

Thea Stroot
Petra Westphal
(Hrsg.)

Peer Learning an Hochschulen

Elemente einer diversitysensiblen, inklusiven Bildung

Stroot / Westphal
Peer Learning an Hochschulen

Thea Stroot
Petra Westphal
(Hrsg.)

Peer Learning an Hochschulen

Elemente einer diversitysensiblen,
inkluisiven Bildung

Verlag Julius Klinkhardt
Bad Heilbrunn • 2018

k

Dieser Titel wurde in das Programm des Verlages mittels eines Peer-Review-Verfahrens aufgenommen. Für weitere Informationen siehe www.klinkhardt.de.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten
sind im Internet abrufbar über <http://dnb.d-nb.de>.

2018.lg. © by Julius Klinkhardt.

Das Werk ist einschließlich aller seiner Teile urheberrechtlich geschützt.
Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung
des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen,
Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Druck und Bindung: AZ Druck und Datentechnik, Kempten.
Printed in Germany 2018.
Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem alterungsbeständigem Papier.

ISBN 978-3-7815-2229-9

Inhaltsverzeichnis

Thea Stroot und Petra Westphal

Peer Learning als Element einer diversitysensiblen, inklusiven Bildung und
Entwicklung an Hochschulen – Einführung in die Thematik 9

Teil I

Peer Learning, Diversity und Inklusion: Grundlagen und hochschulische Felder

Helen Knauf, Simone Seitz und Thea Stroot

Peer Learning in hochschulischen Lernprozessen:
Erweiterte Perspektiven über Diversity und Inklusion? 21

Matthias Rürup

Educational Governance als Alleskönner – über Möglichkeiten und
Grenzen eines Konzepts 37

Lisa Mense

Gender- und diversitygerechte Didaktik an Hochschulen 63

Rebecca Schulte

Peer Learning in der Hochschuldidaktik – gelebte Diversität 75

Teil II

Peer Learning in Hochschulen: Ansätze, Konzepte und Ergebnisse

Hannah Rosenberg und Nadine Schallenkammer

Ansätze einer Peer Learning-orientierten Theorie-Praxis-Verknüpfung
im Rahmen einer diversitätssensiblen Lehrer*innenausbildung
an der Universität Koblenz-Landau (MoSAiK) 93

Joanna Hellweg

Peer Learning im Lehramtsstudium – Praxisbeispiel einer
diversitysensiblen Lernbegleitung im Fach Hauswirtschaft 111

<i>Anna Grabosch und Hedda Bennewitz</i> Peer Coaching im Kontext der Erziehungswissenschaftlichen Lehr- und Forschungswerkstatt (ELF) der Universität Münster	129
<i>Thea Stroot, Petra Westphal und Leoni Donnermann</i> Bildungswissenschaftliches Mentoring für Lehramtsstudierende – Pilotierung und Ergebnisse einer Interviewstudie	147
<i>Thea Stroot, Petra Westphal, Stephanie Moldenhauer, Kerstin Reinink und Kristina Tschopik</i> Bildungswissenschaftliches Mentoring für Lehramtsstudierende – Konzeptumsetzung und quantitative Studie ,Intersektionalität und Mentoring‘	182

Teil III

Diversitysensibles, inklusionsorientiertes Peer Learning: Good Practice

<i>Stefanie Vogler-Lipp</i> Viadrina PeerTutoring an der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) – Wie diversitätssensible Strukturen das Lernen auf Augenhöhe an Hochschulen befördern (können)	213
<i>Thea Stroot, Robert Kordts-Freudinger, Maxi Steinbrück und Timm Albers</i> Inklusion Europäisch: Ein Peer Learning-Projekt an der Universität Paderborn, der Freien Universität Bozen und der Pädagogischen Hochschule Oberösterreich	228
<i>Andrea Karsten, Vanessa Franert und Stefanie Schäfer</i> Am Schreiben teilhaben. Das Textograph*innen-Programm an der Universität Paderborn	242
<i>Dagmar Freitag, Amra Havkić, Constanze Niederhaus und Petra Westphal</i> Sprache(n) gemeinsam bewusstmachen. Language Awareness und Peer Learning	262
<i>Christiane Henkel</i> Peer Learning an der Universität Bielefeld – eine Diversity fördernde Didaktik	275

<i>Claudia Decker, Frieda Henkenius, Carolin Striewisch, Antje Tarampouskas und Petra Westphal</i>	
Mit- und voneinander Lernen in kooperativen selbstorganisierten Lernprojekten im Profilstudium für Lehramtsstudierende der Universität Paderborn	286
<i>Katja Kraft, Tanja Osterhagen und Birke Sander</i>	
Zur Relevanz von Networking – Netzwerk Peer Learning an Hochschulen ...	298
Autorinnen und Autoren	313

Thea Stroot und Petra Westphal

Peer Learning als Element einer diversitätsensiblen, inklusiven Bildung und Entwicklung an Hochschulen – Einführung in die Thematik

