



BEGLEITDOKUMENT ZU DEN VIDEOS ZUM THEMA:

GUTE LEHRE IM BERUFSBEGLEITENDEN STUDIUM

EINLEITUNG

Vielen Dank, dass Sie sich die Videos aus der Serie „Gute Lehre im berufsbegleitenden Studium“ angesehen haben! In diesem Dokument finden Sie vertiefende Hintergründe, Gestaltungsvorschläge und Hinweise auf weiterführende Informationen zu den in den Videos angesprochenen Aspekten guter Lehre.

VIDEO 1: INNERE BILDER UND ERWARTUNGEN AN DAS LEHREN UND LERNEN

Heterogenität und Diversität der Studierenden

Wenn Sie während des Anschauens des Videos bereits den Eindruck gewonnen haben (oder dies beim weiteren Verlauf dieser Lektüre geschieht), dass es vieles zum Themenbereich Heterogenität und Diversität gibt, wovon Sie wenig oder nichts wissen oder woran Sie noch nie gedacht hatten, lassen Sie sich davon nicht entmutigen. Versuchen Sie stattdessen, dies als eine Gelegenheit aufzufassen, selbst etwas zu lernen und gleichzeitig Ihre Lehre zu verbessern. Als Lehrende*r können Sie in Folge dessen auch als Vorbild und Multiplikator*in für ein über die Lehr-Lern-Situation hinaus wirksames diversitätssensible(re)s Handeln wirken (vgl. von Prittwitz und Gaffron 2017(2), S. 297).

Diversität lässt sich mit Vielfalt übersetzen, entscheidend ist aber, dies nicht lediglich beschreibend zu verstehen. Diversität bezieht sich auf mehrere Kategorien und Merkmale, anhand derer Menschen sich unterscheiden können und die soziale Ungleichheit hervorbringen. Beispiele umfassen Geschlecht (Gender), Alter, ethnische Zugehörigkeit oder soziale Klasse. In der Regel wirken diese Kategorien auch nicht isoliert voneinander, sondern in Wechselwirkung (Intersektionalität) und bilden einen Bestandteil der lebensgeschichtlichen Identität einer Person.

Diese Kategorien und Diversität insgesamt sind nichts einfach Gegebenes, sondern immer Ergebnisse aus sozialen Aushandlungsprozessen und Machtdynamiken (vgl. Henschel/Eylert-Schwarz 2015, S. 137f.; von Prittwitz und Gaffron 2017(1), S. 129; Gender-Diversity-Portal der Leuphana Universität Lüneburg 2015).

Im Video haben wir bereits einige Diversitätsmerkmale angesprochen, die sich auf das Lernen der Studierenden auswirken können. Während manche Diversitätsmerkmale relativ einfach äußerlich erkennbar sind (z.B. Alter oder Hautfarbe), gilt dies für andere eher nur in bestimmten Situationen, während sie in anderen (zunächst) „unsichtbar“ bleiben (z.B. familiäre Situation mit ggf. Sorgepflichten, Religion, chronische Erkrankung; vgl. Boomers/Nitschke 2013, S. 5). Daher ist es hilfreich, wenn Sie mit einer offenen Haltung in die Lehrveranstaltung gehen und Bereitschaft signalisieren, ggf. fortlaufend Anpassungen vorzunehmen.

Für ausführliche Handlungs- und Gestaltungsvorschläge möchten wir Ihnen unter den weiterführenden Quellen besonders die Broschüre „Diversität und Lehre - Empfehlungen zur Gestaltung von Lehrveranstaltungen mit

heterogenen Studierendengruppen“ von Sabine Boomers und Ann Kathrin Nitschke (FU Berlin) empfehlen. Überblicke über theoretische Hintergründe mehrerer Diversitätsmerkmale (und Anwendungsbezüge auf die Praxis der Sozialen Arbeit) finden Sie in dem von uns erstellten Onlineglossar „Gender und Diversity in der Sozialen Arbeit“.

