

# journal hochschuldidaktik

## Diversität in der Hochschule

Die Mischung macht's!



Wintersemester 2012/2013

23. Jg. Nr. 1-2  
September 2012  
ISSN 0949-2429  
[www.zhb.tu-dortmund.de/hd/](http://www.zhb.tu-dortmund.de/hd/)

Lehrangebote  
Beratungsangebote  
Informationen  
Tipps  
Themen

# Inhaltsverzeichnis

Editorial.....	3
<i>Sigrid Dany und Tobias Haertel</i>	
In eigener Sache: das zhb stellt sich vor.....	4
<i>Sigrid Dany, Tobias Haertel und Uwe Wilkesmann</i>	
Interview zum Abschied von Johannes Wildt.....	6
<b>Themenschwerpunkt: Diversität an der Hochschule</b>	
„Diversitätsdialoge in Studium und Lehre“ an der Technischen Universität Dortmund.....	8
<i>Barbara Welzel</i>	
Universal Design als Umgang mit Diversität in der Hochschule.....	13
<i>Björn Fisseler und Mona Markmann</i>	
Intergenerationelles Lernen an der TU Dortmund.....	17
<i>Eva Göskén</i>	
Auch Hochschullehrende sind nur Menschen.....	19
<i>Britta Baumert</i>	
Die Öffnung für Berufstätige als Beitrag zur Diversität der Hochschule.....	23
<i>Andrä Wolter</i>	
Gleichstellungsarbeit im universitären Rahmen.....	26
<i>Kathrin Rucktäschel</i>	
Diversity auf dem Campus.....	28
<i>Carola Bauschke-Urban</i>	
Barrierefreie Hochschuldidaktik.....	30
<i>Birgit Rothenberg</i>	
Andersdenken – wo geht das?.....	34
<i>Ursula Bertram</i>	
<b>Informationen aus dem zhb – Hochschuldidaktik und Hochschulforschung</b>	
Weiterbildung, Lehre und Beratung.....	39
Angebote für Lehrende.....	39
Angebote für Promovierende.....	43
Angebote für Studierende.....	44
Angebote für Tutorinnen und Tutoren.....	45
Hello & Goodbye.....	46
Rückblick auf die DOSS 2012.....	48
Neues aus unseren Projekten.....	51
In 2012 erschienene Veröffentlichungen.....	52
Liste der Mitarbeiter/innen.....	53
Impressum.....	54

# Editorial

Liebe Leserinnen und Leser des *Journal Hochschuldidaktik*,

im März 2003, also vor fast 10 Jahren, erschien das *Journal Hochschuldidaktik* zum Schwerpunktthema „Diversity in University“. Viel hat sich seitdem verändert und weiterentwickelt. Zu allererst natürlich die Universität als Ganzes, indem sie die Profilbildung zur Technischen Universität Dortmund vorangetrieben und durch die Einrichtung eines Prorektorats für Diversitätsmanagement (seit April 2011) den besonderen Zuschnitt der Fakultäten mit dem „Miteinander von Natur, Kultur, Technik und globaler Gesellschaft“<sup>(1)</sup> unterstrichen hat. Frau Prof. Dr. Barbara Welzel hat hier u. a. die Aufgabe übernommen, „das Potenzial der soziokulturellen Vielfalt für die Weiterentwicklung der Universität“<sup>(2)</sup> zu nutzen und die Chancengleichheit auf allen universitären Ebenen zu sichern.

Aber auch in der Forschung, der Entwicklung von Diversitätskonzepten und der Implementation daraus entstandener Ansätze hat es Fortschritte gegeben. Grund genug für uns, ein neues *Journal Hochschuldidaktik* zum Schwerpunkt „Diversität“ herauszubringen und den neuen Stand zu präsentieren.

Den Auftakt dazu macht die Prorektorin für Diversitätsmanagement Prof. Dr. Barbara Welzel. Sie blickt aus der Perspektive der Hochschulleitung auf das Thema und stellt die in gemeinsamer Arbeit mit mehreren Einrichtungen der Universität ins Leben gerufenen „Diversitätsdialoge in Studium und Lehre“ an der Technischen Universität Dortmund vor. Zugleich spannt sie damit einen thematischen Rahmen auf, innerhalb dessen einzelne Facetten von Diversität in den folgenden Beiträgen vertieft behandelt werden.

Universal Design (Björn Fisseler und Mona Markmann), intergenerationelles Lernen (Eva Gösken), Barrierefreiheit (Birgit Rothenberg), die Öffnung für Berufstätige (André Wolter), die Entwicklung von Schreibkompetenz von internationalen Studierenden (Carola Bauschke-Urban), die Diversität von Lehrenden (Britta Baumert) und die Gleichstel-

lungsarbeit an Fakultäten (Kathrin Rucktäschel) bilden klassische Aspekte des Diversitätsmanagements ab, innerhalb derer es an der TU Dortmund in den letzten Jahren viele erfolgreiche Aktivitäten gab und in denen weitere neue Ideen und Konzepte entwickelt werden. Zur Entwicklung (nicht nur solcher) neuer Ideen bedarf es an Universitäten auch grundsätzlich der Möglichkeit, „anders zu denken“. Ursula Bertram zeigt in ihrem Beitrag, warum ein Konzept zum Umgang mit „anders Denkenden“ wichtig ist und wie die einzigartige „[ID]factory“ Angehörigen der TU Dortmund Raum und Unterstützung dazu gibt, sichere Routinen zu verlassen, in offenen Systemen zu navigieren und nur so letztlich Neues, Anderes hervorbringen zu können.

Doch nicht nur die Universität und die Errungenschaften zu Diversität haben sich weiterentwickelt. Auch wir haben in letzter Zeit Veränderungen erlebt. So ist das „alte“ Hochschuldidaktische Zentrum zusammen mit dem ehemaligen Zentrum für Weiterbildung und dem ehemaligen Sprachenzentrum zum „Zentrum für Hochschulbildung“ (zhhb) fusioniert. In einem kurzen Beitrag und nicht ohne Stolz möchten wir den Leserinnen und Lesern des *Journals* unser neues Institut vorstellen, das die Kräfte zur Hochschulbildung an der TU Dortmund bündelt und damit auch neue Perspektiven in Forschung und Gestaltung erschließt. Veränderungen gab es auch beim Personal in Hochschuldidaktik und Hochschulforschung. Dr. Sigrid Dany beleuchtet in einem Interview mit dem ehemaligen Leiter des HDZ Prof. Dr. Johannes Wildt noch einmal die Erfolgsstationen des Instituts in den letzten Jahren und die Perspektiven für die Hochschuldidaktik.

Mit diesem Ausblick auf die neue Ausgabe wünschen wir allen Leserinnen und Lesern viel Freude bei der Lektüre. Unser großer Dank geht dabei auch an das gesamte Redaktionsteam des *Journal Hochschuldidaktik* und insbesondere an eine bewährte Konstante auch in Zeiten des Wandels in der Hochschuldidaktik und Hochschulforschung, Andrea Krelaus, ohne deren besonderes Engagement diese Ausgabe letztlich nicht entstanden wäre.

*Sigrid Dany und Tobias Haertel*

(1) TU Dortmund – Technische Universität mit einzigartigem Profil, 03.09.2012: [www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Profil/index.html](http://www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Profil/index.html)

(2) Prorektorin Diversitätsmanagement: Prof. Dr. Barbara Welzel, 03.09.2012: [www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Hochschulleitung/Rektoratneu/Biographie\\_Prorektor\\_Diversit\\_tsmanagement/index.html](http://www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Hochschulleitung/Rektoratneu/Biographie_Prorektor_Diversit_tsmanagement/index.html)

# In eigener Sache: das zhb stellt sich vor

Aus Hochschuldidaktischem Zentrum, Sprachenzentrum und Zentrum für Weiterbildung wurde das neue Zentrum für HochschulBildung (zhb)

Sigrid Dany, Tobias Haertel und Uwe Wilkesmann

Die Beschilderung an den Gebäuden ist noch nicht überall gewechselt worden und so mancher Brief mit dem neuen Namen in der Adresse landet noch aus Versehen an einem anderen Standort. Aber abgesehen von solchen kleinen alltäglichen Problemen ist der Fusionsprozess erfolgreich gemeistert: Zum Wintersemester 2011/12 schlossen sich das Zentrum für Weiterbildung (ZfW), das Sprachenzentrum (SZ) und das Hochschuldidaktische Zentrum (HDZ) zu einer neuen zentralen wissenschaftlichen Einrichtung zusammen. Bis zum Inkrafttreten der neuen Satzung wird das neue Institut kommissarisch von Prof. Dr. Uwe Wilkesmann geleitet. In einem ersten gemeinsamen Workshop lernten sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kennen und entwarfen bereits erste Ziele und Visionen für die neue Einrichtung. Innerhalb der Universität soll die Präsenz der ehemaligen Arbeitsbereiche durch die Zusammenarbeit gestärkt werden. Nach außen sollen die Synergien zwischen den Lehrstühlen zur Profilbildung genutzt werden, um das zhb zu einer in Deutschland bedeutenden Institution zur Hochschulforschung und zum lebenslangen Lernen zu machen. Ebenfalls auf dem Workshop wurde bei einer Ideensammlung der neue Name gefunden: Zentrum für HochschulBildung (zhb).

Das zhb gliedert sich in die drei Dienstleistungsbe-  
reiche und drei Lehrstühle:

## **Bereich Fremdsprachen:**

In der zunehmend globalisierten Berufswelt sind Fremdsprachenkenntnisse für Hochschulabsolventen/innen unumgänglich; die kompetente Beherrschung von mindestens einer, besser noch zwei Fremdsprachen gehört mittlerweile zum akademischen Berufsprofil und verbessert die Karrierechancen von Studierenden. Als Ausdruck kultureller Vielfalt stellt Mehrsprachigkeit einen zentralen Wert Europas dar. Sprachenlernen bedeutet, von der kulturellen Vielfalt Europas zu profitieren und neue interkulturelle Erfahrungen zu erlangen. Darüber hinaus hilft es, das Gedächtnis zu trainieren und soziale Fähigkeiten auszubauen. Kurzum: Sprachenlernen stellt eine lebensbereichernde Erfahrung dar.

