

Zukunftswerkstatt: E-Learning und Diversity 2020

Dr. Daniela De Ridder
Osnabrück, 10. März 2011

Dr. Daniela De Ridder

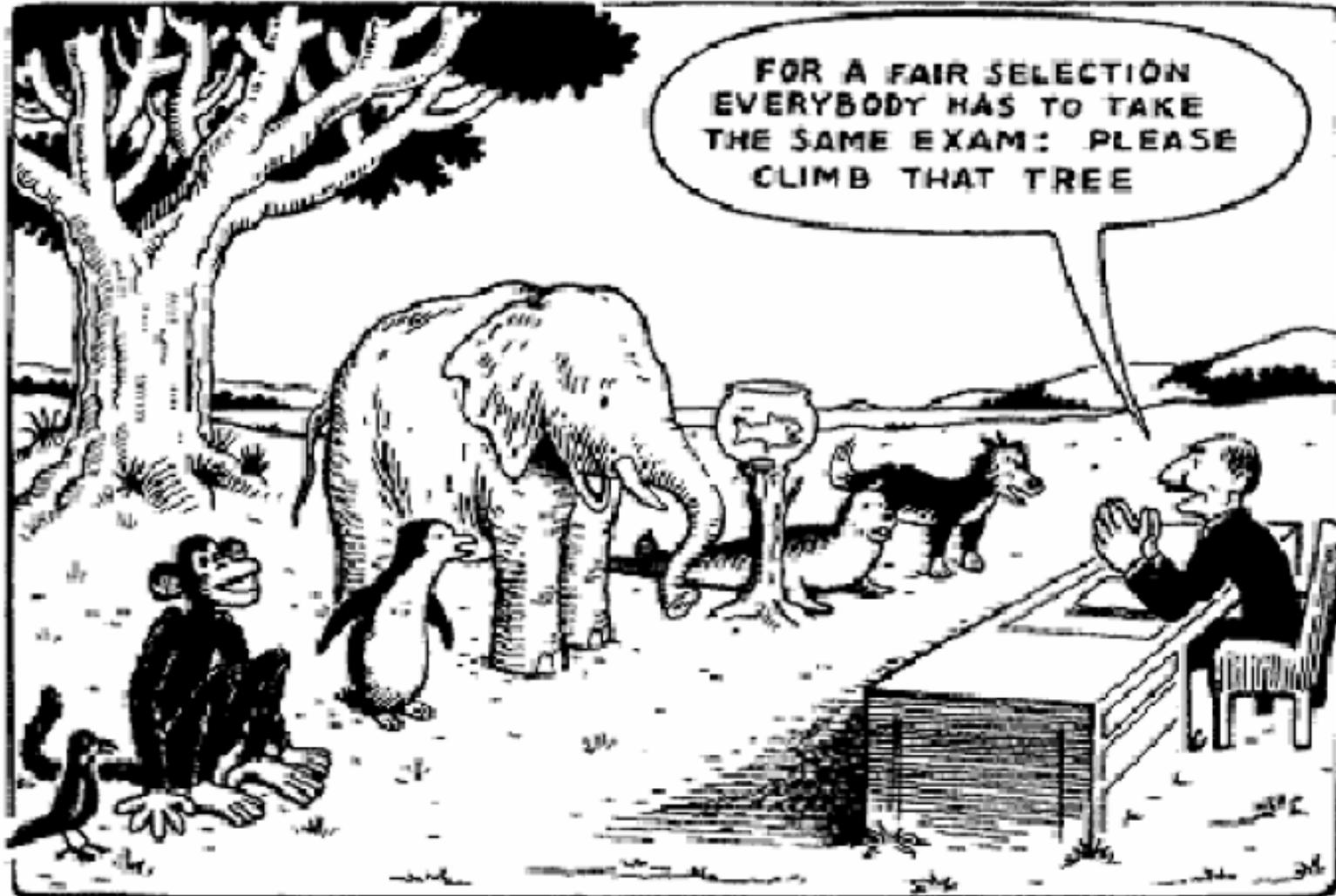


- seit 2007 Projektleiterin bei CHE Consult: PR, Kommunikation, Gender und DiM, Personalmanagement, Bologna Prozess
- Sozial- und Kommunikationswissenschaftlerin, promovierte Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlerin
- Forschung und Lehre in Migrations-, Bildungs-, Jugend-, Stadtsoziologie, Gender Studies, Soziale Ungleichheit
- langjährige hauptamtliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Uni Göttingen, Uni/FH Lüneburg, Uni/FH Osnabrück

