

Diversitätsgerechte Lehre

Handreichung für Hochschullehrende

DIVERSITY MANAGEMENT



Impressum

Diversitätsgerechte Lehre, Handreichung für Hochschullehrende
Die Vielfalt der Studierenden berücksichtigen – Lehre gestalten

Herausgeberin:
Leibniz Universität Hannover
Hochschulbüro für ChancenVielfalt
www.chancenvielfalt.uni-hannover.de

Bearbeitung & Redaktion:
Dr. Isabel Sievers, Referentin für Diversity Management,
Hochschulbüro für ChancenVielfalt
Jens Krey, Dezernat 1, Sachgebiet Personalentwicklung
Diversity Rat der Leibniz Universität Hannover

Gestaltung:
Herr Stratmann Gestaltungswesen
www.herrstratmann.de

Stand:
Januar 2020



Download der barrierefreien
Handreichung (PDF) unter:
[www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/
de/diversity-management/](http://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/diversity-management/)

Inhalt

Vielfalt berücksichtigen – Lehre gestalten	5
Diversity Wissen auf einen Blick	6
Vor der Lehrveranstaltung	8
Während der Lehrveranstaltung	10
Beratung und Betreuung	12
Ansprechpersonen und Anlaufstellen	13
Reflexionsfragen	15

Vielfalt berücksichtigen – Lehre gestalten

Liebe Lehrende, liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Diversität der Studierendenschaft hat in den letzten Jahren zugenommen – und wird es weiterhin tun.

So bringen Studierende unterschiedlichste Vorerfahrungen und Kenntnisse im Hinblick auf das Studium mit. Sie verfügen über verschiedene Arbeits- und Lernkulturen, Sprachen, internationale und interkulturelle Erfahrungen. Sie haben unterschiedliche zeitliche und finanzielle Ressourcen; vielleicht haben sie eigene Kinder, pflegebedürftige Familienangehörige oder selbst eine Beeinträchtigung.

All diese unterschiedlichen Erfahrungen und Voraussetzungen tragen zu einer Vielfalt unter den Studierenden bei, die auch die Gestaltung von Studium und Lehre vor wachsende Herausforderungen stellt.

Für Sie als Lehrende ergeben sich Chancen, indem in kooperativen Lernformen unterschiedliche Positionen, Perspektiven, Niveaus des Vorwissens und des Verstehens durch Austausch für den Lernprozess nutzbar werden. Gleichzeitig können Studierende für Aspekte sozialer Kompetenz angesprochen werden, wie z. B. Akzeptanz, Toleranz, multiperspektivisches Denken.

Aber natürlich gibt es auch Herausforderungen im Umgang mit der Vielfalt der Studierenden im Lehralltag. So kann es durch curriculare Vorgaben Grenzen geben, die Vielfalt der Studierenden zu berücksichtigen. Wenn Grenzen erreicht sind und konkrete Lösungen entwickelt werden müssen, ist es hilfreich zu wissen, welche Angebote und Ansprechpersonen es in der Leibniz Universität gibt, die Ihnen und den Studierenden weiterhelfen.

In der Lehre finden sich viele Handlungsfelder, in denen Sie mit einfachen Mitteln Ihre Lehre diversitätssensibel gestalten können. Mithilfe der Handreichung möchten wir Ihnen Anregungen und Tipps zum Umgang mit der Vielfalt der Studierenden geben, Sie über Angebote informieren und zur Vernetzung mit zuständigen Ansprechpersonen beitragen. Mit wenig Aufwand erleichtert sich die Situation dadurch für Sie als Lehrperson und am Ende profitieren alle Studierenden davon.

Gute Lehre trägt der Vielfalt der Studierenden Rechnung und unterstützt alle darin, ihre Potenziale zu entfalten. Deshalb hat sich die Leibniz Universität die Stärkung diversitätssensibler Lehre zum Ziel gesetzt und verfolgt dieses Ziel auch im Rahmen des Diversity Konzeptes 2025.

Die Handreichung besteht aus einer einführnden Kernhandreichung und separat erscheinenden Broschüren zu Schwerpunktthemen, beispielsweise zum Thema barrierefreie Lehre. Die Schwerpunktthemen werden im Sinne einer offenen Sammlung nach und nach bedarfsorientiert ergänzt. Melden Sie sich gerne bei Ergänzungsvorschlägen.