Der Bereich Fremdsprachen bietet die Möglichkeit einer qualifizierten Fremdsprachenausbildung auf verschiedenen Niveaustufen. Derzeit befinden sich 13 moderne Fremdsprachen im Programm; zudem wird den internationalen Studierenden ein reichhaltiges Angebot an Deutschkursen angeboten. Die alten Sprachen, Latein, Hebräisch und Altgriechisch, sind ebenfalls im Programm des Bereichs Fremdsprachen fest verankert.

Leiterin des Bereichs Fremdsprachen ist *Dr. Meni Syrou*.

## **Bereich Hochschuldidaktik:**

Die Bologna-Reformen haben an den Hochschulen zu großen Veränderungen in der Struktur und Binnenorganisation des Studiums geführt und haben auch Auswirkungen auf die Lehrenden. Die Auswahl und Anordnung der Studieninhalte, vor allem aber auch die Ausrichtung von Studium und Lehre auf die Kompetenzentwicklung der Studierenden haben einen Zuwachs an Aufmerksamkeit und Bedeutung für die Hochschuldidaktik gebracht. Diese Aufmerksamkeit schlägt sich in einem umfangreichen Weiterbildungs- und Beratungsangebot nieder, das sich traditionell an Lehrende und an Studierende richtet. Lehrende können eine fundierte didaktische Grundqualifizierung („Start in die Lehre“) erwerben, die mit dem Erwerb des Zertifikats „Professionelle Lehrkompetenz für die Hochschule“ abschließt. Ein umfangreiches Coaching- und Supervisionsangebot für Lehrende rundet das hochschuldidaktische Angebot ab. Das Angebot für Studierende beinhaltet vor allem die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen in einem überfachlichen Kontext wie Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten, wissenschaftliches Schreiben, Rhetorik und Präsentation von Referaten. Das in der Vergangenheit so erfolgreiche Qualifizierungsprogramm für Tutoren und Tutorinnen wird zum Oktober 2012 wieder aufgenommen.

Der Bereich Hochschuldidaktik wird von *Dr. Sigrid Dany* geleitet.

**Bereich Weiterbildung:**

Der Bereich Weiterbildung bietet ein umfangreiches Weiterbildungsangebot auf hohem Niveau an und richtet sich damit an Interessierte, die ihr Wissen und ihre Fertigkeiten zielgerichtet ausbauen und erweitern wollen. Im Vordergrund steht die Vermittlung von wissenschaftlich fundiertem, praxisnahem Wissen. Zu den Zielgruppen der Angebote gehören Unternehmen, Führungskräfte und Betriebsräte, Lehrerinnen und Lehrer, Schulleitungen und Hochschulangehörige.

Das Spektrum der Angebotsformate erstreckt sich von eintägigen Workshops über ein- bis mehrtägige Seminare und Kongresse bis hin zu mehrsemestrigen weiterbildenden Studien. Der Bereich Weiterbildung entwickelt eigene Möglichkeiten der Weiterbildung, unterstützt die Weiterbildungsangebote der Fakultäten und zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und übernimmt das Management für diese Angebote. In Zusammenarbeit mit Unternehmen, Verbänden und Organisationen werden maßgeschneiderte, zielgruppen- und bedarfsorientierte Weiterbildungsangebote erstellt. Zudem ist der Bereich Weiterbildung für die innerbetriebliche Weiterbildung des wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Hochschulpersonals verantwortlich.

Leiter des Bereichs Weiterbildung ist *Dr. Jörg Teichert*.

**Professur für Hochschuldidaktik und Hochschulforschung:**

Die Professur befasst sich mit den gegenwärtigen Lehr- und Lernprozessen aus der Perspektive der Studierenden, der Lehrenden und der Institution Hochschule. Im Zentrum stehen die Vermittlungs- und Interaktionsprozesse mit ihren Zielen, Inhalten und Methoden des Lehrens und Lernens sowie ihren fachkulturellen, sozialen, institutionellen und organisatorischen Differenzierungen. Die Einbettung der Hochschuldidaktik in Forschung soll unter fachbezogener und fachübergreifender Perspektive erfolgen. Wichtig ist, die empirische Forschung zu den neuen Formen des Lehrens und Lernens und ihrer Wirksamkeit voranzutreiben. Hierbei wird es auch darum gehen, konzeptionelle Entwicklungen und Theoriebildungen weiter anzuregen und international auszutauschen.

Derzeit ist die Professur unbesetzt, es läuft aber bereits ein Berufungsverfahren zur Wiederbesetzung. Im Sommersemester 2012 wird die Professur von *Dr. Tobias Haertel* vertreten.

**Lehrstuhl für Organisationsforschung, Sozial- & Weiterbildungsmanagement:**

Am Lehrstuhl für Organisationsforschung und Weiterbildungsmanagement von Prof. Dr. Uwe Wilkesmann findet Forschung u.a. zu folgenden Themenbereichen statt:

*Wissenstransfer:* Welchen Einfluss haben individuelle Faktoren (z.B. Motivation), organisationale Faktoren (z.B. Arbeitsgestaltung) oder übergreifende Faktoren (z.B. nationale Kultur) auf den Wissenstransfer?

*Hochschulforschung:* Im diesem Bereich werden die Auswirkungen neuer Anreizinstrumente (z.B. auf das Engagement von Professoren in der Lehre) untersucht oder die Universitäten als Arbeitsorganisation erforscht.

*Weiterbildungsforschung:* Wie soll Weiterbildung organisiert sein, wie ist die Motivationslage von Studierenden und Dozenten?

*Organisationsforschung allgemein:* In qualitativen und quantitativen Studien wurden der Wandel der Organisationsform von Fußballvereinen, deviante Organisationen; aber auch Erwartungsmuster an Interessenvertretungen repräsentativ erforscht.

Lehrstuhlinhaber ist *Prof. Dr. Uwe Wilkesmann*.

**Lehrstuhl für Personalentwicklung & Veränderungsmanagement:**

Wir führen in verschiedenen Themengebieten international anerkannte Forschung und Lehre durch. Im Bereich Personalentwicklung überprüfen wir die Wirksamkeit von unterschiedlichen Maßnahmen (z.B. Trainings) und die Auswirkung von Merkmalen der Berufstätigen aus unterschiedlichen Organisationen (z.B. Persönlichkeit) an diesen Maßnahmen. Den theoretischen Hintergrund bildet dabei die transformationale Führung, die u.a. durch eine Zukunftsvision gekennzeichnet ist. Zahlreichen Studien zufolge steht transformationale Führung mit weichen Faktoren (z.B. Mitarbeiterzufriedenheit) und harten Erfolgskriterien (z.B. Umsatzzahlen) in Beziehung. Außerdem entwickeln und evaluieren wir Messinstrumente zur Erfassung von Führungsverhalten, -kompetenzen, -ethik und -leistung. Im Bereich Organizational Health identifizieren wir Einflussfaktoren auf psychische Belastungen von Arbeitnehmern.

Inhaber des Lehrstuhls ist *Prof. Dr. Jens Rowold*.

Weitere Informationen zum zhb finden Sie unter: [www.zhb.tu-dortmund.de](http://www.zhb.tu-dortmund.de)

# Interview zum Abschied von Johannes Wildt

Johannes Wildt und Sigrid Dany



Im März 2012 hat sich Prof. Dr. Dr. h. c. Johannes Wildt in den (Un)Ruhestand verabschiedet. Hier blickt er auf die Zeit im HDZ/zhb zurück: Was wurde erreicht und wie konnte sich die Hochschuldidaktik an der TU Dortmund positionieren? Dr. Sigrid Dany sprach mit Johannes Wildt über Aufgaben und Ziele der Hochschuldidaktik im Wandel der Zeit.

## **Johannes, was hat dich Mitte der 90er Jahre nach Dortmund ans HDZ gelockt?**

Meine Berufung nach Dortmund habe ich zuallererst als große Chance gesehen. Ich hatte mich zwar an der Universität Bielefeld sehr wohl gefühlt, wo ich bis zu meiner Berufung nach Dortmund als Akademischer Oberrat tätig war, aber die Grenzen, die Hochschuldidaktik aus einer Mittelbauposition heraus zu gestalten, erwiesen sich doch als reichlich eng. Bei einem Rückblick in die Mitte der 90er Jahre sollte man allerdings auch daran erinnern, dass die letzte Ausschreibung einer hochschuldidaktischen Professur in Deutschland damals bereits über 10 Jahre zurücklag. Weil mir die Arbeit in der Hochschuldidaktik jedoch viel Spaß machte, ich viele ermutigende Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit zahlreichen Hochschulmitgliedern gewonnen hatte und überhaupt konzeptionell von der Sinnhaftigkeit und wissenschaftlichen Begründbarkeit meines Engagements überzeugt war, war ich mir sicher, dass die Hochschuldidaktik auch in Deutschland eine Zukunft haben würde.

Dass ich damals mit meinen Vorstellungen in Dortmund Anklang gefunden habe, hat mich sehr gefreut, weil innerhalb der hochschuldidaktischen Szene das Dortmunder HDZ – nicht zuletzt aufgrund seiner renommierten Forschungsleistungen – höchst angesehen war und über einen Stamm von äußerst engagierten und kompetenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verfügte.

## **Du hast dich mit Sigrid Metz-Göckel dann in der Leitung des Instituts abgewechselt und es nach ihrer Pensionierung 2005 alleine geleitet – welche Entwicklungen haben dich dabei besonders gefordert?**

Die wichtigste Herausforderung für die Leitung des Instituts habe ich darin gesehen, das Profil des HDZ

strategisch an den veränderten Umwelterwartungen auszurichten und dabei insbesondere das nicht immer widerspruchsfreie Verhältnis zwischen Forschung und Dienstleistung neu zu justieren. Dazu gehörte zum einen, die bereits vorhandenen und qualitativ hochwertigen Ansätze hochschuldidaktischer Weiterbildung und Beratung auf den internationalen „state of the art“ weiter zu entwickeln; zum anderen aber auch eine angewandte Hochschulforschung auszubauen, die sich an den Herausforderungen der Hochschulbildung orientiert, die Lehre vom Lernen her zu denken und zu gestalten und auch sie erneuerungsfähig zu erhalten. Unerlässlich erschien es mir, nicht nur innovative Lehrkonzepte zu entwickeln und in der Praxis zu erforschen, sondern auch das professionelle Profil der Hochschuldidaktik zu schärfen und die Professionalisierung der dort tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler voranzutreiben.