http://www.che-consult.de/cms/?getObject=380&getLang=de&strAction=show&PK_User=2435

„Diversity bedeutet Vielfalt. In der Arbeitswelt ist damit die Vielfalt der Mitarbeiter gemeint: ihr Alter und Geschlecht, ihre Hautfarbe und Religion, ihre unterschiedliche Herkunft – also alles, was jeden von uns einzigartig und unverwechselbar macht“

Siemens AG



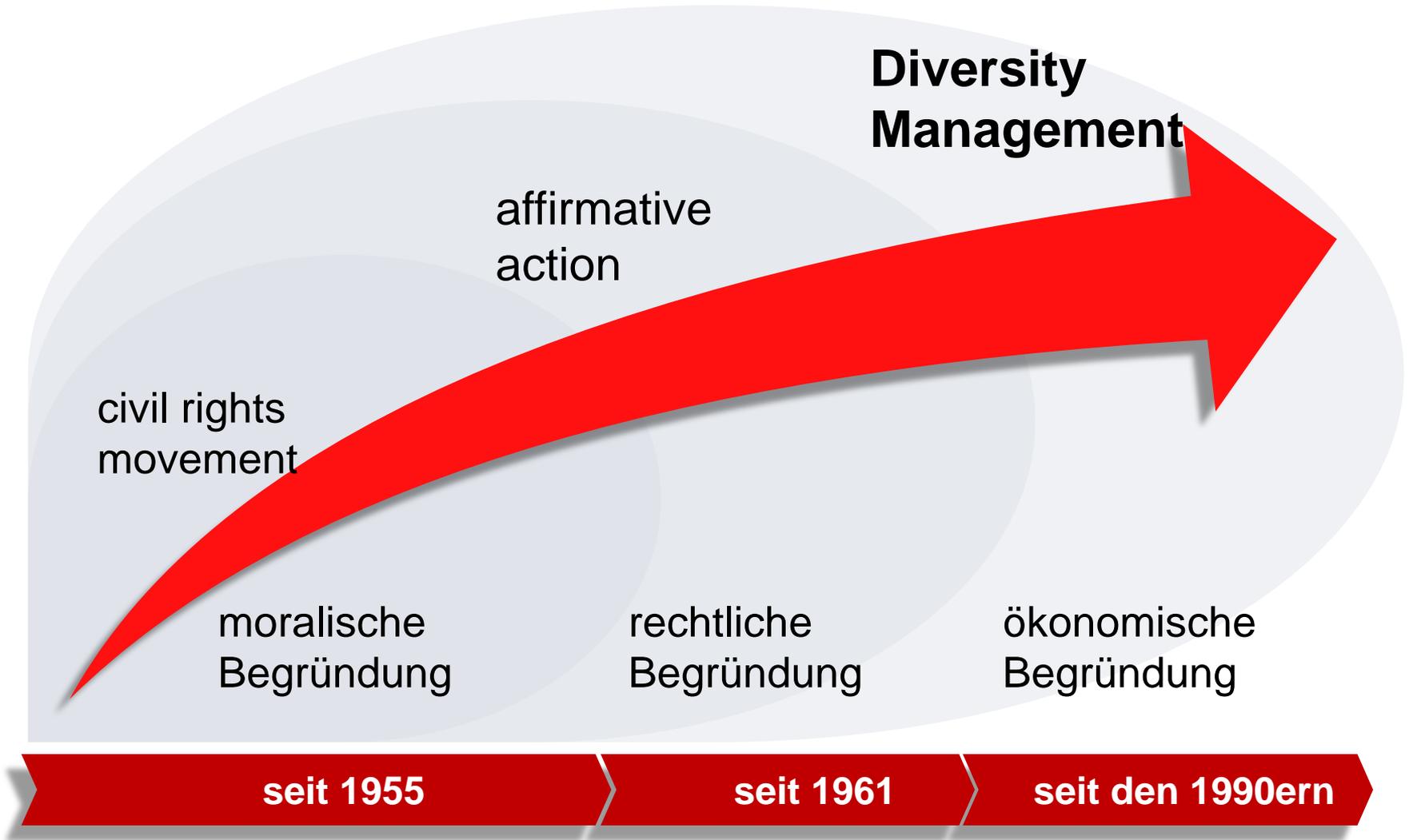
Diskriminierungsverbot nach Gleichstellungsgesetz, LHG, AGG und nach Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)

