Synergie

FACHMAGAZIN FÜR DIGITALISIERUNG IN DER LEHRE | **#01**

VIELFALT
als Chance

Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

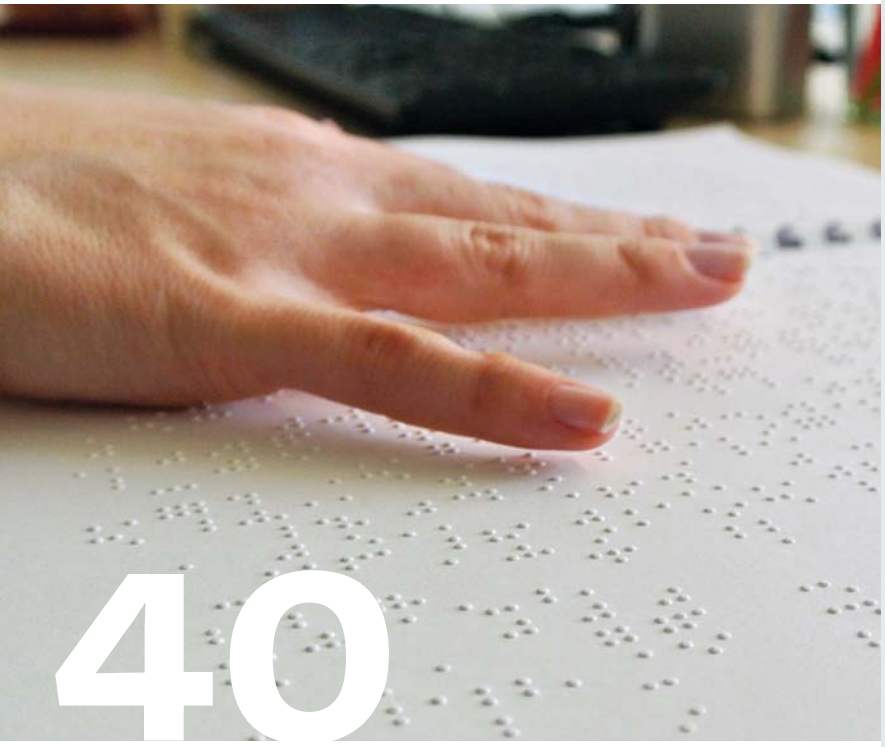
DIVERSITÄT
Lehren mit digitalen Medien – divers und lernendenorientiert

HOOU
Hamburg Open Online University

DIVERSITÄT

Digital native ist nicht gleich digital ready

Der Umgang mit digitalen Medien ist für die heutige Studierendengeneration selbstverständlich. Zeigt sich diese digitale Kompetenz auch im Studienalltag?



DIVERSITÄT

Unsichtbare Hürden erkennen

Wie kann Lehre diversitätsgerecht und inklusiv gestaltet werden, damit Studierende mit und ohne Beeinträchtigungen gleichberechtigt am Studium teilhaben können?

INHALT #01

03 EDITORIAL

06 SYNERGIE. EIN MAGAZIN FÜR DIE DIGITALISIERUNG IN DER LEHRE IM WANDEL

78 UNTERWEGS

81 IMPRESSUM

82 AUSSERDEM

DIVERSITÄT

10 **Lehren mit digitalen Medien – divers und lernendenorientiert**
von Kerstin Mayrberger

18 **Vielfalt versus Unterschiedlichkeit**
von Franziska Linke und Isabell Mühlich

24 **Digital native ist nicht gleich digital ready**
von Ronny Röwert

28 **Heterogenität und Flexibilität**
von Brigitte Grote, Cristina Szász und Athanasios Vassiliou

32 **E-Learning und Heterogenität: eine vielschichtige Beziehung**
von Andrea Fausel

36 **Vielfältige Chancen mit Präsenzlehre** plus
von Anne Steinert und Anja Seng

40 **Unsichtbare Hürden erkennen**
von Antje Müller und Steffen Puhl

46 **Multiprofessionalität als Diversität der Professionen im Blended Learning**
von Daniela Schmitz

