathie &
 - Offenheit für andere Sichtweisen (z.B. Astin, 1993)
 - Studienzufriedenheit (z.B. Tanaka, 1996)
 - (inter)kulturelle Kompetenz (z.B. Carnevale, 1999)
 - Wissenszuwachs (z.B. Aronson, 1979)
 - ...

Vielfalt im (Hochschul-)Kontext



- ! Vielfalt rein und mixen reicht nicht !

→ Vielfalt nützlich machen
- z.B. über didaktische Methoden wie Jigsaw Puzzle (Aronson, 1971):
 - ❖ Gemeinsames Ziel
 - ❖ Sozialer Austausch in positiver Interdependenz
 - ❖ Individuelle Verantwortlichkeit

Vielfalt im Kontext: Herausforderungen und Chancen



- **Herausforderungen** die Heterogenität in (meinen) Lehrkontexten mit sich bringt sind ...
- **Chancen** die Vielfalt in (meinen) Lehrkontexten mit sich bringt sind ...



Bildquelle: artik-freiburg.de/project/who-am-i-2/

Die NASA-Aufgabe



- Wer kennt's?
- Lesen & Lösen der Aufgabe: ca. 10 Minuten
Eintragen Ihrer Rangordnung in Spalte 1
- Bitte weder Nachbarn noch Internet als vielfältige Informationsquelle nutzen!
- Lösen der Aufgabe im vielfältigen Team: 15 Minuten
Eintragen der Team-Rangordnung in Spalte 2

Die „NASA-Lösung“



	1	4	3	2	5
Erste-Hilfe-Koffer mit Injektionsnadeln			7		
Fallschirmseide			8		
5 Gallonen Wasser			2		
Fünfundig Fuß Nylonseil			6		
Tragbares Heizelement			13		
Lebensmittelkonzentrat			4		
Magnetkompass			14		
Mit Sonnenenergie angetriebener UKW-Sender/-Empfänger			5		
Sich selbst aufblasendes Lebensrettungsfloß			9		
Signalfackeln			10		
Stellar-Atlas (Sternenkarte)			3		
Streichhölzer			15		
Trockenmilch			12		
Zwei 100-Pfund Sauerstofftanks			1		
Zwei 0,45 Kaliber-Pistolen			11		
Σ					

- Muster-Reihenfolge eintragen in Spalte 3
- Abweichung ausrechnen zu 4: Spalte 1 (Individuelllösung) & 5: Spalte 2 (Gruppenlösung)
- Abweichungssummen? Einzeln oder Vielfalt näher an der Musterlösung?
- Warum?

Welche Heterogenität/Vielfalt in der Lehre?



- Lehrende/Lernende sind vielfältig in Bezug auf...

Alter

Nationalität

Fachliche
Sozialisation

Vorwissen

Sexuelle
Identität

Inwiefern hat die (Nutzung der) Vielfalt
Ihrer Gruppe eine Rolle für die
Lösungsfindung gespielt?
Hat Vielfalt zur Qualität beigetragen?

Lernerfahrung

Bildungshintergrund

Interessen

Werte

Lehr & Lernziele

...

Lehr- und
Lernmotivation

Lehr- und
Lernstile



Bildquelle: artikel-freiburg.de/project/who-am-i-2/

Was ist hier passiert? (HD Mini-Impuls)



- Informiertes Training: Was tun wir und warum?
→ Bessere Lernergebnisse
- Vorwissen integrieren
→ Bessere Lernergebnisse
- Im Kontext von Heterogenität:
Gemeinsame/s Vorwissen/Erfahrungen schaffen
→ s.o. & Teamwork vorbereiten



Vielfalt: Herausforderungen und Chancen



- **Herausforderungen** die Heterogenität in meinen Lehrkontexten mit sich bringt sind ...
- **Chancen** die Vielfalt in meinen Lehrkontexten mit sich bringt sind ...
- **Digitale** Lehr/Lern-Umgebungen, verändern Herausforderungen/Chancen, indem ...
- Ich kann **Vielfalt in meiner Lehre nutzen**, indem...



Bildquelle: artikel-freiburg.de/project/who-am-i-2/

Vielfalt als Chance: Aber wie?



