



SCHWERPUNKT-
AUSGABE
DIVERSITÄT ALS
CHANCE

KOLLEG-BOTE 094

FEIERN WIR DIVERSITÄT

DAS DIVERSITY AUDIT „VIELFALT GESTALTEN“ ZUR STRATEGIE- UND ORGANISATIONS-
ENTWICKLUNG VON HOCHSCHULEN

VON BETTINA JORZIK, STIFTERVERBAND

- **Seite 1**
Feiern wir Diversität
- **Seite 2/3**
Diversitätsorientiert lehren
Studierenden in ihrer
Diversität gerecht werden
- **Seite 4**
Heterogenität als Chance
an der Universität Paderborn
- **Seite 5**
Forschend studieren
an der Universität Bremen
- **Seite 6/7**
Diversity-Arbeit leisten
an der Universität Hamburg
- **Seite 8**
Bewusstsein schaffen
Studierende sensibilisieren

Wenn Sie an die Studierenden an Ihrer Hochschule denken: Ist Ihnen gegenwärtig, dass über die Hälfte der Studierenden neben ihrem Studium erwerbstätig sind, andere ohne Hochschulreife ihr Studium antreten? Keine Frage, mit der Zahl der Studierenden nimmt auch ihre Diversität weiter zu. Wie viel Verschiedenheit kann eine Hochschule aushalten, bzw. wann muss sie sich auf die Gemeinsamkeiten besinnen, die sie als Hochschule zusammenhalten? Der Stifterverband ist davon überzeugt, dass (studentische) Diversität nicht bloß organisiert und verwaltet werden muss, sondern dass die Haltung dazu und der Umgang damit eine der großen Entwicklungsaufgaben für Hochschulen ist und auf absehbare Zeit bleiben wird. Um eine möglichst diversitätsfreundliche Hochschulkultur zu gestalten, die die Wissenschaft in Lehre und Forschung bereichert, wurde das Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ entwickelt, in dessen Rahmen eine hochschulspezifische Diversitätsstrategie für Studium, Lehre, Service sowie das Personalmanagement an Hochschulen erarbeitet und umgesetzt werden soll. Das Zertifikat, das die Hochschule nach der zweijährigen Begleitung durch das Audit erhält, bescheinigt, dass sich die Hochschule einem intensiven Organisationsentwicklungsprozess unterzogen hat. So flexibel das Instrument auf die spezifischen Anforderungen von Hochschulen eingeht, so verfolgt der Stifterverband mit dem Audit ein übergeordnetes Ziel: zu zeigen, dass Diversität an Hochschulen nicht vorrangig ein Problem ist, sondern diese in ihrer Leistungsfähigkeit stärkt. uuh.de/uk-kb94-1

DIVERSITÄTS-ORIENTIERT LEHREN

STUDIERENDEN IN IHRER DIVERSITÄT GERECHT WERDEN

Lehrende müssen täglich mit der Verschiedenheit der Studierenden und ihren unterschiedlichen Leistungsniveaus in geeigneter Weise umgehen. Im angloamerikanischen Hochschulraum wird Inklusion als Weg für einen lehr- und lernerfolgsförderlichen Umgang mit Diversitätsaspekten in Studium und Lehre gesehen. Als Konzept des Umgangs mit Diversität bedeutet Inklusion hier insbesondere der Verschiedenheit im individuellen und institutionellen Umgang angemessen zu begegnen. Dies bezieht sich nicht nur auf den gemeinsamen Unterricht von Menschen mit und ohne Beeinträchtigung, sondern setzt auf die Verschiedenheit aller Lernenden, die es in geeigneter Weise zu berücksichtigen gilt.

UMGANG MIT UNTERSCHIEDLICHEN LEISTUNGSNIVEAUS

Vorhandener Diversität angemessen zu begegnen, heißt dann, auf mehreren Ebenen zu agieren und gleichermaßen Bedarfe von Studierenden allgemein als auch individuelle Bedarfe, die sich z. B. aus Benachteiligungen ergeben, zu berücksichtigen. In einem Mehrebenen-Ansatz des Diversitätsmanagements empfiehlt es sich, die verschiedenen Ebenen möglichst gleichzeitig zu adressieren: Neben dem (mono)kategorialen Blick tritt eine antikategoriale Perspektive, die nach Bedarfen von Individuen in konkreten Situationen fragt. Es wird dabei eben nicht kategorisierend, z. B. das Lernverhalten von Studierenden mit und ohne Migrationshintergrund, unterschieden. Stattdessen geht diese Sichtweise über den Unterstützungsbedarf bestimmter Studierendengruppen hinaus und rückt für das Lernen aller Studierenden relevante Unterschiede wie die Zielorientierung, die Lernmotivation, das Vorwissen oder die eingesetzten Lernstrategien in den Vordergrund.