Im Text sind Hyperlinks und QR-Codes für weiterführende Informationen sowie Ansprechpersonen aufgeführt. Ebenfalls enthalten ist eine Liste von Reflexionsfragen, die für die Auseinandersetzung mit den Inhalten dieser Handreichung genutzt werden können.

Kontakt

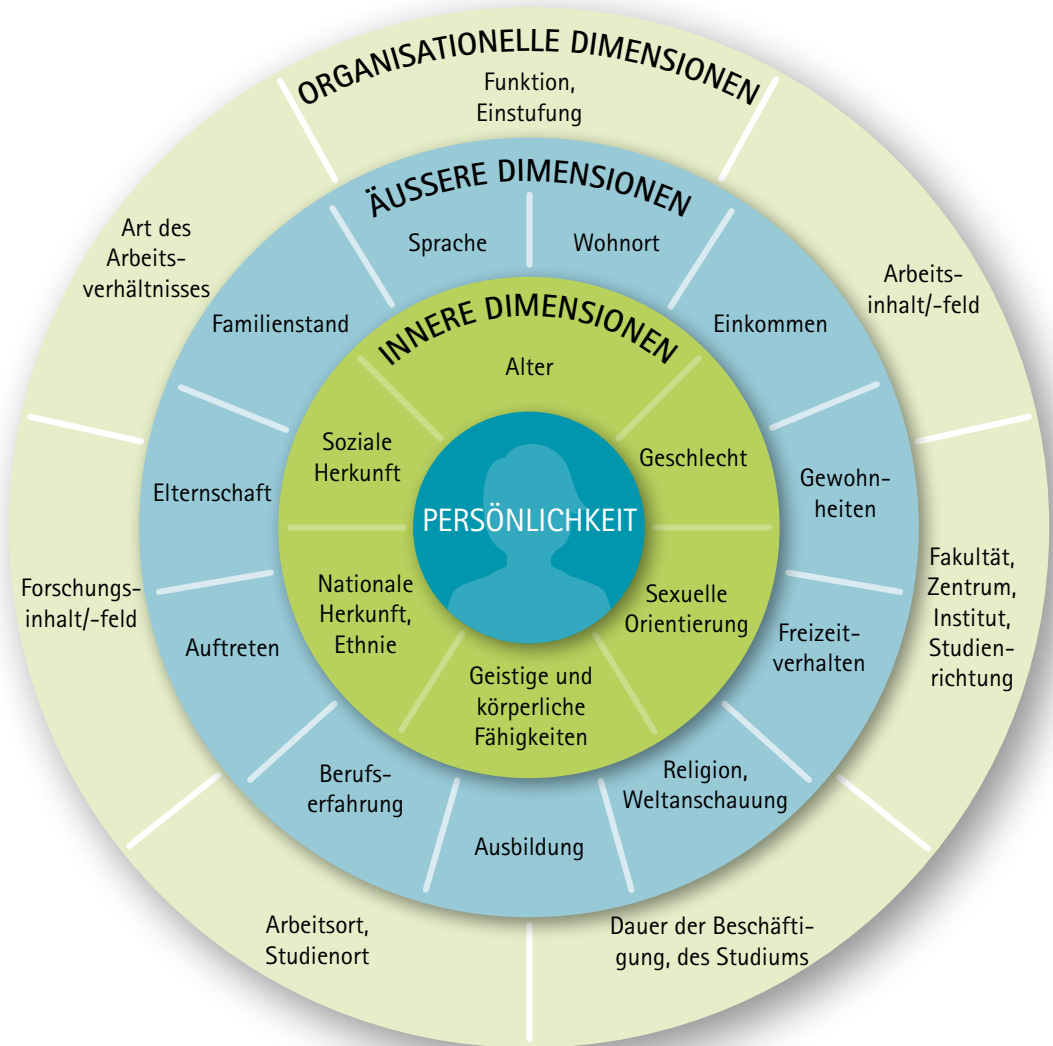
Dr. Isabel Sievers
Referentin für Diversity Management
Hochschulbüro für ChancenVielfalt
sievers@chancenvielfalt.uni-hannover.de

Jens Krey
Dezernat 1, Sachgebiet Personalentwicklung
jens.krey@zuv.uni-hannover.de

Diversity Wissen auf einen Blick

Die Abbildung stellt verschiedene Dimensionen der Diversität einer Person dar und verdeutlicht, dass alle Dimensionen miteinander verknüpft sind.