„Zeit/Raum zu investieren, damit Lernende sich kennenlernen und austauschen ist ein wertvolles Investment (besonders in online-Lernumgebungen)“

- Nicht alle Fragen gehen an die Lehrenden 😊
- (Stressbezogener) drop-out wird reduziert
(Überblick über unterschiedliche Formen von sozialer Unterstützung und Stress, z.B. <https://www.verywellmind.com/stress-and-social-support-research-3144460>)
- Motivation und Commitment sind essentiell für Lernen...und sie sind **sozial** bedingt
(z.B. Lieberman (2013), [Social, why our brains are wired to connect](#), Kapitel zu implications for learning environments)

Vielfalt als Chance: Aber wie?



- Vielfalt als Ressource kommunizieren:
Sie gestalten die Lernumgebungen Ihrer Studierenden (mit)!
- Interaktion als Schlüssel:
 - ❖ **Teamwork** fördern & Gelegenheit zur Vielfalt-Nutzung in Lehrveranstaltungen **methodisch integrieren**, z.B. Jigsaw Puzzle
 - ❖ Raum für **informellen Austausch** bieten:
z.B. Kursraum früher öffnen (auch digital)
 - ❖ **Individuelle Stärken nutzen** durch „Buddy“-Systeme: z.B. Technology-Buddies
 - ❖ **Common Ground** & Gemeinsames Vorwissen schaffen, darauf basierend Austausch, Diskussion, Transfer, z.B. durch **Flipped Classroom**

Vielfalt als Chance digitalisiert: Aber wie?



- Vgl. Selbstbestimmungstheorie der Motivation (z.B. Ryan & Deci, 2020)
 - ❖ **Asynchrone Angebote** (z.B. Erklärvideos): Vielfältige Nutzungs-/Lernmöglichkeit: Tempo, Zeit, Raum
→ Autonomie-Erleben
 - ❖ **Schriftliche und mündliche Kommunikation** (z.B. Chat):
Unsichere Sprecher kommen auch zu Wort
→ Autonomie-Erleben, Kompetenz-Erleben, Eingebundenheit
 - ❖ **Flipped classroom**: Gemeinsames Vorwissen (asynchron) herstellen, Transfer in gemeinsamem Austausch (synchron)
→ Autonomie-Erleben, Kompetenz-Erleben, Eingebundenheit
 - ❖ **Studierende als Expert*innen/Unterstützerinnen**
→ Kompetenzerleben, Eingebundenheit

Wie vielfältig sind wir? Wie war's?



- Ergänzungen über den Verlauf des Workshops?
(selbst und andere)

Ich bin...

- Lisa Hüther-Pape
- An der Uni Freiburg
- Hochschuldidaktikerin
- Wissenschaftlerin
- Psychologin
- Lehrende
- ...

Ich kann...

- Workshops konzipieren/moderieren
- Studien & Statistiken fundiert kritisieren
- Qualitätsmanagement erklären
- Verstehen, wenn das hier ungewohnt ist...
- ...

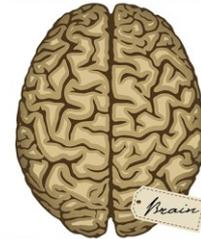
- Überrascht von eigener Vielfalt?
- Wie war es „mit Aushängeschild rumzulaufen“?

Mein AHA



- Mein/e wichtigste/s Erkenntnis/Beobachtung/Erlebnis heute im Workshop war...
- Das nehme ich mit in...

USE IT



OR LOSE IT

Bildquelle: <https://languageattrition.org/use-or-lose-2/>

Was unterschiedliche Personen aus
derselben Veranstaltung mitnehmen
ist...
VIELFÄLTIG

Inspiriert?



