

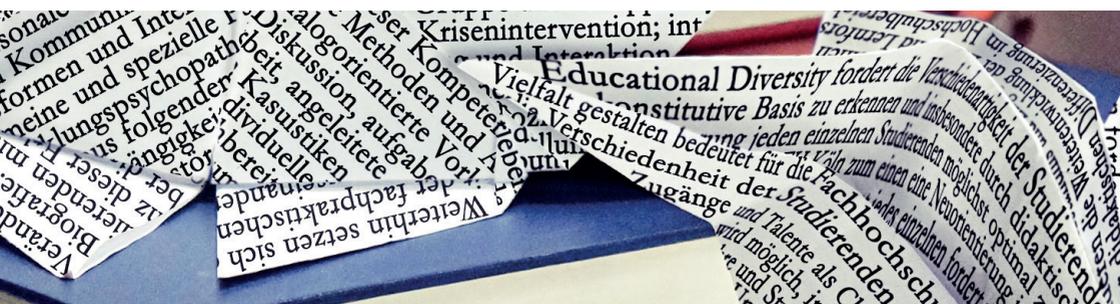


Duisburg, 21.-23. Oktober 2015



KomDiM Akademie

POCKET GUIDE



INHALT

Grußwort	S.3
Zum Programm	S.4
Die Einzelveranstaltungen im Überblick	S.5
Das Tagungshaus	S.54
Anfahrts- und Lageplan	S.56



KomDiM ist ein Projekt der Universität Duisburg-Essen und der Technischen Hochschule Köln. Dieses Projekt wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter den Förderkennzeichen 01PL11083A und 01PL11083B gefördert.

Coverfoto: Nadja Fras

WILLKOMMEN

Liebe Teilnehmer*innen,

herzlich willkommen in Duisburg!
Willkommen in einer Stadt, in der sich in den letzten Jahrzehnten ein beispielloser Strukturwandel vollzogen hat, die schon lange von Binnen- und Außenmigration geprägt ist, die Ecken und Kanten hat und sich auch mit einer Vielzahl an sozialen und wirtschaftlichen Herausforderungen konfrontiert sieht. Es mag „einfachere“ Städte für Zusammenkünfte wie unsere geben – aber es gibt kaum Orte, an denen das Potential gelebter Vielfalt so sichtbar wird wie hier, auch und gerade im Bezug auf den Hochschulbereich.

Auch in der fachlichen Auseinandersetzung mit dem Thema Diversität selbst steht man einer zunehmenden inhaltlichen Heterogenität gegenüber. Diese Vielfalt möchten wir – ganz den KomDiM-Grundsätzen entsprechend – positiv hervorheben und nutzbar machen. Zu diesem Zweck wurde das Akademie-Format entwickelt, das Sie nun gemeinsam mit uns erforschen und erfahren werden. Unser Ziel ist es, Ihnen ein breites, offenes Programm zu bieten, aus dem Sie sich Ihre ganz persönliche Akademieerfahrung zusammenstellen

können. Ob Sie nun intensive Gruppenarbeit in Workshops bevorzugen, lieber Vorträgen und kleinen Gruppendiskussionen beiwohnen oder in informellen Einzelgesprächen mit Expert*innen in der Lounge den Austausch suchen – die Akademie wird Ihnen typ- und themengerechte Fortbildung und Vernetzung ermöglichen, ohne Sie an ein zu starres Programmgerüst zu binden. Die Akademie-Tage leben von Ihren Ideen, Ihrem Input, Ihrer Freude an den angebotenen Themen.

Wir wünschen Ihnen drei angenehme, erkenntnisreiche, vielfältige Tage bei der KomDiM-Akademie!

Nicole Auferkorte-Michaelis
und Frank Linde
(im Namen des KomDiM-Teams)



ZUM PROGRAMM

Diese Formate erwarten Sie bei der KomDiM-Akademie:



Lounge-Event:

Interaktive Veranstaltung in der Lounge



Workshop:

Aktive Diskussion und gemeinsame Arbeit in einer Kleingruppe,
Dauer: 2-3 Stunden



Good-Practice-Impuls:

Kurzvortrag, anschließend Tischgespräch in der Lounge, Dauer: eine Stunde

21.10.2015

Die Registrierung beginnt um 12:00 Uhr.

X Wann?	Was?	Seite?
<input type="checkbox"/>	13:30-14:30 Vielfalt und Lehr-Lerntraditionen: Wie findet Diversität Eingang in die Hochschulkultur? DR. UTE ZIMMERMANN, VERENA BRUCHHAGEN	S.12
<input type="checkbox"/>	13:30-14:30 Umgang mit interkultureller Diversität und leistungsbezogener Diversität von Studierenden KATHARINA HOMBACH	S.12
<input type="checkbox"/>	13:30-15:30 „DiVers“ – Diversity Kompetenz für Hochschullehrende DR. BRITT DAHMEN, MANUELA AYE	S.13
<input type="checkbox"/>	14:00-17:30 Diversity-Aktivitäten als Lösung – aber wofür eigentlich? DR. ELKE BOSSE, JULIA MERGNER	S.14
<input type="checkbox"/>	14:30-15:30 Lernen (an) Hochschulen? Ein interdisziplinärer Austausch am Beispiel der HWR Berlin PROF. DR. PAKIZE SCHUCHERT-GÜLER, ELENA BRANDALISE	S.15
<input type="checkbox"/>	14:30-15:30 Das Begleitprogramm „Gender und Diversity“ für studentische Forschungsteams, die in Lehrveranstaltungen forschend lernen PROF. DR. ULLI VILSMAIER, DR. KATHRIN VAN RIESEN, VALENTINA SEIDEL	S.16
<input type="checkbox"/>	15:00-15:30 Posterpräsentation des EXPERTISEZIRKELS „ÜBERGÄNGE“: Diversitätsgerechte Gestaltung von Übergängen, danach: Offenes Treffen des Expertisezirkels	S.16

<input type="checkbox"/>	15:30-16:30	Leistungsanreize für Hochschulen und Diversität: Warum wir für diversitätsgerechte Lehre nicht allein auf Projektförderungen bauen sollten...	DR. RENÉ KREMPKOW	S.17
<input type="checkbox"/>	15:30-16:30	Gender- und Diversity-Aspekte im Medizinstudium	DR. ANJA VERVOORTS, MIRIAM ENGELS	S.18
<input type="checkbox"/>	15:30-17:30	Diversitätssensible Schreibdidaktik	ROSITA FREI	S.19
<input type="checkbox"/>	16:30-17:30	Vielfalt leben und Vielfalt gestalten – Diversity Management in der Lehre	PROF. DR. ANJA SENG, GERRIT LANDHERR	S.20
<input type="checkbox"/>	16:30-17:30	Förderung von Gender- und Diversity-Kompetenz bei Studierenden	SILKE AUGUSTIN, KRISTIN PROBSTMEYER	S.21
<input type="checkbox"/>	ab 17:45	Lounge-Theater mit ALBRECHT RICHARD WALTER VON „ART-PRAESENSORIUM“: „Poetisch, musikalisch didaktlose Diversitäten“		S.21

MEHR ALS NUR WISSENSOURSTIG?

In der Lounge werden durchgehend kleine Snacks sowie heiße und kalte Getränke gereicht. Für ein Mittagessen und zur weiteren Verpflegung stehen in wenigen Gehminuten vom Tagungshaus die Mensen der Universität Duisburg-Essen zur Verfügung. Zur Orientierung konsultieren Sie bitte den Lageplan auf S. 56.

22.10.2015



Die Registrierung beginnt um 9:00 Uhr.

X Wann?	Was?	Seite?
<input type="checkbox"/>	9:30-10:30 Das Programm für Bildungsaufsteiger/-innen: „Chance hoch 2“ GABRIELE SPENGLER	S.22
<input type="checkbox"/>	9:30-10:30 Hochschule inklusiv gestalten DR. CARSTEN RENSINGHOFF	S.22
<input type="checkbox"/>	9:30-13:00 Zwischen Anforderung und Selbstbestimmung – Lehre integrativ betrachtet CHRISTIANE HELLWIG	S.23
<input type="checkbox"/>	10:00-13:00 Verfilmte Diversity Incidents – Potentiale und Grenzen PROF. DR. MATTHIAS OTTEN, ANDREAS GROSS	S.24
<input type="checkbox"/>	10:00-10:45 Körper – Sprache in Bewegung (Taoistische Gesundheitsübungen zum Mitmachen) DR. SASKIA SCHOTTELIUS	S.24
<input type="checkbox"/>	10:30-11:30 The peer enhancement initiative PETAL and the UKPSF (national framework for learning and teaching in higher education) DR. FRANCES DEEPWELL	S.25
<input type="checkbox"/>	10:30-11:30 Diversitätsbewusste Tutoriumsgestaltung: im Wandelprozess von Heterogenität der Studierenden zu Heterogenität in der Lehre KATERYNA ZAREV	S.26

<input type="checkbox"/>	11:30-13:00	Ber@tung2.0 für Studierende und Studieninteressierte – Kommunikation und Coaching in Einzel-und Gruppensettings online gestalten mit Chat-und E-Learning-Tools SIMONE JAWOR-JUSSEN, CORDULA MEIER	S.27
<input type="checkbox"/>	11:30-12:30	Themenwoche „Du machst den Unterschied!“ an der Universität zu Köln – Vernetzung von Diversity-Maßnahmen an Hochschulen DR. BRITT DAHMEN, GESA SCHLÖSSER	S.28
<input type="checkbox"/>	11:45-12:30	Körper – Sprache in Bewegung (Taoistische Gesundheitsübungen zum Mitmachen) DR. SASKIA SCHOTTELIUS	S.24
<input type="checkbox"/>	12:30-13:30	Modulentwicklung bei der Special Olympics Akademie DR. DANIELA SCHWARZ	S.28
<input type="checkbox"/>	13:00-13:45	Körper – Sprache in Bewegung (Taoistische Gesundheitsübungen zum Mitmachen) DR. SASKIA SCHOTTELIUS	S.24
<input type="checkbox"/>	13:30-14:30	Wie kommt (noch mehr) Gender-Diversity in die Hochschule? Das Projekt „Genderprofiling“ an der Evangelischen Hochschule Berlin DR. GABRIELE SCHAMBACH, STEPHANIE HOLLAND	S.29
<input type="checkbox"/>	13:30-14:30	Individuelle Studienverlaufsberatung als hochschulweites Instrument zum Umgang mit studentischer Diversität NINA WESTERHOLT, DÉSIÉE KRÜGER	S.29
<input type="checkbox"/>	13:30-15:30	Eine Toolbox für Innovationen im Hier und Jetzt DR. SUZANNE VERDONSCHOT, FRAUKE SCHMID-PETER	S.30
<input type="checkbox"/>	13:30-15:30	Blind, immobil – studieren probieren – beeinträchtigt an der Hochschule PROF. DR. ERDMUTHE MEYER ZU BEXTEN, ALI GÜRLER, DAVID SMIDA	S.31



Lounge-Event
Workshop
Good-Practice-Impuls

<input type="checkbox"/>	14:30-15:30	Studierende coachen Lehrende PROF. DR. ANDREA PLATTE, LYDIA SCHEITHAUER	S.32
<input type="checkbox"/>	14:30-15:30	Supporting learning: developing assessment literacy of students and staff PROF. MARGARET PRICE	S.33
<input type="checkbox"/>	15:30-16:30	Das KompetenzModell(KomM) zum Umgang mit Diversität in der Lehre PROF. DR. SUSANNE STAUDE	S.33
<input type="checkbox"/>	15:30-17:30	Der Index für Inklusion - Entwicklung inklusiver Kulturen, Strukturen & Praktiken in der Hochschule PROF. DR. TONY BOOTH, PROF. DR. MARIA-LUISE BRAUNSTEINER, PROF. DR. ANDREA PLATTE, DR. ELISABETH PLATE, BRUNO ACHERMANN	S.34
<input type="checkbox"/>	15:30-17:30	Arbeiten in und mit heterogenen Gruppen und Teams – ein synergistisches Entwicklungsmodell ERIKA LÜTHI	S.34
<input type="checkbox"/>	15:30-17:30	Das Hochschulseminar als „Lern-Labor“ zum Thema Heterogenität BEATRIX WILDT	S.35
<input type="checkbox"/>	16:30-17:30	Embodied Learning im Seminar „Schule und Inklusion“ DR. KLAUDIA GROTE	S.36
<input type="checkbox"/>	ab 17:45	Abendprogramm: Impro-Akademietheater mit der Gruppe „Taubenhaucher“	S.36



23.10.2015



Die Registrierung beginnt um 9:00 Uhr.

X Wann?	Was?	Seite?
<input type="checkbox"/>	9:30-10:30 Physikplus! Vorstellung des Lehr-Lernkonzeptes PROF. DR. FRANÇOIS DEUBER	S.37
<input type="checkbox"/>	9:30-10:45 Supporting Disabled Students: the challenge of delivering an equitable university experience KAREN SHERET	S.37
<input type="checkbox"/>	9:30-11:30 Exploring a 'Virtual Conference' as a mode of authentic assessment DR. FRANCES DEEPWELL	S.38
<input type="checkbox"/>	10:00-12:00 Eine Toolbox für Innovationen im Hier und Jetzt FRAUKE SCHMID-PETER	S.39
<input type="checkbox"/>	10:30-11:30 Embedding equality and diversity in the curriculum: a staff development programme for Scottish universities DR. PAULINE HANESWORTH	S.39
<input type="checkbox"/>	10:30-11:30 Wie berücksichtigen Hochschulen die Diversität ihres Personals? Ergebnisse einer bundesweiten Befragung. IMKE BUSS	S.40
<input type="checkbox"/>	10:45-12:00 Developing and embedding inclusive assessment and feedback: a challenging journey of culture change JANE COLLINGS	S.40

□	11:30-12:30 Heterogenitätsorientierte Lehr- und Studienkultur entwickeln – Durchlässigkeit fördern (HeLeS) DR. KRISTINE BALDAUF-BERGMANN, HENRIETTE JANKOW	S.41
□	12:00-13:00 Hab Mut! Implementierung von Angeboten für Studierende mit Beeinträchtigung an der Hochschule NADINE SOHN	S.42

KOMDiM-KINO

Im Rahmen der Akademie steht Ihnen unser **KomDiM-Kino** zur Verfügung. In kleinen Gruppen können Sie sich hier interessante Videos mit Diversitätsbezug anschauen und darüber diskutieren.