## **Die Hochschuldidaktik – welche Bedeutung, welchen Stellenwert hat sie deiner Meinung nach aktuell für die TU?**

Im Unterschied zu den Fakultäten und Fächern bzw. Disziplinen ist zentrales Aktionsfeld eines hochschuldidaktischen Zentrums die eigene Hochschule. Primär hat sich die Hochschuldidaktik hier in ihrer Dienstleistungsfunktion zu bewähren, verschafft sich aber ihr Renommee wie andere Wissenschaftsgebiete durch Forschung. Rückblickend lässt sich aus meiner Sicht mit Fug und Recht bilanzieren, dass das HDZ diese Aufgaben unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Mittel ordentlich gemeistert hat. Das Angebot in Weiterbildung und Beratung kann sich nach Struktur und Qualität national wie international durchaus messen lassen. So entwickelte sich mit nahezu allen Fakultäten über die fachübergreifenden Dienstleistungen hinaus eine Zusammenarbeit, die die unterschiedlichsten Aspekte der Reform von Studium, von Tutorenqualifizierung, über Schreibberatung, Gestaltung von Lehrveranstaltungen, Lernumgebungen und Prüfungsformaten betrifft. Auch die zahlreichen drittmittelgeförderten Forschungsprojekte haben immer wieder konkrete Anwendungen in Dortmund zur Folge gehabt. Das Kompetenzzentrum Teaching-Learning.EU, das fachbezogene und fachübergreifende Hochschuldidaktik integriert, ist da nur die Spitze des Eisbergs.

Auf einem anderen Blatt steht, in welcher Hinsicht und in welchem Umfang die Universität strate-

gisch von den Potentialen der Hochschuldidaktik Gebrauch gemacht hat bzw. macht. Die Erfahrungen mit den in den vergangenen 15 Jahren wechselnden Hochschulleitungen und innerhalb dieser mit einzelnen Mitgliedern waren sehr unterschiedlich. Zwar haben die verschiedenen Aktivitäten meist positive Resonanz unter den beteiligten Hochschulmitgliedern, seien es Lehrende, seien es Studierende, gefunden; die strukturellen Auswirkungen erscheinen mir jedoch im Nachhinein begrenzt.

**Was wolltest du mit deiner Arbeit für das HDZ erreichen? Was konntest du auf den Weg bringen, umsetzen?**

Wenn ich die genannten Beobachtungen resümiere, glaube ich schon feststellen zu können, dass es nicht nur mir allein, sondern uns, d. h. allen Mitgliedern des HDZ gelungen ist, professionelle Standards in den Dienstleistungen zu erfüllen, in der hochschuldidaktischen Forschung (auch gemessen an den üblichen Indikatoren) eine führende Stellung in Deutschland einzunehmen und auch international in der Szene des „academic development“ wahrgenommen zu werden. Offen bleiben die Fragen, wie Hochschuldidaktik mit einer auf eigener und selbstverantworteter Forschung und Entwicklung gegründeten Perspektive auf Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium besser mit dem Qualitätsmanagement der Hochschulen vernetzt werden kann.

**Haben sich deine Ziele im Laufe der Zeit verändert?**

Die grundlegenden Zielorientierungen, die ich im Laufe meines beruflichen Werdegangs verfolgt habe, haben sich in ihrem Kern nicht gewandelt. Jedenfalls habe ich alle Projekte, die ich in meinem Berufungsverfahren auf der Agenda hatte, durchgeführt. Viele neue Projekte sind dazu gekommen. Insofern hat sich mein Tätigkeitsprofil immer wieder neu konkretisiert, ausdifferenziert und neu kontextuiert. Wahrscheinlich ist es meinem zunehmenden Alter geschuldet, dass ich die Zeiträume und Bedingungsgefüge von Innovationen heute gelassener sehe als früher. Mehr in den Vordergrund haben sich für mich jedenfalls die Fragen nach der Integration der Hochschuldidaktik in die Hochschulentwicklung und ihrem Beitrag in Innovationsprozessen geschoben. Die Hochschuldidaktik hat sich zumeist ziemlich sensibel gezeigt, neue Fragen innerhalb und außerhalb der Hochschulen an die Hochschulbildung aufzunehmen. Es gibt deshalb noch viel zu tun.

**Die Zentren Hochschuldidaktik, Weiterbildung und Fremdsprachen sind zum Zentrum für Hochschulbildung zusammengeführt worden. Ein richtiger, wichtiger Schritt?**

An der Strategiediskussion des ehemaligen HDZ in den letzten 8 bis 10 Jahren lässt sich ablesen, dass ich immer ein Befürworter einer Zusammenführung zentraler Einrichtungen war. An vorderster Stelle stand dabei für mich neben dem ZfL (Zentrum für Lehrerbildung) und Teilen des Medienzentrums immer das Zentrum für Weiterbildung (ZfW). Mir ging es dabei stets darum, sowohl Dienstleistung als auch Forschung zu stärken und die Hochschuldidaktik in einer stabilen Institution zu organisieren, in der verschiedene Einrichtungen mit Aufgaben der Qualitätssicherung und -entwicklung in Lehre und Studium kooperieren – also (wie man heute neudeutsch sagt) die „new professions“ aus der „third sphere“ zwischen administrativen und akademischen Teilsystem der Hochschulen zusammenwirken.

Ich habe deshalb die Initiative des jetzigen Rektorats, Hochschuldidaktik und Wissenschaftliche Weiterbildung zusammenzuführen von vorne herein sehr begrüßt und nach meinen Kräften unterstützt. Ob nun eine angemessene Institutionalisierungsform für die Hochschuldidaktik gefunden ist, wird sich zeigen. Wie meistens hängt der Erfolg einer Innovation davon ab, was die betroffenen und beteiligten Akteure aus den Vorgaben machen. Auch hier hat meine Nachfolge eine Gestaltungsaufgabe und gleichzeitige Bewährungsprobe.

**Worauf hast du vertraut? Was möchtest du deinem Nachfolger oder deiner Nachfolgerin mit auf den Weg geben?**

Für mich ist es sehr entlastend, die Verantwortung für die Hochschuldidaktik in Dortmund abzugeben. Es ist sicher unerlässlich, dass meine Nachfolge die Situation im Zentrum für Hochschulbildung genau analysiert. Es werden sich neue Konstellationen ergeben und veränderte Entwicklungen in Gang kommen. Der beste Ratgeber ist dann nach meiner Erfahrung, dem inneren Kompass zu vertrauen.



Das Interview führte  
Dr. Sigrid Dany

# „Diversitätsdialoge in Studium und Lehre“ an der Technischen Universität Dortmund

Barbara Welzel

## I. Konzept

Diversität ist ein prägendes immanentes Merkmal von Hochschulen. Wissenschaft lebt von der Diversität der Fächer, und Forschung benötigt die Diversität der Blickwinkel und Fragen. Studium und Lehre sind von Diversität geprägt und durchdrungen. Die Studierenden stammen aus verschiedenen Ländern und Kulturen, sie sind unterschiedlich alt, bringen verschiedene Erfahrungshintergründe mit und interessieren sich für unterschiedliche Fachgebiete; sie sind unterschiedlichen Geschlechts und besitzen verschiedene Fähigkeiten. Schließlich arbeiten vielfältige Menschen mit unterschiedlichen Aufgabengebieten und Qualifikationen an Hochschulen. Zugleich ist ein aktives Gestalten von Diversität an den Hochschulen unabdingbar, damit diese ihren Aufgaben in einer sich verändernden Gesellschaft gerecht werden können, mehr noch: sich in der Zukunftsgestaltung ihrem Auftrag gemäß engagieren. Hierzu zählen die Umsetzung von Gerechtigkeitsanliegen und Antidiskriminierungsgesetzen, die vorurteilsfreie Rekrutierung für Forschung, Lehre, Studium und Verwaltung wie gleichermaßen die Reflexion und diskursive Durchdringung von Konzepten und Diskursen. Insgesamt wird ein Diversity-Mainstreaming – darin sind sich wohl alle „player“ einig – zu einem „Kulturwandel“ führen.

Gerade auch eine zeitgemäße Hochschullehre ist ein notwendiger Baustein in diesem Kulturwandel. Sie beteiligt sich anstiftend und moderierend an den Veränderungen. Dabei scheint besonders wichtig, mit allen Themen von Diversität, Heterogenität, Inklusion etc. nicht nur in Forschungsdiskursen umzugehen, sondern sie gerade auch in Lehrkonzepten zu implementieren: Dialoge zwischen heterogenen Partnern, Fächern, Wissenskulturen und Diskursen. Das meint etwas anderes als Interdisziplinarität, geht es doch gerade auch um Dialogfähigkeit mit „Anderen“. Neben die gemeinsame inhaltliche Bearbeitung eines Themenfeldes tritt die Kompetenz des fächer- und gruppenübergreifenden Gesprächs. In den Blick genommen werden unterschiedliche Herangehensweisen, verschiedene Wissenschafts- und Diskurskulturen sowie -sprachen, die Reichweiten einzelner Fragestellungen oder Fachdisziplinen etc.

Wo beispielsweise lernen angehende Lehrerinnen und Lehrer für ihre Fächer eine Vorstellung inklusiver Schule und Unterrichtsgestaltung? Wie stärkt

die TU Dortmund ihre Lehramtsstudierenden für die große Veränderung von Schule, die aus der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention folgt? Dies muss ganz besonders an der TU Dortmund ein Thema sein, da hier eine im europäischen Rahmen richtungsweisende und besonders große Fakultät für Rehabilitationswissenschaft angesiedelt ist. Auch existiert hier mit DoBuS seit 35 Jahren ein in Deutschland noch immer einmaliges Kompetenzzentrum für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung.

Wie werden – um ein weiteres Beispiel aus der Lehrerbildung zu nennen – Fragen von Zuwanderungsgeschichte sowohl bei der Rekrutierung von künftigen Lehrkräften als auch bei fachdidaktischen Konzepten bearbeitet? Auch hier sieht sich die TU Dortmund, nicht zuletzt als Universität im Ruhrgebiet, mithin in einer Region mit besonders heterogener Bevölkerung, in der Pflicht. Und es gibt bereits so wichtige Projekte wie das vom Referat Internationales mitbetreute Netzwerk für Lehramtsstudierende mit Zuwanderungsgeschichte oder die Pflichtmodule in Deutsch als Zweitsprache (DaZ) und die Zusammenarbeit zwischen Mathematikdidaktik und DaZ.