Eine diversitätsensible, inklusive Bildung und Entwicklung an Hochschulen erfordert sowohl angemessene Strukturen, Kulturen und Praktiken (und damit verbundenen Haltungen und Handlungsspielräumen) als auch eine Auseinandersetzung damit, dass eine „Hochschule für Alle“ (Klein/Schindler 2016, 12) „in Zeiten von Effizienz- und Exzellenz-Orientierung“ (ebd.) nicht kompatibel sei. Zugleich sei aber von der „grundsätzlichen Heterogenität der Studierenden wie der Lehrenden“ (Dannenbeck/Dorrance/Moldenhauer/Oehme/Platte 2016, 11) auszugehen. Mit diesen Thesen kann die aktuelle Debatte um das Themenfeld, in das sich dieser Band einordnet, umrissen werden. Die hier relevanten Bezugspunkte deuten auf den seit Jahren diskutierten Paradigmenwechsel „from homogeneity to heterogeneity to diversity“ (Sliwka 2010) an und lassen sich hinsichtlich der Lehrer*innenbildung beispielsweise an einer inklusiven statt inklusionsorientierten Entwicklung (vgl. Plate 2016) festmachen. Damit sind alle für Lehre und Forschung wichtigen Strukturen an Hochschulen im Fokus, wenn es um diversitätsensibel und inklusiv ausgerichtete Perspektiven von Hochschulentwicklung geht.

Peer Learning, grundsätzlich gedacht als „Learning from and with each other“ (Boud 2001), wird im Kontext dieses Bandes als ein Faktor betrachtet, der für eine solche Ausrichtung von Hochschule relevant ist und zugleich neue Fragen – üblicherweise in erster Linie für die Lehre – aufwirft. Im Kontext einer heterogenen Studierendenschaft ist die Lehre der Bereich, der zum einen von Studierenden direkt wahrgenommen und bewertet wird, zum anderen aber auch für die langfristige Entwicklung von Hochschulen als bedeutender Aspekt gilt. Der Wissenschaftsrat wirft mit seinem Positionspapier hinsichtlich der Qualität der hochschulischen Lehre die Frage auf, ob vor dem Hintergrund des Bologna-Prozesses, der die „institutionelle Verantwortlichkeit der Hochschulen für die Qualität der Lehre“ (Wissenschaftsrat 2017, 8) betonen sollte, „der Anspruch einer wirklichen Neuorientierung der Lehre auf das Lernen und das Erreichen von Bildungszielen

schon eingelöst wurde“ (ebd., 9). Als zentrale Handlungsfelder werden insbesondere die „Zielbestimmung und Zielorientierung der Lehre, die Professionalisierung der Lehre, die Bewertung und Steuerung von Lehre sowie die langfristige strukturelle Entwicklung der Lehre“ (ebd., 16ff.) genannt. Peer Learning-Ansätze sieht der Wissenschaftsrat beispielsweise dann als bedeutsam an, wenn es um eine Stärkung der gemeinsamen Verantwortung in der Lehre geht. Hier könnten, ähnlich, wie es bereits im Kontext von Forschung üblich sei, ebenfalls entsprechende Strukturen entwickelt werden (ebd., 23).

Ein Blick auf hochschulische Kernaufgaben, d.h. Lehre, Forschung und wissenschaftliche Nachwuchsförderung, zeigt jedoch, dass sich diese als Konglomerat vollkommen unterschiedlicher Aufgabenbereiche und struktureller Voraussetzungen darstellen. Exzellenzförderung als „Beförderung sich selbst verstärkender Effekte“ (Kühl 2016, 3) einerseits und Programmlinien wie z.B. der *Qualitätspakt Lehre* andererseits zeigen nicht nur für Deutschland die Tendenz einer projektgebundenen und entsprechend zeitlich befristeten Mittelvergabe an Hochschulen. Gleichwohl erlangen die Dimensionen Heterogenität bzw. Diversity eine immer größer werdende Bedeutung sowohl für strukturelle Entwicklungen allgemein als auch spezifisch im Bereich der Lehre, wie es auch im *Qualitätspakt-Lehre*-Programm der Universität Paderborn, *Heterogenität als Chance*, zu sehen ist. Auch dieses Programm zielt letztlich auf alle für Lehre relevanten Bereiche der universitären Struktur, d.h. sowohl auf die eigentliche Lehre als auch auf die diese bestimmenden organisationalen Bedingungen. Entsprechend ist eine Auseinandersetzung mit Diversity in der Hochschule für die Lehre zunächst geknüpft an eine Analyse der für Lehre relevanten hochschulischen Bedingungen, d.h. aller Strukturen, Kulturen und Praktiken. Hochschulisch lassen sich somit immer noch einerseits die Notwendigkeit eines Perspektivenwechsels, d.h. eines „Shifts from teaching to learning“ (Wissenschaftsrat 2008) und andererseits ein Primat der Forschung beobachten, auch wenn dies mit dem aktuellen Positionspapier des Wissenschaftsrats zur Lehre (Wissenschaftsrat 2017) zu korrigieren versucht wird. Ebenso sind veränderte gesellschaftliche Paradigmen erkennbar, die impulsgebend für eine Neuausrichtung von Curricula, aber auch für Lehren und Lernen selbst sind. Besonders deutlich wird dies momentan für die Lehrer*innen(aus)bildung im Kontext der Themen Umgang mit Vielfalt und Inklusion. Durch die Salamanca-Erklärung von 1994 und die UN-Behindertenrechtskonvention von 2006 ergeben sich wesentliche Anforderungen für die Lehrer*innen(aus)bildung, die eine umfassende Auseinandersetzung mit Heterogenität und Diversity sowohl in inhaltlicher als auch struktureller Hinsicht notwendig machen (vgl. u.a. Barsch/Glutsch/Massumi 2017; Kronberger/Kühberger/Oberlechner 2016).