Weiterführende Informationen

Broschüre „Diversität und Lehre - Empfehlungen zur Gestaltung von Lehrveranstaltungen mit heterogenen Studierendengruppen“ von Sabine Boomers und Ann Kathrin Nitschke (FU Berlin). URL: http://www.mi.fu-berlin.de/wiki/pub/Stuff/GenderDiversity/Diversitaet_und_Lehre_Empfehlungen_zur_Gestaltung_von_Lehrveranstaltungen_mit_heterogenen_Studierendengruppen.pdf

Handreichungen „Diversity konkret“ des Diversity-Portals der Universität Duisburg-Essen. URL: https://www.uni-due.de/diversity/prodiversitaet_diversitaetkonkret.shtml

Handreichung „Gender- und diversitysensible Gestaltung von (Studien-)Angeboten wissenschaftlicher Weiterbildung“ der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“. URL: https://www.pedocs.de/volltexte/2020/18930/pdf/Glass_Moerth_2020_Gender_und_diversitysensible_Gestaltung.pdf

Selbsteinschätzungs- und Lerntool "DiVers – Didaktik und Diversity in der Hochschullehre", das von der Universität zu Köln, der RWTH Aachen und dem Projekt KomDiM entwickelt wurde. URL: http://divers.uni-koeln.de/Das_Self-Assessment-Tool.html

Test zu unbewussten Vorurteilen anhand des Geschlechts der Initiative Chefsache. URL: <https://initiative-chefsache.de/chefsache-test/>

Informationen des Deutschen Studentenwerks zur barrierearmen Hochschullehre. URL: <http://www.studentenwerke.de/de/content/lehre-und-lernen>

Übersichtshandout „Barrierearme Lehre“ (Projekt KomPädenZ Potenzial an der Leuphana Universität Lüneburg). URL: https://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/Forschungseinrichtungen/ifsp/personen/eylert-schwarz_andreas/files/Handout_barrierearme_Lehre_Leuphana-Layout_Team.pdf

Übersichtshandout „Gender Mainstreaming – Gender in der Lehre“ (Projekt KomPädenZ Potenzial an der Leuphana Universität Lüneburg). URL: https://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/Forschungseinrichtungen/ifsp/personen/eylert-schwarz_andreas/files/Handout_Gender_Mainstreaming_-_Gender_in_der_Lehre.pdf

Glossar „Gender und Diversity in der Sozialen Arbeit“ (Projekt KomPädenZ Potenzial an der Leuphana Universität Lüneburg). URL: <https://mywiki.leuphana.de/pages/viewpage.action?pageId=13405948>

VIDEO 2: DIDAKTISCHE GESTALTUNG

Kompetenzausbildung und Motivierung

Im Zentrum der didaktischen Ebene Ihrer Lehrveranstaltung sollte der Versuch stehen, die **Kompetenzausbildung oder -weiterentwicklung** der Studierenden zu fördern. Dabei können Kompetenzen als Selbstorganisationsdispositionen aufgefasst werden, d.h. als Fähigkeit, in offenen, ungeplanten Situationen adäquat zu handeln und dabei auf explizites und implizites (Erfahrungs-)Wissen zurückzugreifen (vgl. Erpenbeck/von Rosenstiel 2007, S. XIX). Mit dieser Auffassung wird auch bereits deutlich, dass Kompetenzen nicht ohne Weiteres in Seminarkontexten vermittelt- und erlernbar sind. Lehrveranstaltungen können Lernanlässe schaffen, die die Ausbildung oder Entwicklung von Kompetenzen ermöglichen oder zumindest dazu beitragen (vgl. von Prittwitz und Gaffron 2017(1), S. 123). Wie im Video herausgestellt, zeigt sich der Erfolg der Kompetenzausbildung erst in der Praxis.

Wenn davon ausgegangen wird, dass die Studierenden selbst entscheiden, wie sie mit Lernangeboten umgehen und dass es dementsprechend kein richtiges didaktisches Handeln geben kann (vgl. Faulstich/Zeuner 2006, S. 53), stellt sich die Frage, wie die Studierenden über die didaktische Gestaltung motiviert werden können, sich auf die Lernangebote einzulassen (vgl. von Prittwitz und Gaffron 2017(1), S. 122f.).

Ein Anhaltspunkt dafür besteht in der **Praxis-, Problem- und Lebensweltorientierung** der Lernangebote. Die Lerninhalte sollten den Studierenden als begründet, bedeutsam und nützlich erscheinen. Hier ist es sinnvoll, eine Brücke zur bisherigen Expertise der Studierenden aufzubauen, wobei die Risiken bestehen, die Lernsituationen zu spezifisch und damit zu wenig übertragbar auf einzelne Probleme auszurichten (vgl. ebd., S. 121-124) oder sich zu sehr an der bisherigen Expertise der Studierenden zu orientieren und sie zu wenig herauszufordern. Gleichzeitig sollte die das Lernen fördernde Konfrontation mit dem Neuen (vgl. Faulstich 2013, S. 74) auch nicht zum Selbstzweck werden.

