
Lehr-Lernkonzepte der Übergangsbewältigung - Diversity Education als Chance

Abstract

Der Begriff Diversity Education ist ein international verwendeter Begriff, der in Deutschland jedoch nicht häufig gebraucht wird. Hierzulande wird eher von der „Pädagogik der Vielfalt“ gesprochen, deren Bedeutung synonym zu verstehen ist (vgl. PRENGEL 2007, 50).

Das Prinzip der Diversity Education begründet sich auf der Annahme, dass jeder Mensch durch seine individuelle, nicht reproduzierbare Lebensgeschichte einzigartig und heterogen im Vergleich zu anderen Menschen ist. Diese Heterogenität wird wertschätzend betrachtet und impliziert unendlich vielfältige Einzelpersönlichkeiten in der Gesellschaft. Ziel der Diversity Education ist es, den Schülerinnen und Schülern die Achtung vor dieser Einzelpersönlichkeit zu vermitteln. Gleichzeitig wird bei diesem Ansatz der Synergieeffekt einer Gruppe genutzt, indem „die Verschiedenheit der Eigenschaften und Fähigkeiten der einzelnen Gruppenmitglieder in Form von Stärken“ (OTT 2000, 50) herausgestellt wird. Diversity Education macht also die Ungleichheit der Schülerschaft zur Basis des gemeinsamen Unterrichts und Schulalltags. Somit ist Diversity Education als ein Reformansatz zu verstehen, der Kinder und Jugendliche aus allen Gesellschaftsschichten einschließt und ihnen eine gemeinsame Basis der Übergangsbewältigung bietet.

Im Rahmen des Beitrags wird eine Verbindung von Diversity Education mit der Übergangsbewältigung in Bezug eines Lehr-Lernkonzept hergestellt. Das Lehr-Lernkonzept begründet sich auf den Einsatz der methodischen Großform Schülerfirma, wodurch eine Wertschätzung der Vielfalt der Schülerinnen und Schüler sowie ihres Handelns erzeugt werden kann.

1 Einleitung

Die heutige Schullandschaft wird maßgeblich von der Heterogenität ihrer Schüler/-innen geprägt (siehe hierzu und im Folgenden auch EBBERS 2009). Diese Vielfalt zeichnet sich durch verschiedene soziale und persönliche Lagen und Dimensionen aus. Zu diesen gehören unter anderem soziale Herkunft, Geschlecht, Ethnie, Qualifikation, Religion, Kultur, sexuelle Neigung und Alter. Bislang wurden im Schulalltag vor allem Maßnahmen im Bereich der interkulturellen Pädagogik unterstützt, um der Heterogenität zu begegnen. Diese standen bei den Bemühungen zur Integration der jungen Menschen im Vordergrund (vgl. BÖHNISCH/SCHROEER 2007, 253). Hierdurch entstand für die Personen einer anderen Kultur und Ethnie ein Stigma der Homogenität. Eine Begegnung der Differenz fand hierbei nicht statt.

Diversity bzw. Diversity Education will genau diesen Prozess durchbrechen, indem Vielfalt als Strukturelement moderner Gesellschaften betrachtet wird. In diesem Sinne wird zunächst nach Kontexten der Vergesellschaftung, das heißt ihrer sozialen Ungleichheit und Segregation

gefragt, und danach erst, wie die Dimensionen, beispielsweise Ethnie, Alter, Geschlecht hierin eine Rolle spielen (vgl. BÖHNISCH/ SCHROEER 2007, 253). Es wird in diesem Zusammenhang davon ausgegangen, dass anerkannte Differenzen und Pluralitäten Ungleichheiten bergen, die unterschiedlich kontextualisiert sind. Wenn also beispielsweise in den Pisa-Studien dem deutschen Schulsystem angelastet wird, dass Schüler/-innen mit einem Migrationshintergrund deutlich schlechter abschneiden, so sollte nicht als erstes nach der Verstärkung von Integrationsmaßnahmen gefragt werden. Vielmehr sollte im Vordergrund stehen, warum das Bildungssystem Ethnizität als negativen Bildungsfaktor freisetzt und warum das System von den jungen Menschen ausländischer Herkunft relativ schlecht zu bewältigen ist (vgl. BÖHNISCH/ SCHROEER 2007, 254, vgl. LEIPRECHT 2008, 15).