Eine kleine Auswahl der zur Verfügung stehenden Filme:

- Du schaffst das! Ein Talentscout fördert Arbeiterkinder.
- Vortrag: Yassmin Abdel-Magied, Beat Your Bias, Question your first impression
- Vortrag: Sir Ken Robinson, How to escape education's death valley
- Vortrag: Dr. Marylin Sanders Mobley, The Paradox of Diversity
- Vortrag: Simon Barrie, Designing educational development in tomorrow's research university

Außerdem bieten wir weitere Spielfilme, Dokumentationen, Reportagen und vieles mehr...

DR. UTE ZIMMERMANN UND
VERENA BRUCHHAGEN:

**Vielfalt und Lehr-Lerntraditionen:
Wie findet Diversität Eingang in die
Hochschulkultur?**

GOOD-PRACTICE-IMPULS
21.10., 13:30-14:30 UHR

Phänomene der Vielfalt und Heterogenität erfordern auch ein Überdenken universitärer Lehr- und Lerntraditionen: Wie findet Diversität Eingang in die Hochschulkultur, in Fach- und Disziplinen übergeordnete Prozesse des Lehrens und Lernens?

Verena Bruchhagen (Soziologie) und Dr. Ute Zimmermann (Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt) bieten seit drei Semestern ein soziologisches Seminar „Gender und Diversity in der Organisation“ an. Es geht in einer Mehr-Ebenen-Perspektive um die Betrachtung der Systemebenen Individuum, Team/Gruppe und Organisation, hier insbesondere der Hochschule als organisationales System. Diese werden als interdependente Lernsysteme und im Fokus von Diversity-Anforderungen bearbeitet.

Ziel des Seminars ist es, fachliche Perspektiven von Gender & Diversity zu erschließen, zu vertiefen und wiederum zu vermitteln. Dazu verarbeiten die Studierenden ihre Inhalte thematisch pointiert in „Diversity-Slams“, die sie in verschiedenen Lehrveranstaltungen

der TU Dortmund präsentieren. Diese Slam-Präsentationen sind als sehr kurze Inputs von wenigen Minuten konzipiert, d.h. sie erfordern eine gute didaktische Reduktion eigener Argumentationen.

Zentral ist somit die Verschränkung von Aneignung und Vermittlung, von Wissen und Positionierung zum Thema „Gender und Diversity in der Organisation“. Darüber hinaus gelingt im besten Fall das Aufbrechen von Seminarstrukturen als performative teilöffentliche Diversitätsstrategie der Universität. Das klassische System universitärer Vermittlung und Rezeption wird so experimentell mit der Entwicklung einer (selbst)inklusive diversitybezogenen Lehr-Lernkultur verknüpft.

KATHARINA HOMBACH:

**Umgang mit interkultureller Diversität
und leistungsbezogener Diversität von
Studierenden**

GOOD-PRACTICE-IMPULS
21.10., 13:30-14:30 UHR

Diversität zeigt sich in vielfältiger Weise im Lehr-/Lernalltag in der Hochschule. Anhand von zwei Good-Practice-Beispielen wird der Umgang mit Diversität durch den Einsatz von E-Learning am Fachbereich Wirtschaft der FH Münster dargestellt.

Die diversitätsbezogenen Lehr-/Lernkonzeptionen beziehen sich zum ei-

nen auf interkulturelle Diversität und zum anderen auf leistungsbezogene Diversität, i.S. von unterschiedlichen Vorkenntnissen der Studierenden.

1. Fokus interkulturelle Diversität:

Im Projekt „Learning by sharing“ ist eine E-Learning Plattform im deutsch-lateinamerikanischen Studiengang Betriebswirtschaftslehre entwickelt worden, mit dem Ziel Studierende auf die Anforderungen des jeweiligen ausländischen Lehrsystems und Berufslebens vorzubereiten. Auf dieser E-Learning Plattform werden Videos bereitgestellt, die von Studierenden in Lateinamerika und Deutschland gemeinsam erarbeitet wurden und in denen sie sogenannte „critical incidents“ (Flanagan 1954) aus ihren Erfahrungen im Ausland dokumentieren, analysieren und reflektieren. Diese Videos werden auf der Lernplattform durch Theorien und Modelle flankiert und für weitere Studierende zugänglich gemacht. Das Lernen mit der E-Learning Plattform wird durch Blockseminare ergänzt.

2. Fokus leistungsbezogene Diversität:

Das Projekt „E-Learning Buchführung“ entstand in der Pflichtveranstaltung Buchführung, in der verschiedene Studiengänge des Fachbereichs Wirtschaft zusammengefasst sind. Die Studierenden bringen jeweils heterogene Vorkenntnisse in Bezug auf Buchführung und Bilanzierung mit. Die ehemals

als Präsenzveranstaltung organisierte Vorlesung wurde neu als eine Blended Learning Veranstaltung konzipiert. Mittels einer E-Learning Plattform haben Studierende die Möglichkeit, abhängig von ihrem eigenen Kenntnisstand, sich das Themenfeld Buchführung zeitlich individuell durch ein begleitetes Selbststudium zu erschließen.

DR. BRITT DAHMEN UND MANUELA AYE:

„DiVers“ – Diversity Kompetenz für Hochschullehrende

WORKSHOP

21.10., 13:30-15:30 UHR

Im Rahmen des Workshops werden zentrale diversity-bezogene Herausforderungen im Kontext der Hochschullehre erarbeitet und Lösungsansätze diskutiert. Als hochschuldidaktische Handlungsfelder werden hierbei einbezogen: die Wahrnehmung der eigenen Person bzw. der Studierenden, die Auswahl von Fachinhalten, die Gestaltung von Kommunikation und Interaktion, die Auswahl von Lehr- und Lernmethoden, die Formen der Leistungsüberprüfung sowie die Gestaltung von Rahmenbedingungen. Als Basis für den Workshop dienen die Bausteine des E-Learning-Tools „DiVers“ (<http://divers.uni-koeln.de>): a) Testfragen und b) Lernmodule in den o.g. hochschuldidaktischen Handlungsfeldern sowie c) ein Glossar zu zentralen Begrifflichkeiten im Kontext von Diversity und Hochschuldidaktik.

DR. ELKE BOSSE UND JULIA MERGNER:

Diversity-Aktivitäten als Lösung – aber wofür eigentlich?

WORKSHOP

21.10., 14:00-17:30 UHR

Mit Begriffen wie „Diversität“ und „Heterogenität“ werden im hochschulpolitischen Diskurs sowohl unterschiedliche soziale Zugehörigkeiten als auch divergierende individuelle Voraussetzungen, Fähigkeiten und Ziele von Studierenden relevant gesetzt (Wissenschaftsrat, 2013). Mit Blick auf ausgewählte Studienabschnitte (z.B. Studieneingangsphase) und Fachrichtungen (z.B. Ingenieurwissenschaften) wird zugleich ein Handlungsbedarf konstatiert, dem viele Hochschulen mit Diversity-Aktivitäten auf der Makro-Ebene des Hochschulmanagements, der Meso-Ebene der Programmentwicklung und/oder der Mikro-Ebene der Gestaltung von Lehr-Lernprozessen begegnen (HRK nexus, 2013). Die von den Hochschulen entwickelten „Lösungen“ sind allerdings nicht nur unterschiedlich weitreichend, sondern fokussieren auch ganz unterschiedliche Heterogenitätsaspekte. Zusammen mit der hochschulübergreifenden Systematisierung von Diversity-Aktivitäten stellt sich somit die Frage, welche Diversity-Perspektive ihnen jeweils zugrundeliegt, d.h. welche Chancen und Herausforderungen Heterogenität aus Sicht einzelner Hochschulen mit sich bringt.

Der Workshop geht dieser Frage am Beispiel des Qualitätspakts Lehre nach, der laut Ausschreibung die Förderung von „Maßnahmen [...] zur Ausgestaltung der Studieneingangsphase im Hinblick auf eine heterogener zusammengesetzte Studierendenschaft“ (BMBF, 2010) umfasst. Zur Einführung werden zunächst Analyseergebnisse aus dem BMBF-Begleitforschungsprojekt „Studierfähigkeit - institutionelle Förderung und studienrelevante Heterogenität (StuFHe)“ vorgestellt, das Diversity-Aktivitäten von Hochschulen in der Studieneingangsphase untersucht. Der im Rahmen von StuFHe entwickelte Systematisierungsansatz soll anschließend in Kleingruppenarbeit überprüft und mit Beispielen aus den vertretenen Hochschulen ergänzt werden. Die Abschlussdiskussion zielt darauf ab, Diversity-Perspektiven und -Aktivitäten hochschulübergreifend zu vergleichen, um bisherige Schwerpunkte zu identifizieren und Ansatzpunkte für die weitere Lehr- und Hochschulentwicklung zu gewinnen.

PROF. DR. PAKIZE SCHUCHERT-GÜLER UND
ELENA BRANDALISE:

Lernen (an) Hochschulen? Ein interdisziplinärer Austausch am Beispiel der HWR Berlin

GOOD-PRACTICE-IMPULS
21.10., 14:30-15:30 UHR

Dezentralität, Spezialisierung und Flexibilität (Winde 2013: 26), sowie die Globalisierung in einer „age of supercomplexity“ (Barnett 2000), die Forschung für eine pluralisierte Gesellschaft, die Internationalisierung und die Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen (HRK 2008: 1) sind Faktoren, die das traditionelle Bild der Hochschulen verändern. Die Dynamiken des Wandels verlangen den Hochschulen mehr gesellschaftliche Responsivität ab (vgl. Hahn 2004: 34). Bildung ist ein dynamischer Vorgang, universitäre Bildung ist mehr als reine Wissensvermittlung (vgl. Rüchardt 1990: 18). Da die Hochschulbildung und die akademische Weiterbildung internationaler und interkultureller werden (vgl. Hahn 2004: 28ff.), bedeutet dies für Studierende und alle Hochschulangehörigen „globally informed citizens“ zu werden (vgl. Rhoads/Szelenyi 2011). Einerseits ist die Entwicklung von eigenen individuellen Einstellungen und Anschauungen, sowie eigenständiges Arbeiten und verantwortungsbewusstes Handeln wichtig, andererseits benötigt das Lernen in Zeiten des Wandels ver-

schiedene Fähigkeiten, z.B. Kenntnis über die Kulturbedingtheit von Wissen und Lehrinhalten und das kritische Hinterfragen eigener Denkmuster. Eine positive Einstellung zur Komplexität ist ein zentrales Anliegen des Wandels. Ziel der „Hochschulen im Wandel“ ist also die Veränderung ihrer Identität und demnach die Akzeptanz (Einstellung) und Wahrnehmung gegenüber komplexen gesellschaftlichen Phänomenen.

In diesem Beitrag wird neben der Auseinandersetzung mit Hochschulen als „lernende Organisationen“ (Senge 1999) auf die Annäherung von der HWR Berlin an das Konstrukt Heterogenität im Sinne von „Vielfalt vor Ort“ und Internationalisierung eingegangen. Das Lernen in heterogenen Gruppen wird im Kontext eines Projekts namens „Cross Professional (Cross P)“ im Rahmen der Qualitäts-offensive Lehre/ 3. Säule Hochschulpakt dargestellt. Cross P ist eine interdisziplinäre Werkstatt, in der Studierende, Mitarbeiter/innen mit und ohne Lehraufgaben unterschiedlicher (Fach-)Kulturen in einem Workshop miteinander über die jeweiligen Strukturen und Identitäten reflektieren.

PROF. DR. ULLI VILSMAIER,
DR. KATHRIN VAN RIESEN UND
VALENTINA SEIDEL:

Das Begleitprogramm „Gender und Diversity“ für studentische Forschungsteams, die in Lehrveranstaltungen forschend lernen

GOOD-PRACTICE-IMPULS
21.10., 14:30-15:30 UHR

Eine Möglichkeit, um nachhaltiges und lebendiges Lernen zu gestalten, ist die Einbindung der Studierenden in die Forschung bzw. das Ausrichten der Lehre als Forschungsprozess. Das Wecken von Neugier und die Übernahme von Verantwortung bedürfen allerdings eines angepassten didaktischen Vorgehens in Form des Forschenden Lernens. Um Forschung und Teamprozess gender- und diversitysensibel zu gestalten, wurde an der Leuphana Universität Lüneburg ein Schulungs- und Beratungsprogramm entwickelt, das den Ansatz des Integrativen Gendering und Diversity verfolgt.

Das Begleitprogramm „Gender und Diversity“ bietet Studierenden aller Studiengänge der Leuphana Universität Lüneburg, die in Lehrveranstaltungen „forschend lernen“ Unterstützung im Einnehmen einer gender- und diversitysensiblen Perspektive, um sowohl die Gestaltung des Teamprozesses als auch das Forschungsdesign entsprechend auszurichten. Es richtet sich an Vertreter*innen studentischer Forschungs-

teams aller Fakultäten, die als Gender- und Diversity Beauftragte*r in ihren Gruppen fungieren und dabei in begleitenden Werkstätten unterstützt werden. Unabhängig von der inhaltlichen Ausrichtung und dem disziplinären Hintergrund der jeweiligen Lehrveranstaltung erarbeiten sie sich eine gender- und diversitysensible Perspektive.

Bei dem Impulsvortrag und der anschließender Diskussion soll der Frage nachgegangen werden, ob die begleitenden Schulungs- und Beratungsangebote den komplexen Forschungslandschaften zu Gender und Diversity gerecht werden können, welchen Nutzen diese Angebote haben und welche Herausforderungen sie mit sich bringen.