50 **Geschichten vom Forschen erzählen**
von Sandra Hofhues und Sabrina Pensel

54 **Virtuelle Rhetorik**
von Tobias Schmohl und Georg Braungart

60 **Heterogenität und Leistung von Studierendengruppen**
von Stephan Schmucker und Sönke Häseler

10

SCHWERPUNKTTHEMA

DIVERSITÄT

Lehren mit digitalen Medien – divers und lernendenorientiert

Der Themenschwerpunkt ist der diversitätsgerechten Gestaltung von Studium und Lehre gewidmet. Dabei werden theoretische Fragestellungen mit den Herausforderungen und Chancen der Hochschulpraxis in Verbindung gesetzt.

68

HOOU

Hamburg Open Online University (HOOU)

Lernen Sie das Projekt HOOU kennen, das für die Idee eines hochschulübergreifenden Online-Lernangebots mit wissenschaftlichem Anspruch für Menschen mit Interesse an akademischer Bildung steht.

HOOU

68 **Hamburg Open Online University (HOOU)**
von Kerstin Mayrberger, Monika Bessenrodt-Weberpals, Marc Göcks und Sönke Knutzen

74 **Digitale Qualifizierung für den kulturellen Wandel an Hochschulen**
von Ellen Pflaum und Mirjam Bretschneider

76 **Der gemeinsame Weg zu einem Lernarrangement in der Hamburg Open Online University**
von Axel Dürkop und Tina Ladwig

Vielfalt versus Unterschiedlichkeit

Diversität als Teil der persönlichen Lehr-Lern-Philosophie

FRANZISKA LINKE
ISABELL MÜHLICH

Der Beitrag knüpft an die Fragestellung an, welche Herausforderungen der Medieneinsatz in der Hochschullehre hinsichtlich der Diversität der Lernenden mit sich bringt. Dieser Frage wird mit einem gesonderten Blick auf die Hochschullehrenden sowie deren persönliche Lehr-Lern-Philosophie im Sinne einer individuellen und professionsbezogenen Haltung begegnet. Ferner wird der Versuch unternommen, die Diversität von Lernenden nicht ausschließlich im Hinblick auf Hochschullehre mit Medien zu diskutieren, sondern den Umgang mit Diversität in der Hochschullehre als einen dynamischen Prozess des Aushandelns der Lehrhaltung hinsichtlich der Handhabung von Vielfalt und Unterschiedlichkeit zu umschreiben. Dabei trägt der Beitrag der Beobachtung Rechnung, dass die theoretischen Termini *Diversität* und *Heterogenität* im wissenschaftlichen Diskurs einerseits unterschiedlich konnotiert zu sein scheinen, andererseits jedoch stellenweise synonym verwendet werden (Warmuth 2015). Diesem Umstand wollen die Autorinnen durch einen knappen Überblick über den Diskurs begegnen, ohne dabei den Anspruch zu erheben, eine ganzheitliche Klärung der jeweiligen Begriffe zu leisten. Vielmehr sollen die begrifflichen Kategorien im Rahmen dieses Beitrags vor dem Hintergrund der persönlichen Lehr-Lern-Philosophie von Hochschullehrenden sowie unter Einbezug von digitalen Medien in die eigene akademische Lehre diskutiert werden.