Abbildung in Anlehnung an „4 Layers of Diversity“ nach Gardenswartz L., Rowe A. (2003): Diverse Teams at Work. Alexandria.



Die Vielfalt der Studierenden

Quellen: 21. Sozialerhebung zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Studierenden, 2018;
*Zahlenspiegel der LUH 2019

Studentinnen*:	40 %	<div style="width: 40%; background-color: #4CAF50;"></div>
Internationale Studierende*:	13 %	<div style="width: 13%; background-color: #4CAF50;"></div>
Studierende mit Migrationshintergrund:	20 %	<div style="width: 20%; background-color: #4CAF50;"></div>
Studierende mit gesundheitlicher Beeinträchtigung mit Studienschwernis:	11 %	<div style="width: 11%; background-color: #4CAF50;"></div>
Studierende mit Kind:	6 %	<div style="width: 6%; background-color: #4CAF50;"></div>
Studierende, die BAföG erhalten:	18 %	<div style="width: 18%; background-color: #4CAF50;"></div>
Nebenjob in der Vorlesungszeit:	69 %	<div style="width: 69%; background-color: #4CAF50;"></div>
Höchster beruflicher Abschluss der Eltern in %:		
» (Fach-)Hochschulabschluss:	52 %	<div style="width: 52%; background-color: #009688;"></div>
» Meister, Fachschul-, Technikerabschluss:	20 %	<div style="width: 20%; background-color: #009688;"></div>
» Lehre, Facharbeiter/in:	25 %	<div style="width: 25%; background-color: #009688;"></div>
» Kein beruflicher Abschluss:	3 %	<div style="width: 3%; background-color: #009688;"></div>

Diversity an der Leibniz Universität

Diversity Management

Diversity Management steht für eine Politik der Vielfalt und für ein weltoffenes und anerkennendes Miteinander an der Leibniz Universität Hannover. 2013 hat die Leibniz Universität die Charta der Vielfalt unterzeichnet und 2016 das Diversity Management fest implementiert. Seit dem ist es im Hochschulbüro für ChancenVielfalt bei der zentralen Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt. Die Referentin für Diversity ist Ansprechperson für alle Fragen und Belange rund um das Thema Vielfalt der Studierenden und Beschäftigten.

Diversity Rat

2016 wurde der 18-köpfige Diversity Rat eingerichtet. Er setzt sich zusammen aus Vertreterinnen und Vertretern der Mitgliedergruppen und aus Funktionsträgerinnen und -trägern der Fakultäten, zentralen Einrichtungen und der Verwaltung. Die Mitglieder sind Expertinnen und Experten sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für das Thema Diversity. Der Rat hat die Aufgabe, die Diversity Aktivitäten in die Breite zu transportieren. Diversity Anliegen können in den Rat eingebracht werden.

Diversity Grundsätze

Die Leibniz Universität fördert ein Umfeld, das diskriminierenden Strukturen, Handlungen und Vorurteilen aktiv entgegenwirkt. Um diese Position zu bekräftigen, wurden 2016 vom Präsidium und vom Senat zehn Diversity Grundsätze verabschiedet, die das Miteinander und den Umgang mit der Vielfalt der Menschen in der Leibniz Universität leiten sollen. Mit der Bekanntgabe der Diversity Grundsätze werden die Mitglieder der Leibniz Universität zur Einhaltung und Umsetzung der Grundsätze aufgefordert.

Diversity Konzept 2025

Das Diversity Management der Leibniz Universität steht für ein gegenseitiges wertschätzendes hochschulpolitisches Engagement. Dieses Engagement manifestiert sich im Diversity Konzept 2025, das 2018 verabschiedet wurde. Es beinhaltet Entwicklungsziele für die nächsten Jahre, konkrete Maßnahmen und zahlreiche Diversity-Aktivitäten der universitären Einrichtungen und des Hochschulbüros für ChancenVielfalt. Gemeinsames Ziel ist die Förderung und Gestaltung von Vielfalt und der Abbau von Diskriminierungen.

