

„Diversity Management an Hochschulen – eine Antwort auf viele Fragen?“

**Forum C - Diversitätsmanagement als Strategie
hochschulweit implementieren im Rahmen der HRK - Tagung**

**Studentische Vielfalt nutzen -
Eine Herausforderung für die Hochschulen**

Bonn, 01. Juni 2011

1. Gender und Diversity Management an Hochschulen
2. Diversität der Studierenden
3. Diversität der Lehrenden
4. Diversität in Lehr- und Lernkonzepten
5. Praxisbeispiel: RWTH Aachen
6. Ausblick

Wandel der Organisationskultur

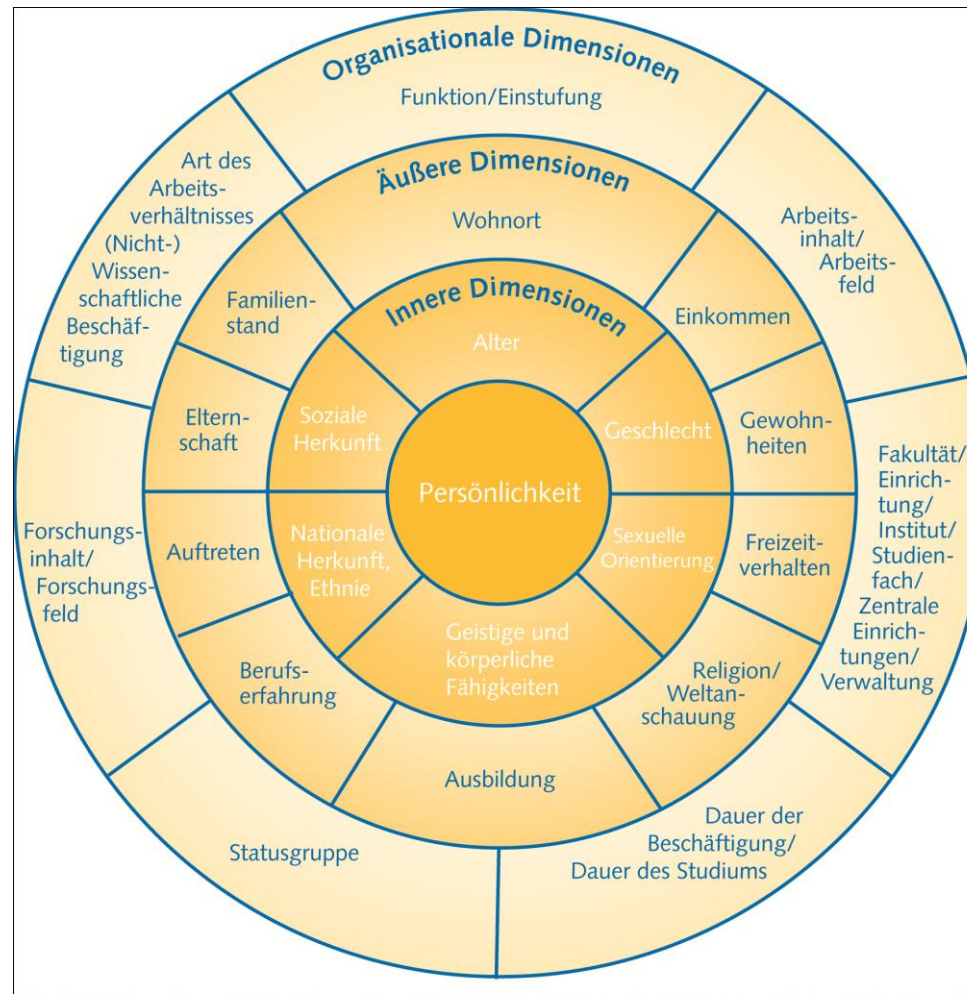
- Rechtliche Fragen (Chancengleichheit)
- Globale Herausforderungen für die Wissenschaft
- Ökonomische Fragen (Globalisierung – diverse Konsumentinnen und Konsumenten)
- Erhöhten Wettbewerbsdruck unter den Universitäten



„Excellence in education depends on diversity.“

(Lawrence Summers, president of Harvard University 2004)

1. Gender und Diversity Management an Hochschulen



Leicht-Scholten in Anlehnung an *Diverse Teams at Work*, L. Gardenschwartz und A. Rowe (Irwin, 1995), Interne und Externe Dimensionen sind adaptiert von Workforce America!, M. Loden und J. Rosner (Business One Irwin, 1991).

