
Konferenz zur Qualität in der Lehre

Fachhochschule Kiel 16./17. Mai 2013

Workshop

Forschen – Lernen – Sensibilisieren

**Forschendes Lernen am Beispiel von
Campusforschungen zu Diversity in einem
BA-Modul mit über 100 Studierenden an
der Universität Bremen**

Dr. Margrit E. Kaufmann

Bremer Institut für Kulturforschung, FB 9

BremerForum:Diversity

Inhalt

1. Situierungen: Diversity @ Universität Bremen
2. Forschen – Lernen - Sensibilisieren
am Bsp. des Forschenden Lernens zu Diversity in einem
Lehrforschungsprojekt (vgl. Kaufmann 2013a)
3. Forschungsergebnisse
4. Fazit

1. Situierungen: Person

Wissenschaftliche Expertin für Diversity der Universität Bremen

- Forschung und Lehre zu intersektionellen Gender, (Trans)Cultural und Diversity Studies und zu Diversity in Organisationen (Kaufmann 2013b)
- Forschendes, beteiligendes Lehren und Lernen für ein diversity-gerechteres Studium, z.B. im ForstA-Expert_innenkreis
- Beratung und Begleitung der Universitätsleitung zu den Diversity Prozessen
 - <http://www.uni-bremen.de/diversity>
 - <http://www.uni-bremen.de/universität/profil/chancengleichheit-und-antidiskriminierung.html>
- Seit 2008 Kooperationsprojekt BremerForum:Diversity mit Öffentlichkeitsarbeiten und Beratung und Prozessbegleitung von Organisationen zu Diversity
- Seit 2004 Fortbildung „Managing Diversity“

1. Situierungen: Diversity Prozess @ Uni Bremen

Managing Diversity (aktivieren und vernetzen) & Diversity Management (Strategie entwickeln)

2009 Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“

2009-2012 „Vielfalt als Chance“ (QUEST ...)

2010-2012 „Ungleich besser! Verschiedenheit als Chance“

zentraler Fokus auf den Studierenden und den Übergängen

seit 2011 Netzwerk Antidiskriminierung

zentraler Fokus auf Kommunikation

seit 2012 Initiativkreis Diversity

zentraler Fokus auf den Fachbereichen/Transfer

2013/14 Ringveranstaltung

Fokus auf Dialog zu interner Diversity

2. Forschendes Lernen zu Diversity: Rahmen

Motiv:

Begleitstudie zu QUEST aus Studierendensicht

Fragestellung :

Wer sind die Studierenden? Wie ist ihre Befindlichkeit? Womit beschäftigen sie sich neben dem Studium?

Ziel:

Explorative Fallstudien zur Diversität der Studierenden

- Entwicklung von Bottom Up Strategien (emische Perspektiven)
- Einbringen der Ergebnisse in die zentralen Diversity Prozesse
- induktives Erschließen von Diversity Kategorien und Problemlagen der Studierenden und Sensibilisierung für diese
- Generieren von wissenschaftlichem Nachwuchs für die Diversity-Expertise

2. Forschendes Lernen zu Diversity: Rahmen

Methodenlehre im BA konzipiert als Forschendes Lernen

BA Kulturwissenschaft: M6 Methodenlehre (im WS 10/11)

Vorlesung und Forschungswerkstätten

Transdisziplinäres Lehrteam: Kaufmann/ Höhn/ Müller und
Studienassistenzen

Teilnehmende: 106 Studierende im Hauptfach
Kulturwissenschaft im 3. Semester

2. Forschendes Lernen zu Diversity: Prozess

Vorgehen:

Impulse:

Vorstellung von „Vielfalt als Chance“/ QUEST

Beschreibungen zur Generation y/ Selbst-/Fremdwahrnehmung?

übliche Diversity Kategorien/ ethnographische Offenheit

gesellschafts- und forschungspolitische Positionierung und Konsensbildung:

Berichte über eigene Diversity Aktivitäten (Forschung und Expertise)

Anliegen der Beteiligung

Veränderungen bewirken

Aufgabenstellung: „Vereinbarkeit von Studium und ...“

Wer sind die Studierenden?

Was läuft gut im Studium? Wo gibt es Probleme?

Wie können wir zu einem Wandel der Institutionskultur beitragen?