Links zum Thema

- » Hochschulbüro für ChancenVielfalt
www.chancenvielfalt.uni-hannover.de
- » Diversity Management
www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/de/diversity-management/
- » Diversity Rat
www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/de/diversity-management/diversity-rat-der-leibniz-universitaet-hannover/
- » Zehn Diversity Grundsätze der LUH
www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/de/diversity-management/diversity-grundsätze/
- » Diversity Konzept 2025
www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/de/diversity-management/diversity-konzept-2025/



Vor der Lehrveranstaltung Planung, Konzeption und Vorbereitung

Die erste Planungsphase von Lehrveranstaltungen findet meistens lange vor ihrem tatsächlichen Beginn statt. In der Planungs- und Konzeptionsphase klären Sie zentrale Rahmenbedingungen der Lehrveranstaltung, z. B. Modulbeschreibung, Voraussetzungen,

Lernziele, Vorgaben der Prüfungsordnung, treffen richtungsweisende didaktische Entscheidungen (z. B. Planung der Prüfung, der Struktur und der einzelnen Lehr-Lernsettings) und ermöglichen den Studierenden frühzeitig Orientierung.

Was Sie tun können

■ Wissen über die Studierenden sammeln

Um Überraschungen hinsichtlich gegenseitiger Erwartungen, Wissensstände, Studienziele und Voraussetzungen vorzubeugen, sind folgende Fragen in der Vorbereitung nützlich: Was wissen Sie über die Zielgruppe? Kommen alle Studierenden aus dem gleichen Studiengang? Welches Wissen können Sie voraussetzen? Welche Informationen über die Studierenden fehlen Ihnen?

■ Spielräume und didaktische Möglichkeiten nutzen

Auch wenn Studienordnungen das Lehrformat zum Teil vorgeben, haben Sie bei der Durchführung Spielräume und Freiheiten. Durch praktische Lernformen wie Forschungswerkstätten, Exkursionen, Projektarbeit sowie kooperative Lernformen (Partner- und Gruppenarbeit) ermöglichen Sie unterschiedliche Lernwege. Die Verbindung mit digitalen Lehr-Lernformaten bietet größere Flexibilität für Studierende. Phasen selbstbestimmten Lernens kombiniert mit Präsenzstunden erlauben es Studierenden, ihr Studium mit ihren jeweils besonderen Lebenslagen zu vereinbaren.

■ Voraussetzungen, Lernziele, Studienleistungen und Prüfungen klären, verschriftlichen und zugänglich machen

Es ist sinnvoll, die für die Lernprozesse richtungsweisenden Rahmenbedingungen frühzeitig zu klären und gegenüber den Studierenden zu kommunizieren, z. B. in der Veranstaltungsankündigung oder über Dokumente auf der Lernplattform Stud.IP.

■ Zugänge ermöglichen: Unterlagen, Materialien, Literatur frühzeitig barrierefrei bereitstellen

Durch möglichst frühzeitiges barrierefreies Einstellen der Lernunterlagen zu Ihrer Veranstaltung auf Stud.IP ermöglichen Sie, dass alle Studierenden sich im Vorfeld mit den Unterlagen vertraut machen können.

Vertiefende Informationen zur Barrierefreiheit der Sprache und der Lehr-Lernmaterialien finden sich in der Handreichung zum Schwerpunktthema ‚Barrierefreie Lehre‘.

Hilfreich ist hier auch die LUH-Webseite „Studieren mit Handicap und/oder chronischer Erkrankung“ die u. a. Checklisten und weitere Informationen zur barrierefreien Planung von Veranstaltungen bereithält (s. Infokasten auf Seite 9).