Die Bewältigung der ersten Status-Passage Schule-Beruf gehört ebenso zu dem gesellschaftlich institutionalisierten System. In diesem Zusammenhang spielt die Dimension schulische Qualifikation eine bedeutsame Rolle. Es stellt sich wieder die Frage, weshalb das Bildungssystem beispielsweise einen Hauptschulabschluss stigmatisiert und warum Schüler/-innen dieses Stigma in der Gesellschaft nicht abstreifen können. Angesichts der prekären Zukunftsperspektiven der Jugendlichen, erscheint die Thematisierung im Schulunterricht unumgänglich. An dieser Stelle sollte eine ökonomische Bildung ansetzen, die den Diversitätsansatz durch Freisetzung und Begegnung von und mit Ungleichheiten lebt. Dieses Vorgehen führt gleichzeitig zu einer Sensibilisierung der Schüler/-innen für Diversität in ihrer jetzigen und zukünftigen Lebenswelt.

In diesem Aufsatz soll dementsprechend der Frage nachgegangen werden, wie Diversity Education in der ökonomischen Bildung im Rahmen der Übergangsbewältigung Schule-Beruf platziert werden kann.

Hierfür wird zunächst eine Begriffsklärung zu Diversity Education vorgenommen. Dieser folgend wird im Kapitel drei eine theoretische Annäherung an den Begriff Diversity Education angeführt, die durch ausgewählte Referenzkonzepte untermauert wird. Abschließend sollen im vierten Teil erste Einsatzmöglichkeiten, Diversity Education zur Bewältigung des Übergangs Schule-Beruf zu platzieren, vorgestellt werden. Der Artikel endet mit einem Ausblick.

2 Zum Begriff Diversity Education

Der Begriff Diversity Education ist ein international verwendeter Begriff, der in Deutschland jedoch nicht häufig gebraucht wird. Hierzulande wird eher von der „Pädagogik der Vielfalt“ gesprochen, deren Bedeutung synonym zu verstehen ist (vgl. PRENGEL 2007, 50).

Das Prinzip der Diversity Education begründet sich auf der Annahme, dass jeder Mensch durch seine individuelle, nicht reproduzierbare Lebensgeschichte einzigartig ist. Diese Heterogenität wird wertschätzend betrachtet und impliziert unendlich viele Einzelpersönlichkeiten in der Gesellschaft. Ziel der Diversity Education ist es, den Schülerinnen und Schülern die Achtung vor diesen Einzelpersönlichkeiten zu vermitteln. Gleichzeitig erfahren die Schülerinnen und Schüler eine wohlwollende Akzeptanz ihrer Stärken und Schwächen.

3 Zu den Referenzkonzepten als theoretische Grundlage

Im Folgenden soll die theoretische Grundlage des Artikels beschrieben werden. Auf der Basis des Konzeptes des Managing Gender and Diversitys, des Genderkonzeptes, der Intersektionalität und Interkulturalität erhält die Diversity Education ein eigenständiges Theoriegebäude. Dieses Theoriegebäude findet dann im Kapitel 4 im Rahmen einer komplexen Unterrichtsmethode seine Anwendung in der Praxis.

3.1 Zum Konzept des Managing Gender and Diversitys

Der Managing Gender and Diversity (MGD)-Ansatz ist ein Konzept der Unternehmensführung, das die Heterogenität der Mitarbeiter/-innen beachtet und zum Vorteil aller Beteiligten genutzt werden soll. MGD toleriert nicht nur die individuelle Verschiedenheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, sondern hebt diese im Sinne einer positiven Wertschätzung besonders hervor. Ziele von MGD sind:

- eine produktive Gesamtatmosphäre im Unternehmen zu erreichen,
- Diskriminierungen von Minderheiten zu verhindern und
- die Chancengleichheit der Geschlechter zu verbessern.

Dabei steht aber nicht die Minderheit selbst im Vordergrund, sondern die Gesamtheit der Mitarbeiter/-innen in ihren Unterschiedlichkeiten. Bei den im Gender und Diversity Management zu beachtenden Unterschiedlichkeiten handelt es sich zum einen um die äußerlich wahrnehmbaren Unterschiede, wie Geschlecht, Ethnie, Alter und physische Fähigkeiten und zum anderen um subjektive Unterschiede wie die sexuelle Orientierung, Religion und Lebensstil (vgl. KOALL/ BRUCHAHGEN 2005, 17). Beim Gender and Diversity Management handelt es sich um mehr als nur die Umsetzung von Antidiskriminierungsvorschriften, nämlich um ein Gesamtkonzept des Umgangs mit personaler Vielfalt in einem Unternehmen zum Nutzen aller Beteiligten, also auch des Unternehmers bzw. der Unternehmerin.