Wo üben – um ein anderes Beispiel anzugeben – Naturwissenschaftler/-innen und Kulturwissenschaftler/-innen den Dialog auf Augenhöhe, um zusammenhängende Fragen wie die Energiewende und die kulturellen Vorstellungen von „Moderne“ und „Fortschritt“ gemeinsam zu bearbeiten?

Bei Gesprächen innerhalb der Universität wurde in den vergangenen Monaten sehr schnell deutlich, dass auch der Erfolg etwa des EXIST-Programmes (die TU Dortmund wird in dem Programm „EXIST – Existenzgründungen aus der Wissenschaft“ gefördert) nicht unbeträchtlich davon abhängt, dass in den dort geplanten Lehrveranstaltungen Absolvierende der Informatik, Ingenieurwissenschaften und Kultur-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit einander „sprechen lernen“ und die Perspektiven der jeweils anderen Disziplin kennen und damit in Austausch treten können. Und es ist bekanntermaßen eben diese Kommunikationskompetenz, die zur Lösung vieler Zukunftsprobleme notwendig sein wird. Auch künftige Arbeitgeber sehen hier einen großen Bedarf. Für die angestrebte „employability“ der Absolventinnen und Absolventen spielen diese Kompetenzen eine entscheidende Rolle. Gespräche mit Studierenden ergeben schließlich immer wie-



der, dass ein großes Bedürfnis nach einer Diskussion von ethischen Fragen, die mit dem Studienfach eine Verbindung aufweisen, besteht.

Der Austausch zwischen Lehrenden, Studierenden und Fachleuten für Diversitätsmanagement verdeutlichte im vergangenen Jahr sehr schnell, dass es nicht um das Einfordern von Diversitäts-Zusatzveranstaltungen für Studierende gehen kann: zum Einen deshalb, weil hierfür gegenwärtig keine Ressourcen in den ja gerade eben erst eingerichteten oder re-akkreditierten Studiengängen vorhanden sind oder freigemacht werden können und sollen. Zum Anderen haben Erfahrungen (hier können die Universitäten auf Erfahrungen in international agierenden Unternehmen zurückgreifen) gezeigt, dass der oben angesprochene „Kulturwandel“ nur stattfinden kann, wenn sich viele Einzelne mit den Diversitätszielen identifizieren – oder anders ausgedrückt: ein aktives Verhältnis zu einer zunehmend heterogener werdenden Situation auch in ihrem professionellen Handeln aufbauen. Schließlich und grundsätzlich erlaubt es das Ideal einer Universität, in der Lehre aus der wissenschaftlichen und intellektuellen Neugier ihrer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erwächst, nicht, solche Diversitätsdialoge in ausgegrenzte Module auszulagern. Weiterhin können die Diversitätsdialoge nicht ausschließlich an die Studierenden delegiert werden. Vielmehr sind die Lehrenden (und zwar aller Statusgruppen, gerade auch die Professorinnen und Professoren) aufgefordert, sich dieser Herausforderung gemeinsam mit den Studierenden zu stellen. Die Lehrenden lassen die Studierenden – so die Idee – einerseits teilhaben an ihrer eigenen Kommunikation über die Grenzen von Diskursen und Fachkulturen hinweg, an den Annäherungsprozessen zwischen Fachsprachen, an der Kommunikation mit kritischen Außenperspektiven. Gefragt ist andererseits das gemeinsame Nachdenken und Experimentieren von Lehrenden und Studierenden, um den Beitrag verschiedener Fächer für Themenfelder und Problemlösungen herauszuarbeiten. Ziel ist dabei eine für die Gesamtuniversität identitätsstiftende „Atmosphäre“ verstärkter Awareness für innovative Zugänge zu Lehre und Lernen, für Verständigung und Sprachenlernen in diversen Fächerkulturen, für wechselseitiges Verständnis anderer Wissenschaftszugänge. Es geht um WinWin-Situationen, um zweiseitiges oder gegenseitiges Lernen, Bereicherung und Lernen aneinander in heterogenen settings.

Entwickelt wurden daher von Professorin Dr. Renate Walthes (bis Sommer 2012 Studiendekanin Fakultät Rehabilitationswissenschaften) und Professorin

Dr. Barbara Welzel (Prorektorin Diversitätsmanagement) – unterstützt von Professor Dr. Stephan Hußmann (Mathematikdidaktik und Direktor des Dortmunder Kompetenzzentrums für Lehrerbildung und Lehr-/Lernforschung) sowie von Dr. Ute Zimmermann (Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt, Dezernat Personal und Recht) und Verena Bruchhagen (Institut für Soziologie, Arbeitsbereich Frauenstudien und Managing Gender und Diversity, Fakultät Erziehungswissenschaft und Soziologie) und künftig auch begleitet durch die/den zu berufende(n) Professorin/Professor für Hochschuldidaktik/Hochschulforschung – die „Diversitätsdialoge in Studium und Lehre“.

Das Projekt gliedert sich zunächst in fünf Felder:

Veranstaltung X + Inklusion/Integration

Veranstaltung Y + Migration/kulturelle Vielfalt

Veranstaltung Z + Gender

Kultur/Gesellschaft + MINT

Veranstaltung A + Veranstaltung B (für weitere, noch nicht definierte Felder)

In jeweils kooperierenden Lehrveranstaltungen wenden sich zwei Fächer einem Thema zu. So werden etwa eine Veranstaltung aus der Mathematik und eine aus „Deutsch als Zweitsprache“ oder eine aus der Rehabilitationswissenschaft aufeinander bezogen; oder eine aus der Kunst und eine aus der Raumplanung oder aus der Elektrotechnik oder dem Maschinenbau; oder eine aus Bio- und Chemieingenieurwesen und eine zu ethischen Diskursen aus der Philosophie oder der Theologie; oder eine Veranstaltung verknüpft ein sozialwissenschaftliches Seminar zum Thema Diversität mit einer Weiterbildungsveranstaltung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung. Dabei ist in jedem einzelnen Fall die Art und Weise der Kooperation zu bestimmen: eine gemeinsame Lehrveranstaltung oder zwei im Verlauf eines Semesters kooperierende Veranstaltungen, die einen gemeinsamen Workshop als Schnittmenge und Treffpunkt bilden, oder oder...

Der Grundgedanke ist einfach und ressourcenneutral: Im Laufe eines Semesters treffen sich zwei Lehrveranstaltungen, um sich an einer solchen Kreuzung über verschiedene Perspektiven und Aspekte zu einem Themenfeld auszutauschen, um von zwei Seiten auf dasselbe zu schauen. Im Regelfall werden vermutlich zunächst die Lehrenden „vormachen“, dass und wie eine solche Kommunikation gehen kann, sie werden diese Aufgeschlossenheit als Vorbilder verkörpern – und selbstverständlich auch Raum geben für Begegnungen zwischen den Studierenden.

Das Pilotsemester (Sommersemester 2012) hat im Organisatorischen konkret gezeigt, dass es einfach

ist, Lehrende zu gewinnen, die ohnehin und schon lange in solcher Offenheit und vernetzt innerhalb der Universität unterrichten. Viele andere sind grundsätzlich offen und sehr interessiert. Es bedarf aber vergleichsweise aufwendiger Einzelgespräche, um Fall für Fall durchzuspielen, was angeboten werden könnte, um Kontakte zwischen Lehrenden herzustellen, die sich zunächst gar nicht kennen, dann aber durchaus aneinander interessiert sind. Für die Studierenden eröffnen – so zeichnet sich schon nach einem ersten Semester ab – die „Diversitätsdialoge in Studium und Lehre“ eine Verbesserung ihres Studienangebotes und eine Bestärkung, ihr Fach selbstbewusst und gesprächskompetent in die Bewältigung von übergreifenden Zukunftsfragen einzubringen. Aus gesamtuniversitärer Perspektive kommt hinzu, dass dieses Projekt auch einen Beitrag dazu zu leisten verspricht, die „Versäulung“ mancher Arbeitsbereiche zu öffnen. Das wird der Leistungsstärke der Universität zuträglich

sein. Dies über ein Studien- und Lehrprojekt zu tun, bedeutet, die jungen Leute als Ansporn für das Tun der Lehrenden zu begreifen: Auch dies dürfte die Qualität des Studiums und die Studienatmosphäre positiv beeinflussen.

#### **Autorin**

*Prof. Dr. Barbara Welzel*, seit 2001 Professorin für Kunstgeschichte an der Technischen Universität, seit April 2011 Prorektorin Diversitätsmanagement, Technische Universität Dortmund, E-Mail: [barbara.welzel@tu-dortmund.de](mailto:barbara.welzel@tu-dortmund.de)

#### **Weitere Informationen zu den Diversitätsdialogen und Kontakt**

*Dr. Ute Zimmermann*, Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt, Dezernat Personal und Recht, Technische Universität Dortmund, E-Mail: [ute.zimmermann@tu-dortmund.de](mailto:ute.zimmermann@tu-dortmund.de)

## **II. Best-practice-Beispiele: eine kleine Auswahl**

(eine Präsentation aller beteiligten Veranstaltungen ist in Vorbereitung)

1.

Eine besonders ausgearbeitete und im Rahmen des Projektes „Ungleich besser! Verschiedenheit als Chance“ vom Stifterverband für die deutsche Wissenschaft ausgezeichnete und geförderte Veranstaltung bringt Studierende und Verwaltungsmitarbeitende zusammen:

*Verena Bruchhagen*

Institut für Soziologie, Arbeitsbereich Frauenstudien und Managing Gender und Diversity, Fakultät Erziehungswissenschaft und Soziologie

+

*Dr. Ute Zimmermann*

Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt, Dezernat Personal und Recht

### **DiWiki: Erstellung einer internetbasierten Plattform zur Entwicklung und Nutzung von kultureller Vielfalt an der Hochschule**

Die gegenwärtige Hochschulkultur ist durch Phänomene der Vielfalt und Heterogenität gekennzeichnet. Diversität wird jedoch bisher nicht bzw. zu wenig gezielt für die Entwicklung von organisationalen und personalen Potentialen genutzt. Damit dies gelingen kann, braucht es vor allem die Kommunikation und den Austausch aller beteiligten Gruppen. In dieser Veranstaltung sind nicht nur die Studierenden, sondern alle am Lehr-Lern-Prozess Beteiligten, d.h. auch Lehrende und Beschäftigte in Hochschulservice und -verwaltung eingeladen, das Thema Diversity für die TU Dortmund zu diskutieren und zu bearbeiten.