Download der barrierefreien Handreichung (PDF) unter: www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/diversity-management/

■ Räumlichkeiten prüfen

Angaben zur Barrierefreiheit von Räumen können der Übersicht zur Barrierefreiheit der Gebäude und Räumlichkeiten (s. Infokasten unten)² entnommen werden. Sind Räumlichkeiten nicht barrierefrei zu erreichen, können Sie bereits in der Veranstaltungsankündigung darauf hinweisen, dass sich Studierende bei Bedarf vorab bei Ihnen melden können. So kann noch vor Veranstaltungsbeginn nach Lösungen gesucht werden. Ansprechperson bei Fragen zur Barrierefreiheit von Lehrräumen ist die Beauftragte für Studierende mit Handicap und/oder chronischer Erkrankung.

² Langfristig ist die Integration der Angaben zur Barrierefreiheit in das bestehende Rauminformationssystem der LUH geplant.

■ Austausch ermöglichen und Unterstützungsangebote für Lehrende nutzen

Durch die Nutzung kollegialer Austauschmöglichkeiten sowie von Qualifizierungs-, Beratungs- und Begleitangeboten können Sie in der Planungsphase der Lehre Unterstützung erhalten und offene Fragen klären:

- » Veranstaltungen im Weiterbildungsprogramm, z. B. „Lehre professionell planen“, „Prüfen“;
- » Individuelle Beratung und Begleitung rund um das Thema Lehrkompetenzentwicklung, Informationen zu Veranstaltungen im Weiterbildungsprogramm: Dezernat 1, Sachgebiet 11;
- » Unterstützung und Informationen rund um das Thema Lehren und Lernen mit digitalen Medien: ZQS/Elearning Service Abteilung (elsa).

Kontakt

Beauftragte für Studierende mit Handicap und/oder chronischer Erkrankung
www.uni-hannover.de/de/studium/beratung-und-hilfe/studieren-mit-handicap/

Dezernat 1, Sachgebiet 11
www.uni-hannover.de/de/universitaet/stellenangebote-arbeit-an-der-uni/personalentwicklung/lehre/

ZQS/Elearning Service Abteilung (elsa)
www.zqs.uni-hannover.de/de/elsa/



Links zum Thema

- » Hier finden Sie weiterführende Informationen zur Barrierefreiheit von Lehrräumen.
www.uni-hannover.de/fileadmin/Studienberatung/Neu_ab_Relaunch/05_Studium_Beratung_und_Hilfe/02_Studieren_mit_Handicap/Barrierefreiheit_Homepage.pdf



Während der Lehrveranstaltung

Wenn man davon ausgeht, dass Lernen ein aktiver, selbstgesteuerter und individueller Prozess ist, dann kann das Ziel, als Lehrperson Lernprozesse zu fördern, vor dem Hintergrund der Vielfalt der Studierenden eine große Herausforderung darstellen. Auch wenn es nicht möglich ist, immer auf jede einzelne Person individuell einzugehen (insbesondere nicht in großen Hörsaalveranstaltungen), gibt es verschiedene Ansätze, um während einer Lehrveranstaltung die Diversität der Studierenden zu berücksichtigen und sie konstruktiv für die Lernprozesse zu nutzen.

Kommunikation spielt dabei eine zentrale Rolle. Sie dient der Vermittlung von Wissen und der Verständigung über Lehrinhalte. Sie ermöglicht es, uns miteinander über Ideen, Werte, Ansichten usw. auszutauschen. Je nachdem, welche Worte, Begriffe aber auch Bilder gewählt werden (bewusst oder unbewusst) kann Kommunikation integrativ wirken oder auch ausgrenzende oder stigmatisierende Auswirkungen haben. Sprachliche Diskriminierung kann explizit erfolgen, wie etwa in Schimpfwörtern, sexistischen Bildern, rassistischen oder abwertenden Äußerungen Menschen gegenüber. Sprachliche Diskriminierung kann aber auch implizit passieren, indem Personengruppen systematisch nicht erwähnt werden.