2. Forschendes Lernen zu Diversity: Prozess

Forschendes Lernen

als weitgehend eigenständiges, prozesshaftes, ganzheitliches Lernen über Forschungserfahrungen; nah an den Forschungen der Lehrenden; als komplexe Lernsituation dient es dem Erwerb wissenschaftlicher, sozialer und (berufs-)praktischer Kompetenzen (vgl. Huber 2004)

Sensibilisieren durch Forschen

3-er Teambildung, möglichst heterogen, interessenorientiert

Themen- und Personen-/Gruppenfindung über:

Gespräche, Ideen, Rundgänge auf dem Campus und Intra- und Internetrecherchen

Kontakte knüpfen, Beziehungen eingehen, Problemlagen wahrnehmen...

Sensibilisierung als beidseitiger Prozess zwischen Forschenden und Feldern

2. Forschendes Lernen zu Diversity: Prozess

Durchführung ethnographisch orientierter Feldforschungen in 3-er Teams

qualitativ: explorative Fallstudien durch Teilnehmende
Beobachtungen, qualitative Interviews, Hypothesenbildung
(meist 1:1, mit > 106 Studierenden breit gestreut auf dem
Campus)

quantitativ: Konzeptspezifikation und Operationalisierung,
Fragebogenbefragung, Auswertung (1:10, mit ca. 1.000
Fragebögen)

Triangulation, Interpretation und Methodenreflexion

**Verschriftlichung: Feldforschungsmappe
prozessorientiert**

z.B.

Auswahl:
1) Feld: andere Religionen/Kulturen
2) Ort: Uni Bremen
3) Personen: Studentinnen

Methoden:
TB
Leitfadeninterview
Fragebogen
Auswertungsverfahren
Triangulation

Situated Knowledge:
eigene Herkunft und Interesse an anderen Kulturen/Religionen

Generalisierungsziel:
Fallstudie

Fragestellung:
Welche Bedeutung hat im Uni-Alltag die Kultur/Religion von Studierenden?

Darstellungsziel:
Forschungsmappe

Theorien:
kulturelle Hybridität, Migration und Religion

Ressourcen:
Zeit: 3. Semester
Personen: Team
Kompetenzen: Islam-Kurs, VL, Übungen

Zielsetzung:
1) Methoden lernen und anwenden
2) Forschungsprozess erfahren
3) Fragestellung bzgl. Feld/Akteurinnen beantworten

2. Forschendes Lernen zu Diversity: Prozess

Lehr- und Lernformen:

- 1) Möglichst dialogisch gehaltene Vorlesung als Dach
(Vermittlung der Diskurse und Strategien, Zusammenhalt)
- 2) Eigenarbeit der Studierenden an Texten
- 3) Forschungsarbeit einzeln und im Team
- 4) Forschungswerkstätten mit Lehrenden und Tutor_innen
- 5) Internetplattform als Vermittlungs- und Bündelungsform

2. Forschendes Lernen zu Diversity: Prozess

Von- und Miteinander Lernen: Arbeiten mit und zu Diversität

in den Forschungsteams: aushandeln, sich unterstützen,
zusammen und selbstständig arbeiten

im Lehrteam: kollegial und transparent sein, sich ergänzen,
informieren

Tutor_innen: weitergeben des Gelernten, begleiten, beraten,
Vorbild sein

Zu Forschungsfeldern und Personen: ethische, soziale und
inhaltliche Fragen zum Zugang und zu den Erwartungen
stellen, Erfahrungen machen, reflektieren und ändern

3. Forschendes Lernen zu Diversity: Forschungsergebnisse

Kategorien und Befindlichkeiten

alle AGG Kategorien kamen vor und wurden modifiziert
z.B.

GENDER/ DESIRE/ VEREINBARKEIT

- Frauen in männerdominierten Studienfächern: +Minderheit
- Ein schwuler Leopard sein oder auch einmal gar nichts:
feministisches Referat
- Queer Community: Schutzraum
- Studium und Kinder: Alleinerziehende
- Studium und Kinder: Betreuungssituation

3. Forschendes Lernen zu Diversity: Forschungsergebnisse

ALTER

- spätes Studium: Diskriminierung durch Mitstudierende
- ältere Menschen als Kursstudierende: Bereicherung
- Frühstudium