Diversity Education hat diesen Ansatz für das Lehr-/Lerngeschehen adaptiert.

3.2 Zur Intersektionalität

Als zweite Grundlage von Diversity Education wird die Intersektionalität kurz dargestellt. Erstmals wurde von Intersektionalität Ende der 1970er gesprochen. Hierbei handelt es sich um einen Ansatz, der die Überschneidung unterschiedlicher Dimensionen der Gruppenzugehörigkeit zum Gegenstandsbereich hat (vgl. DÖREN 2007, 112).

„Intersektionalität bezeichnet ein dynamisches Modell, welches versucht, die unterschiedlichen Formen von Zugehörigkeiten und Machtsystemen in ihrer Bedeutung füreinander verstehbar zu machen.“ (DEGENER/ ROSENZWEIG 2006, 104)

Prengel beispielsweise sieht den Ansatz der Intersektionalität als Theoriegrundlage für Diversity Education und fasst ihn unter dem Faktor *Überschneidungen* zusammen. Neben der For-

schung ist es ihrer Ansicht nach auch für die pädagogische Praxis konstruktiv, die Überschneidungen der unterschiedlichen Vielfaltsdimensionen „wie Kultur, Alter, Geschlecht, Schulleistung oder ökonomische Lebenslage“ (PRENGEL 2007, 57) zu berücksichtigen, um gezielte Intervention betreiben zu können (vgl. LUTZ 2001, 228). Ebenfalls werden durch die Beachtung der zahlreichen Überschneidungen einzelner Heterogenitätsdimensionen Pauschalisierungen über einzelne Gruppen vermieden (vgl. PRENGEL 2007, 57). Konkret bedeutet das, es kann bspw. nicht über *die* Jungen oder *die* Mädchen gesprochen werden, sondern bspw. auch die familiäre Herkunft muss hierbei bedacht werden, die von Gesellschaft kontextualisiert, zur Benachteiligung aber auch Bevorzugung führen kann.

3.3 Zum Gender-Ansatz

Der dritte Aspekt, der bei der Diversity Education Berücksichtigung findet, ist der Gender-Ansatz. Im Englischen wird der Begriff „Geschlecht“ sprachlich eindeutig unterschieden in das biologische und das soziale Geschlecht. Ist das biologische Geschlecht gemeint, wird von „sex“ gesprochen.

Das soziale, durch kulturelle Einflüsse bestimmte Geschlecht hingegen bedeutet „gender“. Unter diese Begrifflichkeit fallen auch gesellschaftliche Rollen, Rechte und Aufgaben von Frauen und Männern. Bei dieser Unterscheidung wird nicht die Zweiteilung der Geschlechter hinterfragt, sondern die Einübung geschlechtsspezifischen Handelns und ihrer Verhaltensweisen. In diesem Ansatz wird davon ausgegangen, dass die Geschlechterrollen von Frauen und Männern lediglich in der jeweiligen Kultur erlernt sind und geändert werden können (vgl. VÖLTER/ DAUSIEN/ LUTZ/ ROSENTHAL 2005, 228).

Da es diese Unterscheidung in der deutschen Sprache nicht gibt, wurde der Begriff im Deutschen übernommen. Hier wird er jedoch primär in wissenschaftlichen Diskursen als Fachausdruck verwandt (vgl. SCHRÖTER 2009, 80).

3.4 Zur Interkulturalität

Die Interkulturalität soll als weiterer und letzter Ansatz vorgestellt werden, der ebenfalls als Grundlage für Diversity Education genutzt werden kann. Unter Interkulturalität wird in den verschiedenen Kontexten beispielsweise das Leben mit und in unterschiedlichen Kulturen sowie deren Akzeptanz untereinander verstanden. Allgemein werden mit Interkulturalität auch die Unterschiedlichkeiten zwischen Menschen bezeichnet, die daraus resultieren, dass die Personen aus verschiedenen Kulturen stammen und somit ungleiche Verhaltensweisen und Eigenschaften zeigen (vgl. GLEICHE CHANCEN 2008). „Der Wunsch nach Anerkennung von Lebensweisen in ihrer Pluralität, von Verschiedenheit auf allen Ebenen, durchdringt die Pädagogik der Vielfalt ebenso, wie er das grundlegende Motiv ihrer Referenztheorien darstellt.“ (PRENGEL 2007, 51)