1. Gender und Diversity Management an Hochschulen

...das Ideal



2. Diversität der Studierenden

- **den** Studierenden gibt es nicht
- Berücksichtigung unterschiedlicher Startbedingungen
- Berücksichtigung unterschiedlicher Lerntypen

Maßnahmen, z.B.:

- Role Models
- Tutorien
- Mentoring Systeme



Quelle: Copyright RWTH Aachen, UROP

3. Diversität der Lehrenden

- nicht jeder Lehrende ist ein **begnadeter Entertainer/**
eine begnadete Entertainerin
 - dennoch ist die Qualität der Lehre von der
Qualifikation aller Lehrenden abhängig
- das Engagement der Lehrenden muss inhaltlich gefördert werden
- gleichzeitig muss das Bewusstsein des „Mehrwerts einer guten
Lehre“ erhalten bzw. vermittelt werden

Maßnahmen zur Verbesserung
der Lehre sind bspw.:

- **Sensibilisierung**
- **Coachings**
- **Führungskräftetrainings**



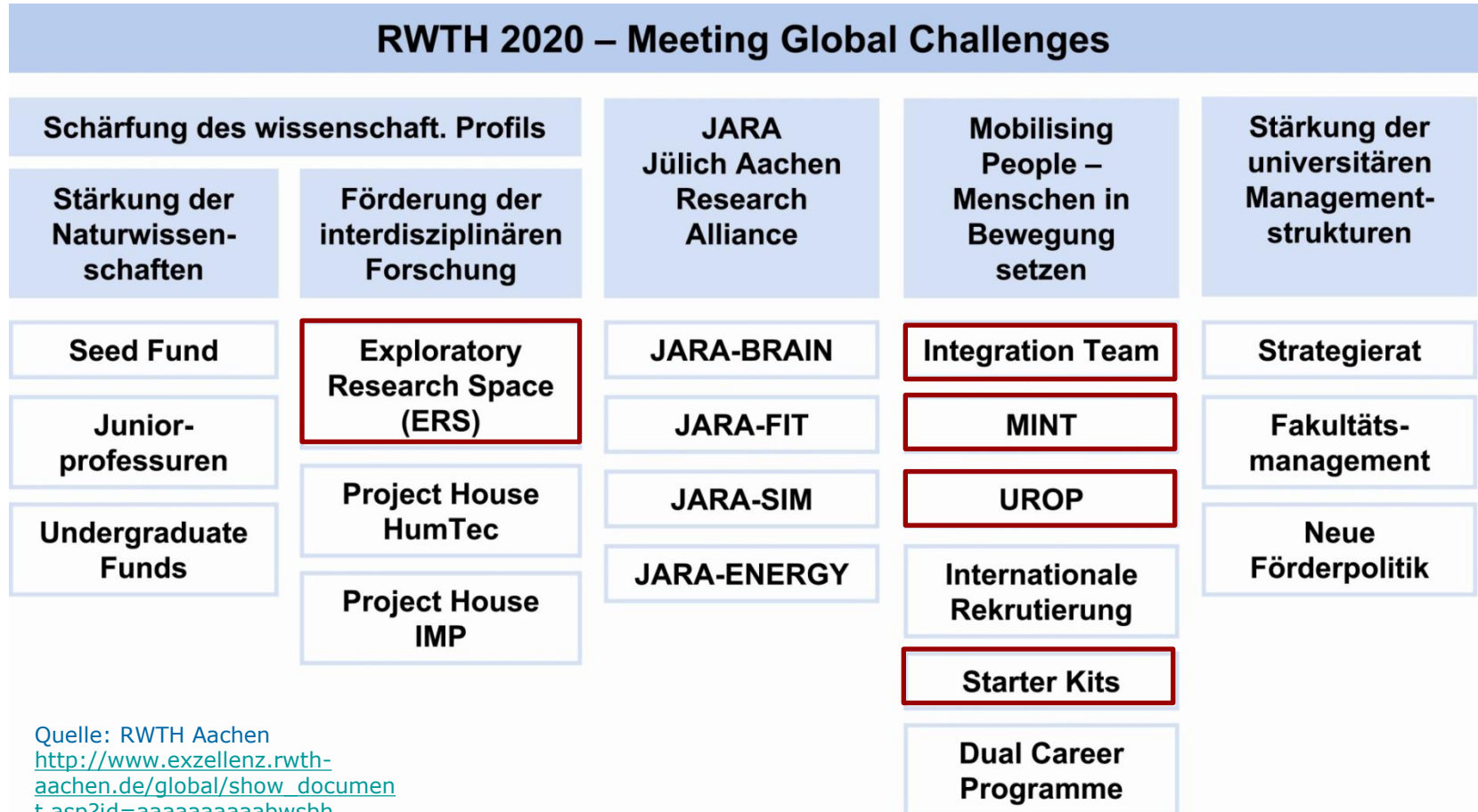
Quelle: http://www.schulministerium.nrw.de/ZBL/Wege/Seiteneinstieg/ImFokus/Im_Focus/Ranga_Yogeshwar_und_Barbara_Sommer_w_hrend_der_Physik-Stunde.jpg