- Geschlecht (Gender)
- Alter
- Behinderung
- ethnische Herkunft
- Religion/Weltanschauung
- sexuelle Identität

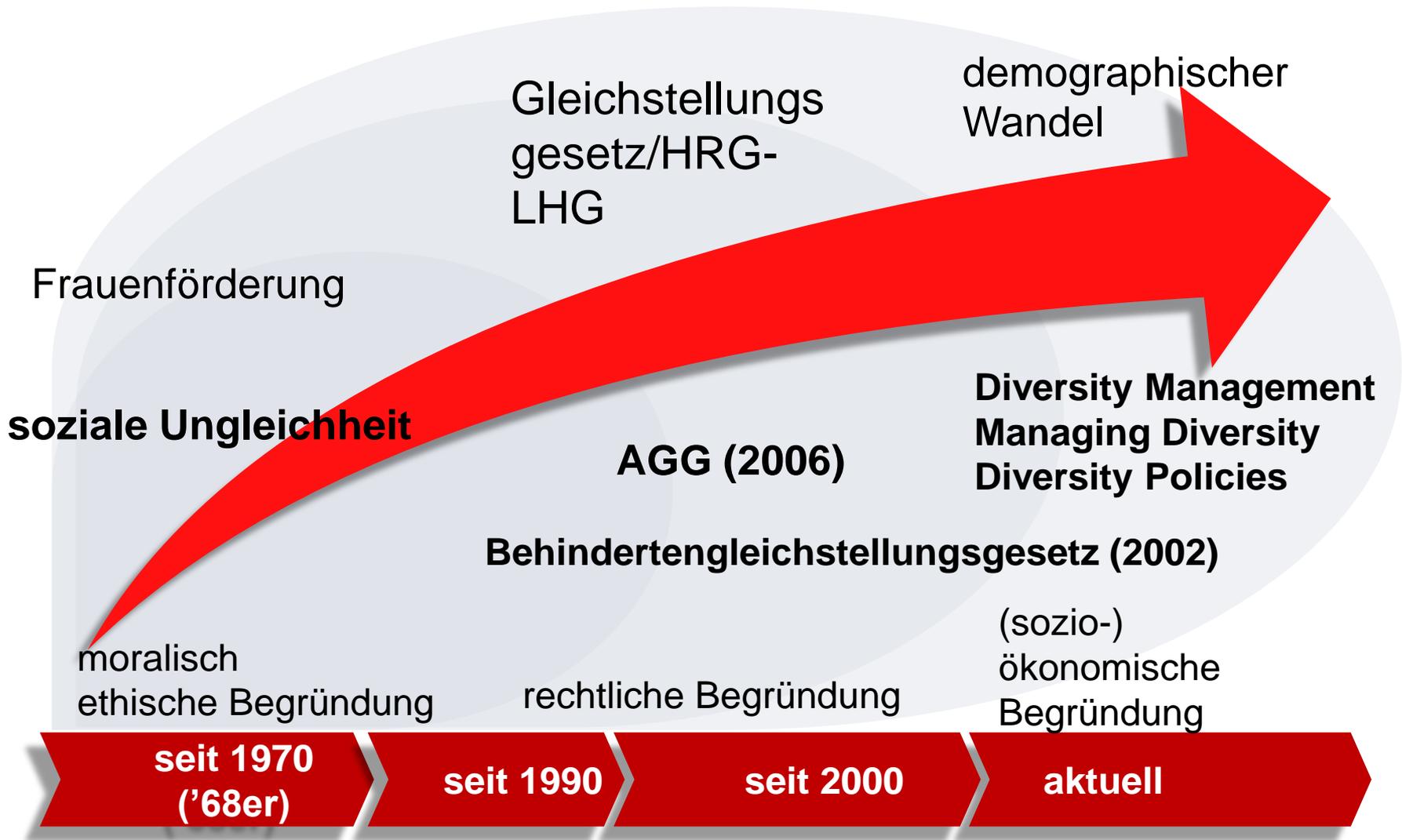


Wahrnehmbare und kaum wahrnehmbare Dimensionen

wahrnehmbare Erscheinungsformen	kaum wahrnehmbare Erscheinungsformen Werte	kaum wahrnehmbare Erscheinungsformen <i>Wissen, Fertigkeiten, Fähigkeiten</i>
„race“/ Hautfarbe/Ethnie	Persönlichkeit	Bildung
Geschlecht	kulturelle, moralische Werte	Sprachen
Alter	Religion	Hierarchien
Behinderung	sexuelle Orientierung	Fachkompetenz
	Humor	sozio-ökonomischer Status
	Mentalität	Migrationsstatus/ Bi-Kulturalität







...auf veränderte Rahmenbedingungen

- Wurzeln des Diversity-Ansatzes in der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung
- Reaktion von US-Unternehmen auf Antidiskriminierungsgesetze: Verhinderung von Klagen zentraler Hintergrund
- Diversitätsmanagement als Standardinstrument in 95 % der großen US-Unternehmen
- seit Mitte der 90er Jahre zunehmende Verbreitung in Europa (Deutschland 42 % der großen Unternehmen in 2007; jetzt „Charta der Vielfalt“ mit ca. 800 Unternehmen; nun auch in Österreich)