BEEINTRÄCHTIGUNG

- Studium und Beeinträchtigung: mehr Verständnis, Hilfe

3. Forschendes Lernen zu Diversity: Forschungsergebnisse

KULTUR/ SPRACHE/ NATIONALITÄT/ RELIGION

- Studium und Migration, ohne EU Pass: strukt. Probleme
- Studierende im Ausland Bremen: Unter sich
- Erfahrungen amerikanischer Muttersprachler_innen: Buddy
- Austauschstudierende: „Es ist wie Urlaub dieses Jahr“
- Bedeutung von Sport für ausländische Studierende
- Studium und Religion: lassen sich gut vereinbaren (zentral für die Forschenden: Umgang mit Andersheit)

3. Forschendes Lernen zu Diversity: Forschungsergebnisse

weitere Kategorien und Themen

ENGAGEMENT

- Hochschulpolitisches Engagement + Studium = ? (AStA)
- Campus grün – das Bündnis grünalternativer Hochschulgruppen
- Studium und Bildungsalternative Unitopia am Bsp. der Projektgruppe SaHNE
- Studium und Engagement in der AI Uni-Gruppe
- Studium und studentische Verbindung
- Straight Edge als Lebensphilosophie
- Containernde Studierende

3. Forschungsergebnisse

weitere Kategorien und Themen, z.B.:

- Studium und Szeneleben (Gothics)
- Informatikstudierende: Studium = Leben
- Diversität von Promotionserfahrungen (Befindlichkeit)

QUEST-Verbindungen, z.B.:

- **jobben** als Selbstverständlichkeit (QUEST: 41% zu 32,9% n. Gesamtauswertung), viele **ohne Bezug** zu Studium/Berufswunsch und mit besonders **hohem Zeitaufwand**
- besonders viele, deren **Eltern nicht studiert** haben (50,3% zu 45,3%)
- **besonders viele sind politisch und beim AStA engagiert**

3. Forschungsergebnisse

Zentrale Problempunkte

- genügend Räume und Zeit zur Entwicklung
- Regelstudienzeiten, Modularisierungszeitfenster
- Engagement und Leistungsnormen
- mangelndes Institutionswissen (Informationsfülle, aber nicht gerichtet nach Fragen)
- Persönlichkeiten sind alle divers - wie geht die Institution damit um?

Gelingendes und Wünsche

- Sportangebote fördern soziale Kontakte und Inklusion
- Communities und Gruppen geben Halt
- Vielfalt ist super: Selbstbewusstsein zu Vielfalt stärken und nutzen

3. Forschungsergebnisse

Vielfalt an Lebens- und Studienverhältnissen

- bei näherer Betrachtung lösen sich die Diversity-Gruppen auf:
Was heißt „Migrationshintergrund“ für wen?
- Wichtige Unterscheidungsmerkmale sind die Studienbedingungen und die Herkunft
- Forschendes Lernen lebt von Vielfalt (Teams, Themen, Kreativität...)

4. Fazit: Forschendes Lernen mit und zu Diversity

**Forschen – Lernen – Sensibilisieren
über kognitive, emotionale und soziale Erfahrungen (vgl.
Huber 2009)**

zum Erwerb von

- Methodenkompetenzen: qualitativ - quantitativ im Vergleich
- sozialen Kompetenzen: Team, Begegnungen im Feld
- Diversity Kompetenzen: **intersektionelles und entdeckendes Verständnis hinsichtlich der Kategorien** (durch Subjekt- und Kontextorientierung)

Wie mit/zu Anderen Forschen ohne Othering zu betreiben?

Wie für Diversity sensibilisieren ohne erneut zu stigmatisieren?

4. Fazit: Forschendes Lernen mit und zu Diversity

Bilanzierender Bezug auf die Stufen des Forschenden Lernens (n. Reiber 2007):

- 1. Einfühlen in Fragestellungen und Forschungshandeln**
- 2. Angeleitete, unterstützte Schritte in der Methodenanwendung**
- 3./4./5. Eigentliches Forschendes Lernen in der Themenwahl und Durchführung, (Selbst)Reflexion, Interpretation, Dokumentation**

Darüberhinausgehend:

- 6. Teamarbeit (Managing Diversity im Team)**
- 7. Vermittlung in die Fachöffentlichkeit**
- 8. Anwendung/ Praxisbezug**

4. Fazit:

Studierendenorientierung!