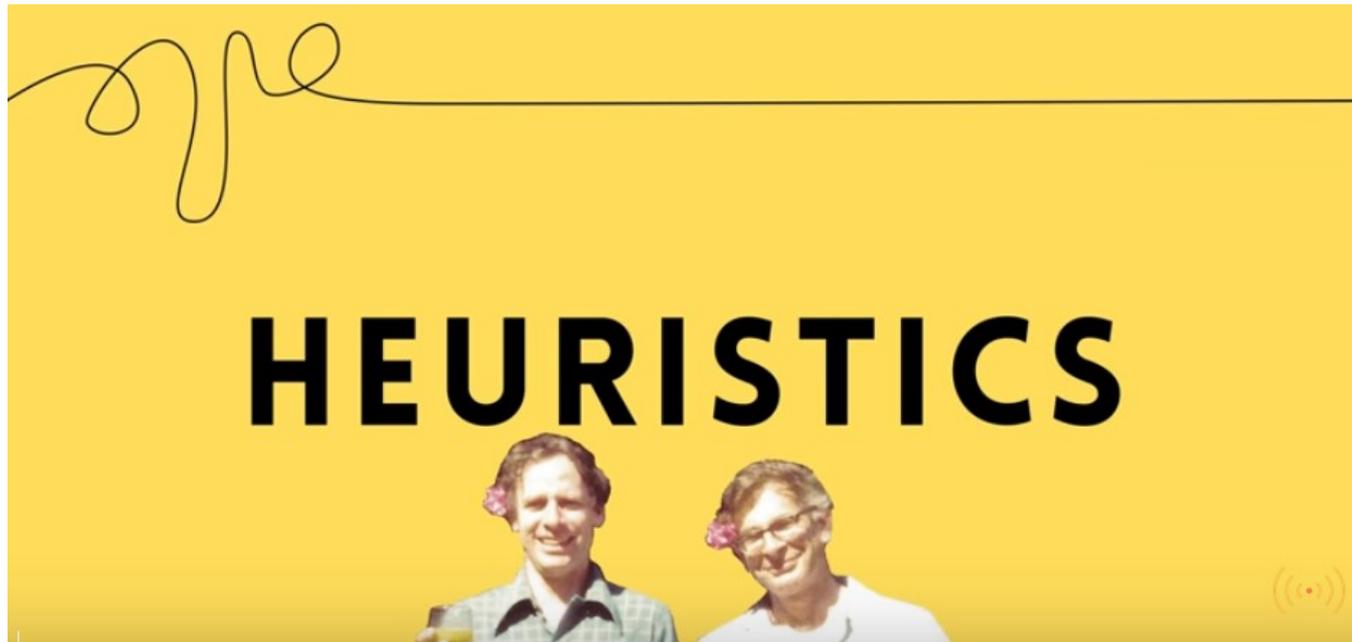
Vielfältiges Angebot im Rahmen des HDZ-Programms!



