Beiträge aus der Wissenschaft

Diversity nutzen und annehmen? Eine explorative Untersuchung der Einstellungen zu Diversity von Studierenden der MINT-Fächer

Petia Genkova und Henrik Schreiber

Zusammenfassung

Deutsche Hochschulen sind gefordert, bei Studierenden ein Bewusstsein für Diversity zu entwickeln und interkulturelle Kompetenz zu fördern. Die vorliegende Studie betrachtet explorativ, inwiefern ein Bewusstsein für Diversity bei MINT-Studierenden etabliert ist und welche Barrieren für Studierende mit Migrationshintergrund subjektiv wahrgenommen werden. Dafür wurden strukturierte Interviews mit MINT-Studierenden mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet. Die Ergebnisse zeigen, dass es für MINT-Studierende mit Migrationshintergrund subjektiv wahrgenommene Barrieren gibt, sowie wenig Bewusstsein für Diversität unter den befragten Studierenden im Allgemeinen.

Schlagwörter: Diversity, Hochschule, interkulturelle Kompetenz, Migrationshintergrund

Accept and Consider Diversity? An Explorative Examination of STEM Students' Attitudes Towards Diversity

Abstract

German universities are obliged to provide opportunities for students to develop awareness of diversity and intercultural competences. This study takes an exploratory look at the extent to which an awareness of diversity is established among STEM students and what barriers students with a migration background subjectively perceive. For this purpose, structured interviews with STEM students were evaluated using qualitative content analysis. The results show that there are subjectively perceived barriers for STEM students with a migration background and a lack of consciousness for the issue of diversity among STEM students in general.

Keywords: Diversity, higher education, intercultural competence, migration background

1. Einleitung

In ihrem sehr fundierten Buchkapitel skizzieren Auferkorte-Michaelis/Linde (2016) Hochschulen als von sich aus heterogene Institutionen, die allerdings dadurch nicht zwangsläufig für alle zugänglich sind. Seit die Studierendenschaft seit den 1960er Jahren immer vielfältiger wird, vor allem hinsichtlich sozialer Schichten, befassen sich Hochschulen mit dem Umgang mit der Heterogenität von Studierenden (ebd.). Auferkorte-Michaelis/Linde (2016) bescheinigen dem heutigen deutschen Hochschulsystem fachbereichsübergreifend eine Diversifizierung, nicht jedoch eine höhere Durchlässigkeit, im Sinne gleicher Chancen. Gleichzeitig ist das deutsche Hochschulsystem nicht in allen Fachbereichen in der Lage, den Bedarf an qualifizierten Absolvent_innen abzudecken. Die Folge ist ein Mangel an Fachkräften in den akademischen Berufen der Bereiche Medizin, Ingenieurwesen im Maschinen- und Fahrzeugbau, Elektrotechnik, IT und Softwareentwicklung/Programmierung (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie 2020), von denen ein großer Teil unter der Bezeichnung MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) subsumiert wird.

Insbesondere hier zeigen sich in Deutschland hohe Studienabbruchquoten von bis zu 54% unter den Bachelorabsolvent_innen. Personen mit Migrationshintergrund brechen dabei überproportional häufig das Studium ab oder verlängern es (Neugebauer et al. 2019). Dieser Beitrag beschäftigt sich daher primär mit dem Aspekt kultureller Vielfalt und wird andere Aspekte von Vielfalt nur partiell berücksichtigen. Vielfalt (synonym Diversität) wird hier im Sinne von Ausprägungen verschiedener Merkmale bei Mitgliedern einer Gruppe oder Institution verstanden, betont Gemeinsamkeiten über sozial konstruierte Unterschiede hinweg und Unterschiedlichkeit, auf die aufmerksam gemacht werden soll.

Uslucan (2017) zeigt in seiner Studie zu türkisch-stämmigen Migrant_innen in Deutschland, dass „subjektive Barrieren“ für Personen mit Migrationshintergrund (Migrant_innen erster und zweiter Generation in Anlehnung an Kemper 2010) bestehen, die auf Akkulturationsprobleme, Verunsicherung und Diskriminierungserfahrungen zurückzuführen sind. Da sich für verschiedene marginalisierte Gruppen eine Vielzahl an Hindernissen in unserer und anderen Gesellschaften identifizieren lassen, dient der Begriff subjektive Barrieren hier dazu die psychologische Dimension von Benachteiligung zu beleuchten, also sowohl die Wahrnehmung von z.B. struktureller Diskriminierung aber auch die psychologischen Konsequenzen dieser Wahrnehmung. Während Auferkorte-Michaelis/Linde (2016) vor allem Akteur_innen und Strukturen auf Seiten der Hochschule betrachten, wird dieser Beitrag die Perspektive der Studierenden erforschen.

Abseits von Durchlässigkeit oder Fairness in Bildungseinrichtungen ist auch die Qualifizierung der Studierenden von entscheidender Bedeutung. Der Bereich MINT zeichnet sich von jeher durch ein hohes Maß internationaler Vernetzung und Mobilität aus (Koller/Rudolph 2017). Die Forschung zu Wirkungszusammenhängen von Einstellungen zu kultureller Vielfalt mit verschiedenen Leistungsparametern zeigt, dass genau diese Einstellungen ausschlaggebend dafür sind, ob das Potenzial, das durch verschiedene Perspektiven und Wissensstände in Gruppen, Unternehmen oder Gesellschaften besteht, genutzt werden kann, oder nicht (Stegmann/Van Dick 2016). Negative Einstellungen zu Vielfalt führen zu negativen Konsequenzen für Gruppen und Individuen, unter der Voraussetzung, dass Vielfalt auf subjektiv relevanten Dimensionen vorhanden ist und von den Mitgliedern wahrgenommen wird (van Knippenberg et al. 2013). Lloyd/Härtel (2010) zeigen, dass der Erfolg von bi- oder multikulturellen Gruppen durch das Vorhandensein von interkultureller Kompetenz vorhergesagt wird, die Fähigkeit angesichts kultureller Vielfalt effizient und angemessen zu handeln (Deardorff/Arasaratnam-Smith 2017). Sie beschreiben, dass jene, die besser mit kultureller Vielfalt umgehen konnten, dies auch lieber taten und eher für eine Bereicherung hielten.