Für Lehren und Lernen zeigen sich somit an deutschen Hochschulen mit ihren eher „lose gekoppelten Strukturen“ (Wild/Esdar 2014, 80) und zugleich „konfligierenden Anforderungen und Zielen“ besondere Problemlagen: Es besteht

ein Spannungsverhältnis von „loser Koppelung und Verantwortungsübernahme durch die Organisationsleitung“ (Kloke/Krücken 2012, 26) als widersprüchliche Voraussetzung für hochschulisches Lehren und Lernen. Vor dem Hintergrund des Bologna-Prozesses und den Anforderungen durch den Inklusionsansatz sind somit mehr und mehr Leitlinien zur Umsetzung grundsätzlich vergleichbarer Strukturen dominant, die einerseits das Studium in Inhalt und Umfang stark bestimmen und, auf Inklusion ausgerichtet, partizipative Rahmungen ermöglichen sollen. Diese sind, wie es insbesondere im Fachgutachten von Wild und Esdar (2014) deutlich wird, von der Leitlinie gekennzeichnet, eine heterogenitätsorientierte Reform der Hochschulen einzuleiten, die jedoch mit einer Stärkung der Hochschulleitungen dem Prinzip der Top-Down-Steuerung folgt. Gleichwohl heben Wild und Esdar hervor, dass „Partizipation und Steuerung keineswegs gegensätzliche, sondern sich ergänzende Prinzipien sind – jedenfalls bei kluger Umsetzung beider“ (ebd., 79). Vor diesem Hintergrund über diversitysensible bzw. inklusive Strukturen, Kulturen und Praktiken in Hinblick auf eine inklusive Hochschule (vgl. Klein 2016) zu diskutieren, liegt nahe. Auch ist es naheliegend, diese hinsichtlich ihrer Diversitydimensionen und ihrer Relevanz für Partizipation und Einflussnahme für die an den hochschulischen Prozessen beteiligten Gruppen zu prüfen.

Inwieweit hier Peer Learning-Ansätze von Bedeutung sind, ist in unterschiedlichen deutschen Hochschulen in den vergangenen Jahren in verschiedener Hinsicht entwickelt und erprobt worden (vgl. u.a. Westphal/Stroot/Lerche/Wiethoff 2014). Hierbei ist vielfach auch auf Ansätze und Erfahrungen aus der Inklusionsdebatte zurückgegriffen worden. Stark kritisiert wurde in diesem Kontext beispielsweise eine Lehrer*innen(aus)bildung, die Inklusion eher in den Inhalten der Ausbildung und hier als ausgerichtet auf die Umsetzung von Inklusion in Schulen verortet sieht, denn in den hochschulischen Strukturen, Kulturen und Praktiken selbst (vgl. Amrhein 2011; Breyer/Erhardt 2013; Heinrich/Urban/Werning 2013; Plate 2016). Deutlich hervorgehoben wird im Kontext des international vergleichenden Projektes „Teacher Education for Inclusion (TE41)“ (Merz-Atalik/Franzkowiak 2011), dass der „Weg zur Inklusion [...] weder gradlinig noch in ganz Europa in gleicher Weise verlaufen“ kann (ebd.). HRK und KMK betonen in ihrer gemeinsamen Erklärung für das deutsche System, dass vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen veränderte Steuerungslinien notwendig seien: „Empfohlen wird, additive durch integrierte Konzepte zu ergänzen und eine inklusive Gesamtkonzeption umzusetzen“ (HRK/KMK 2015, 15). Die von Booth (2011) entwickelten Aspekte für eine entsprechende hochschulische Ausbildung verweisen auf einen Anforderungskatalog für die Hochschulentwicklung, „in der die Lehramtsstudierenden, Dozent*innen und alle anderen Beteiligten ihre Rollen als partizipativ erleben und zur Entwicklung von Inklusion als grundlegendem Prinzip in Kulturen, Strukturen und Praktiken der Studiengänge und Hochschulen beitragen können“ (Plate 2016, 4). Fragen, die aus dieser Perspekti-

ve formuliert werden, beziehen sich vor allem auf Zugangsmöglichkeiten, Partizipationsbedingungen, Zertifizierungen und auf die Möglichkeit selbstbestimmter Bildungsprozesse.