Herausforderung: Heuristics and Biases



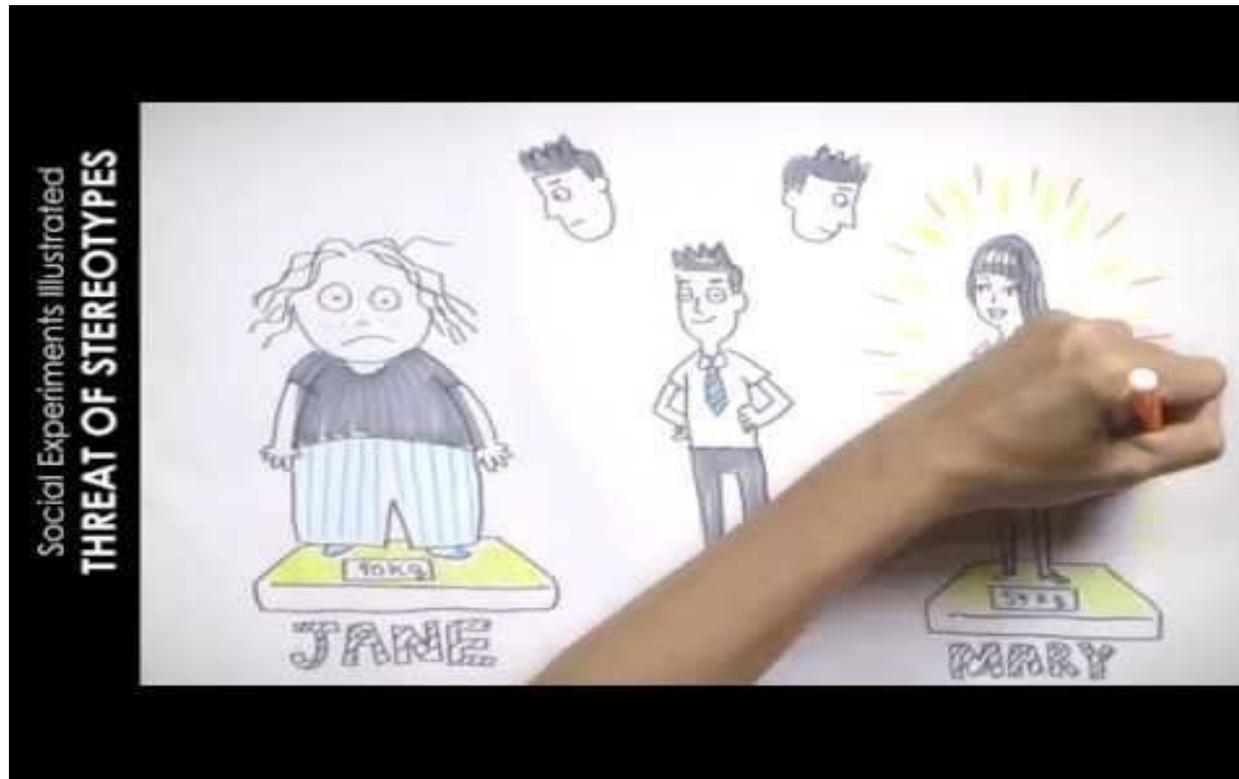
- <https://www.youtube.com/watch?v=3ljIVD-KYF4>



Herausforderung: Stereotype Threat



- <https://www.youtube.com/watch?v=FTYMSulvnyw>



Chancen: Vielfalt und Motivation



https://www.youtube.com/watch?v=9cf_WsN_jFo

Selbstbestimmungstheorie der Motivation Deci & Ryan



Herangehensweisen: Cultural Humility



- https://www.youtube.com/watch?v=c_wOnJJExE



Ressourcen im Kontext Vielfalt



- Lernen und Lehren in diversen Kontexten:
<https://www.hochschuldidaktik.uni-freiburg.de/angebote/fruehstueck>
- Tutor*innenqualifizierung durch die Freiburger Hochschuldidaktik:
<https://www.hochschuldidaktik.uni-freiburg.de/angebote/tutorinnen>
- Werkzeugkasten Diversity in der Lehre: <https://www.diversity.uni-freiburg.de/bereich-gender-und-diversity/Lehre>
- Hurford & Read: Bias-aware teaching, learning and assessment
<https://www.criticalpublishing.com/bias-aware-teaching>
- Cultural humility: <https://www.apa.org/pi/families/resources/newsletter/2013/08/cultural-humility>
- <https://www.lehre.uni-freiburg.de/notizblog-lehre/wie-koennen-die-sozialen-kontakte-gefoerdert-werden>
- Peer-advising (+ other helpful tools)
<https://europe-creates.eu/toolkits-overview/>



- Aronson, E., & Bridgeman, D. (1979). Jigsaw Groups and the Desegregated Classroom: In Pursuit of Common Goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 5(4), 438–446. <https://doi.org/10.1177/014616727900500405>
- R. Aichinger, F. Linde & N. Auferkorte-Michaelis (Hrsg.), *Diversität an Hochschulen – Chancen und Herausforderungen auf dem Weg zu exzellenten und inklusiven Hochschulen*, [Zeitschrift für Hochschulentwicklung, 2020](#)
- Marichal J., (2010). “Diversity for What?: The Paradox of University Diversity and the New Civic Rationale”, *Journal of Public Deliberation* 6(2). doi: <https://doi.org/10.16997/jdd.110>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, Article 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Shih, M., Pittinsky, T. L., & Ambady, N. (1999). Stereotype Susceptibility: Identity Salience and Shifts in Quantitative Performance. *Psychological Science*, 10(1), 80-83. [doi:10.1111/1467-9280.00111](https://doi.org/10.1111/1467-9280.00111)