- erste Ansätze auch in öffentlichen Verwaltungen und Non-Profit-Organisationen (z. B. München, Bremen)

Hochschulzugang und Studienerfolg verbessern für ...



- Kinder aus schwächeren sozio-ökonomischen Milieus
- Menschen mit Schwerbehinderung
- Migrant(inn)en und Bildungsinländer(innen)
- Studierende mit Kindern
- „atypische“ Studierende

- 15 % Studierende mit „unüblichem Weg zur Hochschule“
- 40 % Teilzeit-Studierende
- 42 % der weiblichen und 32 % der männlichen Studierenden sind 25 Jahre oder älter

Ungleich besser! Verschiedenheit als Chance

Auditierung (von lat. „Anhörung“):

- Exzellenzgewinn: von „Vielfalt der Exzellenzen“ zu „Vielfalt als Exzellenz“ (Innovationsfähigkeit, Globalisierung, Internationalisierung)
- CHE Consult:
 - Prozessberatung und -begleitung
 - Moderation
 - Inputs
 - Feedback
- Maßnahmenentwicklung und Implementierung

Benchmarking:

Von einander lernen; SWOT-Analysen; Positionierung im Wettbewerb, Analyse von Erfolgsfaktoren und “Leistungslücken”, Ursachenforschung, Methoden/Instrumente, Umsetzung in der eigenen Hochschule

