

## Studierbarkeit sichern: Studium und Lehre auf dem Prüfstand

### Eine Zwischenbilanz

06. und 07. März 2012, Universität Hamburg

#### Workshop 4:

Diversitätsmanagement unter besonderer Berücksichtigung individueller Bildungswege

In einer offenen Arbeitsatmosphäre fand in dem Workshop ein reger Austausch zwischen den Teilnehmern und Teilnehmerinnen statt. Die unterschiedlichen Ansätze der Hochschulen sowie die einzelnen Erfahrungen im Bereich Diversität und Diversitätsmanagement flossen in die Diskussionen an den Tischen ein.

Die folgenden Eingangsstatements bildeten die Arbeitsgrundlage für die Diskussionen:

#### 1. Eingangsstatement für die Arbeitsgruppe:

Diversitätsmanagement als Leitungsaufgabe, für Hochschulen ein Spagat zwischen Bildungsgerechtigkeit und Wettbewerbsfähigkeit, ist hochschulspezifisch genauer zu definieren und hinsichtlich der Verbindung des Top-Down- mit dem Bottom-Up-Ansatz eine neue Herausforderung.

**Leitfragen:** Wie sieht eine konkrete Umsetzung auf Leitungsebene aus? Wer trägt die Verantwortlichkeit? Wie kommt DiM als Leitungsstrategie mit DiM als Querschnittsaufgabe/Mainstreaming zusammen? Worin liegen die Hauptunterschiede zwischen der Implementierung von DiM in Unternehmen und in Bildungsinstitutionen (zwischen Wettbewerb um die besten Köpfe und Bildungsgerechtigkeit)? Welche Argumente für beide Positionen? Umsetzung in Strategien?  
*Gruppenkoordinatorin: Dr. Daniela de Ridder*

#### 2. Eingangsstatement für die Arbeitsgruppe:

Adäquate Studienangebote für eine heterogene Studierendenschaft sind nicht als Sonderprogramme zu planen und anzubieten sondern als Teil der fachspezifischen Lehr- und Lernformen.

**Leitfragen:** Wie sieht die Entwicklung und Planung solcher Studienangebote aus? Wie ist es mit der Zuständigkeit? Wer sollte dabei beteiligt sein: Studiengangskoordinatoren, -entwickler, Lehrende, Studierende? Welche Rolle spielen dabei die Integration der Studienangebote im Curriculum und die Begleitung der Studierenden während des gesamten Studiums? Wie kann die Umsetzung aussehen?

*Gruppenkoordinatorin: Ayla Satilmis*

#### 3. Eingangsstatement für die Arbeitsgruppe:

Um die Studierbarkeit hinsichtlich der Zusammenarbeit und der Kommunikationsprozesse zwischen den heterogenen Gruppen von Studierenden und Lehrenden zu sichern, braucht es diversity-sensible und –angemessene, auf die Fachkulturen abgestimmte Lehr- und Lernformen, die neue didaktische Methoden berücksichtigen.

**Leitfragen:** Welche diversitätsgerechten Lehr- und Lernformen kennen Sie? Welche didaktischen Methoden, die einer Vielfalt von Studierenden gerecht werden, sind bereits vorhanden? Beispiele? Wenn Ihnen keine bekannt sind, wie würden Sie bei der Entwicklung solcher Ansätze vorgehen? Was für eine Rolle können erhobene Daten dabei spielen?

*Gruppenkoordinatorin: Dr. Gewalt Lichtenberg*

#### 4. Eingangsstatement für die Arbeitsgruppe:

Rechtliche Rahmenbedingungen an sich verändern noch nicht die Durchlässigkeit des Bildungssystems; erst wenn die Hochschule die Thematik ganzheitlich in die institutionelle Profilbildung aufgenommen hat und die Akzeptanz auf allen Ebenen vorhanden ist, kann eine Integration neuer Zielgruppen gelingen.

**Leitfragen:** Welche Veränderungsprozesse bzw. Rahmenbedingungen gibt es bereits an den Hochschulen bzw. wie sollten diese Veränderungsprozesse aus Ihrer Sicht angestoßen werden? Wie kann die Akzeptanz auf allen Ebenen erreicht werden? Welche Kooperationen spielen dabei eine Rolle?

*Gruppenkoordinatorin: Dr. Katharina von Bülow*

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen kamen zu dem Ergebnis, dass die neu-formulierten Thesen größtenteils übergreifende Aspekte beinhalten und formulierten im Plenum folgendes Abschlussstatement:

**Alle Akteursgruppen einer Hochschule müssen unter der Führungsaufgabe der Leitung Diversität mittragen und dabei Sorge tragen auf didaktische Methoden und strukturelle Veränderungen einzugehen.**