Die Frage danach, was gute akademische Lehre – unter aktuellen gesellschaftspolitischen Gegebenheiten – ist und wie diese sich in der Hochschule heute realisieren lässt, erweist sich ohne Zweifel als eine leitende Fragestellung hochschuldidaktischer Überlegungen (u. a. Heiner & Wildt 2013). Der Umgang mit der Diversität der Lernenden in der eigenen Lehre ist dabei eine didaktische Herausforderung neben anderen, mit denen sich Hochschullehrende im Rahmen ihrer täglichen Lehrhandlung konfrontiert sehen. Hochschullehrende stehen neben der Gestaltung guter oder gar exzellenter Lehre, die maßgeblich von institutionellen Kontexten abhängig ist (Huber 1992), auch anderen Anforderungen gegenüber. Zu nennen sind hier beispielhaft das „Spannungsverhältnis zwischen Forschung und Lehre“ (Egger 2012) oder gar die Herausbildung einer „akademischen Medienkompetenz“ (Reinmann, Hartung & Florian, 2014). Mit Blick auf den hochschuldidaktischen Forschungsdiskurs hat ferner die Frage danach, wie und wo Hochschullehrende ihre persönliche akademische Lehrkompetenz erwerben, eine leitende Funktion. Dieser Fragestellung haben sich auch die Hochschulforscherinnen Trautwein und Merkt (2012 & 2013) zugewandt und im Rahmen des vom BMBF geförderten Projekts „ProfiLe“ den Versuch unternommen – unter Einbezug zuvor erarbeiteter Modelle namhafter Bildungswissenschaftler/-innen und Hochschuldidaktiker/-innen zur hochschulischen Lehrkompetenz sowie eigener empirischer Fundierung – ein alternatives Strukturmodell akademischer Lehrkompetenz zu entwickeln. Das von den Autorinnen erarbeitete alternative Modell zur akademischen Lehrkompetenz integriert, neben der (persönlichen) Lehr-Lern-Philosophie von Hochschullehrenden, deren hochschuldidaktische Handlungsstrategien, Kontextwissen, formales Lehr-Lern-Wissen und metakognitive Strategien (Trautwein & Merkt 2013). Im Zuge des vorliegenden Beitrags soll der Fokus auf die persönliche Lehr-Lern-Philosophie von Hochschullehrenden gelegt werden, da diese – so die hier verfolgte These – einen entscheidenden Einfluss auf den Umgang mit Diversität und Heterogenität in der akademischen Lehre hat. Die (persönliche) Lehr-Lern-Philosophie wird von Trautwein und Merkt (2012) als Konglomerat aller „Lehr-Lern-Überzeugungen [...], die der Lehrende in Bezug auf das Lehren und Lernen an der Hochschule hat“ (Trautwein & Merkt 2012, S. 92) beschrieben. Die Autorinnen konstatieren weiter, dass diese Überzeugungen sowohl implizit als auch explizit vorliegen können, biografisch an individuelle Erfahrungen gekoppelt sind und stetig von Hochschullehrenden reflektiert werden sollten (Trautwein & Merkt, 2013). Die persönliche Lehr-Lern-Philosophie

kann entsprechend als Haltung von Lehrenden gegenüber der eigenen akademischen Lehre verstanden werden, welche von Überzeugungen geleitet ist, die sowohl das Lehrhandeln als auch die Motivation zur Teilnahme an hochschuldidaktischen Weiterbildungsangeboten beeinflusst (Heiner 2013). Bevor die Bedeutung der persönlichen Lehr-Lern-Philosophie im Hinblick auf diversitätsgerechte Hochschullehre (mit Medien) diskutiert werden kann, sollen die theoretischen Termini *Diversität* und *Heterogenität* zunächst genauer beleuchtet und der Versuch einer Abgrenzung unternommen werden.

Im Lauf der letzten Jahre scheinen Differenzen – gleich welcher Art und frei von jeglicher Wertung – vermehrt wahrgenommen, diskutiert und vor allem bearbeitet zu werden (vgl. Wenning 2004). Dies zeigt sich beispielsweise im erziehungswissenschaftlichen Fachdiskurs: Publikationen zum Thema ‚Heterogenität' verzeichnen seit 2000 (24 Treffer im FIS Bildung) zunehmend steigende Zahlen (2005: 103 Treffer; 2015: 142 Treffer). Diesem diskursiven Aufschwung begegnet u. a. der Hamburger Erziehungswissenschaftler Koller gemeinsam mit Casale und Ricken (2014) in ihrem Sammelband „Heterogenität – Zur Konjunktur eines pädagogischen Konzepts". Bereits in der Einleitung des Sammelbandes konstatiert Koller:

„Die Unschärfe des Begriffs zeigt sich nicht zuletzt daran, dass weitgehend unklar bleibt, in welchem Verhältnis das Konzept der Heterogenität zu anderen, verwandten Begriffen steht – wie etwa zu Verschiedenheit und Differenz, zu Diversität, Vielfalt und Pluralität oder zu Andersheit und Alterität." (Koller, 2014, S. 12)

Ferner fragt Koller nach der theoretischen Kontextualisierung des Konzepts Heterogenität sowie dessen Bedeutung für die Erziehungswissenschaft. Dass das Konzept Heterogenität in der Bildungswissenschaft und besonders im Bereich der Lehrerbildung eine erstaunliche Vigilanz erreicht hat, scheint unumstritten. Bräu und Schwerdt (2005) skizzieren, dass „[d]ie Homogenität von Lerngruppen im Hinblick auf Alter, Begabungsprofil, Leistungsfähigkeit und Motivation [...] als unabdingbare Voraussetzung für erfolgreiches Lernen [erscheint], die Heterogenität der Schülerschaft hingegen als Lernhindernis und Belastung" (S. 9). Damit weisen die Autoren auf eine negative Konnotation des Begriffs Heterogenität hin, die sich – so die hier verfolgte These – in den Köpfen vieler Lehrender manifestiert hat. Bräu (2005) plädiert zudem dafür, der skizzierten Belastung durch die Individualisierung von (hier: schulischem) Lernen entgegen zu wirken (S. 133 ff.). Die Autorin setzt sich – einer konstruktivistischen Auffassung von Lernen folgend – dafür ein, Arbeitspläne für den Unterricht zu entwickeln, die strukturiert sind, aber gleichwohl individuelle Interessen berücksichtigen und Schwerpunktsetzungen durch die Lernenden selbst ermöglichen. Auch Gogolin spricht sich bereits 2001 – aus der Perspektive der interkulturellen Pädagogik – in ihrem Aufsatz „Heterogenität und Bildungsgang" dafür aus, die individuellen Entwicklungsaufgaben einzelner Lernender mittels einer Bildungsgangdidaktik zu wahren, anstatt gesellschaftlichen Gemeinsamkeitsvorstellungen in Lehr-Lernkontexten Rechnung zu tragen (Gogolin 2001, S. 64 ff.). Im politisch-gesellschaftlich-wirtschaftlichen Kontext hingegen scheint häufiger vom Begriff der Diversität die Rede zu sein: So wurde 2006 die ‚Charta der Vielfalt' zur Förderung des Diversity Managements in Unternehmen ins Leben gerufen. Diese wurde von einigen Konzernen initiiert, ist unterdessen zu einem Verein gediehen und steht unter der Schirmherrschaft der Bundesregierung. Bisher haben weit über 2000 Unternehmen und öffentliche Einrichtungen – darunter auch die Universität Hamburg – die Charta unterschrieben und damit zugesagt, dass „[a]lle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Wertschätzung erfahren [sollen] – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität." (Charta der Vielfalt e. V.). Dabei ist die Charta darauf ausgerichtet, die Diversität der „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten [...] für innovative und kreative Lösungen" (ebd.) zu nutzen und damit wirtschaftlich erfolgreich zu sein.

Diese eher wirtschaftlich ausgerichtete Bewandtnis von Diversität erklärt möglicherweise die im erziehungswissenschaftlichen Fachdiskurs vergleichsweise geringere Zahl an Publikationen zu dem Thema ‚Diversität' (bzw. dem englischen Begriff ‚Diversity'). In 2000 gab es nur 7 (bzw. 48) Treffer in der Datenbank FIS Bildung, in 2005 fanden sich 12 (89) Veröffentlichungen und in 2015 29 (63). *Diversity* entspringt der amerikanischen Bürgerrechtsbewegung und „beschreibt demnach ein Konzept zur Förderung von Chancengerechtigkeit und Vielfalt" (Buchem 2013, S. 3). Dabei werden insbesondere die Chancen betont, die aus Vielfalt entspringen können.

