

**Arbeitstitel: Die Zusammenarbeit im Umgang mit
heterogenen Studierenden stärken**

Begrüßungsrede von Prof. Dr. Horst Hippler

Präsident der HRK

Zur Veranstaltung „Ja zur Vielfalt! Strategien und Servicekonzepte
für eine heterogene Studierendenschaft“ in Berlin

vom 23. -24. Januar 2013

Es gilt das gesprochene Wort.

Begrüßung und Einleitung

Sehr geehrter Herr Prof. Dr. Timmermann, sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen, sehr geehrte Damen und Herren,

herzlichen Dank, Frau Fricke, für die freundliche Vorstellung.

Es ist mir eine Freude, diese Tagung zusammen mit Herrn Prof. Dr. Timmermann eröffnen zu dürfen, ist doch das Thema Vielfalt, und insbesondere die studentische Vielfalt, für alle Hochschulen in Anbetracht der politischen und ökonomischen Entwicklungen ein hochaktuelles Thema.

Hauptteil

Herausforderungen für die Hochschulen

Es liegt im ureigenen Interesse der Hochschulen, Studierwilligen und -fähigen mit den unterschiedlichsten Vorbedingungen den Zugang zu einem Studium zu eröffnen und ihnen zu ermöglichen, einen optimalen Gewinn aus ihrer Studienzeit zu ziehen. Vielfalt kann sich sowohl im Forschungs - als auch im Lehrbetrieb bereichernd und innovativ auswirken.

Und auch wenn dieses Thema nicht neu ist – denn Vielfalt an den Hochschulen hat es immer schon gegeben – so müssen sich Hochschulen seit einigen Jahren unter dem Stichwort „Diversitätsmanagement“ verstärkt mit der wachsenden

Heterogenität ihrer Studierenden und geeigneten Methoden und Instrumenten, damit umzugehen, auseinandersetzen.

„Diversity Management“ zeigt Handlungsoptionen auf, wie Hochschulen auf die politischen und ökonomischen Entwicklungen und die damit verbundenen Herausforderungen angemessen reagieren können.

Zielgruppenrelevanz

Zunächst müssen wir uns jedoch vor Augen führen, wen wir eigentlich meinen, wenn wir von der Vielfalt der Studierenden sprechen:

Der Begriff der Heterogenität der Studierenden umfasst die Summe unterschiedlicher Zielgruppen: internationale Studierende, Studierende mit Migrationshintergrund, aus bildungsfernen Familien, beruflich qualifizierte Studierende, Studierende mit körperlichen Einschränkungen usw.

Die im September 2012 herausgegebene Studie „Aufstiegsangst?“,¹ untersucht die soziale Ungleichheit beim Hochschulzugang im Zeitverlauf. Sie zeigt, dass im Vergleich zu den 70er Jahren heute mehr Kinder aus bildungsfernen Familien eine Hochschulzugangsberechtigung erwerben (70er Jahre: 15%, heute 35%), dies jedoch meist über alternative Wege wie Berufskollegs und berufsbildende Schulen. Die Hälfte der Studienberechtigten mit

¹ von der Vodafone Stiftung in Auftrag gegeben

Fachhochschulreife, die zu einem großen Teil aus bildungsfernen Familien stammen, verzichtet heute immer noch auf ein Studium. Die Bildungsforschung hat zudem gezeigt, dass Menschen aus bildungsfernen Milieus Bildungsinvestitionen scheuen, die sie als riskant empfinden. So neigen Schüler aus bildungsfernen Elternhäusern nach dem Erwerb der Hochschulreife eher zu einer Berufsausbildung, während ein Studienwunsch bei den Schülern aus Akademikerfamilien die Norm ist. Gleichzeitig ist es aber auch wichtig, dass geeignete junge Menschen den Weg der dualen Ausbildung einschlagen. Denn Deutschland hat – wie nur wenige andere Länder – ein ausgeprägtes und vor allem erfolgreiches duales Ausbildungssystem.