Wird diesem Wunsch nicht Rechnung getragen, kann es zu interpersonellen Fehlschlüssen und Auseinandersetzungen führen. Findet bei der Interkulturalität nur die kulturelle Herkunft Beachtung, handelt es sich um eine eingeschränkte Sichtweise des Begriffes. Um eine umfas-

sende Begriffsbeschreibung vornehmen zu können, müssen auch andere Bedingungen mit einbezogen werden, die zur Segmentierung einzelner Gruppen führen können, wie das Alter, das Geschlecht, das Bildungsniveau, aber auch die sozialen und wirtschaftlichen Gegebenheiten (vgl. GLEICHE CHANCEN 2008). Nachdem nun einzelne Referenzkonzepte der Diversity Education vorgestellt wurden, wird im Rahmen eines Praxisbeispiels hierauf Bezug genommen.

4 Einsatzmöglichkeiten der Diversity Education im Rahmen der Übergangsbewältigung Schule-Beruf

Verschiedene wirtschaftsdidaktische Studien zur Modellierung von Arbeitsprozessen in der Berufswelt für den Schulunterricht, sowie zur Erleichterung der Übergangsbewältigung Schule-Beruf haben ergeben, dass eine hohe Transparenz von beruflichen Tätigkeiten durch den methodischen Einsatz einer Schülerfirma erreicht werden kann (vgl. BOERGER 2002, 295, vgl. OSBURG 2001, 6, siehe hierzu und im Folgenden auch EBBERS 2006). Aufgrund ihrer vielfältigen Einsatzmöglichkeiten und ihres Potenzials, die Förderung von Fach-, Sozial- und Methodenkompetenzen bei den Schülern zu unterstützen, erfreut sich diese Unterrichtsmethode einer immer größeren Beliebtheit im Schulalltag. Gerade an Hauptschulen ist die Einführung dieser methodischen Großformen vermehrt zu verzeichnen.

Die Schüler sind aufgefordert, in den einzelnen Abteilungen ihres Schülerfirmenprojektes eigenverantwortlich Aufgaben zu übernehmen und diese selbstständig durchzuführen. Die Schülerfirma ist damit eine modellhafte Abbildung eines Unternehmens und steht dabei als Unterrichtsprojekt rechtlich unter dem Schutz der Schule. Somit ist diese komplexe Aufgabe für viele Lehrkräfte aber auch für Schülerinnen und Schüler eine große Herausforderung. Daher gilt es, die Kinder auf diese Aufgabe entsprechend vorzubereiten. Die methodische Großform „Schülerfirma“ kann dementsprechend als Grundlage für innovative Maßnahmen zur Förderung der Übergangsbewältigung Schule-Beruf eingestuft werden.

4.1 Zum Konzept der Diversity Education in Schülerfirmen

Den bisherigen Ausführungen entsprechend, bietet es sich durchaus an, die zuvor beschriebene Diversity Education im Rahmen des Schülerfirmeneinsatzes zu nutzen.

Die vielfältigen Potenziale der Schülerinnen und Schüler können durch die Lehrkraft analysiert werden. Entsprechend des Qualifikationsprofils können Passungen zu den Anforderungen der Abteilungen der jeweiligen Schülerfirma vorgenommen werden. Zudem können die Schülerinnen und Schüler sich im Rahmen der Zusammenarbeit in den Abteilungen durch ihre individuellen Fähigkeiten und Stärken gegenseitig sinnvoll ergänzen. So werden notwendige Schlüsselkompetenzen, wie z.B. Kreativität, Kommunikationsfähigkeit, fachliche Kompetenzen wie “Texte in einem kausalen Zusammenhang verfassen“ sowie “Kopfrechnen“ etc. bereichern. Hierbei lernen die Schülerinnen und Schüler automatisch ihre eigenen Stärken besser kennen und schätzen. In diesem Zusammenhang verlassen die Schülerinnen und Schüler ihre Alltagsrolle und übernehmen in spielerischer Form eine gewählte oder auch zu-

gewiesene Rolle bzw. Position. In diesem neu geschaffenen Rahmen können sie sich ausprobieren und entfalten.

4.2 Mögliche Wirkung des Managing-Diversitys in Schülerfirmen

Folgende Beschreibung eines möglichen Ablaufs eines Schülerfirmenprozesses erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und dient dementsprechend ausschließlich als Vorschlag.

Die Entwicklung eines Schülerfirmenkonzeptes kann sich in vier Phasen aufgliedern lassen. In der ersten Phase können die Schülerinnen und Schüler in Kleingruppen Ideen entwerfen, welche die inhaltliche Ausrichtung der Schülerfirma betreffen.