EXPERTISEZIRKEL „ÜBERGÄNGE“:

Posterpräsentation: Diversitätsgerechte Gestaltung von Übergängen (mit anschließendem offenen Treffen des Zirkels)

LOUNGE-EVENT
21.10., 15:00-15:30 UHR

Die soziale Öffnung der Hochschulen einerseits, aber auch die Durchlässigkeit innerhalb der Hochschule, zwischen unterschiedlichen Hochschultypen und aus dem Studium in die Arbeitswelt und umgekehrt sind in den vergangenen Jahren verstärkt Bestandteil der bildungspolitischen Diskussion geworden. Zudem haben erhebliche Veränderun-

gen des Hochschulsystems (z.B. der Bologna-Prozess) in den letzten Jahren zu einer Neudefinition der Übergänge im / ins / aus dem Hochschulsystem geführt.

Dabei ist noch völlig unklar, wie diese Übergänge von den Beteiligten wahrgenommen werden. Die verschiedenen Übergänge können Hürden darstellen, die keine Anschlussfähigkeit ermöglichen und im Zweifel zu einer Selbstselektion der Studierenden aus dem Hochschulsystem bedeuten. Andererseits können Übergänge als eine Chance verstanden werden, einen individuellen Lebensweg zu gestalten.

Die notwendigen Antworten auf die umfassende und zentrale Frage der Gestaltung von Übergängen beschränkten sich allerdings in der Mehrheit auf institutionelle Nejustierungen und rechtliche Regelungen wie zum Beispiel die Neugestaltung des Hochschulzugangs „ohne Abitur“. Bisher gibt es kaum eine Auseinandersetzung darüber, welchen Einfluss Heterogenitätsaspekte auf die (Nicht)Bewältigung von Übergängen haben. Dies ist allerdings eine zentrale Frage für die Gestaltung von eben diesen Übergängen, die nicht nur die Studienbedingungen und –strukturen betrifft, sondern auch die (didaktische) Gestaltung von Lehren, Lernen und Prüfen, die Professionalisierung der Lehre, die Qualifizierung der Lehrenden und last but not least die Auffassung dessen,

was unter Wissenschaftlichkeit des Studiums und dem Auftrag einer Hochschule verstanden wird.

Das Ziel der Zirkeltreffen ist es, die Analyse möglichst weitgehend abzuschließen und mit den Erkenntnissen aus dem Basisworkshop „Diversity Management an Hochschulen“ zu verknüpfen. Dabei gilt es auch die Frage zu beantworten, was das Diversitätsspezifische bei der Gestaltung von einzelnen Übergängen ist. Die Mitglieder des Zirkels bearbeiten die Übergänge „Schule – Hochschule“, „Bachelor – Master“ und „Hochschule – Beruf“. Der letztgenannte Übergang wird das spezifische Thema an unserem Treffen im Rahmen der KomDiM-Akademie sein.

DR. RENÉ KREMPKOW:

Leistungsanreize für Hochschulen und Diversität: Warum wir für diversitätsgerechte Lehre nicht allein auf Projektförderungen bauen sollten...

GOOD-PRACTICE-IMPULS

21.10., 15:30-16:30 UHR

Der Wissenschaftsrat hat bereits 2010 eine stärkere institutionelle Differenzierung von Hochschulen gefordert. Im Rahmen der Bestrebungen zur Profilbildung von Hochschulen wird dies als möglicher Wettbewerbsvorteil angesehen und in diesem Zusammenhang vorgeschlagen, dass Hochschulen ihre Angebote mehr als bisher auf vielfältige Zielgruppen ausrichten; z.B. ausländi-

sche Studierende, Studierende ohne formale Hochschulzugangsberechtigung/ nichttraditionelle Studierende oder Teilzeitstudierende.

Viele Hochschulen haben mittlerweile auch Aktivitäten in diese Richtung bzw. übergreifend zum Diversity Management unternommen. Dies ließe künftig in noch größerem Ausmaß als aktuell erwarten, dass Studierende mit verschiedenen Vorstellungen, individuellen Zielen und mit unterschiedlichen Voraussetzungen an die Hochschulen kommen.

Bisher erfolgen Maßnahmen zur Förderung diversitätsgerechte Lehre allerdings fast ausschließlich auf der Basis von Projektförderungen, deren Ende absehbar ist. Bei der regulären Hochschulfinanzierung findet die Diversität der Studierenden kaum Berücksichtigung. Daraus ergibt sich für eine nachhaltige Sicherung des Erreichten und dessen Weiterentwicklung die Frage: Wie können in einem immer stärker leistungsorientierten Wissenschaftssystem die aus der Entscheidung von Hochschulen für oder gegen bestimmte Zielgruppen resultierenden Folgen beispielsweise für die Absolventenquote entsprechend berücksichtigt werden?

Im Beitrag wird vor diesem Hintergrund erstens der Ansatz der Klassifikation von Hochschulen in verschiedene „Leis-

tungsklassen“ reflektiert (U-Map-Klassifikation europäischer Hochschulen). Im zweiten Teil wird mit einem bisher kaum rezipierten australischen Modell eine über Klassifizierungen hinausgehende Alternative eingeführt. Die Funktionsweise des Modells wird an einem Beispiel vorgestellt. Auf dieser Basis wird drittens in Auseinandersetzung mit den Vor- und Nachteilen der beiden vorgestellten Vorgehensweisen diskutiert, ob sich eine Adaptierung dieses Ansatzes in Deutschland lohnen könnte.

DR. ANJA VERVOORTS UND MIRIAM ENGELS:
Gender- und Diversity-Aspekte im Medizinstudium

GOOD-PRACTICE-IMPULS
21.10., 15:30-16:30 UHR

Das Geschlecht ist eine wichtige Dimension der Diversität, die uns allen im täglichen (Arbeits-)Leben begegnet aber in vielen Kontexten vergleichsweise wenig Aufmerksamkeit bekommt. Um zukünftige Ärzte und Ärztinnen bereits während des Studiums für wichtige Unterschiede zwischen Männern und Frauen zu sensibilisieren, wurden an der Medizinischen Fakultät Düsseldorf zwei Unterrichtsangebote entworfen.

Wir stellen die beiden Lehrveranstaltungen Wahlpflichtfach „Diversity und Diversity Management (DiM) mit Schwerpunkt auf der Dimension Geschlecht“ und das Seminar „Ärztliche Kompeten-

zen 1 - Männer, Frauen und Medizin“ inhaltlich vor. Zielgruppe waren Studierende der Humanmedizin 1-3. Fachsemester. Wir werden über Erfahrungen aus dem Implementierungsprozess an der Fakultät berichten und möchten das Format, nicht nur im Kontext der Humanmedizin, mit anderen Teilnehmer/innen diskutieren.

ROSITA FREI:

Diversitätssensible Schreibdidaktik

WORKSHOP

21.10., 15:30-17:30 UHR

Diversität ist an Hochschulen und Universitäten längst zur Realität geworden. Sowohl Studierende als auch Lehrende bringen unterschiedliche Erfahrungen, Werte und Überzeugungen mit, die sie in vielfältigen soziokulturellen, ethnischen, sprachlichen und disziplinären Hintergründen erworben haben.

Auf der einen Seite bergen diese unterschiedlichen Hintergründe ein großes Potenzial, die Universitätskultur zu bereichern, auf der anderen Seite rufen sie häufig Missverständnisse und Vorurteile hervor. Letzteres gilt vor allem, wenn weder Studierenden noch Lehrenden bewusst ist, wie ihr jeweiliger individueller Hintergrund viele Aspekte ihres akademischen Lebens beeinflusst.

Dies schließt die schriftliche Kommunikation und somit das wissenschaftliche

Schreiben als eine wichtige Form des Dialogs mit der „Scientific Community“ sowie seine Beurteilung mit ein. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie wissenschaftliches Schreiben diversitätssensibel angeleitet, begleitet und bewertet werden kann.

Ziel dieses Workshops ist es, das Bewusstsein für den Einfluss individueller Hintergründe auf das wissenschaftliche Schreiben zu schärfen und Handlungsalternativen im Umgang damit zu erarbeiten.

Zur Erreichung dieses Zieles werden den Teilnehmenden des Workshops zunächst Hintergrundinformationen und Beispiele aus der täglichen Arbeit des Diversitätsorientierten Schreibzentrums der Universität Tübingen vorgestellt. Diese werden anschließend, ergänzt um eigene Erfahrungen und Beispiele, in Kleingruppen überprüft. Dabei sollen Best Practices zusammengetragen und Möglichkeiten des Umgangs mit den aus Diversität erwachsenden Herausforderungen und Chancen beim wissenschaftlichen Schreiben entwickelt werden.

Im Ergebnis sollen die Teilnehmenden einen breiteren Blickwinkel auf das wissenschaftliche Schreiben im Kontext von Diversität gewinnen, um diesen für die Entwicklung geeigneter Lehr- und Beratungsstrategien zu nutzen.

PROF. DR. ANJA SENG UND GERRIT LANDHERR:

Vielfalt leben und Vielfalt gestalten – Diversity Management in der Lehre

GOOD-PRACTICE-IMPULS

21.10., 16:30-17:30 UHR

Hochschulen bieten aufgrund ihrer Funktion als Bildungseinrichtung und ihrer zunehmenden Orientierung an ökonomischen Faktoren besonders günstige Voraussetzungen zur Umsetzung von Maßnahmen des Diversity Managements. Dies ist auch eine Konsequenz der bildungspolitischen Entwicklung innerhalb Europas. Im Rahmen des Bologna-Prozesses gilt es, die Bildungsgerechtigkeit weiter zu fördern, indem soziale und geschlechterspezifische Ungleichheiten auf nationaler und europäischer Ebene abgebaut werden.

Im Einsatz von Diversity Management an der FOM als größter deutschen privaten Hochschule können vier wesentliche Handlungsfelder differenziert werden: Hochschulmanagement, Forschung, Praxis und Lehre. Das Handlungsfeld Lehre ist dabei von besonderem Interesse, da es mit Studierenden und Lehrenden wesentliche Statusgruppen der Hochschule betrifft und sich hier zudem verschiedene Handlungsebenen für ein aktives Diversity Management im Hochschulbereich ergeben:

- Zum einen sind die beteiligten Akteure, also Studierende und Lehrende, zu betrachten: Welche Studienstrategien bestehen für das

Lernen? Welche Grundhaltung ist bei den Lehrenden zu erkennen?

- Zum anderen sind im weiteren Sinne die Systeme der Hochschulorganisationen zu hinterfragen: Welche Strukturen existieren? Wie sind Curricula aufgebaut und Module beschrieben? Welche didaktischen Grundlagen bestehen?

Vor diesem Hintergrund wurden an der FOM Hochschule parallel Studierende und Lehrende bezüglich ihrer Einschätzung der grundsätzlichen Relevanz von Diversity und Diversity Management in der Lehre befragt. Darüber hinaus sollten Gemeinsamkeiten und Unterschiede bei der Bewertung von Diversity Management herausgearbeitet und daraus konkrete Handlungsempfehlungen für eine entsprechende Ausgestaltung der Lehre – inhaltlich wie didaktisch – abgeleitet werden.

Zielsetzung des Impulses ist es, basierend auf den Ergebnissen der Studie konkrete Ansätze zu diskutieren,

- wie die Relevanz von Diversity und Diversity Management in der Hochschulausbildung besser verdeutlicht werden kann,
- wie hochschulintern die beteiligten Akteure bei der Entwicklung von Diversity-Kompetenzen unterstützt werden können („Vielfalt leben“) wie Inhalte und didaktische Methoden zur Vermittlung von Diversity-Kompetenz angewendet werden können („Vielfalt gestalten“).

SILKE AUGUSTIN UND KRISTIN PROBSTMEYER:
Förderung von Gender- und Diversity-Kompetenz bei Studierenden

GOOD-PRACTICE-IMPULS
21.10., 16:30-17:30 UHR

Im Studien- und Berufsalltag gewinnen Schlüsselqualifikationen zunehmend an Bedeutung: Neben fundierten Fachkenntnissen werden Sozialkompetenzen (z.B. Kommunikations- und Teamfähigkeit) und Selbstkompetenz (z.B. Kenntnisse und reflektierter Umgang mit Fach- und Geschlechterstereotypen) vorausgesetzt. Für Hochschullehre stellt sich hieraus der Auftrag, Lehrveranstaltungsformate bereitzustellen, die zum einen grundlegendes Gender-/Diversity-Wissen vermitteln und zum anderen Übungsmöglichkeiten bieten, um Studierende auf Herausforderungen und Problemlagen in interdisziplinären Arbeitsgruppen vorzubereiten.

Im Fachgebiet Medienpsychologie und Medienkonzeption wurden in Zusammenarbeit mit dem Zentralinstitut für Bildung der TU Ilmenau zwei Lehrkonzepte entwickelt und im Studium Generale praxiserprobt:

1. Online-Kurse „Gender und Diversity im Berufs- und Privatleben“

Anhand eines breitgefächerten Themenspektrums (z.B. Beruf, Ernährung, Medien, Sport, Technik etc.) und praxisnaher Beispiele werden die Studieren-

den zur Auseinandersetzung mit der individuellen und gesellschaftlichen Relevanz eines sozialen Geschlechts (gender) sowie weiterer diverser Merkmale (z.B. Alter, sexuelle Orientierung, sozialer Status etc.) angeregt.

2. Methodentraining „Arbeiten in interdisziplinären Teams“

Im Rahmen dieser Lehrveranstaltung setzen sich die Studierenden u.a. mit den verschiedenen fachkulturellen Arbeitstechniken, Stereotypen und der Relevanz von Gender- und Diversity-Aspekten bei der Technikentwicklung, Technikgestaltung und Techniknutzung auseinander. Anhand konkreter Fallbeispiele und praktischer Übungen reflektieren sie dabei auch gruppeninterne Kommunikationsprozesse.

Beim Tischgespräch sollen die Konzepte und Erfahrungen der beiden Lehrformate thematisiert und diskutiert werden.

ABENDPROGRAMM AM 21.10.:

**Lounge-Theater mit
Albrecht Richard Walter:
Poetisch, musikalisch
didaktische Diversitäten**

LOUNGE-EVENT
21.10., AB 17:45 UHR

Mehr Informationen unter
www.art-praesensorium.de.