Auch der OECD-Bericht „Bildung auf einen Blick 2012“ hat gezeigt, dass die Chancen junger Menschen, ein Hochschulstudium zu absolvieren, vom Bildungsstand der Eltern abhängt: Im Durchschnitt der OECD-Länder ist die Wahrscheinlichkeit zur Teilhabe an Hochschulbildung für junge Menschen aus bildungsfernen Familien im Vergleich zur Gesamtbevölkerung weniger als halb so groß.

Diese Studien sowie die wachsende Bedeutsamkeit des Themas „Diversität und Inklusion“ belegen die Notwendigkeit für Hochschulen, sich mit der Heterogenität von Studierenden stärker als bisher auseinanderzusetzen und geeignete Konzepte zu entwickeln.

Wenn wir von spezifischen Zielgruppen sprechen und eben diese Zielgruppen durch besondere Maßnahmen fördern wollen, kann dieses zu einer ungewollten Stereotypisierung von Minderheiten führen. Daher ist unsere Begriffsdefinition breiter gefasst und bezieht sich nicht nur auf eine spezifische eindimensionale Kategorisierung von Zielgruppen. Vielmehr versuchen wir alle Studierenden in den Blick zu nehmen:

Im Vordergrund steht hierbei die angemessene Berücksichtigung unterschiedlicher Kompetenzen, Wissensstände, Hintergründe, Talente, Fähigkeiten, Erfahrungen und Einstellungen der Studierenden in der Lehr- und Lernkultur der Hochschule, so dass beispielsweise sowohl die frisch-gebackene minderjährige Abiturientin als auch der in Teilzeit-studierende Handwerksmeister mit Kind und ohne Abitur erfolgreich ein Studium abschließen können.

Um dieser großen Herausforderung zu begegnen, ist eine umfassende Diversitätsstrategie von Nöten, die geeignete Maßnahmen in Studium und Lehre beinhaltet wie beispielsweise in der Ausgestaltung der Studieneingangsphase und, allgemeiner, in der studierendenzentrierten Lehre: Dadurch können Studierende fachgerecht einbezogen und ermutigt werden, Verantwortung für ihre jeweils eigene Lerngeschwindigkeit zu übernehmen. Differenzierte Weiterbildungsangebote für unterschiedliche Zielgruppen sind darin ausdrücklich eingeschlossen.

Wir – als HRK – wollen die Heterogenität der Studierenden in den Studiengängen und vor allem in der Lehre weiter fördern und stärken.

Diversitätsgerechte Änderungen in Studium und Lehre

Es gibt mittlerweile eine Reihe von bundes- und landesweiten Wettbewerben und Projekten sowie hochschuleigene Initiativen, die entsprechende diversitätsgerechte Konzepte und Beispiele fördern, so etwa

- das Bund-Länder-Programm „Qualitätspakt Lehre“ zur Verbesserung von Studienbedingungen und Lehrqualität oder
- das Projekt des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg, bei welchem zwölf Hochschulen gefördert werden, die neue „Studienmodelle individueller Geschwindigkeit“ erproben.
- Und schließlich wird dieses Thema auch im Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ sowie in den ANKOM-Projekten bearbeitet.

Die in diesen Projekten engagierten Hochschulen entwickeln geeignete Maßnahmen und Strategien und gestalten Studienformate, die den besonderen Qualifikationsvoraussetzungen und Lebenssituationen ihrer verschiedenen Studierenden Rechnung tragen. Auch werden die Betreuungs- und Beratungsstellen,

Mentoring-Angebote, propädeutische und ergänzende Lehrangebote, sogenannte „Brückenkurse“, und das Studiengang-Management - insbesondere in der Studieneingangsphase - weiter ausgebaut. In der Lehre findet man zunehmend Konzepte und Beispiele für eine Vielfalt von Lehr-, Lern- und Prüfungsformaten und didaktischen Methoden, die stärker auf die Bedürfnisse heterogener Studierender eingehen.

Viele Hochschulen machen also bereits gute Erfahrungen mit der Vielfalt ihrer Studierenden. Jetzt gilt es, diese Expertise auf allen Ebenen innerhalb der Hochschule zu bündeln, alle Beteiligten an einen Tisch zu holen und konstruktiv den Dialog auf Augenhöhe zu führen.