- Studierende sprechen für sich
- Nachfragen und Verbesserungsvorschläge sind möglich
- Studien-/Lebenssituation ist für den Studienerfolg zentral
- Empowerment und Institutionswandel statt „Adaptation“ (QUEST)
- Es geht um Menschen und ihre Gruppen statt „Typen“ (QUEST)
- Erforschte fühlen sich mit ihren Anliegen wahrgenommen
- Forschende werden zu Verbündeten und Multiplikator_innen

4. Schluss

„Bei der Anwendung der Forschungsmethoden begegneten wir einigen Schwierigkeiten. Dies nahmen wir nicht als Scheitern der Forschung sondern als Teil des Forschungsprozesses. (...) Das Methodenmodul hat mir ein Gefühl dafür vermittelt, Forschungsmethoden auf ihre Angemessenheit gegenüber dem Forschungsgegenstand zu überprüfen. Dies stellt eine Grundlage für weitere Forschungsvorhaben in meinem Studium und darüber hinaus dar. Ich empfinde dies als eine enorme Bereicherung zu meinem theoretisch ausgerichteten Studium“ (Lea Barten 2011).

„Normalerweise liest man ja in den wissenschaftlichen Werken anderer nach“, doch, „in diesem Projekt haben wir selber eine Studie entwickelt und neue Wissenszusammenhänge geschaffen“ (Martina Bieber im Interview, BUS 124/2012, S. 7).



Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!

Literatur

- Barten, L. (2011): Zum Forschenden Lernen: Reflexion einer Kulturwissenschaftlerin zum Methodenmodul im B.A.
- Bremer Uni-Schlüssel, BUS (124/2012): Forschendes Lernen: Studierende machen Feldforschung. Ein kulturwissenschaftliches Seminar untersucht das Thema Diversity an der Uni Bremen, S. 7.
- Flick, U. (2005): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbek: Rowohlt.
- Flick, U. (2000): Design und Prozess qualitativer Forschung. In: Ders. u.a. (Hg.): Qualitative Sozialforschung. Ein Handbuch. Reinbeck: Rowohlt, 252-265.
- Huber, L. (2009): Warum Forschendes Lernen nötig und möglich ist. In: Huber L., Hellmer J. und Schneider, F. (Hg.): Forschendes Lernen im Studium. Bielefeld: Universitätsverlag Webler, S. 9-35.
- Huber, L. (2004): Forschendes Lernen. 10 Thesen zum Verhältnis von Forschung und Lehre aus der Perspektive des Studiums. In: die hochschule 2, S. 29-49.
- Kaufmann, M.E. (2013a): „Wir haben selbst neue Wissenszusammenhänge geschaffen! Forschendes Lernen zu „Diversity“ in einer Großveranstaltung zur Methodenlehre im BA-Studiengang Kulturwissenschaft. In: In: Huber, Ludwig / Kröger, Margot/ Schelhowe, Heidi (Hrsg.): Forschendes Lernen als Profilvermerkmal einer Universität. Beispiele aus der Universität Bremen. Bielefeld: Universitätsverlag Webler (in Vorbereitung).

Literatur ff.

- Kaufmann, M.E. (2013b): Diversifizierung von Kultur. Intersektionelle Diversity Studies als Herausforderung. In: A. Hepp, A. Lehmann-Wermser (Hg.): Transformationen des Kulturellen. Prozesse des gegenwärtigen Kulturwandels. Wiesbaden: Springer VS, 19-31.
- Kaufmann, M.E. (Hg.) (2010): BremerForum:Diversity. Dokumentation des Kooperationsprojekts. Bremen: Bremer Institut für Kulturforschung (bik)
- Leichsenring, H. (2012): Studienrelevante Diversität. Kurzbeschreibung einer Methodik und von ermittelten Studierendentypen. CHE-QUEST ein Analysetool für das Hochschulmanagement. Gütersloh: CHE Consult GmbH. Einzusehen unter: http://www.che.de/downloads/Consult_Briefing_1_2___QUEST_Studierendentypen.pdf (letzter Besuch 3.10.12).
- Reiber, K. (2007): Forschendes Lernen als Leitprinzip zeitgemäßer Hochschulbildung. In: Dies. (Hg.): Forschendes Lernen als hochschuldidaktisches Prinzip – Grundlegung und Beispiele. Tübingen: Tübinger Beiträge zur Hochschuldidaktik, Universität Tübingen Bd. 1/3, S. 6-12.

Übertragbarkeit auf andere Kontexte

Studierendenorientierung

Forschendes Lernen als Zusammenarbeit

Beteiligung an eigenen Forschungen

Experimentieren, wagen

Balance zwischen Halten und Freiräume lassen

Haltung der Lehrenden <-> didaktische Konzepte