Ziel ist das gemeinsame Lernen hinsichtlich der erforderlichen Schlüsselkompetenzen im Umgang mit Heterogenität. Es sollen verschiedene Perspektiven zusammengeführt werden, die für eine Optimierung der hochschulischen Lehr-Lernkultur genutzt werden können. Die Entwicklung eines gemeinsam erstellten Wikis zum Thema „Diversity“ (DiWiki) stellt das Ergebnis dieses Lernprozesses dar. Der weitergehende Transfer in die eigene Lehrpraxis ist intendiert.

## 2.

Eine Tandem-Veranstaltung zwischen Rehabilitationswissenschaft und Kunstgeschichte thematisierte kulturelle Teilhabe zwischen fachwissenschaftlicher Erschließung mittelalterlicher Kirchenbauten und Pädagogik bei Blindheit und Sehbehinderung sowie Fragen inklusiver Vermittlung fachwissenschaftlicher Themen:

*Prof. Dr. Renate Walthes*

Lehrgebiet Rehabilitation und Pädagogik bei Blindheit und Sehbehinderung, Fakultät Rehabilitationswissenschaften

+

*Prof. Dr. Barbara Welzel*

Arbeitsbereich Kunstgeschichte, Seminar für Kunst und Kunstwissenschaft Fakultät, Kunst- und Sportwissenschaften

Prof. Dr. Barbara Welzel

### **Architektur und Raum: wahrnehmen, beschreiben, analysieren**

Vor Ort in der Stadtkirche St. Reinoldi und in der Stadtkirche St. Petri

Das Seminar „Architektur und Raum“ gehört zu den zentralen Veranstaltungen im Lehramtsstudium Kunst. Hier geht es darum, Architektur zu analysieren, die Fachsprache einzuüben sowie die fachhistorisch bewährten Schematisierungen in Grund- und Aufrissen zu lesen und zu interpretieren. Dies kann kaum im Seminarraum gelingen, gehören die unmittelbare Raumerfahrung und das Bewegen im Raum bzw. eine Analyse der architektonisch gestalteten Bewegungsabläufe doch zu einer wissenschaftlichen Beschäftigung mit Bauten.

Das Seminar findet daher vor Ort in mindestens zwei der mittelalterlichen Kirchen in Dortmund statt. Hierbei kommt ein weiteres zentrales Anliegen des Lehramtsstudiums Kunst zum Tragen: Ziel jeder engagierten Kulturvermittlung ist die Eröffnung der Teilhabe am kulturellen Erbe. Zunehmend wird in der allgemeinen Diskussion bewusst, dass das Recht auf Teilhabe für durchaus heterogene Gruppen gilt. Das Seminar beteiligt sich daher an dem Projekt „Diversitätsdialoge in Studium und Lehre“ und tritt in Dialog mit dem Seminar „Raumwahrnehmung und Blindheit“ in der Fakultät Rehabilitationswissenschaft.

Prof. Dr. Renate Walthes

### **Raumwahrnehmung und Blindheit**

Annahmen von Defizit, Ineffektivität und Differenz bestimmen die fachliche Auseinandersetzung mit dem Thema Raumwahrnehmung bei Blindheit. Raumwahrnehmung ohne Visualität ist gemeinhin nicht vorstellbar, auch die Wahrnehmung von historischen Bauten gilt als schwierig.

Das Seminar Raumwahrnehmung und Blindheit beschäftigt sich mit Fragen der direkten und indirekten Raumeignung und Raumerfahrung und damit mit einer zentralen Fragestellung der Blindenpädagogik. Im Sommersemester 2012 gestaltet das Seminar einen fachlichen und erfahrungsbezogenen Dialog mit dem Seminar „Architektur und Raum: wahrnehmen, beschreiben, analysieren“ des Seminars für Kunst und Kunstwissenschaft im Rahmen der „Diversitätsdialoge in Studium und Lehre“.

## 3.

Für den Modellversuch in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung (gestartet im WS 2005/06, abgelöst im WS 2010/11) wurde eine Ringvorlesung zum Thema Heterogenität konzipiert, die inzwischen von ca. 10.000 Studierenden gehört wurde. Die Beiträge wurden in mehreren Bänden publiziert.

*Prof. Dr. Renate Hinz*

Institut für Allgemeine Didaktik und Schulpädagogik, Fakultät Erziehungswissenschaft und Soziologie

+

*Prof. Dr. Renate Walthes*

Lehrgebiet Rehabilitation und Pädagogik bei Blindheit und Sehbehinderung, Fakultät Rehabilitationswissenschaften

### **Umgang mit Verschiedenheit als gesellschaftliche Herausforderung**

(Bildung und Wissen, Ringvorlesung)

4.

*Prof. Dr. Susanne Prediger, Lena Wessel* (Mathematik)

Institut für Entwicklung und Erforschung des Mathematikunterrichts, Fakultät Mathematik

+

*Dr. Erkan Özdil, Kristine Tschierschky* (DaZ)

Arbeitsbereich Deutsch als Zweitsprache, Institut für deutsche Sprache und Literatur, Fakultät Kulturwissenschaften

#### **Mathematiklernen unter Bedingungen der Mehrsprachigkeit**

Mathematiklernen in der Schule erfordert von den Schülerinnen und Schülern eine alters-angemessen ausgebaute Sprachfertigkeit in der Unterrichtssprache Deutsch, die man als muttersprachliche Fähigkeiten im Deutschen zusammenfassen kann. Diese Fähigkeiten bilden die Voraussetzung für das Begreifen von Fachtexten und das Erlernen und Verstehen fachsprachlicher Strukturen in der Schule.

Bei vielen Schülerinnen und Schülern nichtdeutscher Muttersprache sind diese Voraussetzungen nicht gegeben. Sie stehen vor der Herausforderung eines Unterrichts, dessen fachliche Sachverhalte sich nicht von selbst erklären, sondern sprachlich in einer ihnen teils nicht zugänglichen (Fach-)Sprache erschlossen werden müssen.

5.

*Prof. Dr. Einhard Schmidt-Kallert*

Fachgebiet Raumplanung in Entwicklungsländern, Fakultät Raumplanung

+

*Prof. Bettina van Haaren*

Arbeitsbereich Zeichnen und Druckgraphik, Seminar für Kunst und Kunstwissenschaften, Fakultät Kunst- und Sportwissenschaften

#### **Raubeschreibung – Literarisch-graphische Werkstatt**

Das Seminar verstehen wir als Einladung zum Zeichnen und zum Schreiben: selbst zeichnen und selbst schreiben. Wir wollen Orte in unserer näheren Umgebung besuchen, Orte, die wir alle täglich sehen, aber auch andere, die unseren Alltagsblicken eher verschlossen sind; darunter der TU-Campus oder eine U-Bahn-Station in Essen, aber auch eine Kläranlage oder Industriedenkmäler in der Umgebung. In Zeichnungen und in Reportagen werden Eindrücke verarbeitet und später, in Besprechungen, kritisch auf Form und Inhalt untersucht.

6. (angekündigt für WS 2012/13)

*Prof. Dr. Sabine Baumgart, Prof. Dr.-Ing. Hans-Peter Tietz*

Fachgebiet Stadt- und Regionalplanung, Fachgebiet Ver- und Entsorgungssysteme, Fakultät Raumplanung

+

*Prof. Dr.-Ing. Johanna Myrzik*

Arbeitsgebiet Energieeffizienz, Fakultät Elektrotechnik

#### **Rationelle Energienutzung und kommunale Energiekonzepte**

7. (angekündigt für WS 2012/13)

*Prof. Holger Wormer*

Wissenschaftsjournalismus, Institut für Journalistik, Fakultät Kulturwissenschaften

+

*Prof. Dr. Claus Weihs*

Lehrstuhl Computergestützte Statistik, Fakultät Statistik

#### **Seminar Datenjournalismus**

Tandems von Journalist/-innen und Statistiker/-innen bearbeiten gemeinsam eine größtenteils selbst gestellte Aufgabe im Bereich Datenjournalismus/Statistik.

*Prof. Dr. Andreas Liening*

Lehrstuhl für Wirtschaftswissenschaften und Ökonomische Bildung, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

+

*Angela Martin*

Referat Forschungsförderung und Wissenstransfer

### **Campus Entrepreneurship School: Fächerübergreifendes Qualifizierungsangebot**

Fakultätsübergreifendes und interdisziplinäres Angebot des Lehrstuhls für Wirtschaftswissenschaften und Ökonomische Bildung (Leitung: Prof. Dr. Andreas Liening). Neben den semesterbegleitenden Angeboten findet einmal jährlich eine kompakte Summer School mit einem bestimmten Schwerpunktthema statt. Promotoren in den Fakultäten unterstützen dabei.

Zielgruppen: Studierende aller Fakultäten, vor allem der Informatik, der Ingenieurwissenschaften, der Kultur-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Absolventinnen und Absolventen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Externe.

## Universal Design als Umgang mit Diversität in der Hochschule

Björn Fisseler und Mona Markmann

Die gegenwärtigen Diskussionen zum Umgang mit Diversität, Heterogenität und Vielfalt an den Hochschulen haben das Bewusstsein für die Unterschiedlichkeit der Studierenden geschärft. Nicht alle Studierenden sind gleich – einige gehen neben dem Studium noch einem Beruf nach, andere Studierende haben einen Migrationshintergrund, es gibt Studierende aus bildungsfernen oder sozial schwachen Bevölkerungsschichten und natürlich auch Studierende mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung. Studierende unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Lernstile, ihrer Interessen und Werte, ihrem kulturellen Hintergrund, Geschlecht, Alter oder Fähigkeiten (Burgstahler, 2009a, S. 4). Diese Erkenntnisse sind nicht neu, aber die Hochschulen sehen sich zunehmend in einem Wettbewerb um die besten Studierenden und möchten von diesen als die Hochschule der Wahl wahrgenommen werden. Die Konzepte, mit denen Hochschulen auf diese Herausforderung reagieren, sehen als „Diversity Management“ meist zusätzliche Angebote vor, mit denen potentielle Studierende gewonnen und die vorhandenen gehalten werden sollen. Ein wichtiger Faktor bleibt unserer Meinung dabei außen vor: Wie kann die Vielfalt der Studierenden in der Lehre berücksichtigt werden?