Lernwegspräferenzen/Lerntypen und Lernstile

Förderlich für die Motivierung und das Lernen allgemein kann auch sein, möglichst viele Lernstile und Lernwegspräferenzen (oder Lerntypen) anzusprechen. Dabei sollte zum einen beachtet werden, dass diese jeweils nicht unbedingt klar trennbar sind und Mischformen auftreten können (vgl. Faulstich 2013, S. 59f.) und zum anderen, dass ein häufiger Methodenwechsel innerhalb einer Veranstaltung bei einigen Teilnehmenden Lernwiderstände auslösen kann (vgl. von Prittwitz und Gaffron 2017(2), S. 294). Dies verweist auch darauf, dass der Einsatz vielfältiger Lehr- und Lernmethoden ebenfalls nicht zum Selbstzweck werden sollte.

Eine erste Übersicht über verschiedene **Lerntypen** und wie sie am effektivsten lernen bietet die folgende Tabelle:

Lerntyp	Wie lernt der Lerntyp am effektivsten?
Auditiver Lerntyp	Auditiv Lernende hören gerne zu und saugen Informationen mit den Ohren auf. Personen, die auf diese Art und Weise am besten lernen, profitierten z.B. durch das laute Lesen beim Lernen. Musik kann ihre Produktivität erhöhen.
Visueller Lerntyp	Visuelle Lerntypen verlassen sich beim Lernen vorrangig auf ihren Sehsinn. Informationen müssen für sie übersichtlich und optisch ansprechend aufbereitet sein. Sie profitieren von Hervorhebungen und lesen gerne. Wichtig ist für diese Lerntypen auch eine ansprechende Lernumgebung. Der visuell lernenden Person sollten Möglichkeiten zum Aufschreiben gegeben werden.
Kommunikativer Lerntyp	Kommunikative Lerntypen bringen sich gerne aktiv in das Lernsetting ein. Sie lernen am liebsten in einer Gruppe von Gleichgesinnten, mit denen sie sich über das zu Lernende austauschen können. Eine gute Lernmethode ist die Quizshow: Jedes Mitglied der Lerngruppe schreibt Fragen zum Thema auf Karteikarten. Die Karten, auf denen jeweils immer nur eine Frage steht, werden zugedeckt auf den Tisch gelegt. Jede Mitspielende Person zieht reihum eine Karte und versucht, eine möglichst gute Antwort zu finden. Kann die Frage ohne jegliche Hilfen beantwortet werden, gibt es zwei Punkte; andernfalls nur einen. Falsche oder keine Antworten geben keine Punkte.
Motorischer Lerntyp	Der motorische Lerntyp denkt nicht lange nach. Er lässt sich von seinen Gefühlen leiten und setzt Impulse sofort in Aktionen um. Menschen, die so lernen, sind praktisch veranlagt, bewegen sich gerne und begreifen auch das Lernen als einen aktiven Vorgang.
Personenorientierter Lerntyp	Personenorientierte Lerntypen sind im besonderen Maße von einem guten Verhältnis zur Lehrperson abhängig. Für diese Lerngruppe steht entsprechend Beziehungsarbeit im Vordergrund.
Medienorientierter Lerntyp	Im Umgang mit Technik sind medienorientierte Lerntypen Autodidakten. Lernprogramme dürfen für diese Lerngruppe allerdings nicht zu einfach sein, denn sie benötigen zum Lernen Herausforderungen.

(übernommen aus von Prittwitz und Gaffron 2017(2), S. 295 und orientiert an Falk-Frühbrodt 2016(1) und Falk-Frühbrodt 2016(2))

Bezüglich der **Lernstile** kann z.B. zwischen beobachtenden Lernenden, Aktivist*innen und Nachdenkenden unterschieden werden: Beobachtende bevorzugen zuzusehen, wie Andere Übungen ausführen und können von Rollenspielen profitieren. Aktivist*innen bevorzugen das aktive, einbindende Lernen, z.B. anhand von Fallstudien. Nachdenkende sammeln zur Annäherung an einen Lerngegenstand zunächst Daten und Fakten und können ebenfalls von Rollenspielen profitieren (vgl. von Prittwitz und Gaffron 2017(2), S. 295f.; Speich 2016, S. 8f.). Auf unterschiedliche Kommunikations- und Kooperationsbedürfnisse innerhalb der Lerngruppe kann bspw. über ein Mischverhältnis aus Einzel-, Gruppen und Plenumsaufgaben reagiert werden (vgl. Engelhardt 2008, S. 3).