GABRIELE SPENGLER:

Das Programm für Bildungsaufsteiger/-innen: „Chance hoch 2“

GOOD-PRACTICE-IMPULS

22.10., 9:30-10:30 UHR

Jugendliche aus Nichtakademikerfamilien mit und ohne Migrationshintergrund finden vielfach nur unter erschwerten Bedingungen Zugang zum bundesdeutschen Bildungssystem. Aus dem Selbstverständnis als eine dem Ziel der Bildungsgerechtigkeit verpflichtete und für unterschiedliche Gruppen offene Hochschule hat die Universität Duisburg-Essen unter Federführung des Prorektors für Diversity Management und in Kooperation mit der Stiftung Mercator mit „Chance hoch 2“ ein Programm für diese Jugendlichen, die auf ihrem Bildungsweg einer besonderen Unterstützung bedürfen, konzipiert.

So darf die Förderung begabter, für ein Studium geeigneter junger Menschen nicht erst an der Hochschule beginnen, sondern muss früher in der Bildungskarriere ansetzen. Sie sollte sowohl ideelle Formen der Förderung als auch materielle Unterstützung für Bildungsausgaben umfassen. Und sie sollte nicht beim Erreichen der Hochschulzugangsberechtigung enden, sondern den Übergang in die Hochschule und den Unterstützungsbedarf in einem sich anschließenden Studium mit im Blick haben.

Das Innovative des bundesweit einmaligen zweistufigen Programms besteht deshalb in der Berücksichtigung eines längeren Abschnitts der Bildungskette: die teilnehmenden Jugendlichen sollen durch eine dreijährige Unterstützung in Form von Seminaren, Mentoring und Bildungsgeld während der Schulzeit befähigt werden, den Übergang von Schule zum Studium erfolgreich zu meistern und durch eine Förderung während des Studiums in Form von Tutoring, Seminaren und Stipendien in der Lage sein, dieses ebenso erfolgreich abzuschließen.

Mit dieser Mehrstufigkeit wird eine Lücke geschlossen und ein Grundstein für eine Förderkette in der Bildungsbiografie gelegt. Brüche in der Bildungsbiografie, die ein Problem des gegenwärtigen Bildungssystems darstellen, werden dadurch vermieden.

DR. CARSTEN RENSINGHOFF:

Hochschule inklusiv gestalten

GOOD-PRACTICE-IMPULS

22.10., 9:30-10:30 UHR

Der Beitrag ist das Ergebnis eines kreativen Prozesses, der auf der Jahrestagung 2015 der Integrations- und InklusionsforscherInnen in deutschsprachigen Ländern an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg durchgeführt wurde. Thematisch befassten sich mit dem Autor die Studierenden der Sonderpädagogik Jessica SCHWARZ und Julian RIE-

DEL von der Universität Erfurt mit der Inklusiven Hochschule, der Hochschule für Alle. Diese Hochschule soll – und der Fokus wurde, weil der Autor selber behindert ist – für Menschen mit einer Behinderung barrierefrei gestaltet sein. Diese Barrierefreiheit kann dann sicher ohne weiteres von anderen benachteiligten Studierenden, z. B. studierende Alleinerziehende, Migranten, genutzt werden. Der Vortrag gibt Impulse, die im anschließenden Tischgespräch vertieft oder ergänzt werden können.

CHRISTIANE HELLWIG:

Zwischen Anforderung und Selbstbestimmung –Lehre integrativ betrachtet

WORKSHOP

22.10., 9:30-13:00 UHR

Heterogenität, Diversität, Vielfalt – mit diesen Leitworten ist die Ambition benannt, soziale Verschiedenartigkeit konstruktiv nutzen zu wollen. Auch in der Lehre bezieht sich dieser Anspruch auf die Ressourcennutzung und -förderung der Individualität. „Offen“ denken, sein und handeln, ist ein Appell zur Umsetzung der Leitworte.

Doch der Bedarf nach Offenheit steht manchmal im Kontrast zum Bedürfnis nach Orientierung und kann Widerstand erwirken. Was also braucht Lehre, bzw. brauchen die Studierenden und die Lehrenden, um diese Offenheit (aus-) halten zu können? Wie können in Zeiten, in

denen alles möglich zu werden scheint, eigene Werte geschützt und gleichzeitig fremde konstruktiv genutzt werden?

Es ist eine integrative, personorientierte Haltung, als Fundament und Rahmen, die eine solche – kreative – Entwicklung erst möglich werden lässt; es ist die Schaffung eines Lehr-Rahmens, in dem verhaltensbezogene, individuelle Aspekte sich entfalten können; in dem eigene Werte sorglos kommuniziert und mit ihren Ressourcen integrativ genutzt werden können. Diese Haltung muss ihren Ursprung beim Einzelnen nehmen und ist *Conditio sine qua non*, wenn Wertschätzung und Bewusstsein für die Einzigartigkeit jedes Individuums nicht nur gefordert, sondern gelebt werden soll – wenn Lehre offen und vielfältig verwirklicht werden will.

Welche Voraussetzungen dazu beim Einzelnen gegeben sein müssen, was diese bewirken und wie sie umgesetzt werden können, sind Inhalte des Workshops. In Verbindung von theoretischen Inputs und Praxisbeispielen werden die Themen bearbeitet. Eigene Fälle aus den Lehrveranstaltungen können dazu gerne eingebracht werden.

PROF. DR. MATTHIAS OTTEN UND
ANDREAS GROSS:

Verfilmte Diversity Incidents – Potentiale und Grenzen

WORKSHOP

22.10., 10:00-13:00 UHR

Die Verwendung kritischer Ereignisse (critical incidents) als methodisches Element hat in der interkulturellen Weiterbildung lange Tradition. Auch das an der TH Köln realisierte Projekt iComposer, das die Kompetenzen Lehrender im Hinblick auf die Anforderungen gesteigener kultureller Diversität in deutschen Hochschulen fördern will, beruht auf diesem Ansatz.

Es hat sich gezeigt, dass die Verfilmung kritischer Ereignisse eigene didaktisch-methodische Optionen bietet.

Im Workshop sollen anhand der im Rahmen des iComposer Projektes produzierten Trainingsfilme exemplarisch Möglichkeiten und Grenzen des Einsatzes (verfilmter) Diversity Incidents diskutiert werden: Lässt sich das Konzept für Diversity-Thematiken modifizieren? Ist der methodische Ansatz „Arbeit mit Kritischen Ereignissen“ für eine diversitätsorientierte Weiterbildung für Lehrende geeignet? Wie könnte ein didaktisch-methodisches Einsatzszenario aussehen?

DR. SASKIA SCHOTTELIUS:

Körper - Sprache in Bewegung (Taoistische Gesundheitsübungen zum Mitmachen)

LOUNGE-EVENT

22.10., 10:00-10:45 UHR

22.10., 11:45-12:30 UHR

22.10., 13:00-13:45 UHR

Die 24 Taoistischen Gesundheitsübungen aus dem Qigong, also wörtlich „der Arbeit mit Lebensenergie“, sind eine schöne Möglichkeit, Körperausdruck und Geisteshaltung in stärkender Weise miteinander zu vereinen. Über den Atem, die Vorstellungskraft, das „innere Lächeln“ und vor allem über sanfte Bewegungen aus dem Stand werden inneres Gleichgewicht, eine positive Grundhaltung und ein offener Geist körperlich erlebbar.

Wir geben der Körper-Intelligenz ihren oft so vernachlässigten Raum und eine eigene Dimension zurück, stärken unsere Ressourcen und aktivieren eine achtsame Gelassenheit, die uns in „vielfältigen“ Fragen und Diskussionen gut verankert, flexibel hält und entspannt...

DR. FRANCES DEEPWELL:

**The peer enhancement initiative
PETAL and the UKPSF (national framework for learning and teaching in higher education)**

GOOD-PRACTICE-IMPULS

22.10., 10:30-11:30 UHR

Measuring the quality of teaching at UK Universities is under intense debate. The UK Government is designing a new 'Teaching Excellence Framework' (TEF) to mirror the Research Excellence Framework (REF) that periodically judges research quality at an institutional level (THES, 2015).

These debates are not new. Graham Gibbs weighed up the international research evidence of what improves university student learning, and the implications, in two excellent reports for the Higher Education Academy between 2010-2012, and the relevance of his 'Dimensions of Quality' has recently been summarised on the HEA website (HEA, 2015). The importance of a learning environment where teaching is talked about, valued and rewarded is a central theme in his findings. These findings align with the work that we have been doing at Oxford Brookes in our initiative for peer enhancement of teaching, assessment and learning (PETAL). In this talk, I will outline PETAL which aims to "enhance student learning by creating a culture of consistent, sustained and

richly informed attention to key aspects of learning and teaching, marked by collegial collaboration, and collaboration with our students." (Marshall and Deepwell, 2012).

PETAL requires teaching teams to work together over an extended period of time on a theme chosen by them. The ways in which they explore the theme are not pre-determined, however the members of the team are expected to reflect on implications for their own individual practice. The tenets upon which our local initiative is based are:

- Teaching enhancement is set within the context of the programme team;
- Discussions are scholarly and evidence-based;
- Students are engaged in bringing about, and evaluating, changes.

With the increasing national emphasis on measuring indicators of quality, it is a challenge to support these less easily measurable aims. The measures closely watched include student performance and progression, graduate employment rates, student satisfaction and student engagement. Another key metric is the proportion of academic staff who hold teaching qualifications, which has thrown the spotlight onto the UKPSF, the national framework for professional standards in higher education teaching.

Our integration of the UKPSF into our professional development programmes for teaching retains the emphasis on reflecting and improving teaching through peer enhancement methods.

KATERYNA ZAREV:

Diversitätsbewusste Tutoriumsgestaltung: im Wandelprozess von Heterogenität der Studierenden zu Heterogenität in der Lehre

GOOD-PRACTICE-IMPULS

22.10., 10:30-11:30 UHR

Diversity als Gegenwartsthema und die damit verbundenen Diversity-Aktivitäten an den Hochschulen haben Hochkonjunktur. Diversity im Hochschulkontext meint unter anderem bewusste Wahrnehmung der Studierendenvielfalt und Entwicklung einer entsprechenden Lehrphilosophie, die Herausforderungen und Potenziale der gesellschaftlichen Pluralität mit organisatorischen und didaktischen Rahmenbedingungen verknüpfen kann.

Im Rahmen von BEAT – BE A TUTOR, Qualifizierungsprogramm für Tutor_innen, im Projekt erfolgreiches Lehren und Lernen (PerLe) werden hochschuldidaktische Sensibilisierungsworkshops für Tutor_innen im Bereich Diversity entwickelt. Die Workshops bieten einen Einstieg in das komplexe Thema und haben den Ausbau einer wertschätzenden, diskriminierungsfreien Grundhaltung

im alltäglichen Lehr-Lernprozess zum Ziel, um einen kompetenten Umgang mit Vielfalt in Tutorien zu fördern. Dabei wird der eigene Standpunkt in Bezug auf gerechtigkeitsorientiertes Lehren reflektiert und die Elemente einer diversitätsgerechten Tutoriumsgestaltung von den Teilnehmenden erarbeitet.

Ein zentraler Punkt bei der Vermittlung lehrrelevanter Diversity-Qualifikationen ist die intersektionale Perspektive, welche die wertschätzende studierendenorientierte Didaktik und die Entwicklung eines passenden Methodenrepertoires ermöglicht. Die Erfahrungen und die Fallbeispiele der Tutor_innen zeigen, dass der Wissensstand und die Interessen im Bereich Diversity sehr heterogen sind.

Demensprechend werden die Inhalte der Workshops bedarfsgerecht angepasst und erweitert, damit eine gezielte Förderung der Kompetenz im Umgang mit Vielfalt qualitativ gesichert werden kann. Zusätzlich wird Diversity als Querschnittsthema in das gesamte Qualifizierungsprogramm BEAT – BE A TUTOR integriert, sodass eine flächendeckende Sensibilisierung im Bereich der tutoriellen Lehre stattfinden kann.

SIMONE JAWOR-JUSSEN UND CORDULA MEIER:

Ber@tung2.0 für Studierende und Studieninteressierte – Kommunikation und Coaching in Einzel- und Gruppensettings online gestalten mit Chat- und E-Learning-Tools

GOOD-PRACTICE-IMPULS

22.10., 11:30-13:00 UHR

Der Studierendenservice der HHU Düsseldorf informiert und berät Studieninteressierte zur Studienwahl und bietet Beratung und Coaching für Studierende – klassisch „persönlich vor Ort“ und auch online. Wir nutzen dafür die an der Universität vorhandenen E-Learning-Tools. Diese „Zusatznutzung“ kann auch für die Studierendenbetreuung und Fachstudienberatung praktisch und sinnvoll sein.

Vortrag 1: Chatberatung und Experten-Chats für Studieninteressierte (Fach-)studienberatung im Chat – individuell oder als Gruppentermine - bietet die Möglichkeit, leicht erreichbar und frühzeitig über studienfachbezogene Inhalte, Abläufe und Bedingungen zu informieren und Rückfragen direkt zu beantworten. Schüler/-innenberatung kann auf diese Weise effektiv und effizient durchgeführt werden – eine sinnvolle Vorbeugung gegen spätere Fachwechsel oder Studienabbrüche.

Vortrag 2: Online- oder Blended Coaching in Einzel- und Gruppensettings
Lern- und Prüfungsstress, Zweifel am

Studium oder die Studienabschlussarbeit – es gibt viele Anlässe, warum Studierende das Angebot individueller Studiencoachings wahrnehmen. Ein Teil (oder der ganze) Coachingprozess kann auch online gestaltet werden. Ergänzt wird das Angebot durch Gruppencoachings, z.B. zu „Prokrastination“. An einigen Beispielen zeigen wir Möglichkeiten, Chancen und Grenzen der Onlineberatung für Studierende.

Tischgespräch: Lohnt sich ein Onlineberatungsangebot auch für die Fachstudienberatung oder Betreuungs-Sprechzeiten?

Die Webseite informativ gestalten, E-Mail-Anfragen beantworten – das ist längst Routine. Aber wie sieht es aus mit Chat, Facebook & Co? Könnte es vielleicht Zeit und Nerven sparen (oder sogar Spaß machen), den Anfragen von Studierenden und Studieninteressierten auf neuen Wegen zu begegnen? Kenntnisse und Erfahrung aus dem E-Learning-Bereich (und sei es auch bislang „nur“ ILIAS oder moodle) reichen oft schon aus, um niedrigschwellig und ohne großen Aufwand ein kleines Onlineberatungsangebot auszuprobieren. Wir sammeln gemeinsam Ideen und stellen unser Wissen und unsere Erfahrungen gern zur Verfügung.