Sichtbar ist, dass Inklusion letztlich auf Diversitykategorien ausgerichtet ist, wobei grundsätzlich herausgestellt werden kann, dass Diversity nicht „auf individuelle Merkmale und Eigenschaften“ (ebd., 15) zurückzuführen ist. Er rückt nicht Identität, sondern Macht- und Herrschaftsaspekte zur Herstellung von Zugehörigkeit, d.h. Bedingungen für Identitätskonstruktionen in den Fokus. Mit Diversity wird nicht in erster Linie nach Merkmalen von Individuen oder Gruppen gefragt, sondern nach der „gesellschaftlichen Sozial- und Chancenstruktur“ (Bank/Ebbers/Fischer 2011, 5) und einer entsprechenden Offenheit dieser Strukturen. Vor diesem Hintergrund bezeichnet Diversity übergreifend „any mixture of items characterized by differences and similarities“ (Thomas 1996, 5). Diversity ist abzugrenzen von Heterogenität als einem besonders unscharfen und mehrdeutigen Begriff. Wenning (2007, 23) hebt hervor, dass Heterogenität nur im Zusammenhang mit Konstrukten zu Homogenität zu sehen sei und als grundsätzlich Unterschiedlichkeit bezeichnende Zustandsbeschreibung gelten könne, die zeitlich befristet sei. Bank, Ebbers und Fischer (2011) stellen heraus, dass der Begriff Heterogenität auf starre Differenzlinien zu verweisen scheint, sodass eher von einer „subjektorientierten“ sowie einer „objektorientierten“ Heterogenität (ebd., 6ff.) auszugehen sei, die sich einerseits auf die spezifische Bedürfnislage des Einzelnen und andererseits auf die strukturellen und institutionellen Rahmenbedingungen ausrichtet. Sliwka (2010, 214) stellt wie bereits o.a. vor dem Hintergrund einer spezifisch deutschen Färbung des Begriffes Heterogenität, der eher als defizitorientiert gilt, die Notwendigkeit eines „Paradigm shifts: from homogeneity to heterogeneity to diversity“ zentral. In diesem Sinne gilt Diversity als auf sozialen Kategorien basierend, über die die Privilegien und Diskriminierungen konstruiert und begründet werden. Als hierfür relevante soziale Kategorien lassen sich nach Heitzmann und Klein (2012, 15) neben sozialer und ethnischer Herkunft sowie Geschlecht auch Kategorien wie sexuelle Orientierung, Religion, Behinderung und Alter hervorheben. Entsprechend sind intersektionale Ansätze von grundlegender Bedeutung (vgl. u.a. Emmerich/Hormel 2013; Walgenbach 2014).

Mit diesen Annäherungen lassen sich Kriterien für inklusive Strukturen, Kulturen und Praktiken deutlich benennen: Hochschulische Strukturen für Bildungsprozesse müssen sich demnach insbesondere danach befragen lassen, inwiefern sie bestimmte Zielgruppen privilegieren bzw. diskriminieren. Das o.a. Fachgutachten von Wild und Esdar (2014) stellt für eine heterogenitätsorientierte Hochschule die Notwendigkeit heraus, insbesondere die Voraussetzungen und Bedingungen für hochschulische Lehre auf faktisch abbaubare Disparitäten bei Studierenden hin auszurichten, namentlich auf Disparitäten im Vorwissen sowie in lernstrategischen Kompetenzen. Hier ist tendenziell eine Verengung zu beobachten, nämlich

die Ausrichtung auf eine eher defizitorientierte Befassung mit Ausgangslagen der Studierenden. Vor dem Hintergrund der oben skizzierten Überlegungen zu Heterogenität kann diese Fokussierung durchaus kritisiert werden. Zugleich wird hier jedoch eine Ausrichtung auf konkrete Praktiken sichtbar, die einer kritischen Auseinandersetzung unterzogen und hinsichtlich Diversity beraten (vgl. u.a. Szczyrba/von Treeck/Wildt/Wildt 2016) werden muss.

Lehr- und Lernsettings, welche die o.a. Aspekte berücksichtigen wollen, werden automatisch die formellen und informellen Beziehungen und Arbeitskontexte der Lernenden mitbedenken müssen, sodass im Zuge einer diversitysensiblen, inklusiven Ausrichtung hochschulischer Strukturen, Kulturen und Praktiken Peer Learning-Settings eine besondere Rolle spielen können. Auch wenn nach Boud (2001, 3) Peer Learning als eine zweiseitige, reziproke Lernaktivität gilt, die sich auf ein Teilen und Teilhaben an Wissen, Ideen und Erfahrungen zwischen gemeinsam partizipierenden Personen in wechselseitigen Prozessen bezieht, kann nicht unbedingt davon ausgegangen werden, dass Peer Learning-Settings per se diversitysensibel und inklusiv ausgerichtet sind. Sie können aber in besonderer Weise den Blick auf exkludierende Strukturen, Kulturen und Praktiken schärfen helfen und damit Voraussetzungen für diversitysensibles, inklusives Lernen schaffen. Peer Learning-Settings haben in der akademischen Lehre eine lange Tradition. So haben beispielsweise Tutorien die Funktion, das Lehrpersonal an Hochschulen zu unterstützen und Studierenden dabei zu helfen, vorgegebene Inhalte, Methoden und Formen nachzuvollziehen, sie mit eigenen Wissensbeständen zu verknüpfen und daraus Handlungsoptionen zu entwickeln. In diesem Sinne dienen Peer Learning-Arrangements einer Maximierungsstrategie und helfen zugleich, mit den Bedingungen von Massenuniversitäten hinsichtlich der eher weniger geförderten Lehranteile umzugehen. Zugleich betonen sie jedoch auch eine gewisse Unverfügbarkeit von Bildungsprozessen in Teilhaberräumen, die eine breite Partizipation aller Beteiligten vorsehen. Sie können insbesondere auch von Aushandlungspraktiken bestimmt sein, die der Ermöglichung und Anerkennung von Studierfreiheit inklusive der Implementation flankierender Maßnahmen zur Flexibilisierung des Studiums dienen (vgl. Werner/Vogt/Platte 2014). Zu fragen ist folglich, welche Perspektiven das Konstrukt Peer Learning für altbekannte Probleme und Aufgabenfelder eröffnen kann, wenn es um allgemeine Strukturen, Hierarchien, Machtverteilung, Haltungen und subjektiven Theorien geht. Wer ist eigentlich ‚Peer‘? Welche statusunabhängigen – bzw. im Gegenteil, statusabhängigen – Strukturen sind denkbar und welche neue Probleme werfen sie ggfs. auf? Welche Relevanz können ‚sowohl/als auch‘-Konstrukte in der Lehre bzw. einer hochschulischen Entwicklung allgemein haben, wenn es um Fragen danach geht, welche Studierenden- bzw. Lehrendengruppe welche Interaktionsformen und Beratungsstrukturen (hier insbesondere: Peerstrukturen bzw. hierarchisch angesiedelte Expert*innenstrukturen) benötigt? Braucht Peer Learning spezifische