Stark zugespitzt lässt sich sagen, dass das Lernen diverser Studierender durch alle Maßnahmen unterstützt wird, die sich wegbewegen von der klassischen, monokategorialen ‚7G-Lehre‘, bei der alle Studierenden im *gleichen* Semester zum *gleichen* Zeitpunkt beim *gleichen* Lehrenden im *gleichen* Raum mit den *gleichen* Mitteln das *gleiche* Ziel *gleich gut* zu erreichen haben.

TRANSPARENZ ÜBER ERWARTUNGEN AN STUDIENLEISTUNGEN

Eine erfolgreiche Planung von Lehrveranstaltungen gelingt, wenn Lehrende im *Constructive Alignment* die drei Komponenten Lernergebnisse, Lehr-Lern-Arrangements und Prüfungen optimal aufeinander abstimmen und ausrichten.

Diversitätsorientiert sind Learning Outcomes in erster Linie, wenn sie für die Studierenden verständlich sind. Häufig beinhalten sie jedoch Fachtermini, die den Studierenden noch nicht bekannt sind. Selten wird direkt benannt, wie die Arbeitsweisen der Disziplin sind und wie Erkenntnisse des Fachs

VON PROF. DR. FRANK LINDE, TH KÖLN
UND
DR. NICOLE AUFERKORTE-MICHAELIS,
UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN

KOMDIM: FLAGGE ZEIGEN FÜR VIELFALT Diversity Management für Studium und Lehre

Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis und Prof. Dr. Frank Linde leiten gemeinsam das Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management in Studium und Lehre an Hochschulen in NRW (KomDiM), welches als Verbundprojekt durch den Qualitätspakt Lehre gefördert wurde (2012–2016). Kernanliegen von KomDiM ist es, als aktives Netzwerk die Expertise von Akteurinnen und Akteuren zum Diversity-Management an Hochschulen sichtbar zu machen und miteinander zu vernetzen. Die Hochschulen sollen bei der Entwicklung eigener Diversitätsprofile unterstützt werden.
www.komdim.de

Prof. Dr. Frank Linde hat zudem als Auditor am Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft mitgewirkt, u. a. im Bereich Peer- und Lehrenden-Coaching für Neuberufene.

überhaupt zustande kommen. Meist gibt es auch dahinterliegende Wertungen, z. B. über gutes, weil vertiefendes, reflexives Lernen, oder gutes akademisches, weil selbstständiges und eigenverantwortliches Arbeiten. All dies kann Studierenden nicht per se klar sein und sollte daher offengelegt werden. Eine anschlussfähige Sprache, entsprechende Erläuterungen, Metakommunikation und exemplarische Fragestellungen der Disziplin zu verwenden, können das Lernen für alle Studierenden im jeweiligen Fach erleichtern.

KOLLABORATIVE LEHR-LERN-ARRANGEMENTS

Dem aktuellen Stand der Lehr-Lern-Forschung entsprechend, wird eine studierendenzentrierte Lehre, die einen deutlichen Fokus auf kollaborative Lernformen legt, generell als geeignet angesehen, um Studierende aktiv in den Prozess der akademischen Bildung zu involvieren. Insbesondere Motivation spielt für den Lernerfolg eine zentrale Rolle. Für Lehrende ist daher zu bedenken, dass sich die Motiv- und Interessenlagen, mit denen Studierende an die Hochschule kommen, massiv von den Motiv- und Interessenlagen der Fachexpertinnen und -experten unterscheiden können. Es empfiehlt sich hier nicht, die möglichen („weniger wertvollen“) berufsbezogenen Interessen gegen die („höherwertigen“) fachbezogenen auszuspielen, sondern jede Form der Studienmotivation als legitim anzuerkennen und damit ein wertschätzendes Klima an der Hochschule zu etablieren. Dies wird gefördert, wenn Lehrende sich mitverantwortlich dafür sehen, Studierende an die faszinierenden Aspekte der Wissenschaft heranzuführen, die sie als Lehrende selbst begeistern. Dabei gilt, dass das Verhalten der Lehrenden, die Methodenwahl, die Art und Weise, Fragen zu stellen und Diskussionen zu leiten, entscheidend darüber bestimmen, wer inkludiert und wer exkludiert wird.