DR. BRITT DAHMEN UND GESA SCHLÖSSER:

Themenwoche „Du machst den Unterschied!“ an der Universität zu Köln – Vernetzung von Diversity-Maßnahmen an Hochschulen

GOOD-PRACTICE-IMPULS

22.10., 11:30-12:30 UHR

Anlässlich des dritten deutschen Diversity Tages fand vom 08. bis 11. Juni 2015 eine Themenwoche zu Chancengerechtigkeit und Vielfalt an der Universität zu Köln statt. Unter dem Motto „Du machst den Unterschied! Zusammen gestalten wir Vielfalt.“ konnten Studierende und Mitarbeiter_innen der UzK an geöffneten Lehrveranstaltungen, Weiterbildungsangeboten, Ausstellungen, Diskussionsveranstaltungen und Campusaktionen teilnehmen.

Im Rahmen der KomDiM-Akademie werden wir die Themenwoche als ein Beispiel für universitätsinterne Netzwerkarbeit zwischen Diversity-Akteur_Innen vorstellen. Dabei werden sowohl Marketingstrategien als auch das Kommunikationskonzept des Steuerungsteams der Themenwoche vorgestellt. Im Anschluss an den Impulsvortrag wird ein Austausch und eine Diskussion mit den Anwesenden moderiert.

DR. DANIELA SCHWARZ:

Modulentwicklung bei der Special Olympics Akademie

GOOD-PRACTICE-IMPULS

22.10., 12:30-13:30 UHR

Im Rahmen des 5-Jahres Konzeptes der SOD Akademie (von 2012) wurde ein Schwerpunkt auf die Weiterentwicklung der Bildungsarbeit gelegt. Ziel ist es, für alle wichtigen Special Olympics Inhalte Module mit entsprechenden Lehr- und Lernmaterialien zu erstellen, die in der Fort- und Weiterbildung eingesetzt werden. Das gilt einerseits für interne Fort- und Weiterbildungen bei Special Olympics Deutschland und andererseits für die Zusammenarbeit mit verschiedenen Kooperationspartnern, z.B. aus dem Bereich des Sports und der Behindertenhilfe.

Nach Beendigung der Bewerbungsfrist zur Modulentwicklung durch Universitäten am 31.12.2012 wurden die eingegangenen Bewerbungen in einem Gremium aus Referentinnen der Akademie und Mitgliedern des SOD Ausschusses Wissenschaft gesichtet und ausgewertet.

Die Vergabe von 5 von 12 Modulen ging an die TU München, Fakultät für Sport und Gesundheitswissenschaften, Lehrstuhl für Sportpädagogik:

- Modul 7 - MATP®/ Wettbewerbsfreies Angebot
- Modul 8 - Healthy Athletes® das Gesundheitsprogramm - Gesundheitsaufklärung für Menschen mit geistiger Behinderung
- Modul 9 - Familienprogramm
- Modul 11 – Ausbildung Überleitungsassistent und Assistentin
- Modul 12 – Ausbildung Öffentlichkeitsarbeit

Die fertigen Module befinden sich zurzeit in einer Erprobungsphase und werden exklusiv an der TU München, in Kooperation mit Special Olympics, für Menschen mit geistiger Behinderung angeboten.

DR. GABRIELE SCHAMBACH UND
STEPHANIE HOLLAND:

Wie kommt (noch mehr) Gender-Diversity in die Hochschule? Das Projekt „Genderprofiling“ an der Evangelischen Hochschule Berlin

GOOD-PRACTICE-IMPULS
22.10., 13:30-14:30 UHR

Wie können die Inhalte von Forschung und Lehre an Hochschulen mit Studienschwerpunkten der Sozialen Arbeit, Gesundheit und Erziehung (SaGE) gestaltet sein, um Chancengleichheit und Gender-Diversity-Aspekte nachhaltig zu implementieren und sicherzustellen? Welche strukturellen, personalpolitischen und organisationskulturellen

Strategien und Maßnahmen können und müssen in Richtung Gleichstellung und Chancengerechtigkeit ergriffen und weiterentwickelt werden?

Mit diesen beiden zentralen Fragen beschäftigt sich das von 2012 bis Ende 2015 laufende Projekt „Genderprofiling“ an der Evangelischen Hochschule Berlin, das aus Mitteln des Berliner Chancengleichheitsprogramms kofinanziert wird.

Wir möchten Ihnen einerseits vorstellen, welche Erkenntnisse unsere Befragungen der Hauptamtlich Lehrenden, Lehrbeauftragten, Verwaltungsmitarbeitenden und Studierenden zur Wahrnehmung von Gender-Diversity an der Hochschule ergeben haben. Und andererseits möchten wir mit Ihnen gerne unsere Schlussfolgerungen, Empfehlungen und offenen Fragen diskutieren.

NINA WESTERHOLT UND DÉsirÉE KRÜGER:

Individuelle Studienverlaufsberatung als hochschulweites Instrument zum Umgang mit studentischer Diversität

GOOD-PRACTICE-IMPULS
22.10., 13:30-14:30 UHR

„Studienverlaufsberatung“ ist an der gesamten Hochschule Niederrhein implementiert und hat sich als erfolgreiches Instrument für den Umgang mit Diversität erwiesen. Das lösungsorientierte

Beratungskonzept basiert auf individuellen und vertraulichen Gesprächen mit Beraterinnen, die sich auf einen Fachbereich spezialisiert haben.

Ein wichtiges Erfolgskriterium des Instruments ist die Ansiedlung der Beraterinnen in den Fachbereichen, bei gleichzeitig zentraler Projektarbeit und Vernetzung mit weiteren Hochschuleinrichtungen. Diese Schnittstellenfunktion bietet den Studierenden einfache und schnelle Hilfe bei individuellen Anliegen im Studium. Seit dem Sommersemester 2013 wurden ca. 1600 Beratungen evaluiert, wodurch Verbindungen von Diversitätsmerkmalen (Geschlecht, Alter) und Beratungsanlässen sichtbar werden.

Wir werden im Rahmen des Good-Practice-Impulses die Studienverlaufsberatung als eine niedrigschwellige Methode zum Umgang mit Diversität vorstellen: Die Studierenden werden durch die Beratung unterstützt, individuelle Studienverläufe unabhängig von ihrer Herkunft und ihren Voraussetzungen zu realisieren.

DR. SUZANNE VERDONSCHOT UND
FRAUKE SCHMID-PETER:

Eine Toolbox für Innovationen im Hier und Jetzt

WORKSHOP

22.10., 13:30-15:30 UHR

Ein Workshop, in dem man erfährt, wie man im Arbeitsalltag Raum für Innovation machen kann

In der alltäglichen Arbeitsumgebung ist es nicht immer selbstverständlich, neue Ideen auszudenken und auszuprobieren. Wie nimmst du dir die Zeit, etwas Neues auszudenken? Wo findest du die Kollegen, die deine gute Idee auch unterstützen wollen? Und wie wäre es möglich, eine Arbeitsumgebung so zu gestalten, dass Fehler als Chance zum Lernen gesehen werden? Diese Fragen sind wichtig. Ungewöhnliche Ansätze, Kollegen, auf die man sich verlassen kann, und Experimente (auch die, die scheitern!) sind notwendig für Innovation. Dieser Workshop bietet den Teilnehmer Fragen und Methoden an, die möglicherweise zu Innovation im Arbeitsalltag beitragen können. Die Teilnehmer werden im Workshop mit konkreten Materialien aus der Toolbox "Innovationen im Hier und Jetzt" arbeiten.

Teil 1: Bei Innovieren gilt: Probieren geht über Studieren – Frau Verdonschot (aus den Niederlanden) gibt Einblick darin, wie man Innovieren als einen Lern-

prozess ansehen kann. Diese Einblicke beruhen auf ihren eigenen Forschungen und Erfahrungen als Beraterin in den Niederlanden. Dabei ist sie neugierig auf die Erfahrungen von den Teilnehmern in einem deutschen Kontext.

Teil 2: Elf Design-Prinzipien für Innovation – In dem zweiten Teil werden die Gäste 11 Design-Prinzipien für Innovation kennenlernen. Sie werden anhand dieser Prinzipien ihre eigene Arbeit reflektieren.

Teil 3: Eine konkrete Methode ausprobieren – Zum Schluss erleben die Anwesenden eine Methode, die ihnen hilft, neue Perspektiven und andere Ideen zu entwickeln und zu nutzen.

PROF. DR. ERDMUTHE MEYER ZU BEXTEN,
ALI GÜRLER UND DAVID SMIDA:

Blind, immobil – studieren probieren – beeinträchtigt an der Hochschule

WORKSHOP

22.10., 13:30-15:30 UHR

Im Jahr 1998 wurde von Frau Prof. Dr. Meyer zu Bexten das Zentrum für blinde und sehbehinderte Studierende (BlIZ) gegründet. Damit wurde ein wichtiger Grundstein gelegt, zunächst Studierende mit einer Sehschädigung während ihres Studiums zu unterstützen. Die Notwendigkeit der Unterstützung ergab sich vor allem aus dem Umstand, dass Prüfungen/Klausuren, Studienlite-

ratur, Skripten von Professoren, Grafiken, sowie weitere Printmedien durch die genannte Gruppe nicht zugänglich waren und es an technischen Möglichkeiten fehlte, auf die speziellen Bedürfnisse blinder und sehbehinderter Studierender einzugehen. Schon damals erkannte Frau Prof. Dr. Meyer zu Bexten die immer weiter steigende Nachfrage von Studierenden mit einer Behinderung, an einer FH naturwissenschaftliche Fächer wie Informatik, Elektrotechnik etc. studieren zu wollen. Dies war ihre Motivation für die Gründung des BlIZ.

Aus Spenden, die sie eigenständig akquirierte, wurden für das BlIZ spezielle Hilfsmittel wie Screenreader, Braillezeilen und Bildschirmvergrößerungsgeräte beschafft. Heute betreut das BlIZ Studierende mit allen Arten von Behinderungen und chronischen Krankheiten. Es schafft Bedingungen, Barrieren, die sich aus etwaigen Einschränkungen der Studenten ergeben, zu minimieren und nach Möglichkeit vollständig zu beseitigen. Weiterhin führt das BlIZ Klausuren für Studierende mit einer Einschränkung nach individuellen Bedürfnissen durch, weil Blinde z.B. ihre Klausuren nicht mit der Hand schreiben und je nach Inhalt der Klausur einen Nachteilsausgleich in Form einer Zeitverlängerung und einen speziell ausgestatteten Computer benötigen. Die individuelle Berücksichtigung der Einschränkung

jedes einzelnen Studierenden bildet einen elementaren Stützpfiler des BliZ. Die Aufbereitung und Umsetzung von Dokumenten verschiedener Behörden und Einrichtungen in eine für behinderte Menschen lesbare Form gehört ebenso zu seinen Tätigkeiten. Das BliZ ist an deutschen Hochschulen in seiner bestehenden Form und seinem Leistungsspektrum einzigartig.

Im 1. Teil der Veranstaltung werden Ihnen Mitarbeiter des BliZ vorführen, wie ein Blinden- und Sehbehindertenarbeitsplatz aufgebaut ist, wie Blinde und Sehbehinderte Texte lesen und durch Anwendungen und Internetseiten navigieren. Auch technische Barrieren werden in diesem Zusammenhang thematisiert. Der 2. Teil wird Sie in Form eines Parcours dafür sensibilisieren, welche Schwierigkeiten im Alltag eines Behinderten (z.B. Blinden, Sehbehinderten oder Rollstuhlfahrers) auftreten.

PROF. DR. ANDREA PLATTE UND
LYDIA SCHEITHAUER:

Studierende coachen Lehrende

GOOD-PRACTICE-IMPULS
22.10., 14:30-15:30 UHR

Die Studierendenschaft von Hochschulen ist heterogen (vgl. beispielsweise Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2010; CHE-Consult, 2012; Deutsches Studentenwerk, 2011). Hochschuldidaktik geht hingegen immer

noch von der Vorstellung des „Normalstudenten“ (Vedder 2011) aus, was zur Benachteiligung von Studierenden führen kann, die von dieser Normalitätsvorstellung abweichen. Schule hat darauf mit der Entwicklung einer „Inklusiven Didaktik“ geantwortet (Platte 2005), für die Hochschulen steht die Entwicklung einer solchen Didaktik noch aus.

Inklusive Didaktik an der Hochschule will Seminare und Vorlesungen so gestalten, dass alle Studierende gleichermaßen gut lernen können. Sie erweitert den Fokus von heterogenen Zielgruppen auf Barrieren, die ein gleichberechtigtes Lernen aller Studierender verhindern, versucht diese zu identifizieren und abzubauen.

Im Fellowship „Inklusive Hochschuldidaktik: Studierende coachen Lehrende“, welches vom Stifterverband der Deutschen Wissenschaft an Prof. Dr. Andrea Platte verliehen wurde, spüren Lehrende und Studierende gemeinsam Barrieren in der Lehre auf und entwickeln Ideen, diese abzubauen:

Im Sommersemester 2015 besuchen studentische Tutor*innen Seminare und Vorlesungen in den Studiengängen „Pädagogik der Kindheit und Familienbildung (BA)“, „Soziale Arbeit (BA)“ und „Beratung und Vertretung im Sozialen Recht“ (MA) an der Technischen Hochschule Köln und beobachten diese in Hinblick auf eine inklusive Didaktik.

Die Tutor*innen geben den Lehrenden dazu ein konstruktives Feedback. In einem Workshop berichten Tutor*innen und Lehrende von ihren Erfahrungen im Sommersemester. Erste Ergebnisse werden skizziert und mit den Workshop-teilnehmer*innen diskutiert. Auf dieser Grundlage erarbeitet die Projektgruppe Kriterien und Ideen für eine Inklusive Didaktik, welche im Wintersemester 2016/2017 fakultätsbreit erprobt werden sollen.

