

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?

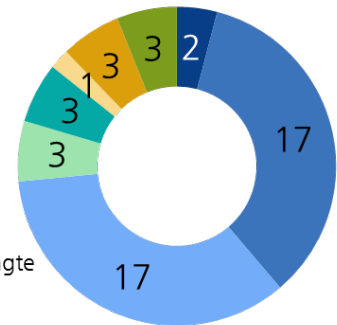
Unser Lenkungskreis setzt sich zusammen aus (Funktionen, 15 Personen):

- 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

Auditorin: Doris Carstensen

Weitere Mitwirkende im Audit (Stand: 01.2017):

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



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

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 Studium und Diversität

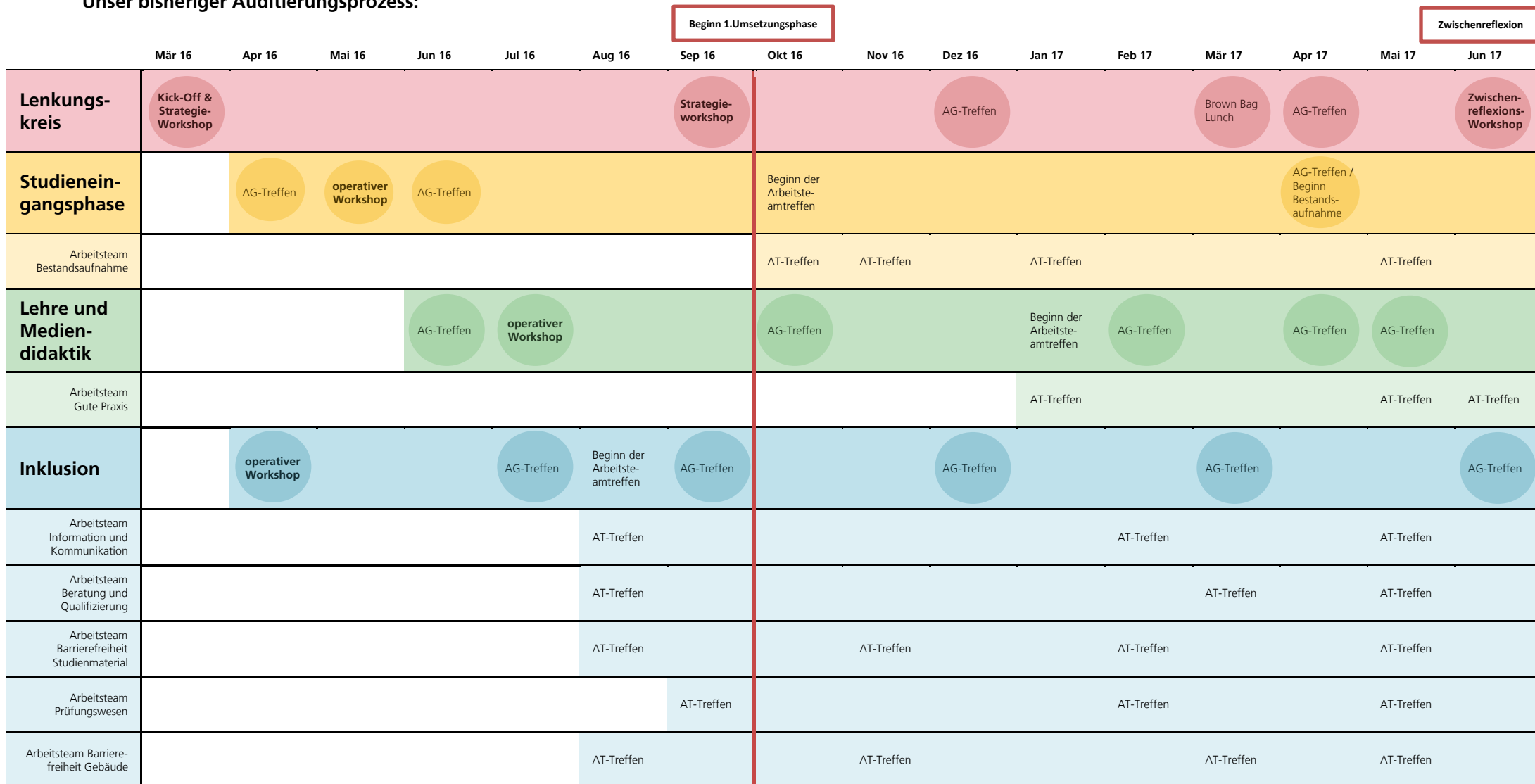
Hiermit haben wir besonders gute Erfahrung gemacht:

- 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

Unser bisheriger Auditierungsprozess:



Ansprechpersonen:

Prof. Sebastian Kubis

Prorektor für Studium und Diversität
Gesamtleitung Diversitäts-Audit
Leitung Lenkungs-kreis

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/>