„Diversity unterstreicht die Mannigfaltigkeit der Differenzlinien und die Heterogenität individueller und kollektiver Identitäten [...]. Plurale Lebensverhältnisse und Lebenswelten werden in der Diversity-Perspektive normalisiert. Der Diversity-Begriff ist zudem **positiv konnotiert**: Er transportiert die Wertschätzung der Pluralität von Lebensentwürfen und hebt Vielfalt als gesellschaftliche Ressource hervor." (Georgi 2015, S. 26; Hervorheb. d. Verf.)

Das Diversitätskonzept lehnt dabei Klassifizierungen ab und konzentriert sich

„Generell nahmen Wahrnehmung und Anerkennung von Differenz im Rahmen von Behinderung, kultureller, sprachlicher, ethnischer und religiöser Vielfalt und geschlechtsspezifischen Mustern in Theorie und Praxis der Erziehung zu, haben sich aber verschoben."

(Wenning 2004, S. 577)

auf die Einzigartigkeit der Individuen „im Sinne der Menschenrechte" (ebd.). Wenning (2004) fasst diesen Aspekt der gesetzlichen Grundlage in seinem Beitrag zur Heterogenität in der Erziehungswissenschaft genauer ins Auge:

„Die Gleichheit im Recht unterstützt die Wahrnehmung von Verschiedenheit: Frauen, Behinderte, sexuelle, politische, ethnische, sprachliche, religiöse, soziale und kulturelle Minderheiten mit ihren, von den „herrschenden" Vorstellungen abweichenden, Interessen erlangen eine vorher kaum gekannte Aufmerksamkeit, weil bis dahin dominierende Machtstrukturen hinterfragt werden. Dies strahlt auf das Bildungswesen aus." (S. 569 f.)

Übertragen auf eine diversitätsgerechte Hochschullehre bedeutet das, alle Dimensionen (von Alter, Geschlecht, über kulturelle Herkunft bis hin zur Bildungsbiografie) wahrzunehmen und in der Gestaltung von Lehre zu berücksichtigen. Die Herausforderung liegt darin, diese aus den Unterschieden erwachsenen „Potenziale der Diversität der Lernenden in Lehr- und Lernprozessen als Kompetenzen [zu] fördern und nutzen" (Spelsberg 2010, S. 26).

Spelsberg stützt die ihrem Beitrag „Diversität und Neue Medien als didaktisches Prinzip" zugrundliegende Definition von Diversity auf Thomas (Thomas, R. R. Jr. (1996): Redefining Diversity. New York: Amacom.). Ihm zufolge umfasst Diversity sowohl Unterschiede als auch Gemeinsamkeiten, die simultan berücksichtigt werden sollten (Spelsberg 2010, S. 27; nach Thomas, 1996, S. 5). Dies hebe den Dualismus zwischen Unterschieden und Gemeinsamkeiten auf und mache aus einer so noch statisch erscheinenden Wahrnehmung der Diversität einen dynamischen Prozess. Aufgrund dieser Dynamik und großen Bandbreite an Diversitätsmerkmalen sei es umso wichtiger, sich auf einige wenige zu konzentrieren, die im Lehr-Lernprozess relevant seien (ebd.). Je nach Lernszenario sollte also eine Entscheidung fallen, welche Diversitätsdimension betrachtet werden soll; Nikoleyczik, Schmitz und Messmer (2008) bspw. beschäftigen sich mit gendersensibler Lehre in MINT-Fächern, Buchem (2013) geht auf Barrierefreiheit ein, Spelsberg (2010) behandelt Interkulturalität in der Studieneingangsphase. Viele Ansätze ähneln sich darin, dass sie individuelle Lernbedingungen für ihre jeweilige Zielgruppe schaffen und es ihnen ermöglichen, (inter) aktiv an Problemstellungen zu arbeiten (Kompetenzförderung) und sich dabei mit Peers auszutauschen.