Ungleich besser! Verschiedenheit als Chance

- positive Wendung des „Andersseins“ – Unterschiedlichkeit soll wertgeschätzt werden
- Herstellung von Bedingungen, die es allen Personen ermöglichen, ihre individuellen Potenziale, Talente und Leistungsfähigkeit in einem durch Offenheit geprägten Klima zu entfalten
- Einbeziehung aller Studierenden und Beschäftigtengruppen (Verwaltung, Wissenschaftler(innen))
- keine Sonderprogramme für Minderheiten, aber Service- und Beratungsangebote für Menschen mit „besonderem“ (Beratungs)Bedarf
- Durchlässigkeit, Erreichbarkeit, Barrierefreiheit
- von der De-jure-Gleichstellung zur De-facto-Chancengleichheit
- Steigerung des Organisationserfolgs zum Nutzen aller Beteiligten

jeweils 4 Hochschulbesuche

Antrittsbesuch:

Projektvereinbarung,
Terminplanung,
Zusammensetzung der
Lenkungsgruppe

3 Termine mit Lenkungsgruppe:

Beratung zur
Projektentwicklung/-
implementierung,
Lessons learned

6 Benchmarking Club-Sitzungen

Berichte aus den
Hochschulen

Berichte über
Maßnahmenentwick-
lung/Implementierung

Inputs CHE Consult

ggf. andere
Expert(inn)en-Inputs

Standardentwicklung
Audit/Wissenstransfer

2 Tagungen

Tagung zur
Zwischenbilanz
(29. u. 30.06.2011 in
Köln, Gürzenich)

Abschlusstagung
(gepl. 05/2012)



Auditierungsverfahren „Ungleich besser!

Verschiedenheit als Chance“/Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (Projektstart Juli 2010, aus 58 Hochschulen wurden 8 Gewinner ausgewählt)

- **FH Brandenburg:**
Grenzen überschreiten – Diversity ermöglichen & gestalten
Flexibilisierung der Studienformate, insbesondere für Studierende im berufsbegleitenden Studium, individuelle, berufsbegleitende Studienverlaufsplanung, Mentoring
- **Uni Bremen:**
Vielfalt als Tradition und Zukunft
Sensibilisierung und Schulung, Grundlagenbaustein "Vielfältig starkes Studium" und ein Diversity-Modul, Beratungsleitfaden

Auditierungsverfahren „Ungleich besser! Verschiedenheit als Chance“/Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (Projektstart Juli 2010)

- **FH Gelsenkirchen:**

Gewinnung von bisher bildungsbenachteiligten Studierenden mit einem hochschulfernen sozio-ökonomischen Hintergrund, „Einstiegsakademie“, gezielte Lernstrategien und Lehrangebote in Kernkompetenzbereichen

- **TU Dortmund:**

Internetbasierte Plattform Diversity-Wiki als gemeinsames Projekt von Lehrenden und Lernenden

Auditierungsverfahren „Ungleich besser! Verschiedenheit als Chance“/Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (Projektstart Juli 2010)