PROF. MARGARET PRICE:

Supporting learning: developing assessment literacy of students and staff

GOOD-PRACTICE-IMPULS

22.10., 14:30-15:30 UHR

In order to have confidence to learn and to perform well students need to understand the nature of assessment in higher education. The power of assessment and feedback within the learning process has been recognised for many years and yet the paradigms that currently frame assessment still largely focus on accreditation and leave students in a passive role. This situation needs to be challenged through the development assessment literacy of both staff and students which, in turn will make new approaches to assessment and feedback possible. This presentation will discuss the nature of assessment literacy, why it is important, and how it has the potential to reshape our thinking about assess-

ment and feedback as well as enhancing student learning.

PROF. DR. SUSANNE STAUDE:

Das KompetenzModell(KomM) zum Umgang mit Diversität in der Lehre

GOOD-PRACTICE-IMPULS

22.10., 15:30-16:30 UHR

Der Umgang mit Diversität innerhalb der Studierendenschaft hat als Thema in Lehre und Studium in den letzten Jahren enorm an Bedeutung gewonnen, denn Studierende starten mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Lösung komplexer Probleme in Wissenschaft und Praxis. Mit Hilfe des an der Technischen Hochschule Köln entwickelten KompetenzModells (KomM), können Sie Studierende in ihrer Ganzheitlichkeit verstehen und erkennen, auf welchen Ebenen Lernziele (learning outcomes) erreicht werden müssen, damit Studierende handlungsfähig für künftige Herausforderungen werden. Das KomM dient hier als Ausgangsbasis, um didaktische Strategien für die Lehre und erfolgreiches Lernen abzuleiten und anzuwenden.

Susanne Staude hat dieses Modell in der Planung ihrer Lehrveranstaltung angewandt und berichtet zunächst von ihren Erfahrungen und Erkenntnissen. Im darauf folgenden Tischgespräch kann gemeinsam mit den Teilnehmenden überlegt werden, wie das Modell

in der eigenen Lehrveranstaltung oder Studiengangplanung angewandt werden kann.

PROF. DR. TONY BOOTH,
PROF. DR. ANDREA PLATTE,
PROF. DR. MARIA-LUISE BRAUNSTEINER,
DR. ELISABETH PLATE, BRUNO ACHERMANN:

Der Index für Inklusion - Entwicklung inklusiver Kulturen, Strukturen & Praktiken in der Hochschule

GOOD-PRACTICE-AG
22.10., 15:30-17:30 UHR

Die Good-Practice-AG gibt einen Einblick in die Qualitätsentwicklung mit dem Index für Inklusion und regt gleichzeitig zu einem Einstieg in die Arbeit mit diesem an. Im Mittelpunkt steht die Frage nach dem Einsatz des Index für Inklusion in der Hochschule. Dazu werden Erfahrungen vorgestellt und ausgetauscht, über notwendige Adaptionen wird beraten. Der Workshop wird gestaltet von Prof. Tony Booth (Manchester/ Autor des Index for Inclusion), Prof. Dr. Maria-Luise Braunsteiner (Wien), Bruno Achermann (Zürich), Dr. Elisabeth Plate (Paderborn) und Prof. Dr. Andrea Platte (Köln), die alle an verschiedenen Standorten mit dem Index arbeiten und darüber seit mehreren Jahren im Austausch sind.

ERIKA LÜTHI:

Arbeiten in und mit heterogenen Gruppen und Teams – ein synergistisches Entwicklungsmodell

WORKSHOP
22.10., 15:30-17:30 UHR

Wie muss eine erfolgreiche Moderation gestaltet sein, damit heterogene Teams und Gruppen darin unterstützt werden, ihr Potential der Vielfalt zu nutzen? Um Synergien aus verschiedenen Informationen zu nutzen, gilt es eine Balance auf drei verschiedenen Achsen bewusst zu gestalten: Individuum – Gruppe, Kognition – Intuition, Synergistische Kommunikation. Der Workshop zeigt Ihnen auf und macht für Sie erfahrbar wie das synergistische Entwicklungsmodell samt erprobten Methoden bei Entscheidungs- oder Entwicklungsprozessen teamfördernd und innovativ eingesetzt werden kann.

Mit dem Synergistischen Moderationsmodell kann es Ihnen gelingen, Teilnehmende aktiv einzubeziehen, ihnen Verantwortung zu übertragen, die Gruppe interaktiv zu effektiven Ergebnissen zu führen und trotz Spannungen und unterschiedlichen Meinungen in vertretbarem Mehraufwand an Zeit zum Ziel zu kommen.

Im Workshop erhalten Sie theoretische Grundlagen und praktische Hinweise zum Verbinden der Kognition mit der

Intuition und des Individuums mit der Gruppe. Sie erfahren und erleben wie Sie eine vertrauensvolle Kommunikationstiefe schaffen können, woraus in einem echten Dialog wirkliche Neuerungen und neue Kombinationen von Informationen auf Grund des vorhandenen und entstehenden gemeinsamen Wissens der Anwesenden entwickelt werden kann. Diese Hinweise sind direkt umsetzbar und sowohl in Gesprächen zu zweit als auch in kleinen und grossen Gruppen anwendbar.

BEATRIX WILDT:

Das Hochschulseminar als „Lern-Labor“ zum Thema Heterogenität

WORKSHOP

22.10., 15:30-17:30 UHR

Hier geht es um einen Workshop, in dem Möglichkeiten des Lernens im Hochschulschulunterricht unter einer Diversitätsperspektive vorgestellt werden sollen. Es wird der Versuch unternommen bzw. dargestellt, das Thema und methodische Ausrichtung einer Lehr-Veranstaltung (Heterogenität und didaktische Differenzierung und Integration) aufeinander zu beziehen und dabei Probleme und Erfahrungen der Beteiligten im Umgehen mit Differenz einzubeziehen und konstruktive Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten für die Beteiligten zu entwickeln. Dabei geht es um ein Seminar (Masterebene) der LehrerInnenausbildung zum Thema

Heterogenität, innere Differenzierung und Lernen, das nach dem Muster eines Lern-Labors (DEWEY) gestaltet wurde. Hier konnten LehrerstudentInnen (verschiedener Fächer, Schulformen und Schulstufen) unter dem einer theoretischen und praktischen Perspektive, Theorien zur Heterogenität und empirische Untersuchungen dazu sowie verschiedene Konzepte eines Lerner orientierten und aktivierenden Lehrens kennen lernen und diese auf heterogene Lerner und Gruppenkonstellationen beziehen, verschiedene Lern-Lehr-Methoden zur Erarbeitung, Verarbeitung und Präsentation von Wissen erproben und die eigenen Lernerfahrungen in geeigneten Formaten darstellen, reflektieren, zurükmelden und theoretisch vertiefen.

Erfahrungen in verschiedenen Rollen (als Lehrende und Lernende) im Seminar als Lern-Labor, konnten mit anderen Lernerfahrungen im Studium (Theorie-Praxis-Veranstaltungen) verglichen und Möglichkeiten des Lernens und Unterrichtens in der schulischen Praxis verglichen, Parallelen und Unterschiede herausgearbeitet werden. Diese Art des Lernens wie in einem „Labor“ (Dewey), die Herstellung von Transparenz über Differenzenerfahrungen und die Mühen der Kooperation, die Wahrnehmung von verschiedenen Möglichkeiten (hochschuldidaktischer Förderung von Diskursivität und Kooperation in heterogenen Gruppen erscheint besonders

geeignet, pädagogisches Wissen und Können zu entwickeln, die für den professionellen Umgang mit Differenz und Vielfalt unter Lernenden in Unterricht und Erziehung notwendig sind.

Nach einem Kursvortrag (Input) mit Darstellung zentraler Prinzipien, Absichten, Methoden und Verlauf und Dynamik entsprechender Veranstaltungen sollen ergänzend (veranschaulichend) Übungen zur Erkundung von Heterogenität in einer Gruppe als Einstieg für Gruppenbildung und Voraussetzung für die anschließende Diskussion (in Gruppe und Plenum) durchgeführt werden.

Die Frage an die WorkshopteilnehmerInnen ist, ob und wie das Konzept und die Erfahrungen auf andere Lehrkontexte und auch hochschuldidaktische Weiterbildungen übertragbar erscheint.

DR. KLAUDIA GROTE:

Embodied Learning im Seminar „Schule und Inklusion“

GOOD-PRACTICE-IMPULS

22.10., 16:30-17:30 UHR

Im Seminar „Schule und Inklusion“ erarbeiten Studierende selbständig Prozesse der inklusiven Schulentwicklung (Strukturen, Praktiken, Kulturen).

Dazu werden kreative Seminarmethoden aus der Erwachsenenbildung eingesetzt. Zusätzlich wird mit Beispielen

aus dem Internet (Youtube, Vimeo etc.) gearbeitet. Praktische Fertigkeiten werden spielerisch in Zusammenarbeit mit der niederländischen Stiftung GIPS (<http://www.gips-sl.nl>) vermittelt.

Die Studierenden haben die Möglichkeit, verschiedene Spiele zusammen mit Menschen durchzuführen, die selbst von Behinderungen betroffen sind. Dabei wird simuliert, wie eine Behinderung erst zu einer Behinderung wird, wenn die äußeren Voraussetzungen nicht barrierefrei sind. Durch dieses „Embodied Learning“, d.h. der „Erfahrung am eigenen Leib“ werden Hemmungen abgebaut und es wird eine andere Haltung gegenüber Behinderungen erworben. Die Idee, dass Vielfalt in der Gesellschaft eine wertvolle Ressource darstellt, soll vermittelt und diskutiert werden.

ABENDPROGRAMM AM 22.10.:

Akademie-Improtheater

LOUNGE-EVENT

22.10., AB 17:45 UHR

Das Kölner Impro-Ensemble „Taubenhaucher“ wird die KomDiM-Akademie den Tag über beobachtend begleiten und abends einen humorvollen, reflektierenden Einblick in die Erlebnisse und Erfahrungen des Tages bieten.

PROF. DR. FRANÇOIS DEUBER:

Physikplus!

Vorstellung des Lehr-Lernkonzeptes

GOOD-PRACTICE-IMPULS

23.10., 9:30-10:30 UHR

Physikplus ist ein Grundlagenangebot, um Studierende mit guten Vorkenntnissen in Physik speziell zu fördern. Es besteht aus einem Seminar im ersten Semester, das die reguläre Vorlesung und Übung ersetzt, und einem Wahlmodul im dritten oder fünften Semester, in dem die Teilnehmer/-innen nach einer Schulung als Tutor/-in im Grundlagenpraktikum ihr Wissen an die schwächeren Studierenden weitergeben und diese bei ihrem Lernprozess unterstützen. Die Studierende erhalten für die Teilnahme an Physikplus sechs zusätzliche Credit Points.

KAREN SHERET:

Supporting Disabled Students: the challenge of delivering an equitable university experience

GOOD-PRACTICE-IMPULS

23.10., 9:30-10:45 UHR

In an ideal world the job of a Disability Advisor/Team Leader would not exist as the needs of disabled students would be embedded in all schools at Higher Education Institutes. At Plymouth University we have a diverse and growing student support network. The Plymouth University (PU) Disability Assist team

concentrates on retaining students, reducing litigation and promoting inclusivity. We have approximately 3,600 students (just over 14% of the student population) with a declared disability.

This session will look at the support on offer to students from their initial application to their graduation. It will consider the impact proactive support has on their success and how peer support works in practice. Disability Assist is part of the Learning Support and Wellbeing team within PU and brings together key services aiming to enhance the overall learning experience of students at PU. In a survey of 800 PU students receiving support for their disabilities during 2014, 68% strongly agreed with the statement: 'my support has enabled me to stay in higher education.'

During the session participants will gain an understanding of; what a disability is, what is a 'reasonable adjustment' under the Equality Act 2010, what non-medical helper support is available, what policies are in place to promote inclusivity within PU and how group and individual support sessions aid PU students. The table talks will include case studies and examples of good practice for discussion.

DR. FRANCES DEEPWELL:

Exploring a 'Virtual Conference' as a mode of authentic assessment

WORKSHOP

23.10., 9:30-11:30 UHR

A workshop exploring the merits of a 'virtual conference' as a method of authentic and inclusive assessment for lecturers in Higher Education.

Postgraduate level courses in teaching have become well established in most Universities in the UK, and are often mandatory for new lecturers. These courses generally cover common ground with topics on planning, delivering and evaluating teaching, however, the methods of assessment vary widely and include, for example, teaching portfolios, reflective essays, learning journals, observations of practice and research projects. In this workshop, we will explore an assignment we have adopted at Oxford Brookes called a 'virtual conference'.

Inspired by the ideas of 'Student as Producer' (Neary et al, 2014), we sought to redesign an essay-based assessment strategy with something more challenging and inclusive of those from disciplines outside the social sciences. The course requires lecturers to evaluate their own teaching critically, so we conceived of a 'conference' as a means to enable them to demonstrate

their knowledge in a more authentic and participative assignment, as well as providing opportunity to experience scholarly teaching practices. The online implementation of the conference was necessary both to accommodate the large number of contributions to the conference, and also to enable tutor-moderated, group peer assessment to take place.

Whilst it has been a complex process, the virtual conference has shown significant improvement in:

- Promoted scholarship of teaching
- The quality and variety of submitted work
- Motivation and engagement of students in the assignment
- Raised digital literacy of students
- Tutor marking pleasure

This workshop will provide an opportunity to find out more about the virtual conference and to debate it as a form of authentic and inclusive assessment. In groups, participants will consider the logistical and technical challenges of implementing something similar in their courses.

FRAUKE SCHMID-PETER:

Eine Toolbox für Innovationen im Hier und Jetzt

WORKSHOP

23.10., 10:00-12:00 UHR

Bilder nutzen, um neue Perspektiven entstehen zu lassen und andere Ansätze zu entwickeln

Was kann man machen, wenn das Bewährte nicht mehr zu funktionieren scheint? Wenn wir neue Ansätze für schwierige Situationen finden wollen? Wenn es darum geht, eine von außen vorgegebene, für uns zunächst sehr abstrakte Aufgabe oder Strategie in die Tat umsetzen zu müssen?