Um auf die Vielfalt der Studierenden einzugehen sind die Lehrenden wiederum angehalten, ein gewisses Maß an ‚Diversity-Kompetenz' zu entwickeln. Buchem (2010, S. 3) definiert dies wie folgt:

„Diversity-Kompetenz umfasst unter anderem das Wissen über Diversity-Aspekte

(z. B. Wissen über eine Kultur oder Gleichstellung der Geschlechter), Einstellungen (zum Beispiel eine wertschätzende Haltung gegenüber Andersartigkeit, gleichstellungsorientierter Umgang mit Gemeinsamkeiten und Unterschieden) und Fähigkeiten (zum Beispiel Fähigkeit zur Selbstreflexion und zum Perspektivenwechsel)."

In dem vom Stifterverband ausgeschriebenen Programm „Ungleich besser! Verschiedenheit als Chance" wurde darauf abgezielt, Hochschulen dazu zu „ermutigen, nicht länger am Leitbild einer möglichst homogenen Studierendenschaft festzuhalten, sondern Differenz(en) anzuerkennen und wertzuschätzen, die darin liegenden Ressourcen und Potenziale zu nutzen – ohne die Schwierigkeiten zu beschönigen, die sich aus dem Umgang mit Vielfalt auch ergeben." (Ridder & Jorzik 2012, S. 5). Hiermit wurde also auf der Organisationsebene versucht, ein auf die jeweilige Hochschule zugeschnittenes Diversity Management in die Hochschulen zu bringen und nicht nur den Lehrenden nahe gelegt, Diversity-Kompetenz zu erlangen. Dies ist eine beachtliche Maßnahme, erscheint jedoch durch die Beschränkung auf die im Programm geförderten Hochschulen als eine, die leider zu kurz greift.

Dass es für Hochschullehrende eine didaktische Herausforderung sein kann, die Vielfalt (*Diversität*) oder auch Unterschiedlichkeit (*Heterogenität*) der Lernenden im Rahmen der eigenen Lehre zu berücksichtigen oder gar zu nutzen, steht mit Blick auf den zuvor aufgezeigten Diskurs außer Frage. Hierbei scheint die Rolle der persönlichen Lehr-Lern-Philosophie – nicht zuletzt mit Blick auf mediengestützte Hochschullehre – eine tragende für Hochschullehrende zu sein.

Hinsichtlich des Einsatzes digitaler Medien in der Lehre unter Berücksichtigung der Vielfalt (*Diversität*) und Unterschiedlichkeit (*Heterogenität*) ergibt sich kein großer Unterschied zu anderweitigen erziehungswissenschaftlichen oder hochschuldidaktischen Empfehlungen. Der Fokus liegt vielmehr weiterhin auf der Beantwortung übergreifender didaktischer Fragen. Beispielsweise der danach, was das Ziel des Lernprozesses sein sollte. Spelsberg (2010, S. 29) beleuchtet dies wie folgt: „Wenn wir Lernen nicht auf eine inhaltsbezogene Wissensaneignung begrenzen wollen, sondern im Vollzug von Handlungen in Kontexten mit Anderen situieren, bedeutet dies zugleich, die Diversität der Lernenden umfassend in alle Lernvorgänge einzubeziehen." Der Verwendung von Technik und Medien sollte jedoch immer die Überlegung vorangehen, ob die Zielgruppe diese zu nutzen weiß (*Medienkompetenz*) und dies auch möchte. Einerseits kann Medieneinsatz begünstigend wirken: „Technische Systeme können interdisziplinäre und konstruktivistische Lehre unterstützen." (Nikoleyczik, Schmitz & Meßmer 2008, S. 118). Andererseits sollte der ‚Digital Divide' erwogen werden, also die „Unterschiede in den Zugangs- und Nutzungsmöglichkeiten von digitalen Medien" (Buchem 2013, S. 6). Hierbei gibt es zum einen den Sachverhalt der Chancengerechtigkeit (und Barrierefreiheit) zu bedenken, etwa ob die Lernenden über entsprechende Medien verfügen (können) und diese einzusetzen wissen – wobei die Nutzung ein geringeres Problem darstellt, wenn entsprechende Hilfestellungen oder Unterstützungsangebote gewährleistet werden. Ferner kann der ‚Zugang' nicht nur in dieser technisch-materiellen Art verstanden werden, sondern auch unter psychosozialen Aspekten und bspw. „die Fähigkeit [umfassen], relevante Informationen im Internet zu filtern oder soziale Netzwerke zum Lernen und Arbeiten aufzubauen" (Buchem 2013, S. 5). Zum anderen sollte nicht vergessen werden, dass es eventuell Lernende gibt, die bestimmte Medien nicht besitzen oder bewusst nicht nutzen (möchten), diese sollten in einer diversitätsgerechten Lehre mit Medieneinsatz ebenso mit Lösungen ausgestattet werden.