Selbstverständlich verfügen Sie vor Beginn der Lehrveranstaltung nicht unbedingt über Informationen über die entsprechenden Präferenzen und Ausgangssituationen Ihrer Studierenden. Dies könnte daher ein Fragebereich für die Vorabbefragung sein (siehe unten im Abschnitt zu Video 3).

Der Einsatz digitaler Lehr-Lern-Formate

Auch der Einsatz digitaler Lehr-Lern-Formate sollte sich aus einem grundlegenden didaktischen Konzept und der Festlegung von Lerninhalten, Lernzielen und Prüfungsweisen ergeben und nicht zum Selbstzweck stattfinden. Je nach Thema Ihrer Lehrveranstaltung kann der Umgang mit digitalen Medien auch selbst Teil der Kompetenz sein, die die Studierenden entwickeln sollen, und einige berufsbezogene Aufgaben können sich sehr für eine digitale, ggf. auch kooperative Umsetzung eignen (z.B. für Studierende Sozialer Arbeit die Bearbeitung von Dokumentationen, Projektberichten oder andere schriftliche Aufgaben wie das Verfassen von Widersprüchen gegen Bescheide oder das Errechnen des Bedarfs einer Familie an Sozialleistungen).

Gleichzeitig legen mehrere Studien nahe, dass Lernende eher einen mittleren Anteil an digitalen Medien in den Lernsettings bevorzugen, oder dass sie, wenn sie zwar angeben, einen hohen (oder höheren) Anteil zu bevorzugen, in ihrer konkreten Lernpraxis in einem deutlich geringeren Umfang darauf zugreifen (vgl. Schulmeister/Loviscach 2017, S. 3, 9; Halgasch/Meyer-Ross 2015, S. 50f.). Stattdessen sei ein konstantes Interesse an „traditionellen“ Formaten und Methoden zu erkennen (vgl. Schulmeister/Loviscach, 2017, S. 13).

Da es möglich ist, dass auf Seiten der Studierenden Vorbehalte gegenüber digitalen Lehr-Lern-Formaten oder Blended Learning bestehen (zum Beispiel, indem einige Studierende sich nicht zutrauen, Anwendungen auf der Lernplattform bedienen zu können), kann es sinnvoll sein, den Einstieg in diese so niedrigschwellig wie möglich zu gestalten. Wenden Sie sich für Unterstützungsmöglichkeiten an eine ggf. an Ihrer Bildungseinrichtung vorhandene E-Learning-Abteilung. Zum Beispiel hat sich in den durch das Projekt KompädenZ Potenzial durchgeführten Zertifikatskursen bewährt, den Lernenden im Vorfeld der Veranstaltung ein mit „Screenshots“ illustriertes Dokument zur Einführung in die verwendete Lernplattform zur Verfügung zu stellen, das den Zugang zur Plattform sowie alle für den jeweiligen Kurs relevante Elemente in Schritt-für-Schritt-Erläuterungen vorstellt. Zudem wurden darüber hinaus gehende Unterstützungsangebote klar kommuniziert. Sinnvoll ist auch die Sensibilisierung dafür, welche Orte und Zeiten sich außerhalb der Präsenzlehre und im Rahmen der Work-Life-Learn-Balance für das Lernen mit digitalen Medien eignen.

Falls Sie planen, im Laufe des Kurses Online-Aufgaben zu stellen, könnte ein (weiterer) niedrigschwelliger Einstieg darin bestehen, zu Beginn des Kurses eine einfache Online-Aufgabe mit einem Kennenlern- oder Koordinationsbezug zu stellen (z.B. über die Angabe des Essenswunsches für ein gemeinsames Mittagessen an einem Tag der Präsenzveranstaltung oder die Bildung von Fahrgemeinschaften usw.). Ähnliches ist auch mit dem Einsatz eines Forums möglich.