Was Sie tun können

■ Diversitätsbewusst kommunizieren

- » Indem Sie auf eine diversitätsgerechte Sprache achten, wirken Sie integrativ.
- » Leitfäden und Ratgeber geben Aufschluss über Hintergründe, gebräuchliche Selbstbezeichnungen sowie weitere Hinweise zum diversitätssensiblen Umgang mit Sprache, zum Beispiel in Bezug auf Behinderung, Rassismus oder geschlechtliche Identität, siehe z. B.:
 - » Anja Steinhauer, Gabriele Diewald (2017): Richtig gendern. Wie Sie angemessen und verständlich schreiben. Duden 2017
 - » Leitfaden zur geschlechtergerechte Sprache der Leibniz Universität Hannover www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/de/chancengleichheit/geschlechtergerecht-formulieren/
 - » Leitfaden der Redaktion Leidmedien (Welche Begriffe über Menschen mit Behinderung sind z. B. diskriminierend, welche auf Augenhöhe?) www.leidmedien.de
- » Beispiele für Formulierungen, mit denen Sie Handlungsfähigkeit betonen und Menschen nicht herabsetzen könnten sein:
 - » „Menschen, die Rollstühle benutzen“ statt „Menschen, die an den Rollstuhl gefesselt sind“ oder „im gelähmten Körper gefangen sind“;
 - » „Person mit Migrationshintergrund“ oder „Migrationserfahrung“ statt „Migrantin“
 - » „Geflüchtete“ statt „Flüchtlinge“;
 - » Phrasen wie „das schöne Geschlecht“, „das starke Geschlecht“ oder „der schwarze Kontinent“ können ersatzlos gestrichen werden.

■ Für Transparenz & Orientierung sorgen

- » Missverständnissen können Sie vorbeugen, indem Sie Erwartungen an Studierende von Anfang an transparent machen und auch schriftlich kommunizieren.
- » Orientierung bieten: Auch wenn sich Studierende hinsichtlich ihrer Bedürfnisse nach Struktur unterscheiden, ist es förderlich für deren Lernprozesse, wenn Sie ihnen die Möglichkeit geben, sich zu orientieren. Dies ist möglich z. B. durch
 - » eine informative Einleitung mit den Lernzielen und dem Aufbau der Veranstaltung;
 - » das kontinuierliche Aufgreifen des roten Fadens;
 - » eine Zusammenfassung der jeweiligen Lerneinheit.
- » Indem Sie Vorerfahrungen und Wissensstände der Studierenden einbeziehen, z. B. von internationalen und/oder berufstätigen Studierenden, wird die Lehre abwechslungsreicher und bietet Anknüpfungspunkte für die Studierenden.
- » Die Zugänglichkeit und Verständlichkeit der Lerninhalte können Sie erhöhen, indem Sie die Informationen rechtzeitig zur Vor- und Nachbereitung zur Verfügung stellen.
- » Um auch Studierenden, deren Hör- oder Sehvermögen eingeschränkt ist, die Möglichkeit zu geben, inhaltlich zu folgen, sollten Sie mündliche Informationen zusätzlich visualisieren und Grafiken/Bilder versprachlichen oder verschriftlichen (Zwei-Sinne-Prinzip).
- » Unterschiedliche Vertiefungsstufen anbieten, z. B. durch ein ergänzendes Skript mit vertiefenden Informationen.

■ Methodenvielfalt nutzen

- » Durch Methodenvielfalt und abwechslungsreiche Lehrdesigns ermöglichen Sie unterschiedliche Lernwege, beispielsweise Variationen von Vortrag, Diskussionen im Plenum, Kleingruppen, Einzelarbeit.
- » Digitale Lehr-/Lernformate ermöglichen zusätzlich orts- und zeitunabhängige Bereitstellung von Lehr-/Lernmaterialien. Damit unterstützen Sie die Flexibilisierung des Lernprozesses.

■ Offene, empathische Haltung einnehmen und positive Arbeitsatmosphäre schaffen

- » Durch eine offene, empathische Haltung können Sie selbst dazu beitragen, dass eine positive Lern- und Arbeitsatmosphäre entsteht, z. B. durch einen wertschätzenden, zugewandten und fehlerfreundlichen Umgang mit den Studierenden sowie auch die Einführung von Gruppen- und Feedbackregeln.
- » Die **10 Diversity Grundsätze der Leibniz Universität** bieten konkrete Anhaltspunkte zum wertschätzenden Umgang mit Vielfalt.



