

## Unsere Entwicklungsschwerpunkte im Audit:



## Unsere grundlegenden Zielsetzungen:

- Positionierung als *die* Universität für lebenslanges Lernen
- Begleitung der Studierenden zu individuellem Studienerfolg

## Das möchte unsere Hochschule durch das Diversitäts-Audit konkret umsetzen:

### Studieneingangsphase: VIELFALT IM EINSTIEG

Leitung: Prof. Dr. Gabriele Zwiehoff

**Inhaltliche Ausgestaltung** einer Studienerfolg ermöglichenden, diversitätssensiblen Studieneingangsphase

Strukturierte, qualitative **Bestandsaufnahme** bestehender **Angebote** und deren **Weiterentwicklung**

Entwicklung eines **Reflexionsrahmens für die Studiengänge**

**Monitoring** von Maßnahmen und Studienerfolg

auf der Grundlage von **qualitativen Anforderungen** an die Studieneingangsphase an der FernUniversität:

- Bedingungen für Studienerfolg
- Unterstützung der Studierfähigkeit

Leitfragen: Wie ist die Studieneingangsphase zu gestalten, so dass ...

- deren spezifischen Herausforderungen angegangen und Bedingungen für Studienerfolg geschaffen werden?
- die Studierenden das für ihre Bildungsziele und Kompetenzen passende Angebot der FernUniversität finden?

### Diversitätssensible Lehre und Mediendidaktik: VIELFALT MIT MEDIEN

Leitung: Prof. Dr. Uwe Elsholz

Gestaltung einer **diversitätssensiblen digitalisierten Lehre und Mediendidaktik** (Medienstrategie)

Diskurs über die verschiedenen **Rollen in der Gestaltung diversitätssensibler Lehre**

Identifikation, Kommunikation und Transfer **„guter diversitätssensibler digitaler Praxis“**

AG als beratendes Gremium: **Reflexion** der Entwicklung der **Medienstrategie** durch das ZMI auf **Diversitätssensibilität**

im Hinblick auf eine fakultätsübergreifend getragene Idee, wie **diversitätssensible digital gestützte moderne Fernlehre** aussehen könnte

Leitfragen:

- Wie hilft uns die Digitalisierung bei der Quadratur des Kreises – der Individualisierung und Lernerzentrierung in einer Massenuniversität?
- Wie verändert die diversitätssensible Gestaltung der Lehre Rollen, Aufgaben, Personalkategorien, Ressourcenbedarfe und Organisationsprozesse an der FernUniversität?