Doch wie kann eine stärkere Vernetzung, der Ausbau von Kooperationen und die Bündelung von Expertise realisiert werden?

Ein wichtiger Schritt soll mit dieser Veranstaltung getan werden:

Ich freue mich sehr, dass wir gemeinsam mit dem Deutschen Studentenwerk – das über langjährige Erfahrungen und Sachkenntnis im Bereich Diversität verfügt – uns mit dieser Tagung zum Ziel gesetzt haben, besonders die Zusammenarbeit der Akteure im Bereich der Diversität sowohl hochschulintern als auch hochschulextern in den Blick zu nehmen und zu stärken!

Dies soll auch durch die Präsentation gelungener Praxisbeispiele aus den Hochschulen und den Studentenwerken auf dieser Tagung erreicht werden.

Herausforderungen

Wir sollten die Chancen, die eine vielfältige Studierendenschaft mit sich bringt, erkennen und nutzen: Denn die Rekrutierung aus einer wachsenden Vielfalt von Studierenden ist aufgrund ökonomischer und gesellschaftlicher Entwicklungen – der Alterung der Gesellschaft, niedriger Geburtsraten, des Fach- und Führungskraftmangels – unerlässlich und Diversität bietet eine Chance, auf diese Herausforderungen zu reagieren.

Auch ist Diversität im staatlichen Bildungsauftrag der Hochschulen begründet, denn diese sollen nicht nur künftiges Führungspersonal ausbilden, sondern auch innovative Impulse an Gesellschaft, Wirtschaft und Politik aussenden. Damit ist Diversität sowohl Chance als auch Verpflichtung.

Es ist ein Kulturwandel erforderlich, um hochschulweit einen wertschätzenden Umgang mit Vielfalt in Studium und Lehre zu erreichen. Diversität ist in allen Abschnitten des Studiums sowie in allen Bereichen der Hochschule zu leben.

Dafür brauchen wir unter anderem Erkenntnisse zu der Frage, welche Lehr- Lernformate und -strategien für eine diverse Studierendenschaft adäquat sind.

Zudem wäre es zu begrüßen, wenn die beachtenswerten Aktivitäten der Hochschulen im Bereich des Diversity Managements, die bislang überwiegend aus Drittmitteln finanziert werden, im Rahmen einer verbesserten Grundfinanzierung der Hochschulen verstetigt werden könnten. Dies würde für die Hochschulen Entscheidungsspielräume schaffen, um die Aufgaben der Zukunft dauerhaft bewerkstelligen und Maßnahmen nachhaltig realisieren zu können.

Das Motto lautet: Vielfalt nutzen – Talente fördern:

Denn die Nutzung und Förderung der Vielfalt bietet nicht nur Lösungsmöglichkeiten für die Herausforderungen gesellschaftlicher und ökonomischer Entwicklungen oder den Abbau von Vorurteilen. Sie bietet zugleich die Chance, den kulturellen Erfahrungsreichtum der Bevölkerung auszuschöpfen und im Sinne einer produktiven Vielfalt innovativ zu nutzen.

Schluss teil

Meine Damen und Herren,

die heutige (ausgebuchte) Veranstaltung verdeutlicht, welchen wichtigen Stellenwert das Thema Diversität auf der hochschulpolitischen Agenda hat.

Gemeinsam wollen wir daran arbeiten, dieses Thema weiterzubringen, die Heterogenität der Studierenden in den Studiengängen und vor allem in der Lehre zu stärken!

Deshalb ist es notwendig, dass wir Antworten auf folgende Fragestellungen finden:

1. Wie können sich die Hochschulen gemeinsam mit ihren Kooperationspartnern die Vielfalt der Studierenden weiter zunutze machen?
2. Welchen Herausforderungen müssen sie sich stellen?
3. Welche Maßnahmen müssen implementiert werden, um die Talente aller Studierenden und auch die der Hochschulangehörigen zu fördern?
4. Welches sind die wesentlichen Erfolgsfaktoren für ein funktionierendes Diversitätsmanagement?

Ich bin sicher, dass Sie in dieser Tagung interessante Lösungsansätze erarbeiten werden und wünsche uns allen anregende Diskussionen.

Vielen Dank.