Wenn Ihre Studierenden bereits seit längerem in diesem Studiengang oder einem anderen Bildungsprogramm beteiligt sind, haben sie voraussichtlich bereits Erfahrungen mit digitalen Lehr-Lern-Formaten gesammelt. Auch in diesem Fall ist es sinnvoll, den Austausch mit ihnen und ggf. der E-Learning-Abteilung zu suchen, um einen Überblick über diese bisherigen Erfahrungen sowie Erwartungen an neue Lehrveranstaltungen und -konzepte zu erhalten.

Weiterführende Informationen

„Einfach gute Lehre“, der Lehre-Blog der CAU Kiel. URL: <http://www.einfachgutelehre.uni-kiel.de/methodenpool/> (speziell zu digitalen Lehr-Lern-Formaten: <https://www.einfachgutelehre.uni-kiel.de/digitalisierung-in-der-lehre/>)

Vorschläge zum didaktischen Design mediengestützter Lehr-Lern-Situationen (Leibniz-Institut für Wissensmedien). URL: <https://www.e-teaching.org/didaktik>

Einführungsvideos zu mediendidaktischen Grundlagen und Methoden sowie umfangreiche Linksammlung zur Online-Lehre (FernUniversität in Hagen). URL: <https://ekoo.fernuni-hagen.de/materialien-zum-arbeiten-mit-connect-moodle-etc/>

umfangreiche Vorschlags- und Linksammlung zur Online-Lehre (Goethe-Universität Frankfurt am Main). URL: <https://blog.studiumdigitale.uni-frankfurt.de/sd/corona/>

VIDEO 3: LERN- UND SEMINARKULTUR

Kommunikation im Vorfeld und während der Veranstaltung

Bezüglich der Vorabbefragungen kann es für alle Beteiligten hilfreich sein, wenn Sie im Zuge des Eingehens darauf und auf ggf. bereits vorhandene Ergebnisse auch verdeutlichen, wo die Grenzen einer Orientierung an den Erwartungen der Studierenden liegen. Zum Beispiel könnten Sie darstellen, wie sich die erhobenen Erwartungen mit Ihrer konkreten Seminarplanung decken. Eine komplette Umstellung Ihrer Seminarplanung können die Studierenden nicht von Ihnen verlangen, diese deckt sich i.d.R. auch nicht mit den fachlichen und curricularen Vorgaben an die Veranstaltung.

Auch die Verständigung über die Seminar- und Kommunikationskultur kann selbstverständlich nicht den Großteil der vorhandenen Präsenzzeit einnehmen, wenngleich die Gestaltung der Lehr-Lern-Beziehungen ein zentraler Bestandteil einer guten Lehre bleibt.

Eine vorsichtige Abwägung ist auch bei der Zuteilung gleichwertiger Beteiligungsmöglichkeiten an alle Studierende notwendig, um beispielsweise Koreferate zu verhindern. Fällt es einigen Studierenden schwer, sich in der Präsenzlehre einzubringen, können sich für sie im Anschluss erbringbare digitale Beiträge besser eignen.

geschlechts- und diversitätssensible / diskriminierungsarme Sprache

Wie im Video herausgestellt, stellt die Verwendung einer sensiblen Sprache einen zentralen Bestandteil diskriminierungsarmer Lehr-Lern-Situationen dar.

Im Folgenden finden Sie Beispiele für geschlechtssensible Formulierungen (orientiert an dem Leitfaden gendergerechte Sprache der Frauenbeauftragten der Ludwig-Maximilians-Universität München (o.J.)):

- Paarformen/die konsequente Berücksichtigung weiblicher und männlicher Formen (z.B. Erzieherinnen und Erzieher)
- Binnen-I (z.B. ErzieherInnen), um weibliche und männliche Personen zu umfassen