PRÜFUNGSFORMATE FLEXIBILISIEREN

Eine zentrale Rolle im Lehr-Lern-Geschehen spielen Prüfungen. Prüfungen als summative Abschlussprüfungen sind dabei deutlich zu unterscheiden von formativen (Über-)Prüfungen des aktuellen Leistungsstandes im Laufe eines Lernprozesses. Letztere sind für Lernfortschritte von Bedeutung, weil sie Orientierung bezüglich der zu erreichenden Learning Outcomes geben. Natürlich enthalten die Bewertungen zum Ende einer Lernperiode auch eine Rückmeldekomponente, meist in Form einer Note. Diese kommen aber zu spät, um die Qualität des Lernens nachhaltig zu beeinflussen. Eine flexiblere Bandbreite von Prüfungsformaten für alle Studierenden würde ermöglichen, dass die gleichen Learning Outcomes auf verschiedene Weise überprüft werden können. Im Rahmen des Selbststudiums können Studierenden dazu ergänzende Materialien angeboten werden, die auf ihre Lernvoraussetzungen abgestimmt sind. Eine größere Vielfalt an Prüfungsformaten eröffnet die Möglichkeit, unterschiedliche fachliche und überfachliche Kompetenzen in den Vordergrund zu stellen.

Dieser Beitrag stellt eine gekürzte Version des Artikels „Auf mehreren Ebenen agieren: Diversitätsorientierte Hochschullehre“ in Forschung und Lehre, 25, 3, 2018, S. 210–211 dar. Die Literaturangaben können Sie einsehen unter: uhh.de/uk-kb94-2

Auf relevante Unterschiede für das Lernen aller Studierenden achten: Zielorientierung, Lernmotivation, Vorwissen, Lernstrategien

DIVERSITÄT LERNEN UND LEHREN



Der Band „Diversität lernen und lehren – ein Hochschulhandbuch“ ermöglicht einen umfassenden Blick auf die Arbeit mit Vielfalt an höheren Bildungseinrichtungen. In praktischen Beiträgen teilen Diversity-Expertinnen und -Experten ihr Wissen und ihre Erfahrung zu Diversity-Management in den Kernbereichen Lehre, Strategie/Strukturen/Prozesse und Kompetenzentwicklung.

PDF-Download:
uhh.de/uk-kb94-3

HETEROGENITÄT ALS CHANCE

VON TIMON T. TEMPS,
UNIVERSITÄT PADERBORN

FÜR EIN GELINGENDES STUDIUM WEICHEN STELLEN IN ENTSCHEIDENDEN PHASEN DES STUDENT-LIFE-CYCLE

Die soziale Zusammensetzung der Studierendenschaft, die Öffnung des Hochschulzugangs, der Prozess der Studienentscheidung, der eventuelle Studienabbruch sowie der Umgang mit den Anforderungen im Studium stellen für Hochschulen besondere Herausforderungen dar. Die Heterogenität, die sich aus den sich wandelnden bildungsbiografischen Voraussetzungen der Studierenden ergibt, begreift die Universität Paderborn als Chance und ständige Herausforderung zur nachhaltigen Verbesserung der Qualität von Studium und Lehre. Das QPL-Gesamtprojekt „Heterogenität als Chance: Weichen stellen in entscheidenden Phasen des Student-Life-Cycle“ setzt an diesem Punkt an mit dem Ziel, dass möglichst viele Studierende ihr Studium erfolgreich absolvieren können. Dabei steht bewusst kein bestimmtes Qualifikationsprofil im Vordergrund, sondern die individuellen Bedürfnisse der Studierenden.

MAßNAHMEN FÜR DEN UMGANG MIT HETEROGENITÄT

Entscheidende Phasen universitärer Ausbildung lassen sich vier Maßnahmenbündeln zuordnen:

1) *Studieneingangsphase*: Die Phase der Studienwahl sowie der Beginn des Studiums stellen komplexe, individuelle Entscheidungsprozesse mit hohem Unsicherheitsfaktor dar. Die Maßnahmen beziehen sich auf spezifische Verbesserungen der Studienberatung, der Unterstützung des Einstiegs in das Fachstudium durch Self-Assessments sowie der Intensivierung der Kleingruppenarbeit.