In den USA wird der Umgang mit Vielfalt schon seit längerer Zeit diskutiert und erprobt; dort wurde mit dem Konzept des Universal Designs (UD) ein didaktischer Ansatz entwickelt, mit dem Vielfalt auch und gerade in der Lehre berücksichtigt werden kann. Mittlerweile gibt es eine Vielzahl an Ansätzen:

- Universal Design for Learning (UDL),
- Universal Design of Instruction (UDI),
- Universal Instructional Design (UID),
- Universal Design of Education (UDE),
- Universal Course Design (UCD).

Der vorliegende Beitrag zeigt die Möglichkeiten des Universal Designs auf, gerade weil dieser Ansatz in Deutschland bislang kaum rezipiert wird.

### **Einleitung**

Das Konzept des „Universal Design“ kommt aus der Architektur und dem Produktdesign und wird dort bereits seit den 1970er Jahren diskutiert (Ostroff, 2003: S. 1.3). Erstmals angedacht im Jahr 1977 vom Architekten Michael Bednar, wurde der Begriff „Universal Design“ (UD) 1978 von Ron Mace am Center for Universal Design der North Carolina State University geprägt. UD ist ursprünglich ein Ansatz zur Gestaltung von Produkten, Gebäuden, baulicher Infrastruktur, Dienstleistungen und anderen Ange-

boten, die von allen Menschen so weit wie möglich ohne besondere Anpassung oder spezielles Design genutzt werden können. UD ist ein integrativer Ansatz, der die Bedarfe möglichst vieler Menschen berücksichtigt, statt individuelle Lösungen zu fordern, und bedeutet demnach immer auch Inklusion, soziale Integration und das Mitdenken von Heterogenität und Diversität.

Im April 1995 wurde ein erster Entwurf der Prinzipien des Universal Designs am „Center for Universal Design“ der NCSU entwickelt und veröffentlicht. Die aktuell gültige Fassung wurde im April 1997 vorgestellt und umfasst sieben Prinzipien, die jeweils durch vier bis fünf Richtlinien genauer spezifiziert werden (Story, 2001: S. 10.4 ff.).

**Prinzipien des Universal Design** (für eine ausführliche Beschreibung der Prinzipien siehe Forschungsinstitut Technologie und Behinderung, 2004)

- **Prinzip 1: Breite Nutzbarkeit**
- **Prinzip 2: Flexibilität in der Benutzung**
- **Prinzip 3: Einfache und intuitive Benutzung**
- **Prinzip 4: Sensorisch wahrnehmbare Informationen**
- **Prinzip 5: Fehlertoleranz**
- **Prinzip 6: Niedriger körperlicher Aufwand**
- **Prinzip 7: Größe und Platz für Zugang und Benutzung**

Viele Beispiele für UD lassen sich im Alltag beobachten:

- Rampen, die in die Gesamtarchitektur eines Gebäudes integriert und nicht lediglich nachträglich angebaut wurden;
- Türen, die sich bei Annäherung automatisch öffnen und damit auch für motorisch eingeschränkte Menschen oder Eltern mit Kinderwagen gut nutzbar sind;
- Scheren oder Gartengeräte, die für Links- und Rechtshänder gleich gut nutzbar sind;
- Türbeschriftungen in gedruckter Schrift mit ausreichendem Kontrast und Brailleschrift;
- großflächige Lichtschalter statt kleiner Knöpfe;
- Fernsehprogramme mit Untertiteln und Audiobeschreibung;
- Geldautomaten mit Kopfhörerausgang und taktil gut unterscheidbaren Bedienelementen;
- Brotmesser mit gebogenem Griff, die auch bei motorischen Einschränkungen nutzbar sind.

#### **Universal Design of Instruction**

Ein Blick in die Literatur macht deutlich, dass das Konzept des Universal Design of Instruction nicht einheitlich verwendet wird. Es gibt die Konzepte Universal Design of Instruction und Universal Design for Instruction – beide werden mit UDI abgekürzt. Sheryl Burgstahler (Burgstahler, 2009b: S. 25) stellt fest, dass es drei unterschiedliche Ansätze gibt, wie UD in Bildung und Erziehung angewendet wird:

1. Die sieben Prinzipien des UD werden übernommen und auf Bildung und Erziehung angewendet.
2. Die sieben Prinzipien werden abgewandelt und erweitert.
3. Es werden vollständig neue Prinzipien in Anlehnung an das UD entwickelt.

Der erste Ansatz findet sich beispielsweise bei Frank Bowe (2000) wieder, der in seinem Buch „Universal Design in Education“ detailliert aufzeigt, wie die originalen Prinzipien des UD in Lehr-Lernangeboten für nicht-traditionelle Studierende (NTS) angewendet werden können. Der dritte Ansatz wird im Abschnitt zum Konzept des Universal Designs for Learning (UDL) im Detail vorgestellt.

Der zweite Ansatz findet sich im Konzept des „Universal Design for Instruction“ bei McGuire/Scott/Shaw (2003).

- **Prinzip 1: Breite Nutzbarkeit.** Lehr-Lernangebote werden so entworfen, dass sie für Lernende mit unterschiedlichen Fähigkeiten nutzbar und zugänglich sind. Grundsätzlich erhalten alle Lernenden die gleichen Angebote, identisch sofern möglich, andernfalls gleichwertig.
- **Prinzip 2: Flexibilität in der Benutzung.** Die Lehre kommt einer breiten Vielfalt an Fähigkeiten entgegen, die Lernenden können aber verschiedene Methoden auswählen.
- **Prinzip 3: Einfache und intuitive Benutzung.** Unnötige Komplexität wird vermieden. Die Lehre ist eindeutig und läuft auf vorhersehbare Weise ab, unabhängig von den Erfahrungen, dem Wissen, den sprachlichen Fähigkeiten und der aktuellen Konzentration der Lernenden.
- **Prinzip 4: Sensorisch wahrnehmbare Informationen.** Die Lehre ist so gestaltet, dass die notwendigen Informationen effektiv kommuniziert werden, unabhängig von den Umweltbedingungen oder den sensorischen Fähigkeiten der Lernenden.
- **Prinzip 5: Fehlertoleranz.** Die Lehre kommt den unterschiedlichen Lerngeschwindigkeiten und Vorkenntnissen der Lernenden entgegen.
- **Prinzip 6: Niedriger körperlicher Aufwand.** Jede nicht unmittelbar erforderliche körperliche Anstrengung wird vermieden, damit dem Lernen die größte Aufmerksamkeit gewidmet werden kann. Hinweis: Dieses Prinzip gilt nicht, wenn die körperliche Anstrengung zu den Grundvoraussetzungen eines Lernangebots gilt, bspw. im Sport.
- **Prinzip 7: Größe und Platz für Zugang und Benutzung.** Die Lehre bietet angemessenen Raum

für den Zugang, die Erreichbarkeit, die Manipulation und die Benutzung unabhängig von der Körpergröße der Lernenden, ihrer Haltung, Beweglichkeit und kommunikativen Bedarfe.

- **Prinzip 8: Lerngemeinschaft.** Die Lernumgebung unterstützt und fördert die Interaktion und Kommunikation zwischen den Lernenden sowie zwischen Lernenden und Lehrenden.
- **Prinzip 9: Lernklima.** Die Lehre ist einladend und inklusiv gestaltet. An alle Lernenden werden hohe Erwartungen gestellt.

UDI ist ein Werkzeug zur Planung von Lehrveranstaltungen und die Erfassung von Learning Outcomes vor dem Hintergrund der zunehmenden Heterogenität der Studierendenschaft. Aber UDI ist keine rasche Lösung zur Realisierung einer inklusiven Bildung. Es geht nicht um eine radikal andere Lehre, sondern um die Kombination von Ansätzen des Universal Design mit dem Wissen über erfolgreiches und effektives Lehren und Lernen an der Hochschule. UDI hält insbesondere Lehrende dazu an, über ihre Lehre und die zugrunde liegenden Konzepte nachzudenken. Lehrveranstaltungen, in denen die Prinzipien des UDI berücksichtigt werden, ermöglichen es Studierenden, auf unterschiedliche Weise Wissen zu erwerben und zu lernen, durch Nutzung mehrerer Zugänge zum Lerngegenstand, vielfältige Lehr- und Lernmethoden und eigenständiges Arbeiten. Sheryl Burgstahler formuliert dies so:

„[...] universally designed instruction is not necessarily good instruction, but [...] all good instruction is universally designed“ (Burgstahler, 2009b: S. 32) UDI hat nicht den Anspruch, individuelle Anpassungen z. B. für Studierende mit Behinderung überflüssig zu machen. Eine sinnvolle Maßnahme ist es beispielsweise, das Begleitmaterial für eine Veranstaltung in barrierefreien Formaten bereits vor der Veranstaltung zur Verfügung zu stellen. Hierdurch ist eine spätere Anpassung dann nicht mehr oder nur selten notwendig, wenn blinde oder sehbehinderte Studierende diese Veranstaltung belegen (Burgstahler, 2009b: S. 24).

### Universal Design for Learning

Auch Universal Design for Learning (UDL) basiert auf der Idee des Universal Design, ein Angebot für alle Menschen bereitzustellen. UDL hat seinen Ursprung in den frühen 1990er Jahren, als das Center for Applied Special Technology (CAST) in einem Projekt Schulbücher gestaltete, um sie für den Unterricht mit Schülerinnen und Schülern mit Behinderung zugänglich zu machen (Rose, Meyer, 2002: S. 72 ff.). UDL ist aber nicht auf den schulischen Bereich beschränkt, sondern wird in den USA auch an der Hochschule eingesetzt (Rose et al., 2006).

Das Ziel von UDL ist es, Barrieren in den Methoden und Materialien, die für Lehre und Lernen eingesetzt werden, zu vermeiden. Dazu sollen die Lehrenden

- Informationen in verschiedenen Formaten und Medien zur Verfügung stellen,
- den Lernenden verschiedene Handlungs- und Ausdrucksmöglichkeiten bieten sowie
- den Lernenden Möglichkeiten bieten, ihre eigenen Interessen und Motivationen einzubringen.