Rahmenbedingungen in Hochschulen? Welche Konzepte und Vorstellungen zu einer für alle Seiten gewinnbringenden Zusammenarbeit wären Voraussetzung für auf Peer Learning basierenden Lehr-/Lernkulturen? Welche ‚neuen‘ Vorstellungen zu Lernenden und Lehrenden, zu ‚Novizen‘ und ‚Expert*innen‘ sowie jeweiligen Rollen im Hochschulsystem würden darüber zu entwickeln sein?

Der vorliegende Band ist an diesen Grundlinien und -fragen ausgerichtet und geht in drei Abschnitten aus unterschiedlichen Perspektiven auf die Thematik ein. In einem ersten, auf theoretische Grundlegungen fokussierenden Teil stehen vier Ansätze nebeneinander, die die Thematik im Sinne allgemeiner Positionen aufbereiten. *Helen Knauf*, *Simone Seitz* und *Thea Stroot* stellen Diversity und Inklusion als zentrale Begrifflichkeiten im Bildungssystem heraus, über die veränderte Aufgaben für die Entwicklung von Hochschulen beschrieben werden; insbesondere zielen diese auf eine Diversitysensibilität auf allen Ebenen hochschulischer Entwicklung, die – realisiert u.a. über Peer Learning – auch in neuer Weise Probleme aufwirft, die für Hochschulen damit verknüpft sein können. Im zweiten Beitrag entwickelt und diskutiert *Matthias Rürup* die Perspektive der Educational Governance als Beschreibungs- und Untersuchungsansatz von neuen Steuerungsansätzen und damit Veränderungsprozessen im Bildungswesen für ein inklusiv-diversitysensibles Peer Learning an Hochschulen. Zugleich befragt er damit auch das Konzept der Educational Governance kritisch mit der Frage nach der Beliebigkeit der Anwendung dieses Konzeptes. Unterschiedliche Aspekte einer gender- und diversitygerechten Gestaltung von Lehr-/Lernsituationen vor dem Hintergrund vorliegender Bildungsungleichheit an deutschen Hochschulen werden im Beitrag von *Lisa Mense* thematisiert. Insbesondere fokussiert der Beitrag auf Überlegungen zur Relevanz einer Gender- und Diversitykompetenz für die Notwendigkeit von beständiger Selbstreflexion als Lehrende. *Rebecca Schulte* stellt im vierten Beitrag in diesem ersten Teil die Hochschuldidaktik und ihre spezifischen, immer auch auf alle Statusgruppen ausgerichteten Angebote hinsichtlich Peer Learning und Diversität in den Mittelpunkt. Sie diskutiert deren Relevanz sowohl für die thematische Gestaltung hochschuldidaktischer Bildungsangebote wie auch für deren didaktisch-methodische Ausrichtung.

Der zweite Teil dieses Bandes umfasst Beiträge, in denen Konzepte und Ansätze vorgestellt und Evaluationsergebnisse diskutiert werden. *Hannah Rosenberg* und *Nadine Schallenkammer* stellen zwei Ansätze aus dem Projekt MoSAiK an der Universität Koblenz/Landau zu einer Peer Learning-orientierten Theorie-Praxis-Verknüpfung für Lehramtsstudierende vor, um sie auf Möglichkeiten und Grenzen der Einbindung in eine als diversitätssensibel zu verstehende Lehrer*innenbildung zu prüfen. Peer Learning wird mit dieser Perspektive als Medium einer Ausbildung beleuchtet, die Ansätze einer (theoretisch und methodisch gesicherten) Selbstreflexion zum Ausgangspunkt der Professionalisierung macht. *Joanna Hellweg* diskutiert in ihrem Beitrag das Projekt LEK an der Universität Paderborn und befasst