2) *Studienverlauf*: Die Maßnahmen im Studienverlauf beziehen sich einerseits darauf, das Lehr- und Betreuungsangebot – v. a. in hochausgelasteten Fächern – zu verbessern. Andererseits werden aufgrund der zunehmend heterogenen sprachlichen, kulturellen und personalen Voraussetzungen der Studierenden spezifische Angebote wie Lernzentren und Sprachlernberatungen bereitgestellt, die sich auf die Förderung fachlicher und überfachlicher Kompetenzen beziehen.

3) *Übergang in Masterstudium und Beruf*: In dieser Phase werden die Studierenden durch ein individualisiertes Beratungs- und Betreuungssystem begleitet. Ferner wurden Angebote zur Orientierung über Berufsfelder, zur Vermittlung von Praxiskontakten und zu überfachlichen Schulungen (Schlüsselqualifikationen) sowie zur Steigerung des Frauenanteils bei Promotionen, insbesondere in den MINT-Fächern, auf- und ausgebaut.

4) *Hochschuldidaktische Qualifizierung sowie Qualitätsmanagement*: Flankiert werden die Beratungs- und Betreuungsmaßnahmen durch hochschuldidaktische Qualifizierungsangebote für das wissenschaftliche Lehrpersonal sowie studentische (e-)Tutorinnen und Tutoren, unter besonderer Berücksichtigung von Heterogenitätsaspekten in der Lehre. Überdies setzen die implementierten Steuerungs- und Controllingansätze auf die gezielte Weiterentwicklung des inneruniversitären Qualitätsmanagementsystems.

QPL AN DER UPB

Das Gesamtprojekt „Heterogenität als Chance“ besteht aus über 30 Teilprojekten, die sich inhaltlich in vier Maßnahmenbündeln entlang des Student-Life-Cycle abbilden lassen. In der ersten Förderphase (Laufzeit Oktober 2011–September 2016) wurde das Projekt mit etwa 11 Millionen Euro über einen Zeitraum von fünf Jahren gefördert. Derzeit befindet sich das Projekt in der zweiten Förderphase, in der es mit etwa 10 Millionen Euro bis zum Herbst 2020 gefördert wird (FKZ 01PL16071).

Link zum QPL-Gesamtprojekt:
upb.de/qpl

FORSCHEND STUDIEREN

VON ANFANG AN DIE HETEROGENITÄT DER STUDIERENDEN ALS POTENZIAL BEIM FORSCHENDEN LERNEN NUTZEN

Im Studium sollten Rahmenbedingungen gegeben sein, in denen Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen vermittelt und Anwendungsfelder aufgezeigt werden. Dazu zählt nicht nur die Aneignung konkreter Fähigkeiten, sondern auch die Entwicklung einer persönlichen Haltung.

PROFILSCHÄRFUNG DER GENERAL STUDIES

Im Rahmen der General Studies sollten Studierende möglichst viel (Wahl-) Freiheit haben. Der Anteil in den Studiengängen an der Universität Bremen ist im allgemeinen Teil der Bachelorprüfungsordnungen dabei auf 18 bis zu 45 CP festgelegt. Um gleichzeitig eine Profilierung im Sinne des Forschenden Lernens zu gewährleisten, werden insbesondere die Schwerpunkte auf die Vermittlung von Kompetenzen, Methoden und Techniken gelegt, die Studierende in der Präsentation von Forschungsergebnissen, der Zusammenarbeit im Team sowie im Bereich der Selbstorganisation und des Projektmanagements qualifizieren.

Im Bereich der Fachergänzenden Studien stehen Studierenden Angebote zur Verfügung, die sie über das fachwissenschaftliche Studium hinaus wahrnehmen können, um Kenntnisse und Kompetenzen passend zu ihren individuellen und heterogenen Lernvoraussetzungen zu erwerben. Außerdem sind dort Veranstaltungen zu finden, die der allgemeinen akademischen Bildung und der Berufsfelderkundung dienen. Diese sind eingeteilt in:

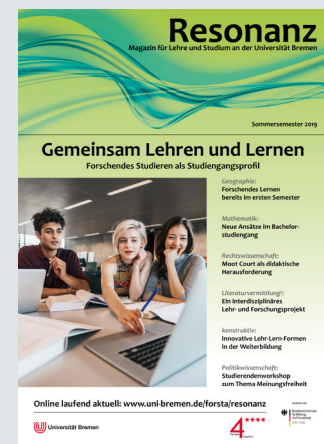
- Studium Generale (offene Angebote der Fachbereiche, Ringvorlesungen, Schwerpunktthemen)
- Fremdsprachen (Sprachkurse und fachsprachliche Kurse)
- Schlüsselkompetenzen (Studien-, Lehr- und Lernkompetenzen, personale und soziale Kompetenzen)
- Studium und Beruf (Berufsorientierung und -vorbereitung)