Diese Ausführungen verdeutlichen, dass der Einsatz von Medien in der akademischen Lehre kein Selbstläufer oder gar ein Heilmittel für den Umgang mit der Unterschiedlichkeit der Studierenden sein kann. Vielmehr kann der Einsatz digitaler Medien – unabhängig von der tatsächlichen Dauer – die Diversität der Studierenden partiell berücksichtigen und bietet Hochschullehrenden dadurch die Möglichkeit, die Vielfalt der Lernenden in ihre eigene Lehre bereichernd zu integrieren. Wie von Buchem (2010) unter Berücksichtigung des zuvor skizzierten Diskurses konstatiert, scheint die *Diversity-Kompetenz* immer wichtiger für Hochschullehrende zu werden, wenn sie dabei auch die Einstellung und Haltung von Lehrenden gegenüber der Vielfalt von Lernenden in den Blick nimmt. Diversität als Teil der persönlichen Lehr-Lern-Philosophie bedeutet dann, dass Hochschullehrende sich – unabhängig davon, ob sie ihre Lehre mit digitalen Medien gestalten oder nicht – mit einem stetigen Prozess des Aushandelns konfrontiert sehen: Vielfalt (*Diversität*) in der Hochschullehre nutzen oder Unterschiedlichkeit (*Heterogenität*) umgehen. Für diesen Aushandlungsprozess lassen sich keine endgültigen oder ausdrücklichen Lösungsansätze liefern. Vielmehr sind Hochschullehrende angehalten, diese Frage im Rahmen ihrer persönlichen Lehr-Lern-Philosophie eigenständig zu erwägen, ihre Haltung zum Umgang mit Vielfalt und Unterschiedlichkeit in der akademischen Lehre zu reflektieren und das konkrete Lehrhandeln danach auszurichten. Nur so kann die Diversität oder die Vielfalt der Lernenden zu einer Chance für die Hochschullehre (mit Medien) werden.

DIPL.-PÄD. FRANZISKA LINKE
Universität Hamburg
Hamburger Zentrum für Universitäres Lehren und Lernen (HUL)
Schwerpunkt Digitalisierung von Lehren und Lernen (DLL)
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
franziska.linke@uni-hamburg.de
www.hul.uni-hamburg.de

ISABELL MÜHLICH, M. A.
Universität Hamburg
Hamburger Zentrum für Universitäres Lehren und Lernen (HUL)
Schwerpunkt Digitalisierung von Lehren und Lernen (DLL)
Projekt Hamburg Open Online University (HOOU)
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
isabell.muehlich@uni-hamburg.de
www.hul.uni-hamburg.de

Literatur

Bräu, K. (2005). Individualisierung des Lernens – Zum Lehrerhandeln bei der Bewältigung eines Balanceproblems. In Bräu, K. & Schwerdt, U. (Hrsg.), Heterogenität als Chance. Vom produktiven Umgang mit Gleichheit und Differenz in der Schule (S. 129-149). Münster: LIT.

Bräu, K. & Schwerdt, U. (2005). Heterogenität als Chance. Vom produktiven Umgang mit Gleichheit und Differenz in der Schule. Münster: LIT.