sich mit den in unterschiedlichen Fachbereichen entstandenen Lernzentren, die Studierende bei der Bewältigung von fachlichen Anforderungen individuell begleiten und unterstützen sollen. *Anna Grabosch* und *Hedda Bennewitz* stellen in ihrem Beitrag das Peer Learning und Peer Coaching-Angebot der Erziehungswissenschaftlichen Lehr- und Forschungswerkstatt (ELF) der Universität Münster dar, welches Studierende bei dem Erwerb beruflicher Handlungskompetenzen unterstützt. Einen tieferen Einblick gewähren sie in das Begleitungskonzept *Coach the Trainer*. In den folgenden sich aufeinander beziehenden Beiträgen zum Ansatz *Bildungswissenschaftliches Mentoring* für Lehramtsstudierende an der Universität Paderborn werden von *Thea Stroot*, *Petra Westphal* und *Leoni Donnermann* die theoretische Fundierung und das daraus abgeleitete Grundkonzept der Veranstaltung sowie Ergebnisse einer auf die Pilotierung bezogenen Interviewstudie vorgestellt und diskutiert. Das Projekt verfolgte über eine veränderte Lehrendenrolle, ein begleitendes Peer Mentoring und grundsätzlich kooperative Arbeitsformen das Ziel einer zunehmenden Wertschätzung pädagogischer Professionalisierung der Lehramtsstudierenden im Rahmen der bildungswissenschaftlichen Lehre. *Thea Stroot*, *Petra Westphal*, *Stephanie Moldenhauer*, *Kerstin Reinink* und *Kristina Tschopik* geben im zweiten Beitrag einen Einblick in die Weiterentwicklung des befristeten Qualitätspakt-Lehre-Projektes und stellen anhand einer semesterbezogenen quantitativen Evaluation des Konzeptes Zusammenhänge von Intersektionalität und Mentoring heraus.

Der dritte Teil vereint Projekte aus unterschiedlichen Zusammenhängen hochschulischer Arbeit im Sinne von ‚good practice‘. Der erste Beitrag von *Stephanie Vogler-Lipp* präsentiert das Programm *Viadrina Peer Tutoring* an der Europa-Universität Viadrina (EUV) in Frankfurt (Oder) und stellt die Relevanz dieses Programmes für die Lehr-/Lernstrukturen der Europa-Universität dar. Danach sind insbesondere mit den Bereichen ‚Interkulturelle Kompetenz‘ und ‚Diversity‘ neue Felder entstanden, die bedeutsam für die diversitätssensible Entwicklung der international ausgerichteten Hochschule selbst sind. Ebenfalls auf eine europäische Perspektive ist der Beitrag von *Thea Stroot*, *Robert Kordts-Freudinger*, *Maxi Steinbrück* und *Timm Albers* ausgerichtet, wenn Fragen und Perspektiven eines internationalen Peer Learning-Projektes zur Relevanz der Verknüpfung unterschiedlicher Ansätze und Erfahrungen in Italien, Österreich und Deutschland zum Themenfeld ‚Inklusion‘ für die Lehrer*innenbildung diskutiert werden. *Andrea Karsten*, *Vanessa Frabnert* und *Stefanie Schäfer* stellen in ihrem Beitrag eine fachsensible Variante des Writing-Fellows-Konzepts, das *Textograph*innen Programm* des Kompetenzzentrums Schreiben an der Universität Paderborn, vor. Beschrieben und diskutiert wird, wie die unterschiedlichen Akteure in unterschiedlichen Konstellationen zusammenarbeiten, um Studierenden die Teilhabe an den Schreib-, Forschungs- und Denklinien ihrer jeweiligen Fächer zu ermöglichen bzw. Ansätze für einen Umgang mit diesen Praktiken zu öffnen. *Dagmar Freitag*, *Amra Havkić*,

Constanze Niederhaus und *Petra Westphal* bieten einen Einblick in das Konzept der *Language Awareness* und dessen Umsetzung in Veranstaltungen an der Universität Paderborn und diskutieren, wie Peer Learning-Settings den aufmerksamen und sensiblen Umgang mit Sprache in der hochschulischen Lehrer*innen(aus)bildung fördern können. Am Beispiel der Ausbildung von Peer (Schreib-)Tutor*innen für ihre Tätigkeit als studentische Schreiber*innen an der Universität Bielefeld erörtert *Christiane Henkel* eine diversitätsfördernde Didaktik, die sich an den Prinzipien von Peer Learning als aktivem, kooperativem und reflexivem Lernen an der Universität Bielefeld orientiert. Sie hinterfragt kritisch, inwiefern dieser Peer Learning-Ansatz einer diversitätsfördernden Didaktik entspricht bzw. entsprechen kann. Aus dem Projekt *Mein Profil – Dein Profil* berichten *Claudia Decker*, *Frieda Henkenius*, *Carolin Striewisch*, *Antje Tarampouskas* und *Petra Westphal* über die Entwicklung des Ansatzes *Mit- und voneinander lernen in kooperativen selbstorganisierten Lernprojekten* im Rahmen eines zusätzlichen Profilstudiums für Lehramtsstudierende der Universität Paderborn. Im Zentrum stehen insbesondere ihre unterschiedlichen Erfahrungen und Perspektiven, Studierenden auf Basis einer kooperativen und diversitätssensiblen Haltung einen Raum zu eröffnen, innerhalb dessen sie interessenorientiert, intrinsisch motiviert und selbstorganisiert ein eigenes Lehr-/Lernangebot planen und umsetzen können. Abschließend stellen *Katja Kraft*, *Tanja Osterhagen* und *Birke Sander* das *Netzwerk Peer Learning an Hochschulen* vor. Vorrangige Ziele des Netzwerks sind insbesondere darin zu sehen, Gelingensfaktoren für Peer Learning herauszuarbeiten und Qualitätssicherungsmaßnahmen zu entwickeln. Zugleich bietet dieses Netzwerk eine Arbeitsplattform für alle, die ein Peer Learning im hochschulischen Kontext anwenden und implementieren wollen.