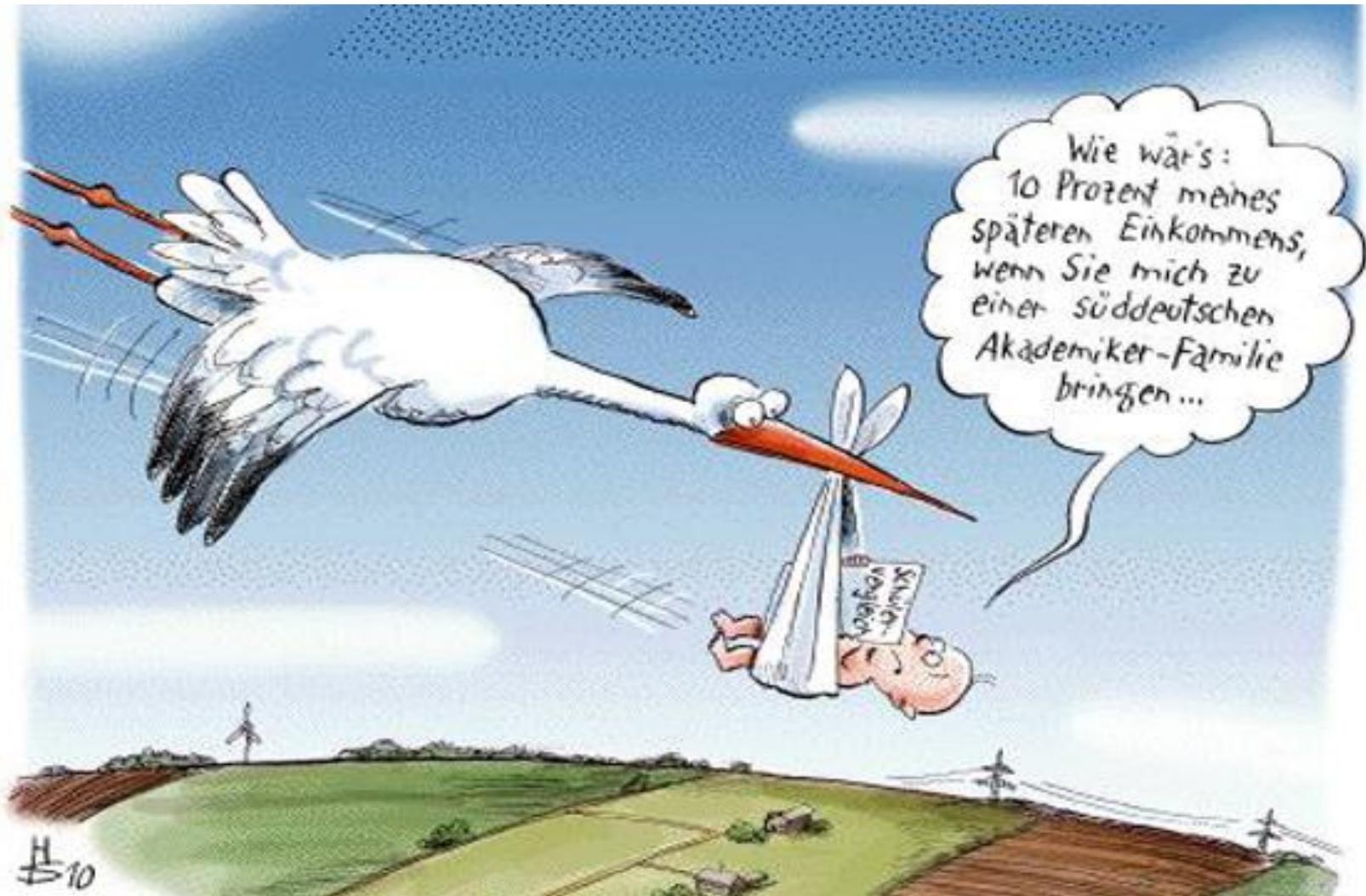
- **Folkwang Uni der Künste:**
Qualitative Erhebung zu verschiedenen Lernerwartungen, Lernstilen und -strategien sowie Bedarfen bei internationalen Studierenden
- **Ev. Hochschule Ludwigsburg:**
Diversitätsbezogene Lehrangebote (interkulturelle Mediation, Sexualpädagogik), Antidiskriminierungshotline von Studierenden für Studierende

Auditierungsverfahren „Ungleich besser! Verschiedenheit als Chance“/Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (Projektstart Juli 2010)

- **Uni Oldenburg:**
Clearing- und Beratungsstelle „Hörverstehen“, Beratung internationaler Studierender, räumliche Gestaltung
- **Uni Osnabrück:**
Entwicklung von diversity-orientierten E-Learning-Angeboten

<http://www.che-consult.de/cms/?getObject=748&getLang=de>

Diversity Policies an Hochschulen – eine soziale Frage?



... vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit und Ihre Mitwirkung!

Kontakt:
Dr. Daniela De Ridder
daniela.deridder@che-consult.de
d.: (05241) 21179-54
Hd.: (0172) 265 90 97