4. Diversität in den Lehr- und Lernkonzepten

- Lernprozesse werden durch die Herstellung eines Anwendungsbezugs gefördert
- Dieser Anwendungsbezug kann durch verschiedene Maßnahmen hergestellt bzw. gefördert werden:
 - Verstärkte Gruppen- und Projektarbeit
 - Integration von ‚neuen‘ Medien
 - Kombination verschiedener Lernmethoden
- Die Berücksichtigung des Anwendungsbezugs fördert:
 - das autonome und selbstbestimmte Handeln der Studierenden
 - die Berücksichtigung der verschiedenen Lerntypen



Zusammenspiel der Zukunftskonzepte Forschung und Lehre



Quelle: RWTH Aachen
http://www.exzellenz.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaabwsbh

5. Praxisbeispiel RWTH Aachen

- Das **I**ntegration Team- Human Resources **G**ender and **D**iversity Management (IGaD) fungiert als Think Tank
- Das Team besteht aus Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unterschiedlichster Disziplinen (z.B. Soziologie, Mathematik, Politische Wissenschaften, Informatik...)
- Verankerung von der im Zukunftskonzept formulierten „People Policy“ der Chancengleichheit und Wertschätzung von Vielfalt in allen Bereiche der Hochschule.



„Die Wertschätzung von Vielfalt ist nicht mehr nur eine Frage der Gerechtigkeit , sondern eine Frage von Zukunftsfähigkeit.“