Die in diesem Band zusammengeführten Beiträge beleuchten in unterschiedlicher Weise eine Thematik, die sich in den letzten Jahren insbesondere über Förderlinien wie beispielsweise dem *Qualitätspakt Lehre* in Deutschland entwickelt hat. Vielfach sind Angebote entstanden, die im Rahmen erster Evaluationen – zumeist durch die Durchführenden selbst – Impulse für die Weiterentwicklung hochschulischer Lehr-/Lernarrangements sowohl für die im eigentlichen Sinne als ‚Lehre‘ zu bezeichnenden Angebote, als auch für umfassende hochschulische Kulturen, Strukturen und Praktiken allgemein zu geben in der Lage sind. Damit ist auch ein Feld skizziert, das im Sinne der Entwicklung (semi-)professioneller Formate auf Verstetigung von Angeboten sowie damit einhergehend eine weitergehende Qualitätssicherung und Professionalisierung angewiesen ist. Dafür entsprechende inklusive, diversitysensible Strukturen zu schaffen, die den Einsatz unterschiedlicher Peer Learning-Arrangements zu erproben und weiterzuentwickeln in der Lage sind, sehen wir als eine Möglichkeit an, eine notwendige hochschulische Entwicklung in diesem Feld zu befördern, da nicht alle Lernenden und Lehrenden gleiche Lehr-/Lernsettings und entsprechende Beratungsstrukturen benöti-

gen: Eine Vielfalt entsprechender Arrangements scheint sowohl für die klassische Lehre als auch für Hochschulentwicklung allgemein nötig zu sein.

Diese Publikation ist mit der Unterstützung vieler Personen entstanden; unser Dank geht insbesondere an Kim Klebolte, Barbara Bernard, Kerstin Reinink und Johannes Thiele für einen sorgfältigen Blick auf das Manuskript.

Thea Stroot und Petra Westphal

Literatur

- Amrhein, B. (2011): Inklusive LehrerInnenbildung – Chancen universitärer Praxisphasen nutzen. Zeitschrift für Inklusion. URL: <http://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/84/84>, (zuletzt eingesehen am: 17.07.2017).
- Bank, V./Ebberts, I./Fischer, A. (2011): Lob der Verschiedenheit – Umgang mit Heterogenität in der sozialwissenschaftlichen Bildung. Journal of Social Science Education, 10 (5), (3-13).
- Breyer, C./Erhardt, M. (2013): Inklusive Schule gestalten durch inklusive Lehrerbildung. In: Zeitschrift für Inklusion, 4. Jg. URL: <http://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/197/203>, (zuletzt eingesehen am: 17.07.2017).
- Boud, D. (2001): Introduction: Making the move to peer learning. In: Boud, D./Cohen, R./Sampson, J. (Hrsg.): Peer learning in higher education (1-17). London: Routledge.
- Booth, T. (2011): The name of the rose. Inclusive values into action in teacher education. In: Prospects, 41 (3), (303-318).
- Barsch, S./Glutsch, N./Massumi, M. (Hrsg.) (2017): Diversity in der LehrerInnenbildung. Internationale Dimensionen der Vielfalt in Forschung und Praxis. Münster: Waxmann.
- Dannenbeck, C./Dorrance, C./Moldenhauer, A./Oehme, A./Platte, A. (2016): Inklusionssensible Hochschule. Zur Einführung in diesen Band. In: Dannenbeck, C./Dorrance, C./Moldenhauer, A./Oehme, A./Platte, A. (Hrsg.): Inklusionssensible Hochschule. Grundlagen, Ansätze und Konzepte für Hochschuldidaktik und Organisationsentwicklung (9-21). Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.
- Emmerich, M./Hormel, U. (2013): Heterogenität – Diversity – Intersektionalität. Zur Logik sozialer Unterscheidungen in pädagogischen Semantiken der Differenz. Wiesbaden: Springer VS.
- Heinrich, M./Urban, M./Werning, R. (2013): Grundlagen, Handlungsstrategien und Forschungsperspektiven für die Ausbildung und Professionalisierung von Fachkräften für inklusive Schulen. In: Döbert, H./Weishaupt, H. (Hrsg.): Inklusive Bildung professionell gestalten. Situationsanalyse und Handlungsempfehlungen (69-134). Münster: Waxmann.
- Heitzmann, D./Klein, U. (2012): Hochschule und Diversity. Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahme. Weinheim und Basel: Beltz.
- Hochschulrektorenkonferenz und Kultusministerkonferenz (2015): Empfehlungen zur Lehrerbildung. Beiträge zur Hochschulpolitik 1/2015. URL: https://www.hrk.de/uploads/media/2015-01_Lehrerbildung_01.pdf, (zuletzt eingesehen am: 17.07.2017).
- Klein, U. (Hrsg.) (2016): Inklusive Hochschule. Neue Perspektiven für Praxis und Forschung. In Zusammenarbeit mit der Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung des Deutschen Studentenwerks. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Klein, U./Schindler, C. (2016): Inklusion und Hochschule: Eine Einführung. In: Klein, U. (Hrsg.) (2016): Inklusive Hochschule. Neue Perspektiven für Praxis und Forschung. In Zusammenarbeit mit der Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung des Deutschen Studentenwerks (7-16). Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