Solche Fragestellungen lösen wir in unserem Arbeitsalltag häufig rein sprachbasiert. Wie lassen sich Bilder und Verbildlichungen nutzen, um zu neuen Erkenntnissen zu gelangen und andere Perspektiven einzunehmen?

In diesem Workshop werden wir diesen Fragen gemeinsam nachgehen. Die Teilnehmenden werden aktiv mit entsprechenden Methoden aus der Toolbox „Innovationen im Hier und Jetzt“ arbeiten. Es gibt Raum dafür, eigene Fragestellungen zu bearbeiten sowie gedanklich Szenarien durchzuspielen.

DR. PAULINE HANESWORTH:

Embedding equality and diversity in the curriculum: a staff development programme for Scottish universities

GOOD-PRACTICE-IMPULS

23.10., 10:30-11:30 UHR

The Embedding Equality and Diversity in the Curriculum (EEDC) project has been funded by the Scottish Funding Council (SFC) since 2010 to offer support to Scottish universities in the context of the increasing diversity of the student body and strengthening of legislative duties to proactively promote equality, eliminate discrimination and foster good relations. All of this calls for a re-examination of the management, design and delivery of learning, teaching and assessment so as to incorporate (rather than add on) equality and diversity.

This talk and subsequent discussion will introduce the framework, model and theory developed as part of this project for use in staff development activities. It will explore how these can be – and have been – utilised in Scottish universities, the peculiarities of the Scottish context, the practical impact of the project's work, the case studies formed and the challenges that have been faced.

It will encourage the audience to consider the applicability of the framework and model to their own context and also

to explore the project's recommendations. Audience suggestions and expertise will be utilised in the shaping of the next iteration of the project's work.

IMKE BUSS:

Wie berücksichtigen Hochschulen die Diversität ihres Personals? Ergebnisse einer bundesweiten Befragung.

LOUNGE-EVENT

23.10., 10:30-11:30 UHR

Diversity Management (DiM) ist heute für viele Hochschulen ein wichtiges Instrument, um der Vielfalt der Studierendenschaft gerecht zu werden. Eine Reihe von Studien untersucht DiM im Bereich von Studium und Lehre. Bisher fehlen jedoch systematische Erkenntnisse zum Umgang von Hochschulen mit Vielfalt in der Mitarbeiter- und Lehrendenschaft. Wie berücksichtigen Hochschulen die Diversität bei der Personalauswahl, Führung und täglichen Arbeit? Dieser Beitrag untersucht Ziele und Maßnahmen deutscher Hochschulen in diesen Bereichen.

Unsere 2014/2015 bundesweit durchgeführte Umfrage zeigt eine Diskrepanz zwischen der Einschätzung der Bedeutung von DiM und der konkreten Umsetzung. Hochschulen sind überwiegend von den klassischen Zielen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Gleichstellung getrieben. Entwicklungspotentiale zeigen sich bei dem Thema

Führung und Arbeitszeitgestaltung, da eine Berücksichtigung von Diversität in der täglichen Arbeit eine große Wirkung entfalten könnte. Vor dem Hintergrund der gesetzlichen Vorgaben ist überraschend, dass sich Hochschulen wenig mit Antidiskriminierung beschäftigen. Analysen zu der personellen, strategischen und ressourcenbezogenen Verankerung und zu Erfolgsbedingungen von DiM runden den Beitrag ab.

JANE COLLINGS:

Developing and embedding inclusive assessment and feedback: a challenging journey of culture change

GOOD-PRACTICE-IMPULS

23.10., 10:45-12:00 UHR

At Plymouth University there are an increasing numbers of students with diverse learning needs. Equality legislation, and support for students with disabilities and learning difficulties, has given rise to a culture of modified assessments tailored for individual university students. In the past some disciplines staff have had to write as many as six alternative assessments for one module. Awareness of these issues led to a Plymouth University-wide project building on the work of Waterfield and West (2006) to explore, promote and

embed an inclusive approach.

Well-designed inclusive assessment enables all students to demonstrate they have achieved the learning outcomes without compromising academic of professional standards (Waterfield and West 2006). Supporting assessment for learning through diagnostic, formative and summative assessment (Crisp 2012) followed by detailed feed-forward and feedback can enhance an inclusive approach. An additional emphasis at Plymouth is moving towards authentic learning tasks that promote student engagement, and learning from assessment.

Driving forward culture change in assessment and feedback at Plymouth which has led to a university-wide curriculum review and revision, so that wherever possible all students are working towards the same assessments

During the session participants will gain an understanding of; the rationale for inclusive assessment; examine and discuss a range of inclusive assessment materials which have been used with academics from all disciplines at Plymouth University. The table talks will include examples of inclusive assessment methods, materials and a discussion on ways in which these can be employed including the challenges of disciplines which typically rely on timed examinations, such as mathematics, history, English, and business.

DR. KRISTINE BALDAUF-BERGMANN UND
HENRIETTE JANKOW:

Heterogenitätsorientierte Lehr- und Studienkultur entwickeln – Durchlässigkeit fördern (HeLeS)

GOOD-PRACTICE-IMPULS

23.10., 11:30-12:30 UHR

Die Erhöhung der Durchlässigkeit stellt die Brandenburgischen Hochschulen vor die Aufgabe, die zunehmende Heterogenität der Studierenden wahrzunehmen und die Lehre auf die unterschiedlichen Bedarfslagen und Lernwelten auszurichten.

Das ESF-Projekt HeLeS hat zum Ziel, die Entwicklung einer inklusiven Lehre zu fördern und das Hochschulpersonal entsprechend zu qualifizieren. Dabei arbeiten wir auf drei Ebenen: 1. Instrumente und Maßnahmen zum Umgang mit Heterogenität auf Fachbereichsebene, 2. Didaktische Methoden für die Lehre (Entwicklung von Qualifizierungsformaten), 3. Hochschulübergreifende, landesweite Vernetzung zu Heterogenität in Lehre und Studium.

Bei unserem Tischgespräch wollen wir insbesondere auf Fachbereichskonzepte eingehen. Diese können zu einem Instrument der Entwicklung und Steuerung einer heterogenitätsorientierten Lehr-/Lernkultur genutzt werden und zugleich Impulse für ganzheitliche Strategien in der Hochschule als Organisation geben.

NADINE SOHN:

Hab Mut! Implementierung von Angeboten für Studierende mit Beeinträchtigung an der Hochschule

GOOD-PRACTICE-IMPULS

23.10., 12:00-13:00 UHR

„Hab Mut!“ das gilt beim Thema Studieren mit Beeinträchtigung sowohl für betroffene Studierende als auch für Dozentinnen und Dozenten und Hochschulmitarbeiterinnen und -mitarbeiter. Für Studierende erfordert es oft Mut, über ihre Beeinträchtigung oder chronische Erkrankung zu sprechen, vor allem, wenn sie nicht sichtbar ist. Lehrende und Hochschulangestellte befinden sich bei diesem Thema oftmals auf ungewohntem Terrain. So müssen gemeinsam neue Wege gefunden werden, um zum Beispiel Lehr- und Prüfungssituationen anders zu gestalten (hier ist insbesondere der Nachteilsausgleich zu nennen) und auch Räumlichkeiten anzupassen. Als Beauftragte für Studierende mit Beeinträchtigung stehe ich als Bindeglied beiden Parteien als Ansprechpartnerin zur Verfügung. Dabei handelt es sich um ein spannendes und vielfältiges Aufgabenfeld, welches trotz auftretender Schwierigkeiten gleichzeitig die Chance bietet, Impulse zu geben, Veränderungen zu bewirken und auch die eigene Perspektive immer wieder zu überprüfen. Ein praxisorientierter Erfahrungsbericht über Herausforderungen, Erfolge und zukünftige Vorhaben.

MITWIRKENDE A-Z

Bruno Achermann

Pädagogische Hochschule Luzern,
pens. Dozent für Psychologie und Pädagogik



Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis

Stellvertretende Geschäftsführerin des Zentrums für Hochschul-
und Qualitätsentwicklung der Universität Duisburg-Essen,
KomDiM-Projektleitung



Silke Augustin

Geschäftsführende Referentin des Zentralinstituts für Bildung,
Technische Universität Ilmenau



Manuela Aye

Leiterin der Stabsstelle "Integration Team –
Human Resources, Gender and Diversity Management (IGaD)"
der RWTH Aachen



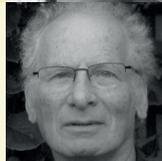
Dr. Kristine Baldauf-Bergmann

Geschäftsführerin des hochschuldidaktischen Netzwerks
Studienqualität Brandenburg



Prof. Dr. Tony Booth

University of Cambridge



Dr. Elke Bosse

Leiterin des Forschungsprojekts StuFHe („Studierfähigkeit – institu-
tionelle Förderung und studienrelevante Heterogenität“),
Universität Hamburg



Ausführliche Biogramme unter <http://www.komdim.de/akademie>

Elena Brandalise

Programm Cultural Diversity,
Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin



Prof. Dr. Maria-Luise Braunsteiner

Department für Angewandte Kindheits- und Jugendwissenschaft,
Pädagogische Hochschule Niederösterreich



Verena Bruchhagen

Leiterin des Arbeitsbereichs FRAUENSTUDIEN und DiVersion: Ma-
naging Gender & Diversity der Technischen Universität Dortmund



Prof. Dr. Margret Bülow-Schramm

Professorin Dr. habil. für Hochschuldidaktik i. R. an der
Universität Hamburg - Zentrum für Hochschul- und Weiterbildung



Imke Buß

Leiterin der Abteilung Studium, Lehre und Hochschulmanagement,
Hochschule Ludwigshafen am Rhein



Daria Celle Küchenmeister

Bildungsberaterin und Beauftragte für Behinderung im Studium in
der Beratungsstelle zur Inklusion bei Behinderung und chronischer
Erkrankung im Akademischen Beratungs-Zentrum an der
Universität Duisburg-Essen



Jane Collings

Educational Developer, Plymouth University



Dr. Britt Dahmen

Leiterin des Referats für Gender-Qualitätsmanagement an der Universität zu Köln



Dr. Frances Deepwell

Academic developer in the Oxford Centre for Staff and Learning Development at Oxford Brookes University



Prof. Dr. François Deuber

Professor für Naturwissenschaften, Hochschule Ruhr West



Miriam Engels

Gesundheitspsychologin, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf



Rosita Frei

Leiterin des Diversitätsorientierten Schreibzentrums der Eberhard Karls Universität Tübingen



Andreas Groß

Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsschwerpunkt „Migration und interkulturelle Kompetenz“ und der Kompetenzplattform „Migration, Interkulturelle Bildung und Organisationsentwicklung“, Technische Hochschule Köln



Dr. Klaudia Grote

Geschäftsführerin des Kompetenzzentrums für Gebärdensprache und Gestik (SignGes), RWTH Aachen



Ali Gürler

Mitarbeiter im Zentrum für blinde und sehbehinderte Studierende (BlZ) der THM Gießen



Dr. Pauline Hanesworth

Lecturer and Academic Development Officer, Higher Education Academy in Scotland



Christiane Hellwig

Leiterin der Deutschen Akademie für Coaching und Beratung



Meike Hilgemann

Wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW



Patrick Hintze

Koordinator des Qualitätspakt-Lehre-Projekts „Bildungsgerechtigkeit im Fokus“ an der Universität Duisburg-Essen



Stephanie Holland

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „Genderprofiling“ der Evangelischen Hochschule Berlin



Katharina Hombach

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Wandelwerk – Zentrum für Qualitätsentwicklung an der Fachhochschule Münster



Henriette Jankow

Wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Netzwerk
Studienqualität Brandenburg



Simone Jawor-Jussen

Mitarbeiterin im Studierendenservice an der
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf



Dr. René Krempkow

Wissenschaftlicher Referent beim
Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft



Désirée Krüger

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „Peer-Tutoring & Stu-
dienverlaufsberatung“ an der Hochschule Niederrhein, Trainerin,
Theaterpädagogin



Annette Ladwig

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für Hochschul- und
Qualitätsentwicklung der Universität Duisburg-Essen,
Leitung des Projektzentrums von KomDiM



Gerrit Landherr

Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Personal und
Unternehmensführung der FOM Hochschule Essen



Prof. Dr. Frank Linde

Professor für Wirtschaftswissenschaften, insbesondere
Informationsökonomie, Projektleitung KomDiM,
Technische Hochschule Köln



Erika Lüthi

Trainerin, Supervisorin BSO, Organisationsentwicklerin mit eigener Beratungsfirma (www.i-conet.ch), Fachbuchautorin

**Cordula Meier**

Studienberaterin und Coach an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

**Julia Mergner**

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsprojekt StuFHe („Studierfähigkeit – institutionelle Förderung und studienrelevante Heterogenität“), Universität Hamburg

**Prof. Dr. Erdmuthe Meyer zu Bexten**

Geschäftsführende Direktorin des Zentrums für blinde und sehbehinderte Studierende (BliZ) an der THM Gießen

**Andree Müller**

Onlineredakteur im KomDiM-Projektteam, Technische Hochschule Köln

**Prof. Dr. Matthias Otten**

Professor für Politikwissenschaft und Interkulturelle Bildung, Technische Hochschule Köln

**Dr. Elisabeth Plate**

Wiss. Mitarbeiterin, Lehrstuhl „Inklusion und sonderpädagogische Förderung“ im Institut für Erziehungswissenschaft, Universität Paderborn



Prof. Dr. Andrea Platte

Professorin für Bildungsdidaktik mit dem Schwerpunkt Didaktik der Elementarpädagogik an der Technischen Hochschule Köln



Prof. Margaret Price

Professor of Assessment and Learning, Oxford Brookes University, Leiterin des ASKe Pedagogy Research Centre



Kristin Probstmeyer

Leiterin des Thüringer Kompetenznetzwerks Gleichstellung, TU Ilmenau



Dr. Carsten Rensinghoff

Leiter des Dr. Carsten Rensinghoff Instituts - Institut für Praxisforschung, Beratung und Training bei Hirnschädigung



Dr. Kathrin van Riesen

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Leuphana Universität Lüneburg