Dabei darf das Konzept des UDL nicht einfach als Zugang zu Informationen verstanden werden, die ansonsten aufgrund der individuellen Eigenschaften der Lernenden wie Behinderung, Muttersprache, soziale Herkunft o.ä. nicht zugänglich wären. UDL soll vielmehr Zugang zum Lernen ermöglichen. Beides sind zwei verschiedene Ziele, die sich manchmal auch gegenseitig beeinflussen.

Die drei Prinzipien des UDL basieren auf den grundlegenden Arbeitsweisen des Gehirns. Neurowissenschaftler haben herausgefunden, dass das Gehirn über drei Netzwerke verfügt, die für das Lernen eine wichtige Rolle spielen: (1) das Wahrnehmungsnetzwerk, das dem Erkennen von Mustern und Informationen dient; (2) das strategische Netzwerk, welches die Handlungsstrategien steuert; und (3) das affektive Netzwerk, das die Emotionen und Gefühle beim Lernen steuert.

Die drei Prinzipien des UDL berücksichtigen diese drei wichtigen Netzwerke und unterstützen die Vielfalt der Lernenden durch entsprechende Maßnahmen und Angebote.

- **Prinzip 1: Unterschiedliche Präsentationsformen bereitstellen, um Lernen durch Wahrnehmen und Erkennen zu unterstützen.**
  - Medienalternativen, bspw. Text und Video
  - Unterstützung des Verstehens, bspw. durch ein Glossar
  - Aktive Förderung des Verständnisses, bspw. durch die Aktivierung von Hintergrundwissen oder die Hervorhebung der zentralen Idee eines Textes
- **Prinzip 2: Flexible Methoden des Ausdrucks und der Lehre bereitstellen, um strategisches Lernen zu unterstützen.**
  - Unterschiedliche körperlich-motorische Voraussetzungen bedenken
  - Verschiedene Kommunikationsmöglichkeiten bieten, bspw. ein Tutorium im Seminarraum und ein virtuelles Tutorium
  - Förderung der exekutiven Funktionen, z. B. durch aktivierende Methoden
- **Prinzip 3: Verschiedene Arten der Beteiligung und der Motivation ermöglichen, um das affektive Lernen zu unterstützen.**
  - Motivation und Interesse fördern, bspw. durch Veranschaulichung der Bedeutung des Lerninhalts

- Zum ausdauernden Lernen anhalten, z. B. durch unterschiedlich fordernde Aufgaben und die Schaffung eines sozialen Lernklimas
- Selbstregulation unterstützen, bspw. durch die Formulierung hoher Erwartungen und die Förderung von Selbstbewertung und -reflexion

UDL setzt zur Erreichung dieser Ziele auf die Vorteile digitaler Medien. Diese sind flexibel, in andere Formate transformierbar, können bearbeitet und miteinander verknüpft werden. Und gerade für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung bieten digitale Medien Vorteile, wenn sie barrierefrei gestaltet sind.

### Fazit

Universal Design (UD) und die verschiedenen Ansätze im Kontext von Bildung und Lehre haben ein gemeinsames Ziel: die Überwindung eines „One-Size-Fits-All“-Ansatzes unter Berücksichtigung der Vielfalt an der Hochschule bereits bei der Planung von Vorlesungen, Seminaren und anderen Veranstaltungen. Dieser Ansatz lässt sich aber nicht nur für die Lehre nutzen. Im Sinne der Organisationsentwicklung lassen sich die Ideen des UD in der Personalentwicklung und hochschuldidaktischen Qualifizierung, in der Arbeit von Beratungs- und Servicestellen oder auch in der Verwaltung umsetzen.

### Literatur

- Bowe, Frank (2000): Universal Design in Education. Teaching Nontraditional Students. Westport, CT: Bergin & Garvey.
- Burgstahler, Sheryl (2009a): Universal Design in Higher Education. In: Burgstahler, Sheryl / Cory, Rebecca C. (Hrsg.) Universal Design in Higher Education: From Prin-

ciples to Practice. 2. Aufl. Cambridge, MA: Harvard Education Press, S. 3–20.

Burgstahler, Sheryl (2009b): Universal Design of Instruction. From Principles to Practice. In: Universal Design in Higher Education. 2. Aufl. Cambridge, MA: Harvard Education Press, S. 23–44.

Forschungsinstitut Technologie und Behinderung (2004): Die Prinzipien des universellen Design. Abgerufen am 29.06.2012 von <http://ftb-esv.de/uniprinc.html>.

McGuire, Joan M. / Scott, Sally S. / Shaw, Stan F. (2003): Universal Design for Instruction: The Paradigm, Its Principles, and Products for Enhancing Instructional Access. In: Journal on Postsecondary Education and Disability. 17 (1).

Rose, David H. / Harbour, Wendy S. / Johnston, Catherine Sam; et al. (2006): Universal Design for Learning in Postsecondary Education. Reflections on Principles and their Application. In: Journal of Postsecondary Education and Disability. 19 (2), S. 135–151.

Rose, David / Meyer, Anne (2002): Teaching every student in the Digital Age: Universal Design for Learning. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.

Story, Molly Follette (2001): Principles of Universal Design. In: Preiser, Wolfgang F. E. / Ostroff, Elaine (Hrsg.) Universal Design Handbook. New York, NY: McGraw-Hill, S. 10.3–10.19.

### Autor/in

*Björn Fisseler*, wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Fakultät Rehabilitationswissenschaften, TU Dortmund, E-Mail: [bjorn.fisseler@tu-dortmund.de](mailto:bjorn.fisseler@tu-dortmund.de)

*Mona Markmann*, Studentin der Rehabilitationspädagogik, TU Dortmund, E-Mail: [mona.markmann@tu-dortmund.de](mailto:mona.markmann@tu-dortmund.de)

## Schon gelesen?



**Egger, Rudolf / Merkt, Marianne (Hrsg.):**

**Lernwelt Universität. Entwicklung von Lehrkompetenz in der Hochschullehre. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2012. ISBN: 978-3-531-17846-2**

**Aus der Reihe: Lernweltforschung**

Welcher Zusammenhang besteht zwischen der Entwicklung von Kompetenz in der Hochschullehre und den Bedingungen, unter denen diese Kompetenzen umgesetzt werden? Mit dem neuen Band der Reihe ‚Lernweltforschung‘ wird versucht, theoriebasiertes und empiriegestütztes Wissen hierzu aufzubauen. Im Vordergrund stehen Aspekte der Entwicklung, Koordinierung und der kontextsensitiven Regulierung.



Angesichts der demografischen und gesellschaftlichen Entwicklungen stehen die Hochschulen vor der Frage, wie sie die wachsende Heterogenität ihrer Studierendenschaft, u. a. im Hinblick auf das Lebensalter und die damit verbundenen unterschiedlichen Lernziele, -bedingungen und -bedürfnisse im Sinne von Vielfalt und wechselseitiger Bereicherung nutzen können. Ein Lernfeld dafür ist das gemeinsame Studium von Seniorenstudierenden und Studierenden in der Erstausbildung. An der TU Dortmund gibt es diese Konstellation seit über 30 Jahren.

## 1. Seniorenstudien – geschichtliche Aspekte

Seit Beginn der 1980er Jahre hat sich die wissenschaftliche Weiterbildung Älterer als fester Bestandteil des Bildungsangebots an Hochschulen etabliert. Die Motive für die Öffnung der Hochschulen für ältere Erwachsene entstammen der Bildungsreformbewegung der 1970er und -80er Jahre: Öffnung für neue gesellschaftliche Gruppen und Chancengleichheit für diejenigen, die keine formale Hochschulzugangsberechtigung besaßen. Die Hochschulen reagierten damit aber auch auf die gesellschaftlichen Herausforderungen durch den demografischen Wandel und den Strukturwandel des Alters: Fragen der Gestaltung einer zeitlich ausgedehnten Lebensphase Alter für einen wachsenden Bevölkerungsanteil sowie Fragen der gesellschaftlichen Partizipation Älterer begannen sich abzuzeichnen, und die Entwicklung von Modellen durch die Hochschulen sollte eine Antwort auf diese neuen Herausforderungen sein.

## 2. Das Dortmunder „Weiterbildende Studium für Seniorinnen und Senioren“

Das Dortmunder Modell eines Seniorenstudiums zeichnet sich gegenüber reinen Gasthörer-Studien an anderen Hochschulen durch einen zielbezogenen curricularen Aufbau über fünf Semester aus. Es lassen sich im Wesentlichen vier konzeptionelle Ziele des Studiums benennen:

1. *Es will eine Art Moratorium sein zwischen Berufs-/Familienphase und der sich anschließenden neuen Lebensphase.*

Bei diesem Ansatz bekommt wissenschaftliches Wissen für die Älteren die Funktion eines Diagnose-Instruments der eigenen objektiven und subjektiven Lage sowohl im Hinblick auf die historisch-gesellschaftlich-soziale Situation des Alters als auch auf den eigenen Standort in der gesellschaftlichen

Wirklichkeit sowie die subjektiven und objektiven Gestaltungsaufgaben, die sich daraus ergeben.

2. *Es will vorbereiten auf ein bürgerschaftliches Engagement.*

Was im 5. Altenbericht der Bundesregierung zum Programm erhoben wurde, nämlich die Nutzung der Potenziale älterer Menschen in Wirtschaft und Gesellschaft, gehörte von Beginn an zum Profil des Dortmunder Studienmodells, nämlich die Qualifikation für ein bürgerschaftliches Engagement, das den Älteren die Partizipation an der Entwicklung einer „Bürgergesellschaft“ ermöglicht.

3. *Es will intergenerationelle Lernprozesse ermöglichen.*

Im Seniorenstudium lernen die älteren Studierenden überwiegend gemeinsam mit den Studierenden in der Erstausbildung. Aus dieser Konstellation ergeben sich besondere didaktische Herausforderungen, auf die in Abschnitt 3 näher eingegangen wird.

4. *Es will die Begegnung der älteren Studierenden untereinander im Sinne der Schaffung neuer „sozialer Heimaten“ anregen.*

Die Herausforderung eines solchen Bemühens liegt zum einen darin, dass Hochschulen für den Aufbau und die Pflege personaler Begegnungen kaum Raum bieten, zum anderen auch darin, dass das gemeinsame Merkmal „höheres Lebensalter“ aus der Gruppe der Seniorenstudierenden durchaus keine homogene Studierendengruppe macht: Eine Altersspanne von 30 Jahren (50- bis 80-Jährige), sehr unterschiedliche biografische, bildungs- und berufsbezogene Hintergründe sowie individuelle Interessen und Zielsetzungen verweisen darauf, dass Diversität durchaus auch ein Thema in der Arbeit mit der Gruppe der Seniorenstudierenden selbst ist.