- Kloke, K./ Krücken, G. (2012): Sind Universitäten noch lose gekoppelte Organisationen? Wahrnehmung und Umgang mit Zielkonflikten an deutschen Hochschulen aus der Organisationsperspektive unter besonderer Berücksichtigung der akademischen Lehre. In: Becker, F. G./Krücken, G./ Wild, E. (Hrsg.): Gute Lehre in der Hochschule. Wirkungen von Anreizen, Kontextbedingungen und Reformen (13-29). Bielefeld: Bertelsmann.
- Kronberger, S./Kühberger, C./Oberlechner, M. (Hrsg.) (2016): Diversitätskategorien in der Lehramtsausbildung. Ein Handbuch. Innsbruck u.a.: Studienverlag.
- Kühl, S. (2016): Exzellente Beantragung. Eine alternative Evaluation der Exzellenzinitiative. Forum Wissenschaft 33 (17-21).
- Merz-Atalik, K./Franzkowiak, T. (2011): Das Projekt „Teacher Education for Inclusion“ (TE41) – Lehrerbildung für Inklusion der European Agency for Development in Special Needs Education. URL: <http://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/85/85>, (zuletzt eingesehen am: 03.08.2017).
- Plate, E. (2016): Lehrer_innenbildung für Inklusion braucht Lehrer_innenbildung durch Inklusion. In: Clemens D./Dorrance, C./Moldenhauer, A./Oehme, A./Plate, A. (Hrsg.): Inklusionssensible Hochschule. Grundlagen, Ansätze und Konzepte für Forschung, Lehre und Organisationsentwicklung (194-214). Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.
- Sliwka, A. (2010): From homogeneity to diversity in German education. In: OECD: Educating Teachers for Diversity: Meeting the Challenge. OECD Publishing. URL: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264079731-12-en>, (zuletzt eingesehen am: 17.07.17).
- Szczyrba, B./von Treeck, T./Wildt, B./Wildt, J. (2016): Coaching (in) Diversity an Hochschulen. Hintergründe – Ziele – Anlässe – Verfahren. Wiesbaden: Springer.
- Thomas, R. R. (1996): Redefining Diversity. New York, NY: American Management Association.
- Walgenbach, K (2014): Heterogenität – Intersektionalität – Diversity in der Erziehungswissenschaft. Opladen und Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Wild, E./Esdar, W. (2014): Eine heterogenitätsorientierte Lehr-/Lernkultur für eine Hochschule der Zukunft. Fachgutachten im Auftrag des Projekts nexus der Hochschulrektorenkonferenz. URL: <https://www.hrk-nexus.de/material/publikationen/detailansicht/meldung/fachgutachten-heterogenitaetsorientierte-lehre-3517/>, (zuletzt eingesehen am: 17.07.2017).
- Wenning, N. (2007): Heterogenität als Dilemma für Bildungseinrichtungen. In: Boller, S./Rosowski, E./Stroot, T. (Hrsg.): Heterogenität in Schule und Unterricht. Handlungsansätze zum pädagogischen Umgang mit Vielfalt (21-31). Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Werner, M./Vogt, S./Platte, A. (2014): Auf dem Weg zu einer inklusiven Fakultät. In: Zeitschrift für Inklusion – online.net. URL: <http://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/217/218>, (zuletzt eingesehen am: 17.07.2017).
- Westphal, P./Stroot, T./Lerche, E.-M./Wiethoff, C. (Hrsg.) (2014): Peer Learning durch Mentoring, Coaching & Co. Aktuelle Wege in der Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern. Immenhausen: Prolog-Verlag.
- Wissenschaftsrat (2017): Strategien für die Hochschullehre. Positionspapier. URL: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/6190-17.pdf>, (zuletzt eingesehen am: 20.07.2017).
- Wissenschaftsrat (2008): Empfehlungen zur Qualitätsverbesserung von Lehre und Studium. URL: http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/Qualitaetsverbesserung_Lehre.pdf, (zuletzt eingesehen am: 20.07.2017).

Peer Learning ist auf breiter Ebene in den Hochschulen angekommen und fungiert häufig als eine Entlastung von Lehre in Großveranstaltungen.

Daneben werden in Bereichen, die üblicherweise mit ‚Heterogenität‘ und ‚Diversity‘ sowie ‚Inklusion‘ verknüpft sind, Formate entwickelt, die in größerem Ausmaß die Partizipation aller an Hochschule beteiligten Gruppen ermöglichen sollen. Hierbei erweisen sich Peer Learning-Ansätze als wichtige Impulse, die jedoch neue Fragen aufwerfen – in erster Linie für die Lehre.

In diesem Band werden Peer Learning-Ansätze aus unterschiedlichen hochschulischen Kontexten, so insbesondere auch der Lehrer*innenbildung, vor dem Hintergrund von Überlegungen zu einer diversitätsensiblen, inklusiven Bildung dargestellt und diskutiert. Es geht sowohl um die Analyse angemessener Strukturen, Kulturen und Praktiken, als auch um die Auseinandersetzung mit den damit verbundenen Haltungen und Handlungsspielräumen.

Die Herausgeberinnen

Thea Stroot, Dr. phil., Oberstufen-Kolleg an der Universität Bielefeld, war bis 2017 tätig als Professorin für Erziehungswissenschaft an der Universität Paderborn.

Petra Westphal, Dipl.-Päd., Mediatorin, ist tätig als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für Erziehungswissenschaft der Universität Paderborn.

978-3-7815-2229-9



9 783781 522299