FORSTA-INTEGRIERT: HETEROGENITÄT ALS POTENZIAL

Mit Beginn des Jahres 2017 startete das Projekt *ForstAintegriert* (Heterogenität als Potenzial) in direkter Anknüpfung an ForstA (Forschend studieren von Anfang an), das im Rahmen des Qualitätspakts Lehre in den Jahren 2012 bis 2016 gefördert wurde. Dadurch konnte sich die Universität Bremen als „Universität des Forschenden Lernens“ profilieren. Wertvolle Erfahrungen aus ForstA bilden die Grundlage für die qualitative Weiterentwicklung und institutionelle Verankerung durch *ForstAintegriert*, welches als Folgeprojekt bis Ende 2020 implementiert wird. Das übergeordnete Ziel von *ForstAintegriert* ist die nachhaltige Verbesserung der Qualität von Lehre und Studium an der Universität Bremen durch Forschendes Lernen. Dabei steht die konsequente, didaktische Ausrichtung auf einen forschenden Ansatz des selbstständigen, akademischen Arbeitens im Mittelpunkt. Ein entwickeltes Maßnahmenpaket sieht u. a. die Studentischen Peer-Lernformate vor, die unter dem Gesichtspunkt der Heterogenität weiterentwickelt werden.

VON DR. MAXIMILIAN HOHMANN
UNIVERSITÄT BREMEN

RESONANZ – MAGAZIN FÜR LEHRE UND STUDIUM



Innovative Lehrkonzepte, Projekte zum Forschenden Lernen von Anfang an, Maßnahmen zum Umgang mit Heterogenität oder Modelle zur studentischen Beteiligung: Es gibt viele Ideen, damit Lehre mehr ist als Frontalunterricht und Abfrage auswendig gelernter Wissens. Die Universität Bremen zeichnet sich durch eine Vielzahl kreativer Lehrender und Studierender aus, selten kommt man darüber aber ins Gespräch. Darum erscheint einmal im Semester im Rahmen des ForstA-Projekts „Resonanz, das Magazin für Lehre und Studium“. Lesen Sie, wie Forschendes Studieren in einzelnen Studiengängen etabliert wurde, und diskutieren Sie auf dem dazugehörigen Blog mit:

blogs.uni-bremen.de/resonanz

MAKIEU DANIELS, INA-LOTTE
DÜHRING, DR. MAIKE GATTER-
MANN-KASPER, KAREN KANDZIA
UND FRANZISKA NITSCHKE IM
GESPRÄCH MIT AILEEN PINKERT
UNIVERSITÄT HAMBURG



Einig bei der Förderung beeinträchtigungssensiblerer Lehrgestaltungen: Maike Gattermann-Kasper (li.), Koordinatorin für die Belange von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten, und Franziska Nitsche, Referentin für Gleichstellung

DIVERSITY-KONZEPT DER UNIVERSITÄT HAMBURG

Das in diesem Jahr veröffentlichte Konzept bildet die Grundlage für den Aufbau struktureller Diversitätsarbeit wie auch für die Sensibilisierung aller Universitätsangehörigen. Der Schwerpunkt der bis 2023 definierten Maßnahmenpakete liegt bei den Studierenden und beim wissenschaftlichen Nachwuchs.

Diversity-Konzept als PDF:
uhh.de/uk-kb94-4

Die **Datenbank**, die **gleichstellungsfördernde Handlungsfelder** kondensiert, finden Sie unter:
uhh.de/uk-kb94-5