Buchem, I. (2013). Diversität und Spaltung. Digitale Medien in der Gesellschaft. In Ebner, M. & Schön, S. (Hrsg.), Lehrbuch für Lernen und Lehren mit Technologien (2. Aufl.). Berlin: epubli GmbH.

Charta der Vielfalt e. V. (2015). Unternehmensinitiative Charta der Vielfalt. Verfügbar unter: https://uhh.de/8ho-z [4.5.2016].

Egger, R. (2012). Lebenslanges Lernen an der Universität. Wie funktioniert gute Hochschullehre und wie lernen Hochschullehrende ihren Beruf. Wiesbaden: Springer VS.

Georgi, V. B. (2015). Integration, Diversity, Inklusion. Anmerkungen zu aktuellen Debatten in der deutschen Migrationsgesellschaft. DIE Magazin, 30 (2), S. 25–27.

Gogolin, I. (2001). Heterogenität und Bildungsgang. In Hericks, U., Keuffer, J., Kräft, H.-C. & Kunze, I. (Hrsg.), Bildungsgangdidaktik – Perspektiven für Fachunterricht und Lehrerbildung (S. 51–67). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Heiner, M. (2013). Lehrkompetenz an Hochschulen erforschen und entwickeln. In Heiner, M. & Wildt, J. (Hrsg.), Professionalisierung der Lehre. Perspektiven formeller und informeller Entwicklung von Lehrkompetenz im Kontext der Hochschulbildung. (S. 11–23). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Heiner, M. & Wildt, J. (2013). Professionalisierung der Lehre. Perspektiven formeller und informeller Entwicklung von Lehrkompetenz im Kontext der Hochschulbildung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Huber, L. (1992). Neue Lehrkultur – alte Fachkultur. In Drees, A. (Hrsg.), Die humane Universität Bielefeld 1969–1992: Festschrift für Karl Peter Grotemeyer. (S. 95–106). Bielefeld: Westfalen-Verlag.

Nikoleyczik, K., Schmitz, S. & Messmer, R. (2008). Interdisziplinäre und gendersensible Lehre: Inhalte, Didaktik und Technik. Zeitschrift für Hochschulentwicklung, 3 (2), S. 103–121.

Reinmann, G., Hartung, S. & Florian, A. (2014). Akademische Medienkompetenz im Schnittfeld von Lehren, Lernen, Forschen und Verwalten. In Imort, P. & Niesyto, H. (Hrsg.), Grundbildung Medien in pädagogischen Studiengängen (S. 319–332). Schriftenreihe Medienpädagogik interdisziplinär. München: kopaed.

Ridder, D. de & Jorzik, B. (2012). Vielfalt gestalten. Kernelemente eines Diversity-Audits für Hochschulen (Positionen). Essen: Ed. Stifterverband.

Spelsberg, K. (2010). Diversität und Neue Medien als didaktisches Prinzip. Zeitschrift für Hochschulentwicklung, 5 (2), S. 25–46.

Trautwein, C. & Merkt, M. (2012). Zur Lehre befähigt? Akademische Lehrkompetenz darstellen und einschätzen. In Egger, R. & Merkt, M. (Hrsg.), Lernwelt Universität. Entwicklung von Lehrkompetenz in der Hochschullehre (S. 83–100). Wiesbaden: Springer VS.

Trautwein, C. & Merkt, M. (2013). Akademische Lehrkompetenz und Entwicklungsprozesse Lehrender. Beiträge zur Hochschulforschung, 35(3), S. 50–77.

Warmuth, G. S. (2015). Gelebte Diversität? Erfolgreiche Umsetzungsstrategien am Beispiel einer technischen Hochschule. Wiesbaden: Springer VS.

Wenning, N. (2004). Heterogenität als neue Leitidee der Erziehungswissenschaft? Zur Berücksichtigung von Gleichheit und Verschiedenheit. Zeitschrift für Pädagogik, 50 (4), S. 565–582.