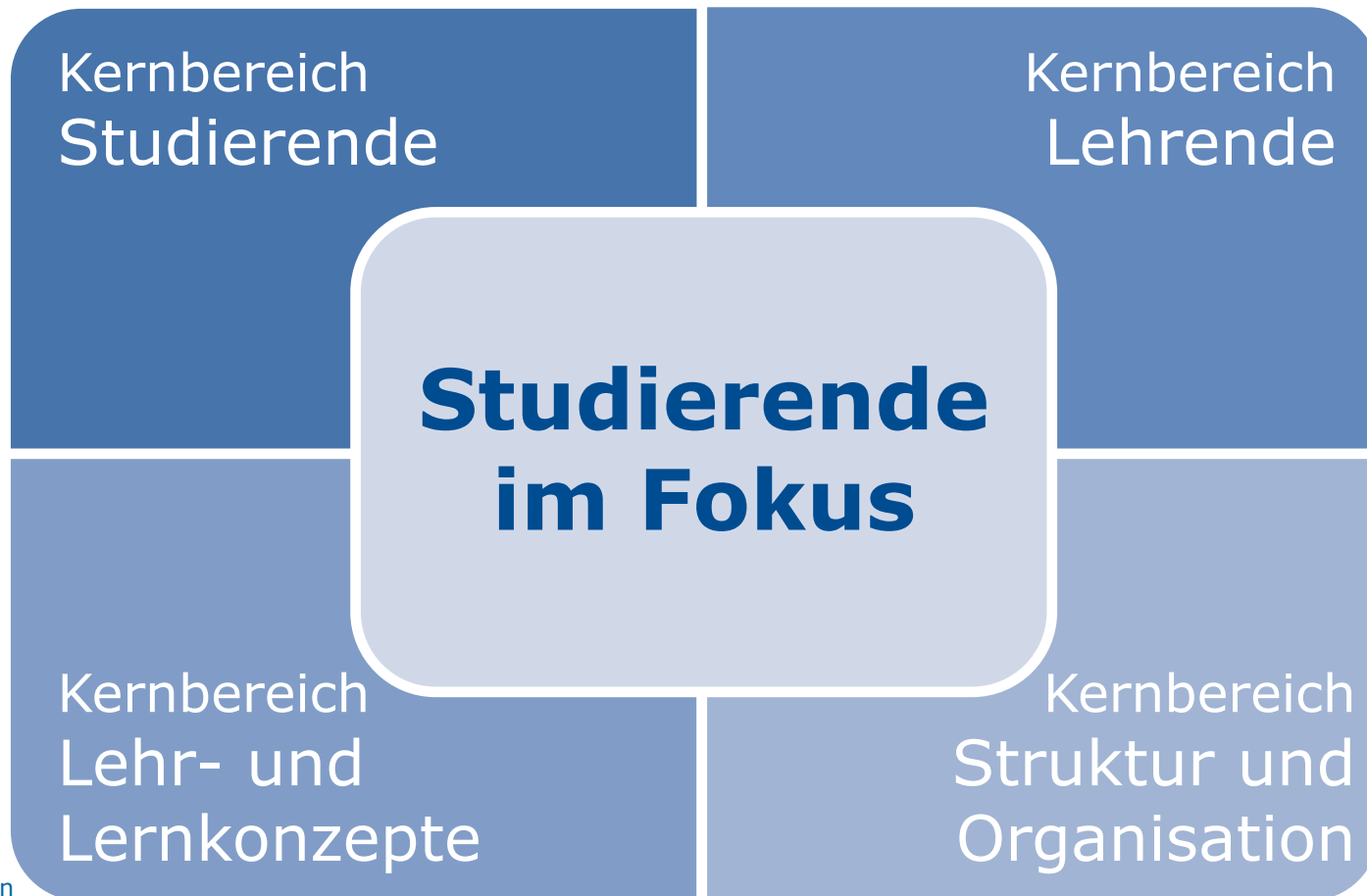
Quelle: IGaD website <http://www.igad.rwth-aachen.de/>

Die Integration von Gender- und Diversity-Perspektiven bedeutet:

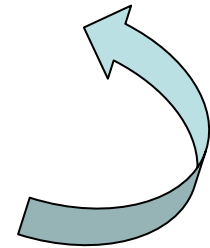
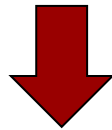
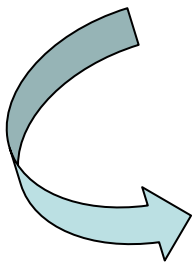
- Change Management Prozesse an der RWTH aktiv und fair zu gestalten
- offen für innovative Impulse und Wege zu sein
- das Geschick zu entwickeln, die Potentiale von Menschen zu erkennen sowie diese zu motivieren, ihre Vielfältigkeit als Chance und Potential für sich und die Hochschule einzusetzen
- ein kohärentes Personal- und Organisationsentwicklungskonzept unter Einbeziehung von Gender und Diversity umzusetzen.