DIVERSITY-ARBEIT LEISTEN

MULTIPLIKATORINNEN FÜR DIVERSITÄTSENSIBILISIERUNG
BERICHTEN VON HERAUSFORDERUNGEN UND LÖSUNGSANSÄTZEN

Als eine Universität der Nachhaltigkeit folgt die Universität Hamburg einem konstruktiven Umgang mit Diversität. Menschen wollen heute und in Zukunft ihr Leben nach ihren eigenen Vorstellungen gestalten. Dazu benötigen sie Ressourcen und entgegenkommende Lebensbedingungen, bspw. eine möglichst exklusionsfreie Gesellschaft. Diversity-Management zielt darauf ab, die Vielfalt innerhalb der Hochschule anzuerkennen und die sich daraus ergebenden Potenziale zu fördern. Barrieren sollen mittels Diversity-Maßnahmen abgebaut, Studien- und Arbeitsbedingungen verbessert werden, um eine offene Hochschulkultur und gleiche Entfaltungsmöglichkeiten für alle Universitätsangehörige zu gewährleisten. Die Universität Hamburg unterstützt daher aktiv die Affirmation und strukturelle Verankerung von Diversität und wirkt auf die Stärkung in den Gouvernanzstrukturen hin. Als erste Hamburger Hochschule wurde sie neben bislang 36 weiteren Hochschulen mit dem Zertifikat „Vielfalt gestalten“ vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft für die erfolgreiche Implementierung eines Diversity-Managements zur Förderung von Vielfalt an der Universität ausgezeichnet.

AUF STRATEGISCHE HANDLUNGSFELDER KONZENTRIEREN

Dafür hat die Universität Hamburg im Rahmen des Auditverfahrens ein Diversity-Konzept erarbeitet, dessen Maßnahmen in den kommenden Jahren umgesetzt werden sollen. Die 38 Maßnahmen reichen von einer speziellen App-Erweiterung über Qualifizierungsangebote von Mitarbeitenden bis zu Mentoringprogrammen. Für die begleitende Auditorin Dr. Daniela De Ridder stand trotz aller möglichen Konflikte während des Verfahrens die Wertschätzung der bestehenden Unterschiede im Fokus, diese müssten in die angestrebten Veränderungsprozesse mit eingebunden werden.

Exemplarisch für diversitätsorientierte Angebote an der Universität Hamburg stehen PIASTA, das Programm International für alle Studierenden und Alumni, das Universitätskolleg und das Büro für die Belange von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten. Vertreterinnen dieser Einrichtungen haben sich mit Franziska Nitsche, Referentin für Gleichstellung, über gemeinsame Ziele ausgetauscht. Lesen Sie im Folgenden Auszüge des Gesprächs.

DIVERSITÄTSENSIBLE STRUKTUREN SCHAFFEN

Die in Bettina Jorziks Beitrag (S. 1) aufgeworfene Einstiegsfrage wird auch von Franziska Nitsche aufgegriffen: „Welches Bild von Studierenden haben wir? Wer ist eigentlich das Ideal der Person, die uns bei einer Lehrveranstaltung gegenüber sitzt?“ – „Das ist eine konstruierte Norm“, erwidert Ina-Lotte Dühring. Die Runde ist sich einig darin, dass es diesen Diskurs aufzubrechen gilt. „Wenn man diverse Studierende hat, dann braucht es auch diverse und diversitätssensible Lehrende, eine diversitätsaffine Verwaltung bzw. Studienmanagement als Rahmung hinsichtlich der Verbesserung

von Studium und Lehre“, ergänzt Nitsche. Die Bezeichnung Urlaubssemester bspw. sei irreführend, wenn „Studierende ihr Studium aufgrund akuter Krankheit unterbrechen“, stellt Maïke Gattermann-Kasper fest. Hiatus dieser Art seien ohnehin mit dem Risiko verbunden, die eigene Kohorte und damit soziale Bezüge zu verlieren. Die Option, in Teilzeit zu studieren, bieten nicht alle Curricula. Strukturell wären hier Maßnahmen denkbar, temporär ausgeschiedene Studierende und Mitarbeitende sowohl in dieser Zeit als auch beim Wiedereinstieg stärker zu unterstützen.

AUF VORHANDENE BERATUNGSANGEBOTE HINWEISEN

Um Studium und Lehre diversitätssensibler zu gestalten, bedarf es allgemeingültig implementierter und nicht themenspezifischer Angebote, ist sich Gattermann-Kasper sicher: „Es braucht Formate und geschützte Räume, in denen man auch Vorurteile und Ressentiments äußern kann.“ Diversity-Angebote, die sich durch ihren Titel als solche ausweisen, locken, das stellt die Runde selbstkritisch fest, oftmals nur Personen an, die sich bereits mit den dort verhandelten Themen auseinandergesetzt haben. In die Zentrale einer Universität mit der Größenordnung von 42.000 Studierenden und 10.000 Mitarbeitenden zurückwirken können nur ressourcengestützte Projekte mit einer gewissen Sichtbarkeit. „Im Rahmen des Diversity-Auditprozesses wurde zunächst geprüft, was es auf zentraler und dezentraler Ebene für Gleichstellungsmaßnahmen gibt“, berichtet Nitsche. „Daraus wurde eine Online-Datenbank entwickelt, die es ermöglicht, entlang verschiedener Kategorien, Zielgruppen und Themen zu navigieren, welche Gleichstellungsmaßnahmen bereits an der Universität vorhanden sind. Dadurch gibt es Möglichkeiten, die Zusammenarbeit zu stärken. Ich finde es enorm wichtig, dass Beraterinnen und Berater bei Fragen, die sie selbst nicht beantworten können, an andere Beratungsstellen weiterverweisen.“