Links zum Thema

- » Beratungsstelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)/Antidiskriminierungsstelle an der LUH:
www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/de/ueber-uns/beratung/beratungsstelle-nach-dem-agg/



Beratung und Betreuung

Je nach individuellen Studien- und Lebenssituationen ergeben sich für Studierende unterschiedliche Fragen im Studium. Sie alle haben, mal mehr mal weniger, Bedarf an einem niedrigschwelligen Beratungs- und

Betreuungsangebot. Um wirkungsvoll zu sein, muss diese Beratung und Betreuung auf die individuellen Anforderungen und Bedürfnisse der Studierenden eingehen.

Was Sie tun können

■ **Offenheit und Hilfsbereitschaft signalisieren**

Signalisieren Sie Offenheit und Hilfsbereitschaft und schaffen damit die Grundlage dafür, dass sich Studierende mit Unterstützungsbedarfen bei Ihnen melden. Eine entsprechende Formulierung könnte z. B. sein: „Wenn Sie aufgrund einer besonderen Studien- oder Lebenssituation, wie der Kinderbetreuung, der Pflege von Angehörigen oder aufgrund einer Beeinträchtigung Unterstützung benötigen, sprechen Sie mich bitte an, gerne auch außerhalb der Lehrveranstaltung. Ich werde diese Informationen vertraulich behandeln.“

■ **Verschiedene Kontaktmöglichkeiten anbieten und transparent machen**

Im Rahmen von Lehrveranstaltungen ist es ein entscheidender Punkt, die Möglichkeiten der Beratung transparent zu machen. Informationen zu Sprechstunden und Kontaktmöglichkeiten – direkt in der Sitzung oder zwischen einzelnen Terminen – zu übermitteln, schafft eine klare Informationsstruktur und erleichtert Studierenden die Kontaktaufnahme.

■ **Transparenz und Vernetzung vorhandener Beratungsangebote**

Wenn Studierende ihre Anliegen thematisieren, kann es unterstützend sein, wenn Sie selbst gut über die zentralen und dezentralen Beratungseinrichtungen, konkrete Beratungs- und Unterstützungsangebote sowie Ansprechpersonen informiert sind und diese Informationen weitergeben.

■ **Annehmende, unterstützende Haltung zeigen**

Sie können Studierende allein dadurch unterstützen, dass Sie ihnen aktiv zuhören und ggf. gemeinsam Lösungswege suchen.

Ansprechpersonen und Anlaufstellen

Hochschulbüro für Internationales

... berät Studierende und Beschäftigte zu internationalen Austauschprogrammen, Stipendien und Fördermöglichkeiten. Außerdem ist es Anlaufstelle für die Weiterentwicklung der Internationalisierung an der Leibniz Universität und den Ausbau und die Pflege der Hochschulkoperationen.

» www.uni-hannover.de/de/universitaet/organisation/praesidialstab-und-stabsstellen/internationales/



Hochschulbüro für ChancenVielfalt

... bietet für Studierende und Beschäftigte Unterstützung und Beratung bei Fragen zur Gleichstellung der Geschlechter, zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie, zur Pflege von Angehörigen sowie zu Fällen von Belästigung und Diskriminierung. Studentinnen erhalten eine Erstberatung, wenn sie schwanger sind oder stillen.

» www.chancenvielfalt.uni-hannover.de



Beauftragte für Studierende mit Handicap und/oder chronischer Erkrankung

... berät Studierende und Beschäftigte zu Fragen der Studienorganisation, Prüfungssituationen, Nachteilsausgleichen, Finanzierung und zu sozialen Problemen bezüglich des Themas Studieren mit Handicap und/oder chronischer Erkrankung.

» www.uni-hannover.de/de/studium/beratung-und-hilfe/studieren-mit-handicap/



Psychologisch-Therapeutische Beratungsstelle (ptb)

... bietet Studierenden und Beschäftigten Unterstützung und Beratung bei studienbedingten und persönlichen Problemen wie z. B. Störungen und Krisen im Studienverlauf, Beziehungs- und Partnerschaftsproblemen (Schwierigkeiten in der WG, mit Kommilitoninnen und Kommilitonen und Freunden, mit den Eltern und bei familiären Belastungen) sowie Einsamkeit und Vereinzelung (z. B. sozialer Isolation, depressiven Verstimmungen und Selbsttötungsgedanken).