Diese zukünftige Ausrichtung der Schülerfirma, beispielsweise ein Schulkiosk, sowie ein Firmenname werden in einer zweiten Phase durch Abstimmung im Klassenverband festgelegt.

In der dritten Phase sollte den Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit gegeben werden, eine fachtheoretische Einführung in den Aufbau und die Struktur eines Unternehmens zu erhalten und sich zu den einzelnen Abteilungen zuzuordnen, beispielsweise wie folgt:

- Geschäftsführung (Finanzierungsplan aufstellen)
- Einkauf/Lager (Lebensmittelvorschriften erörtern)
- Verkauf (Produktpalette erstellen)
- Verwaltung/Buchhaltung (Mustervertrag entwerfen)
- Marketing/Werbung (Logo/Plakate entwerfen)

Die konkrete Bearbeitung der verschiedenen Aufgabenbereiche durch die jeweilige Abteilung bildet den Schwerpunkt in der vierten Phase. Die Kleingruppenarbeit gewährleistet eine individuelle und gezielte Betreuung der Schülerinnen und Schüler.

Folgende einzelne Arbeitsergebnisse der Abteilungen könnten erzielt werden. Ein Finanzierungsplan als Grundlage für unternehmerische Abläufe für jede Schülerfirma wird beispielsweise von der Geschäftsführung erarbeitet. Des Weiteren organisiert die Geschäftsführung Gespräche mit der Schulleitung über die Standortfrage und spricht mögliche Kooperationspartner an.

Eine andere Schülergruppe, die Abteilung Einkauf/Lager, kann zu beachtende Lebensmittelvorschriften recherchieren, welche von ihnen zusammengefasst werden. Auch hierbei sollte eine Gruppenzusammenstellung stattfinden, die die einzelnen Stärken der Schülerinnen und Schüler hervorhebt. Recherchierfreudige, internetkundige Kinder könnten hier die Schülerfirmenorganisation unterstützen.

Durch eine Marktforschung, welche in den neunten und zehnten Jahrgängen der Schule durchgeführt werden könnte, ist die Abteilung Verkauf in der Lage, die Produktpräferenzen der potenziellen Kunden zu analysieren und die Ergebnisse auszuwerten. Mit Hilfe dieser Ergebnisse kann anschließend in Zusammenarbeit mit der Abteilung Einkauf/ Lager eine Kalkulation über die benötigten Mengen an Lebensmitteln und Ausstattung erstellt werden.

Gerade die interkulturelle Ebene wird hier stark tangiert. So werden manche Schülerinnen und Schüler beispielsweise aufgrund der Religionszugehörigkeit auf bestimmte Essengewohnheiten rekurrieren, denen Beachtung bei der Lebensmittelauswahl geschenkt werden sollte.

Die Schülerinnen und Schüler der Abteilung Verwaltung/Buchhaltung erarbeiten beispielsweise die rechtlichen Grundlagen der Schülerfirma. Es wird ein Gründungsvertrag, sowie ein Arbeitsvertrag für die Beschäftigten der Schülerfirma erstellt. Es kann hierdurch eine Annäherung an die deutsche Rechtskultur stattfinden.

In der Abteilung Marketing werden das Firmenlogo, Werbeflyer, sowie die Außendarstellung des zukünftigen Standortes erarbeitet. Kreativität und Innovation spielen hier eine große Rolle.

Aufgrund dieser Konzeption kann allen Beteiligten ermöglicht werden, voneinander zu lernen.

5 Ausblick

Der starke Realitätsbezug der Schülerfirma bietet die Chance, eine eigene Geschäftsidee zu erarbeiten und in der Realität umzusetzen. Durch die inhaltliche Auseinandersetzung mit betrieblichen Entscheidungs- und Handlungsfeldern wird eine ökonomische Grundbildung bei den Schülerinnen und Schülern, sowie eine Vorbereitung auf den Übergang Schule-Beruf unterstützt.

Vor allem aber werden sie in die Lage versetzt, voneinander aufgrund und durch ihre Verschiedenartigkeit zu lernen und sich gegenseitig zu ergänzen. Sie haben auf diesem Weg die Möglichkeit - ganz im Sinne der Diversity Education - ihre unterschiedlichen Stärken und Schwächen in ihren jeweiligen Rollen schätzen zu lernen. Der Ansatz der Diversity Education bietet sich geradezu für einen Einsatz in der Schülerfirma an, wenn das Ziel verfolgt wird, eine Vorbereitung auf die heterogene und vieldeutige Berufswelt zu initiieren. Auf diesem Wege werden Schülerinnen und Schüler frühzeitig für den Übergang Schule-Beruf sensibilisiert.