KULTURWANDEL DURCH DIVERSITÄTSARBEIT ANSTOßEN

Eine intensivere Vernetzung untereinander kann Impulse für einen in der Zukunft liegenden Wandel setzen, meint Karen Kandzia. Erfolge im Kleinen sieht auch Dühring: „Die Motivation, sich mit dem Thema Diversität auseinanderzusetzen, ist vorhanden und unsere gegenseitige Verschränkung wirkt stärkend.“ Eine intensivere Zusammenarbeit, insbesondere bei strukturellen Fragen, wünscht sich Gattermann-Kasper: „Das ist sicher nicht einfach, weil wir in unterschiedlichen Institutionen angebunden sind, die auch eigene Interessen verfolgen. Übergreifende Aktivitäten könnten beim Aufbrechen dieser Bedingungen helfen.“ Makieu Daniels verfolgt einen ähnlichen Gedanken: „Es gibt so viele gute Ideen und Veranstaltungen, aber keine zentrale Stelle, die diese vereinigt und einen bedarfsgerechten Überblick gewährt.“ Letztlich gehe es darum, das mache diese Diskussionsrunde deutlich, „Allianzen zu schaffen im Kleinen wie auch im Großen“, schlussfolgert Nitsche. „Die große Herausforderung der Diversitätsarbeit, egal in welcher Form, ist letztlich, dass wir über einen Kulturwandel sprechen, der einen sehr langen Atem braucht. Es ist gut, voneinander zu wissen, was es noch zu empowern gilt. Mit unseren Arbeitsbereichen sind wir mehr als die Summe unserer Arbeit. Zusammen – in unserer Beratungsarbeit, im Strategischen, in der Verknüpfung der Studierendenschaft und der Forschung – weben wir ein dichtes Netz, das unsere Anliegen wertschätzt und trägt.“



Klassische Awareness-Trainings schaffen nicht die notwendige Sichtbarkeit. Ein Service der Universität Hamburg für alle neu beginnenden Mitarbeitenden dagegen könnte diversitätssensible Aspekte beinhalten, bekräftigt Ina-Lotte Dühring (Mi.), Leitung PIASTA. Makieu Daniels (re.) und Karen Kandzia, beide Tutorinnen im Diversity-Beratungsteam des Universitätskollegs, sind überzeugt davon, dass die Orientierungseinheiten ebenfalls vermehrt Diversity-Themen aufgreifen sollten. So werden nicht nur angehende Studierende, sondern auch die Lehrpersonen in einem geeigneten Rahmen informiert.

DIVERSITY IN DER LEHRE AUS STUDIRENDENPERSPEKTIVE

Karen Kandzia hebt das Potenzial interdisziplinärer Lehrprojekte hervor und den Bedarf einer curricularen Implementierung. Lehrende kleinerer Fächer inkludieren durchaus studentische Anregungen bei der Konzeption ihrer Veranstaltungen, berichtet Makieu Daniels, die an der Universität Hamburg Ethnologie studiert. Wünschenswert seien auch durch Studierende vorgeschlagene Seminare, die erfolgreich ein Bewerbungsverfahren durchlaufen haben. Die dabei engagierten Studierenden sollten durch Creditpunkte honoriert werden können.