### Inklusion: VIELFALT OHNE BARRIEREN

Leitung: Prof. Dr. Anette Rohmann

**Konzept zur Inklusion** behinderter und chronisch kranker Studierender mit den thematischen Schwerpunkten

Information und **Kommunikation**

**Beratung und Qualifizierung** für Lehrende und an der Gestaltung von Studium und Lehre Beteiligte

**Barrierefreiheit** von Studienmaterial und Lerninfrastruktur

**Prüfungswesen:** Nachteilsausgleich und Prüfungsformen

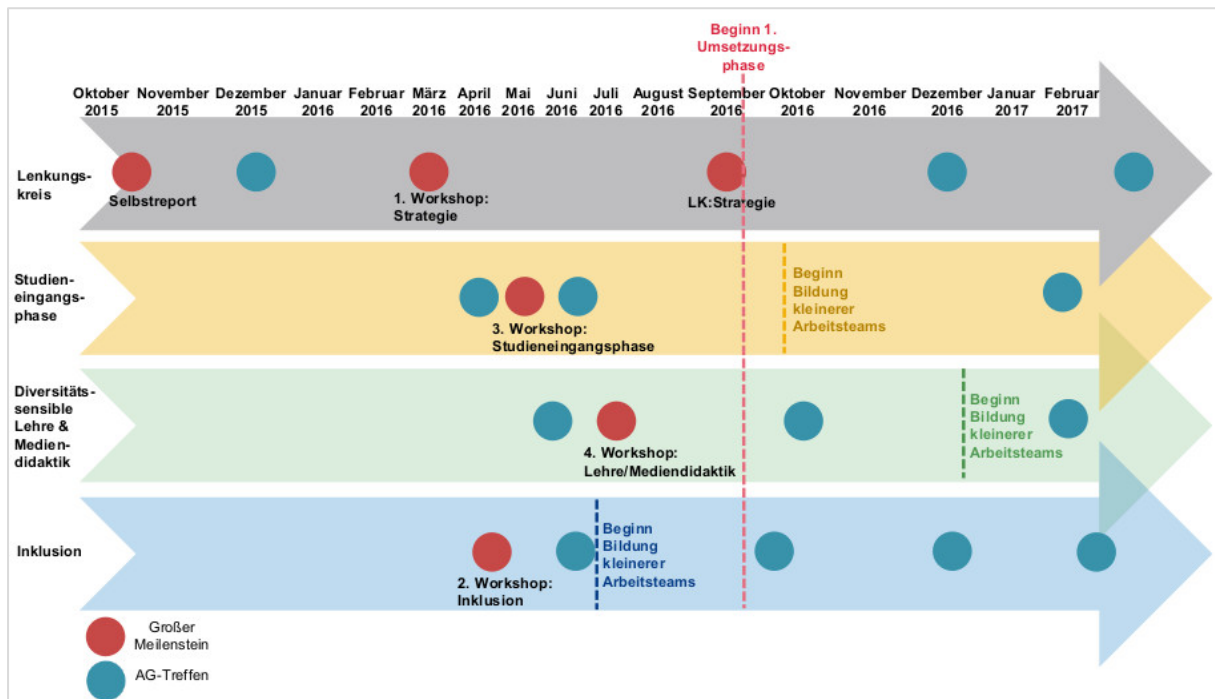
Barrierefreiheit von **Gebäuden**

Institutionelle Verankerung von Inklusion als **Querschnittsaufgabe**

Leitfrage:

- Wie können wir eine barrierefreie und inklusive FernUniversität werden und in der Gestaltung von Studium und Lehre die Balance zwischen standardisiertem Vorgehen und individualisierten Lösungen finden?

## Wichtige Meilensteine in unserem Auditierungsprozess waren bisher:

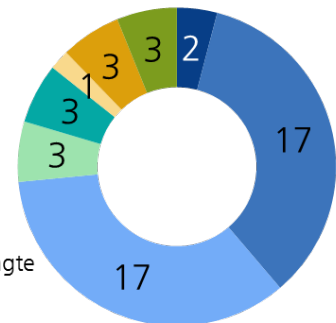


### Unser Lenkungskreis setzt sich zusammen aus (Funktionen, 15 Personen):

- Prorektor für Studium und Diversität (Leitung)
- Kanzlerin
- Dekan/innen der vier Fakultäten
- Leiter/innen der drei Entwicklungsfelder
- Dezernentin für Hochschulplanung
- Leitung Zentrum für Medien und IT
- Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
- Hochschulbeauftragte für chronisch kranke und behinderte Studierende
- Studierendenvertreterin
- Projektleiterin Diversitäts-Audit

### Weitere Mitwirkende im Audit:

- Hochschulleitung
- Professor/inn/en
- wissenschaftliche MA
- ZMI
- ZHV
- Hochschulbeauftragte
- Gleichstellungsbeauftragte
- Studierende/AStA



plus weitere Personen aus der Hochschule in kleineren Arbeitsteams in den Entwicklungsfeldern

**Auditorin:** Doris Carstensen

### So binden wir die Studierenden(-Perspektive) mit ein:

- Vertreter/innen im Lenkungskreis und in jedem Entwicklungsfeld
- eigenständige Formate (z.B. ASTA-Jahrestagung der chronisch kranken und behinderten Studierenden zum Thema „Vielfalt gestalten“ für das Entwicklungsfeld Inklusion)

### So informieren wir die gesamte Hochschule über die Fortschritte/Prozesse des Audits:

- hochschulinterne Kommunikation (eigener Internetauftritt, moodle, Newsblog, Gremien)
- Lenkungskreis als Soundingboard und Multiplikator in die Hochschule
- Platzierung des Audits durch Mitwirkende in ihren eigenen Bereichen, in weiteren Gremien und hochschulinternen Prozessen
- Vielfalt am Mittag. Brown Bag Lunch Diversität (geplant ab 2017)

**Hiermit haben wir besonders gute Erfahrung gemacht:**

- Diversitäts-Audit als partizipativer Prozess: gemeinsame Gestaltung und partizipatives Anstoßen von Veränderungen führt zu einem gesamt-organisationalen Lern- und Entwicklungsansatz
- Nutzung der Expertise, des Wissens und der Erfahrungen der Mitwirkenden als „think tank“
- Leitungen der Entwicklungsfelder auf professoraler Ebene: Kommunikation auf Augenhöhe
- Bildung kleinerer Arbeitsteams in den Entwicklungsfeldern als arbeitsfähige Einheiten

**Das haben wir bisher als besondere Herausforderung/Schwierigkeit erlebt:**

- Herstellen und Aufrechterhaltung der Akzeptanz, Motivation und Mitwirkung
- Diversitäts-Audit als sehr ressourcenintensiver Veränderungsprozess für alle Beteiligten
- inhaltliche Herausforderung durch gewählten Fokus auf Studium und Lehre: Professionalisierung des seit jeher notwendigen Umgangs mit einer heterogenen Studierendenschaft anstatt neue bzw. zusätzliche Zielgruppen zu erschließen
- Abstimmung und Herstellung von Schnittstellen mit weiteren Projekten und Prozessen der Hochschule

**Ansprechpersonen:****Prof. Sebastian Kubis**

Prorektor für Studium und Diversität  
Gesamtleitung Diversitäts-Audit  
Leitung Lenkungsreis

**Julia Kreimeyer**

Projektleitung  
Dezernat 1.1 - Lehre und Qualitätsmanagement  
Tel.: 02331 – 987-2387  
Email: julia.kreimeyer@fernuni-hagen.de

**Weitere Informationen zum Audit finden Sie im Internetauftritt unserer Hochschule unter folgendem Link:** <http://www.fernuni-hagen.de/diversitaet/>