- Unterstrich (z.B. Erzieher_innen), um auch Personen anderen oder keinen Geschlechts zu umfassen
- Sternchen (z.B. Erzieher*innen) als weitere Möglichkeit, auch Personen anderen oder keinen Geschlechts zu umfassen. Das Sternchen verfügt bzgl. der Barrierefreiheit von Texten über den Vorteil, anders als der Unterstrich von Screenreadern erkannt zu werden.
- genderneutrale Personenbezeichnungen (z.B. Erziehende)
- geschlechtsneutrale Ausdrücke und Abstraktionen (z.B. Interessierte)
- unpersönliche Pronomen (z.B. Erzieherinnen und Erzieher, die den Kurs besucht haben -> *Alle*, die den Kurs besucht haben)
- Relativpronomen „wer“ (z.B. Erzieherinnen und Erzieher, die den Kurs besucht haben -> *Wer* den Kurs besucht hat)
- direkte Anrede (z.B. Das Glossar steht den Benutzern ab sofort zur Verfügung. -> Das Glossar steht *Ihnen* ab sofort zur Verfügung.)
- Verben (Es gab 20 Teilnehmer. -> *Teilgenommen* haben 20 Personen.)
- Adjektive (z.B. Beratung durch Kollegen -> kollegiale Beratung)
- Substantivierung von Adjektiven oder Partizipien im Plural (z.B. Anwesende, Beschäftigte)
- Substantive mit den Endungen -kraft, -person, -berechtigte, -ung, -hilfe (z.B. *Leitung*, *Betreuungsperson*)
- Institutions- und Kollektivbezeichnungen (z.B. Studierendenschaft)
- auf Possessivpronomen verzichten (sein oder ihr Zertifikat -> das Zertifikat)
- Vermeidung von Klischees
- Beachtung von Hintergründen bei historischen Dokumenten und Übersetzungen, usw.

Fehlerkultur

Viele Lernende können davon profitieren, wenn in einer Lehr-Lern-Situation konstruktiv mit Fehlern umgegangen wird. Dafür könnten Sie das Lernen aus Fehlern betonen und dass Lernende sich Chancen vergeben, wenn sie ein (vermeintliches) Scheitern zu vermeiden versuchen (z.B. indem sie das eigene Anspruchsniveau verringern; vgl. Wild/Esda 2014, S. 49).

Voraussetzungen hierfür bestehen in der Trennung der Übungs- und Leistungskontrollphasen sowie in dem regelmäßigen Weitergeben sachlichen Feedbacks von Ihrer Seite an die Lernenden, idealerweise mit Rückbezug auf die vorigen Leistungen. Für einen kontinuierlichen Überblick über Leistungsentwicklungen eignen sich besonders Formate wie Lerntagebücher und (E-)Portfolios (vgl. ebd.).

Daneben sollte sich eine solche Fehlerkultur auch in der Präsenzsituation im Seminar ausdrücken, so dass keine Person sich aus Angst vor einer vermeintlich „falschen“ Frage oder Antwort mit Beiträgen zurückhält, die für alle Beteiligten relevant sein können.

Weiterführende Informationen

„Begriffe über Behinderung von A-Z“ (Projekt Leidmedien.de) URL: <https://leidmedien.de/begriffe/>

Materialien der Amadeu Antonio-Stiftung zu diskriminierender Sprache und Weiterem. URL: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/publikationen/>

QUELLEN

Boomers, Sabine/ Nitschke, Ann Kathrin (2013): *Diversität und Lehre - Empfehlungen zur Gestaltung von Lehrveranstaltungen mit heterogenen Studierendengruppen*. Freie Universität Berlin. URL: http://www.mi.fu-berlin.de/wiki/pub/Stuff/GenderDiversity/Diversitaet_und_Lehre_Empfehlungen_zur_Gestaltung_von_Lehrveranstaltungen_mit_heterogenen_Studierendengruppen.pdf [Stand 01.04.2020].

Engelhardt, Nicole (2008): *Gendergerechtes E-Learning: Was bedeutet das?* URL: http://www.uni-due.de/imperia/md/content/genderportal/zusammenfassung_gender_e-learning.pdf [Stand 02.05.2016].

Erpenbeck, John/ von Rosenstiel, Lutz (2007): Einführung. In: Dies. (Hrsg.): *Handbuch Kompetenzmessung: Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis*. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, S. XVII-XLVI.

Falk-Frühbrodt, Christine (2016(1)): *Welche Lerntypen gibt es?* IFLW – Institut für integrative Lerntherapie und Weiterbildung GmbH. URL: <https://www.iflw.de/blog/lernen/welche-lerntypen-gibt-es/> [Stand 25.10.2016].

Falk-Frühbrodt, Christine (2016(2)): *Wie lernt jeder Lerntyp am effektivsten?* IFLW – Institut für integrative Lerntherapie und Weiterbildung GmbH. URL: <https://www.iflw.de/blog/lernen/wie-lernt-jeder-lerntyp-am-effektivsten/> [Stand 25.10.2016].