IMPRESSUM

Kolleg-Bote. Ausgabe 094
Erstausgabe am 29.08.2019
Druckauflage: 1000 Exemplare

pdf-Download unter
www.uni-hamburg.de/kolleg-bote

Wenn Sie per E-Mail über die Publikationen des Universitätskollegs benachrichtigt werden möchten, melden Sie sich an unter uhh.de/uk-publikationen

Herausgeber

Universität Hamburg
Universitätskolleg
Schlüterstraße 51
20146 Hamburg

Chefredaktion

Prof. Dr. Axel Horstmann

Redaktion, Layout und

Lektorat (red)

Astrid Froese, Aileen Pinkert
redaktion.kolleg@uni-hamburg.de

Bildnachweise

Alle Rechte liegen bei der Universität Hamburg, Unsplash/You X Ventures (1), UHH/Pinkert (6–8)

Urheberrecht

Die Veröffentlichung und alle in ihr enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Annahme des Manuskripts gehen das Recht zur Veröffentlichung sowie die Rechte zur Übersetzung, zur Vergabe von Nachdruckrechten, zur elektronischen Speicherung in Datenbanken, zur Herstellung von Sonderdrucken, Fotokopien und Mikrokopien an den Herausgeber über. Jede Verwertung außerhalb der durch das Urheberrechtsgesetz festgelegten Grenzen ist ohne Zustimmung des Herausgebers unzulässig.

verwendete Schrift

TheSans UHH von LucasFonts

Erscheinungsweise

mind. monatlich,
ggf. Zusatzausgaben
ISSN 2196-3576
ISSN 2196-6788 (ePaper)



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Dieses Vorhaben wird aus Mitteln des BMBWF unter dem Förderkennzeichen 01PL17033 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Herausgebern und Autoren.

BEWUSSTSEIN SCHAFFEN

STUDIERENDE SPIELERISCH AN DIVERSITÄTSTHEMEN HERANFÜHREN

VON ALEXANDRA HACH UND SUSANNE WESNER, UNIVERSITÄT HAMBURG

Damit Diversität an Hochschulen gelebt wird, ist es wichtig, neben strategischen Maßnahmen auf Hochschulebene (Sensibilisierung der Angestellten, Schaffung von Beratungseinrichtungen etc.) bei den Studierenden ein Bewusstsein für Diversität zu schaffen. Der Projektbereich UniDiversität des Universitätskollegs hat mit dem Brettspiel „Mensch tausch dich aus – das Diversity-Spiel der Universität Hamburg“ einen spielerischen Ansatz entwickelt, um Studierende für das Thema Diversität zu interessieren, zu sensibilisieren und sie so miteinander ins Gespräch zu bringen.



Das Spiel „Mensch tausch dich aus“ ist beabsichtigt offen gestaltet: Wissens-, Meinungs- und Ereignisfelder laden zum Diskutieren unterschiedlicher Antwort- und Reaktionsmöglichkeiten ein.

Es gibt nur eine einzige Spielfigur, das heißt: Das Team (drei bis sechs Personen) spielt nicht gegen-, sondern miteinander. Diese Spielfigur wird in Abhängigkeit von der Würfelzahl auf einem Spielbrett bewegt, auf welchem drei verschiedene Spielfelder alternieren. Je nach Spielfeld wird eine dazugehörige Karte gezogen. Die Spielgruppe diskutiert die für sie „richtigen“ Antworten und Aussagen. Die Bandbreite der Diskussionspunkte reicht dabei von Studienfachzweifeln bis zu Finanzierungsoptionen. Das Spiel endet, wenn die Zeit abgelaufen ist, ganz bewusst gibt es kein Zielfeld. Vielmehr soll durch das entstehende Gruppengespräch ein offener und respektvoller Dialog zwischen den Studierenden initiiert werden, der der Idee einer vorurteilsfreien und wertschätzenden Hochschule förderlich ist.

Der Entwurf eines Diversity-Praxisleitfadens für die durch studentische Teams organisierten, bewährten Angebote der Orientierungseinheiten (OE) ist ab jetzt auf der Website des Universitätskollegs verfügbar, um Aspekte von Diversität stärker zu integrieren, damit noch mehr Studierende unabhängig von ihren unterschiedlichen Hintergründen und Ausgangssituationen von den OEs für einen guten Start ins Studium profitieren können. Der Diversity-Praxisleitfaden wurde auf Anregung der Referentin für Gleichstellung, Franziska Nitsche, und in Kooperation mit der OE-Koordination des Asien-Afrika-Instituts der Universität Hamburg erstellt. Der webbasierte Praxisleitfaden soll auch zukünftig partizipativ mithilfe weiterer OE-Teams weiterentwickelt werden. Das Team UniDiversität freut sich über Ihre Fragen, Ideen und Anregungen: uhh.de/uk-diversity-oe

Auch das Diversity-Brettspiel kann beim Team UniDiversität im Universitätskolleg bestellt werden. Es ist für alle Mitglieder der Universität Hamburg kostenlos.

Kontakt: unidiversitaet.kolleg@lists.uni-hamburg