Dr. Gabriele Schambach

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „Genderprofiling“ an der Evangelischen Hochschule Berlin



Lydia Scheithauer

Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften, Technische Hochschule Köln



Gesa Schlösser

Referentin für Diversity-Management in Studium und Lehre im Referat für Gender-Qualitätsmanagement der Universität zu Köln



Frauke Schmid-Peter

Beraterin und Coach bei Kessels & Smit, The Learning Company



Christiane Schneider

Leiterin des kombabb-Kompetenzzentrums Behinderung, Studium, Beruf, NRW



Dr. Saskia Schottelius

Freie Dozentin für Rhetorik, Präsentation und Interaktion sowie Referentin für Selbstbehauptung, fernöstliche Kampfkunst und deren Philosophie



Prof. Dr. Pakize Schuchert-Güler

Professorin für Produkt- und Preispolitik an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin



Dr. Daniela Schwarz

Wissenschaftliche Beirätin bei Special Olympics Deutschland, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Fachbereich Sport- und Gesundheitspädagogik an der TU München



Valentina Seidel

Referentin für Gender und Diversity im Gleichstellungsbüro an der Leuphana Universität Lüneburg



Prof. Dr. Anja Seng

Rektoratsbeauftragte für Diversity Management,
FOM Hochschule Essen



Karen Sheret

Education Management, Plymouth University



David Smida

Mitarbeiter im Zentrum für blinde und sehbehinderte Studierende
(BliZ) an der THM Gießen



Nadine Sohn

Beauftragte für Studierende mit Beeinträchtigung an der
Technischen Hochschule Köln



Gabriele Spengler

Leiterin des Projekt „Chance hoch zwei“ des Prorektorats für
Diversity Management und Internationales an der
Universität Duisburg-Essen



Prof. Dr. Susanne Staude

Professorin für Thermodynamik, Hochschule Ruhr West



Karl-Heinz Stammen

Wiss. Mitarbeiter im Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwick-
lung (ZfH) der Universität Duisburg-Essen (UDE)



Miriam Venn

Wissenschaftliche Koordinatorin/Geschäftsführerin des Zentrums für Transformationsforschung und Nachhaltigkeit (TransZent)



Dr. Suzanne Verdonschot

Forscherin und Beraterin bei Kessels & Smit, The Learning Company



Dr. Anja Vervoorts

Gleichstellungsbeauftragte der Medizinischen Fakultät, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf



Prof. Dr. Ulli Vilsmaier

Juniorprofessorin für Transdisziplinäre Methoden und Präsidiumsbeauftragte für Inter- und Transdisziplinarität an der Leuphana Universität Lüneburg



Nina Westerholt

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „Peer-Tutoring & Studienverlaufsberatung“ an der Hochschule Niederrhein



Beatrix Wildt

Diplom-Psychologin und Erziehungswissenschaftlerin, langjährige Tätigkeiten im Bereich der Lehrerbildung an verschiedenen Universitäten (StR a.D.)



Sarah Winter

Referentin bei der Hans-Böckler-Stiftung, Abteilung Studienförderung, Referat Bewerberauswahl



Kateryna Zarev

Projektmitarbeiterin im Projekt erfolgreiches Lehren und Lernen - PerLe, Christian-Albrechts-Universität zu Kiel



Dr. Ute Zimmermann

Leiterin der Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt der Technischen Universität Dortmund



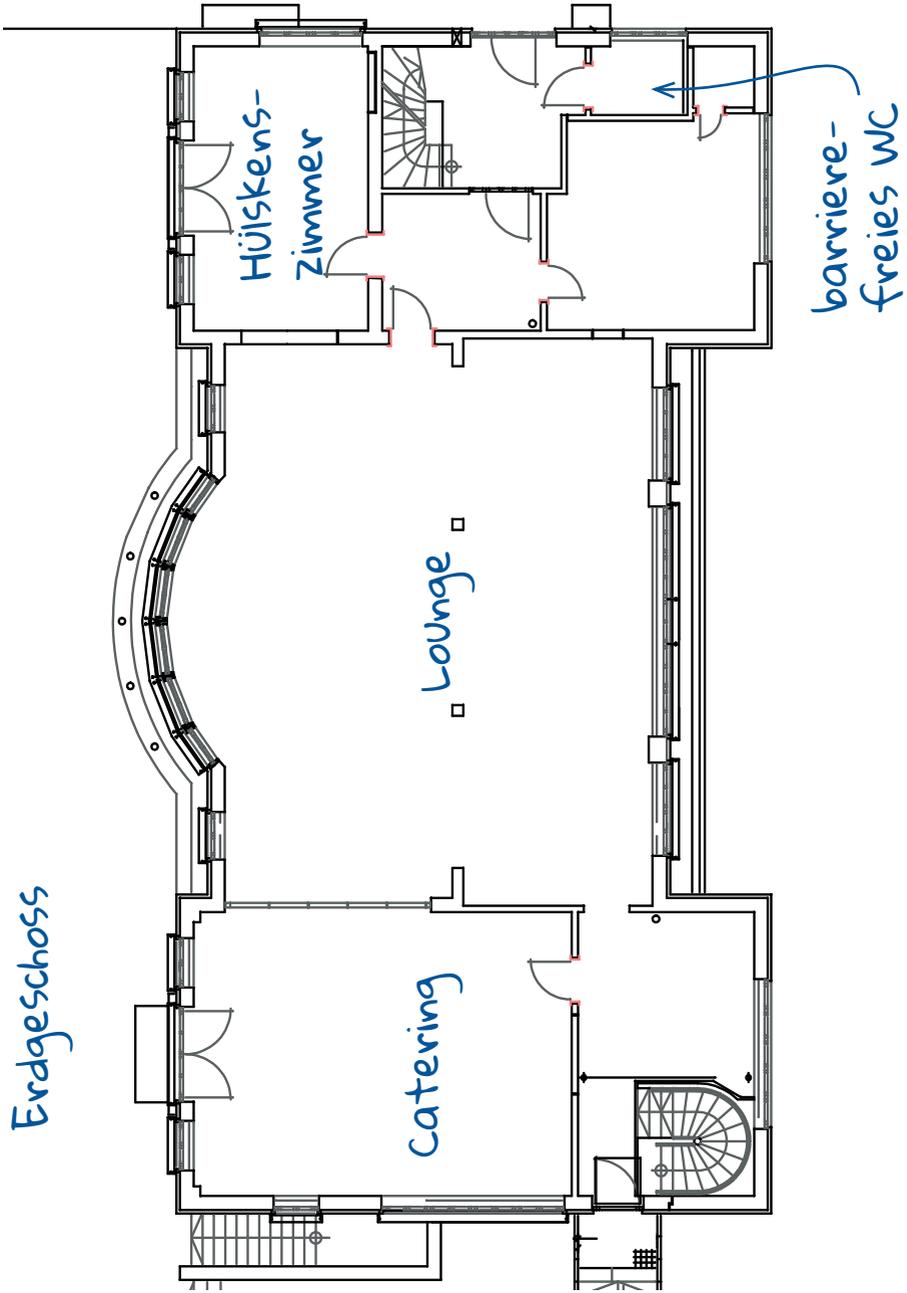
VERNETZEN SIE SICH!

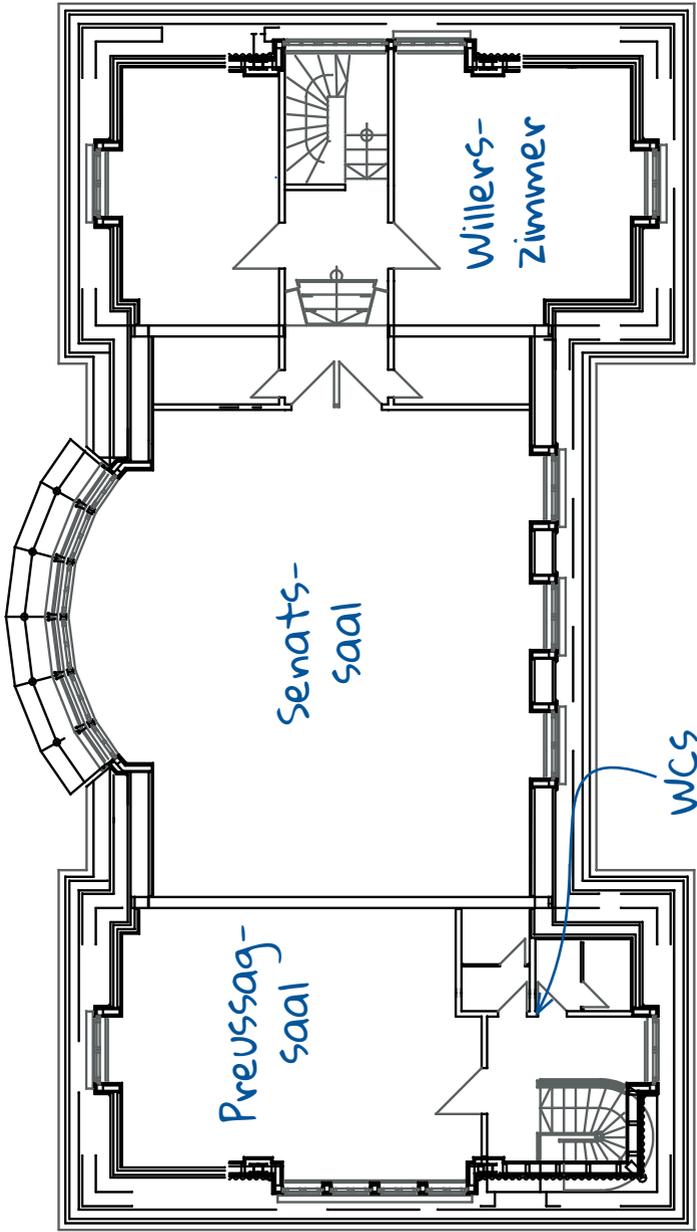
KomDiM hat es sich zur Aufgabe gemacht, Diversity-Expert*innen aus dem Hochschulbereich zusammenzubringen, zu vernetzen und so den fachlichen Austausch nachhaltig zu fördern.

Über ein Expert*innenprofil in unserem virtuellen Zentrum unter www.komdim.de können Sie sich für Ihre Fachgebiete als Expert*in ausweisen und Ihr Wissen zur Verfügung stellen - und im Gegenzug selbst von der Expertise anderer profitieren. Wir unterstützen Sie im Verlauf der Akademie gerne bei der Erstellung eines Profils.

The screenshot shows the KomDiM website interface. At the top, there is a navigation bar with links for 'Zum Seitenanfang', 'Über KomDiM', 'Kontakt', 'Hilfenetz', 'Login', 'EN / DE', and a search bar. The main header identifies the site as 'KomDiM Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management' and 'in Studium und Lehre an Hochschulen in NRW'. Below the header, there are three tabs: 'INFORMIEREN', 'FÖRDERN', and 'VERNETZEN'. The 'VERNETZEN' tab is active, displaying the 'Experten- & Experten-Datenbank' section. A sub-header reads: 'Die Experten- & Experten-Datenbank ermöglicht eine umfassende Vernetzung und einen leistungsförderlichen Austausch zwischen den Experten.' On the left, there is a 'Expertenauswahl' section with a list of categories: 'Anspruchbar für ...', 'Beratung, Coaching, Supervision', 'Beruf, Arbeitsmarkt', 'Forschung', 'Hochschulmanagement, Hochschulsteuerung', 'Innovations', 'Nachwuchsförderung, Wissenschaftliche Qualifizierung', 'Personalentwicklung, Weiterbildung', 'Qualitätsmanagement, Akkreditierung', 'Studiengangenwicklung', 'Studium, Lehre', 'Übergänge Schule, Hochschule, Beruf', and 'Wissenschaften, Disziplinen, und Hochschulpolitik'. The main content area displays several expert profiles, each with a photo, name, and a brief description of their expertise. Visible profiles include: Barbara Altschütz (Leitung Geschäftsstelle des Karlsruher Diversity-Expertennetzes), Friederike Andree, Maria Andreatchi (Diversity Managerin, Hochschul-Kolleg*innen-Netzwerk, Hochschule Kallert), Holger Angewant (Projektleiter des IIRB-Modells 'Wissenschaftliche Weiterbildung und Wissenstransfer für die Region'), Hanna Asselen, and Dr. Nicole Aufderheide-Michawis (Projektleiterin Akademieentwicklung, Kompetenzentwicklung für Studium, Lehre und Wissenschaftsbetrieb).

Erdgeschoss





1. Obergeschoss



Gerhard-Mercator-Haus
Lotharstraße 57
47057 Duisburg

Das Mercator-Haus befindet sich an der Ecke
 Lotharstr./Forsthausweg.

BEREICH L

BEREICH M

Gerhard-Mercator-Haus

NOTIZEN

NOTIZEN

agen
mumg und
n, psych
erventio
elle Ps
opathe
nder
gkeit
to
W
Über die vermittelten Fach- und Methodenkompetenzen hinaus dienen die Veranstaltungen der Selbst- und Sozialkompetenzförderung der Studierenden, um die Bewältigung von Krisen und Gewalt, die Entwicklung von Gruppen- und Gruppendynamik, die Durchführung von Kriseninterventionen, die Förderung von Dialogorientierung und die Entwicklung von Interaktionsfähigkeiten zu unterstützen. Die Vermittlung dieser Kompetenzen erfolgt durch dialogorientierte Vorkursveranstaltungen, angeleitete Diskussionsforen, Fallstudien, Rollenspiele, Simulationen und andere interaktive Lernaktivitäten. Die Studierenden werden ermutigt, ihre individuellen Fähigkeiten und Talente einzubringen und zu entwickeln. Die Vermittlung dieser Kompetenzen ist ein zentraler Bestandteil der Studiengänge der Fachhochschule und wird durch verschiedene Zugänge und Talente als Chance zu ihrer Entwicklung gesehen. Die Studierenden werden ermutigt, ihre individuellen Fähigkeiten und Talente einzubringen und zu entwickeln. Die Vermittlung dieser Kompetenzen ist ein zentraler Bestandteil der Studiengänge der Fachhochschule und wird durch verschiedene Zugänge und Talente als Chance zu ihrer Entwicklung gesehen.