» www.ptb.uni-hannover.de



Ombudsperson für Studium und Lehre

... die Ombudsperson für Studium und Lehre dient als Anlaufstelle und Ansprechperson für Studierende, die allgemeine oder individuelle Probleme, Beschwerden oder Verbesserungsvorschläge bezüglich ihres Studiums und der Lehre haben.

» www.uni-hannover.de/de/universitaet/organisation/beauftragte-und-vertretungen/studienbedingungen/



Ansprechpersonen und Anlaufstellen



Zentrale Einrichtung für Qualitätsentwicklung

... bietet für Studierende und Beschäftigte unterschiedliche Angebote bei Herausforderungen des alltäglichen Studiums (u. a. Lernangebote, Unterstützung beim selbstorganisierten Studium, der Suche nach Lernarbeitsplätzen und für Lehrende u. a. Beratungen zur Ergänzung der Präsenzlehre durch digitale Medien, der Integration von Schlüsselkompetenzen in die Lehre bis hin zur Evaluation und kompetenzorientierten Gestaltung von Lehrveranstaltungen).

» www.zqs.uni-hannover.de/



Dezernat 1, Sachgebiet Personalentwicklung

... bietet für Lehrende verschiedene Maßnahmen zur Lehrkompetenzentwicklung, wie z. B. das hochschuldidaktische Zertifikatsprogramm „Pro Lehre“, Qualifizierungsangebote im Weiterbildungsprogramm, Mentoring, Coaching sowie Lehrbesuche.

» www.uni-hannover.de/pe-lehre/



Studierendenberatungsstelle im Allgemeinen Studierendenausschuss (AStA)

... berät Studierende zu Fragen der Finanzierung, zu sozialen Fragen rund ums Studium sowie zu Fragen bezüglich Teilhabe und Barrierefreiheit sowie Gleichberechtigung.

» www.asta-hannover.de/teilhabe-und-barrierefreiheit/



Sozialberatung des Studentenwerks Hannover

... berät Studierende zu Themen wie Versicherungen, Wohngeld, Arbeitslosengeld/Sozialhilfe, Ermäßigungen für Studierende, Studieren mit Kind, und gibt Tipps sowie Unterstützungsmöglichkeiten für ausländische Studierende und Studierende mit Behinderungen.

» www.studentenwerk-hannover.de/soziales/

Reflexionsfragen

■ Vor der Lehrveranstaltung: Planung, Konzeption und Vorbereitung

- ✓ Was weiß ich im Vorfeld über die Studierenden?
- ✓ Kenne ich die Räumlichkeiten? Sind die Räumlichkeiten barrierefrei?
- ✓ Welche Materialien kann ich frühzeitig zur Verfügung stellen?
- ✓ Was sollen die Studierenden am Ende des Semesters wissen und/oder können?

■ Während der Lehrveranstaltung

- ✓ Präsentiere ich zu Beginn jeder Sitzung die Agenda und die Lernziele der Lerneinheit?
- ✓ Variiere ich den Medieneinsatz, um unterschiedlichen Lernzugängen gerecht zu werden?
- ✓ Wähle ich Lehr-Lern-Inhalte so aus, dass sich möglichst viele Personen damit identifizieren können?
- ✓ Stelle ich Vorlesungsfolien, Texte und Skripte vor der Veranstaltung online zur Verfügung?
- ✓ Ermuntere ich Studierende dazu, sich ein Feedback einzuholen?
- ✓ Nehme ich Rücksicht auf die Bedarfe von Studierenden mit familiären Verpflichtungen?
- ✓ Beachte ich bei der Konzeption von Lehr-Lern-Materialien die Grundsätze der Barrierefreiheit?

■ Beratung und Betreuung

- ✓ Kenne ich Beratungsangebote an der LUH, damit ich Studierende ggf. weiter vermitteln kann?
- ✓ Ermuntere ich Studierende dazu, mein Beratungsangebot in Anspruch zu nehmen?
- ✓ Betone ich die Vertraulichkeit und die Chancen einer Beratung?
- ✓ Lege ich während der Beratung den Fokus auf die Belange/Anliegen der Studierenden und nicht auf mich als Lehrperson?