Quelle: IGaD website <http://www.igad.rwth-aachen.de/>

Zusammenspiel der Zukunftskonzepte Forschung und Lehre



- Diversität bedeutet **nicht nur** eine heterogene Studierendenschaft für die Hochschule zu gewinnen
 - die Hochschule muss Bedingungen schaffen, die Diversität anerkennt und wertschätzt
 - die Hochschulen müssen auf Grund ihres spezifischen Profils eigene Diversity-Konzepte entwickeln
 - die Diversität der Studierendenschaft muss in der Lehre Berücksichtigt werden
 - es müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden und Diversität muss als Teil der Hochschulkultur verankert werden

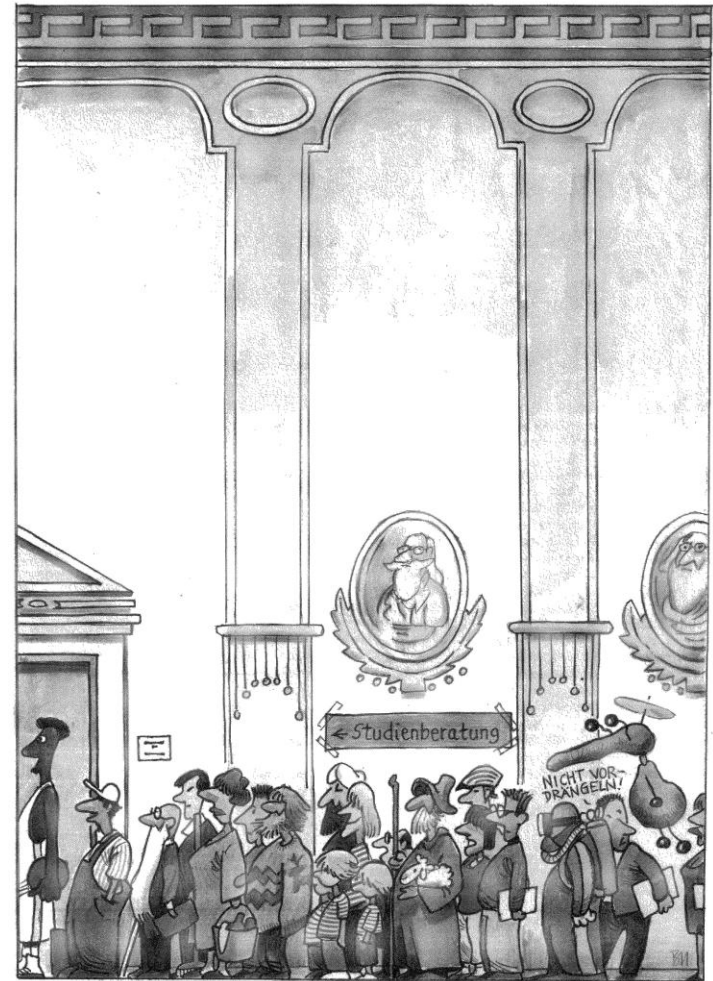


vielfältige Studierende **erfordern** und **fördern**
einen **Kulturwandel** in der Hochschule

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!

Ich freue mich auf die
Diskussion

Kontakt:
Prof. Dr.
Carmen Leicht-Scholten
Gender und Diversity Management in
den Ingenieurwissenschaften
Institut für Softwaretechnik und
theoretische Informatik
carmen.leicht@tu-berlin.de und
Leitung IGaD, RWTH Aachen
www.igad.rwth-aachen.de



Der Normalstudent - Regel oder Ausnahme ?

Quelle: DUZ 10/2010, S.66.