Faulstich, Peter (2013): *Menschliches Lernen. Eine kritisch-pragmatische Lerntheorie*. Bielefeld: transcript.

Faulstich, Peter/Zeuner, Christine (2006): *Erwachsenenbildung. Eine handlungsorientierte Einführung in Theorie, Didaktik und Adressaten*. 2., aktualisierte Auflage. Weinheim und München: Juventa.

Die Frauenbeauftragte der Ludwig-Maximilians-Universität München (o.J.): Leitfaden gendergerechte Sprache. URL: <http://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/genderkompetenz/sprache/index.html> [Stand 21.12.2016].

Gender-Diversity-Portal der Leuphana Universität Lüneburg (2015): *Diversität und soziale Gerechtigkeit*. URL: <http://www.leuphana.de/gender-diversity-portal/diversity.html> [Stand 07.09.2016].

Halgasch, Jana/ Meyer-Ross, Kerstin Kathy (2015): Gutes eLearning/Blended Learning in der Lehre an der Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden. In: *Hamburger eLearning-Magazin*, 8(14), S. 48–51.

Henschel, Angelika/ Eylert-Schwarz, Andreas (2015): Herausforderung Heterogenität – Gender und Diversity als relevante Kategorien zur Gestaltung gelingender Übergänge zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung. In: Freitag, Walburga K./ Buhr, Regina/ Danzeglocke, Eva-Maria/ Schröder, Stefanie/ Völk, Daniel (Hrsg.): *Übergänge gestalten. Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung erhöhen*. Münster: Waxmann, S. 133–150.

Schulmeister, Rolf/ Loviscach, Jörn (2017): Mythen der Digitalisierung mit Blick auf Studium und Lehre. In: Leineweber, Christian/ de Witt, Claudia (Hrsg.): *Digitale Transformation im Diskurs. Kritische Perspektiven auf Entwicklungen und Tendenzen im Zeitalter des Digitalen* (S. 1-21). FernUniversität in Hagen. URL: https://ub-deposit.fernuni-hagen.de/servlets/MCRFileNodeServlet/mir_derivate_00001263/DTiD_Schulmeister_Loviscach_Mythen_Digitalisierung_Studium_2017.pdf [Stand 06.03.2018].

Speich, Mark (2016): Die wichtigsten Erkenntnisse. In: Graf, Nele/ Gramß, Denise/ Heister, Michael (Hrsg.): *Gebrauchsanleitung fürs lebenslange Lernen: Erkenntnisse zur Weiterbildung und wie Betriebe sowie Mitarbeiter sie einsetzen können. Eine Studie der Hochschule für angewandtes Management, gefördert von der Vodafone Stiftung Deutschland unter Beratung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)*. Düsseldorf: Vodafone-Stiftung Deutschland, S. 6–9.

von Prittwitz und Gaffron, Viktoria von (2017(1)): Gender- und diversitygerechte Didaktik der Weiterbildung zur Unterstützung des (gesellschaftlichen) Lernens. In: Henschel, Angelika/ Eylert-Schwarz, Andreas/ Prittwitz und Gaffron, Viktoria von/ Rahdes, Simon (Hrsg.): *Karrierewege eröffnen. Gender- und diversityreflexive Zugänge für beruflich Qualifizierte der Sozialen Arbeit zur akademischen (Weiter-)Bildung*. Münster: Waxmann, S. 117–137.

von Prittwitz und Gaffron, Viktoria von (2017(2)): Lehren für und Lernen in heterogene(n) Gruppen - Gender- und diversitybewusste Didaktik in der Weiterbildung. In: Henschel, Angelika/ Eylert-Schwarz, Andreas/ Prittwitz und Gaffron, Viktoria von/ Rahdes, Simon (Hrsg.): *Karrierewege eröffnen. Gender- und diversityreflexive Zugänge für beruflich Qualifizierte der Sozialen Arbeit zur akademischen (Weiter-)Bildung*. Münster: Waxmann, S. 287–298.

Wild, Elke/ Esdar, Wiebke (2014): *Eine heterogenitätsorientierte Lehr-/Lernkultur für eine Hochschule der Zukunft. Fachgutachten im Auftrag des Projekts nexus der Hochschulrektorenkonferenz*. HRK.

Leuphana Universität Lüneburg / Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik / Projekt "KomPädenZ Potenzial" 2020



GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 16OH22042 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei dem/der Autor/in bzw. den Autor/inn/en.