Literatur

BÖHNISCH, L./ SVCHRÖER, W. (2007): Politische Pädagogik. Eine problemorientierte Einführung. Weinheim, München.

BOERGER, S. (2002): Ökonomische Lernerfahrungen in Schülerfirmen. In: WEBER, B. (Hrsg.): Eine Kultur der Selbstständigkeit in der Lehrerbildung. Bergisch Gladbach, 293-317.

DEGENER, U./ ROSENZWEIG, B. (2006): Die Neuverhandlung sozialer Gerechtigkeit: Feministische Analysen und Perspektiven. Wiesbaden.

DÖREN, M. (2007): Gender, Diversity und Intersektionalität als Herausforderung für die Medizin. In: KRELL, G./ RIEDMÜLLER, B./ SIEBEN, B./ VINZ, D. (Hrsg.): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt/Main.

EBBERS, I. (2009): Diversity Education in der ökonomischen Bildung. In: SEEBER, G. (Hrsg.): Ökonomische Bildung und gesellschaftliche Teilhabe. Schwalbach, 157-169.

EBBERS, I. (2006): Managing Diversity als Managementkonzept von Schülerfirmen in der Sekundarstufe I. In: Unterricht Wirtschaft, Ausgabe 4/2006, 33-35.

Gleiche Chancen: Begriffsdefinition Interkulturalität. Online:

http://www.zara.or.at/materialien/gleiche-chancen/elearning/bd/e_interkultur.htm (24-04-2009).

KOALL, I./ BRUCHHAGEN, V. (2005): Zum Umgang mit Unterschieden im Managing Gender Diversity - eine angewandte Systemperspektive. In: HARTMANN, G./ JUDY, M. (Hrsg.): Unterschiede machen. Managing Gender & Diversity in Organisation und Gesellschaft. Wien, 17-56.

LEIPRECHT, R. (2008): Diversity Education und Interkulturalität in der Sozialen Arbeit. In: Sozial Extra, 11/12 2008, 15-19.

LUTZ, H. (2001): Differenz als Rechenaufgabe; über die Relevanz der Kategorien Race, Class und Gender. In: LUTZ, H./ WENNING, N. (Hrsg.): Unterschiedlich verschieden. Differenz in der Erziehungswissenschaft. Opladen, 215-230.

OSBURG, M. (2001): Schülerfirmen als Methode der Vermittlung ökonomischer wie allgemeinbildungsrelevanter Inhalte. Siegen.

OTT, B. (2000): Grundlagen des beruflichen Lernens und Lehrens. Ganzheitliches Lernen in der beruflichen Bildung. 2. überarbeitete Auflage, Berlin.

PRENGEL, A. (2006): Pädagogik der Vielfalt: Verschiedenheit und Gleichberechtigung in Interkultureller, feministischer und integrativer Pädagogik. Wiesbaden.

PRENGEL, A. (2007): Diversity Education – Grundlagen und Probleme der Pädagogik der Vielfalt. In: KRELL, G./ RIEDMÜLLER, B./ SIEBEN, B./ VINZ, D. (Hrsg.): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt a. Main, 49-64.

SCHRÖTER, S. (2009): Gender und Diversität. Kulturwissenschaftliche und historische Annäherungen. In: ANDRESEN, S./ KOREUBER, M./ LÜDKE, D. (Hrsg.): Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung“ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik. Wiesbaden, 79-94.

VÖLTER, B./ DAUSIEN, B./ LUTZ, H./ ROSENTHAL, G. (2005): Biographieforschung im Diskurs: Theoretische und methodologische Verknüpfungen. Wiesbaden.

Zitieren dieses Beitrages

EBBERS, I. (2011): Lehr-Lernkonzepte der Übergangsbewältigung - Diversity Education als Chance. In: *bwp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011, Fachtagung 15*, hrsg. v. JUNG, E./KENNER, M./ LAMBERTZ, H.-G., 1-9. Online: http://www.bwpat.de/ht2011/ft15/ebbers_ft15-ht2011.pdf (26-09-2011).

Die Autorin:



Prof. Dr. ILONA EBBERS

Institut für Politik und Wirtschaft und ihre Didaktik, Universität Flensburg

Campusallee 3, 24943 Flensburg

E-Mail: ilona.ebbers@uni-flensburg.de

Homepage: www.uni-flensburg.de/ipw