## 3. Didaktische Herausforderungen intergenerationalen Lernens für die Hochschullehre

Lehrende wie Studierende in der Erstausbildung haben sehr unterschiedlich auf die Teilnahme älterer Studierender an den Lehrveranstaltungen reagiert. Positive Rückmeldungen beziehen sich auf die hohe Motivation und Verbindlichkeit der älteren Studierenden wie auch darauf, dass sie bestimmte Erfahrungen, z. B. beruflicher Art, in die Seminare einbringen. Die jungen Studierenden erleben die

Konzentration und Aufmerksamkeit der Seniorenstudierenden ebenso positiv wie die Tatsache, dass sie von den Älteren Rückmeldungen und Anerkennung für ihre Arbeit bekommen.

Als problematisch werden von Lehrenden wie Studierenden in der Erstausbildung mitunter die unterschiedlichen Lernziele und Lernbedingungen von Älteren und Jüngeren thematisiert: Berufliche Qualifikation versus – polemisch zugespitzt – ein lustiges Flanieren auf den Boulevards kultureller Freizeitaktivitäten, zeitlich und inhaltlich stark vorkonstruierte Studieninhalte und -verläufe versus zeitliche und inhaltliche Selbstbestimmungsmöglichkeiten, hohe Anforderungen an Leistungsfähigkeit und -bereitschaft versus Freiwilligkeit von Leistungserbringung, analytisch-sachbezogenes Lernen versus reflexiv-erfahrungsbezogenes Lernen – so etwa lauten die polarisierenden Zuweisungen an jüngere und ältere Studierende.

30 Jahre Erfahrung zeigen, dass die Interessenlinien so nicht verlaufen: Im Gegenteil haben z.B. ältere Studierende oft ein dominant sach- und fachbezogenes Lerninteresse, während Jüngere beklagen, dass im Studium wenig bis gar kein Raum für die Reflexion von Erfahrungen und für persönliche wie berufsbezogene Orientierungsfragen gegeben ist. Eher selten steht die Leistungsbereitschaft der Älteren der der Jüngeren nach. So entspringt es durchaus einem Mangel an Information, oft gestützt durch eine oberflächliche Medienberichterstattung, das Seniorenstudium als eine Art Spielwiese für Senioren misszuverstehen, die den akademischen Betrieb behindern und das Niveau der Erstausbildung gefährden.

Insgesamt birgt die intergenerationale Studiensituation ein hohes Potenzial für innovative Lernprozesse, das längst noch nicht immer genutzt wird. Intergenerationelles Lernen bedeutet nämlich nicht ein bloßes Zusammensein der Generationen, es bedeutet vielmehr die Einbeziehung von Angehörigen mehrerer Generationen in Lernaktivitäten, die ihnen verschiedene generationelle Perspektiven eröffnen. Es umfasst daher die Bewusstmachung der intergenerationalen Situation, die Bewusstmachung des eigenen Alters, das Ernstnehmen des Anderen und das Finden einer gemeinsamen Sach- oder Tätigkeitsebene (vgl. Gregarek 2007).

Intergenerationelles Lernen sollte auf den folgenden drei Prinzipien basieren:

- miteinander lernen (kommunikatives Lernen),
- übereinander lernen (übergreifendes Lernen) und
- voneinander lernen (dialogisches Lernen).

Es sollte die Chance bieten, subjektive Erfahrungen und theoretisches Wissen zu verbinden (vgl. Kolland

2008). Da Kommunikation für intergenerationelles Lernen unerlässlich ist, sollten die Lerngruppen nicht mehr als 30 Personen umfassen. Auch ist in den Gruppen eine ausgewogene Balance der Generationen nötig. Sind die älteren Studierenden in der Minderzahl, ist zwar Akzeptanz, nicht aber wirkliche Kommunikation erwartbar (vgl. Kolland 2008). Auf der anderen Seite führt eine Überzahl an älteren Personen in der Gruppe zu einer Überbetonung von Erfahrung, was von den Jüngeren oft als hinderlich für ihre Lerninteressen erlebt wird.

Gute Voraussetzungen für intergenerationelles Lernen bieten Seminare, in denen Altersfragen selbst zum Thema gemacht werden, wie es etwa in der sozialen Gerontologie der Fall ist, besonders dort, wo Jüngere für eine spätere berufliche Tätigkeit in Feldern der Altenarbeit ausgebildet werden, oder Seminare, in denen lebensphasenspezifische Entwicklungen thematisiert werden.

Es gibt aber durchaus auch Inhalte, die einer solchen Vermittlung nicht bedürfen, wenn die Lerninteressen z. B. viel stärker themenbezogen als altersbezogen sind. Hier kann man durchaus von einer Ähnlichkeit der Generationen hinsichtlich ihres Lernverhaltens ausgehen.

#### **4. Projekte intergenerationalen Lernens im Hochschulkontext**

Interessante zukunftsweisende Projekte intergenerationaler Zusammenarbeit und intergenerationalen Lernens haben sich in den letzten Jahren außerhalb des direkten Lehrbetriebes entwickelt, wiewohl sie aufgrund von Kontakten im gemeinsamen Studium entstanden sind. Dazu gehört z. B. das von Seniorenstudierenden initiierte Patenschaftsprojekt, das Patenschaften zwischen internationalen Studierenden und Seniorenstudierenden vermittelt. Eine Evaluation des Projektes hat belegt, wie hoch das Potenzial für intergeneratives und interkulturelles Lernen ist (vgl. Lüders 2011).

Ein weiteres, ebenfalls von Seniorenstudierenden initiiertes Projekt ist das Angebot eines simulierten Assessment-Verfahrens von ehemaligen Personalverantwortlichen aus verschiedenen Berufsfeldern für junge Studierende vor dem Übergang in den Beruf. Hier treffen in idealer Weise Berufserfahrung auf der einen und Berufsvorbereitung auf der anderen Seite zusammen.

Ein drittes Projekt wurde von einer jungen Studentin im Fach Gerontologie initiiert und durchgeführt, ein Kurs für Studienanfänger im Seniorenstudium zur Erleichterung des Studieneinstiegs (z. B. übende Einführung in die Online-Dienste der TU, Übungen zur Präsentation von Seminargestaltungen und Unterstützung bei Problemen mit den neuen Medien, wo dies notwendig ist). Hier wird

deutlich, dass die Vermittlung von Wissen, Kenntnissen und Erfahrungen durchaus nicht einseitig verläuft, sondern Jüngere auch zu Lehrenden für die Älteren werden.

#### Literatur

Gregarek, Silvia (2007): Lernen leben – Leben lernen. Inter-generationale und interkulturelle Bildung. Oberhausen: Athena.

Kolland, Franz (2008): Was ist intergenerationelles Lernen im Hochschulkontext? In: Das ADD LIFE Europäische Tool Kit für die Entwicklung intergenerationellen Lernens im Universitäts- und Hochschulwesen. Graz. URL: [http://www.uni-graz.at/add-life\\_toolkit\\_de.pdf](http://www.uni-graz.at/add-life_toolkit_de.pdf) (Zugriff am 05.06.2012).

Lüders, Sarah (2011): Das Patenschaftsprojekt zwischen Internationalen Studierenden und SeniorenstudentIn-

nen an der TU Dortmund. Ein Beispiel für informelles, intergeneratives und interkulturelles Lernen. Unveröffentlichte Diplomarbeit. Dortmund.

Patenschaften zwischen ausländischen Studierenden und Seniorenstudierenden der TU Dortmund. URL: [http://www.aaa.tu-dortmund.de/cms/de/Internationale\\_Studierende/Im\\_Studienverlauf/Patenschaften\\_Seniorenstudierende/index.html](http://www.aaa.tu-dortmund.de/cms/de/Internationale_Studierende/Im_Studienverlauf/Patenschaften_Seniorenstudierende/index.html) (Zugriff am 05.06.2012).

#### Autorin

Dr. Eva Göskens, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Soziale Gerontologie mit dem Schwerpunkt Lebenslaufforschung und Geschäftsführerin des Weiterbildenden Studiums für Seniorinnen und Senioren, TU Dortmund, Institut für Soziologie, E-Mail: [Eva.Goesken@fk12.tu-dortmund.de](mailto:Eva.Goesken@fk12.tu-dortmund.de)

## Auch Hochschullehrende sind nur Menschen

Ein hochschuldidaktischer Blick auf die Diversität von Lehrenden

Britta Baumert

Die Diversität von Studierenden und die damit verbundene Heterogenität der Lerngruppen ist seit längerem Thema der Hochschuldidaktik. Unterschiedliche Voraussetzungen bei Studierenden bezüglich ihrer körperlichen, sprachlichen und intellektuellen Voraussetzungen, ihrer kulturellen Zugehörigkeit, der fachlichen Vorkenntnisse, dem Geschlecht, ihrer sozialen und mentalen Kompetenzen stellen uns Lehrende immer wieder vor neue Herausforderungen im Lehralltag. Wie gelingt es mir als Lehrperson, diese Aspekte in meiner Lehre zu berücksichtigen? Wie kann ich jeden einzelnen Studierenden fördern und fordern, ohne ihn zu überfordern? Wann darf ich selektieren – wann muss ich integrieren? Dozent/inn/en, die gerade mit ihrer Lehrtätigkeit beginnen, erwarten von der Hochschuldidaktik Patentrezepte, wie sie diesen Fragen begegnen sollen und so gute Lehre „liefern können“. Sehr wohl kann die Hochschuldidaktik wertvolle Hilfestellungen geben, um diesen Fragen in angemessener Form zu begegnen. Eine dieser Hilfestellungen ist beispielsweise der Perspektivwechsel vom Lehren zum Lernen, auf den im Folgenden noch näher eingegangen werden soll. Doch es gibt nicht immer den einen richtigen Weg. Vielmehr ist es meine Aufgabe als Lehrperson, mit Hilfe meiner hochschuldidaktischen Kenntnisse und Fähigkeiten, den richtigen Weg für meine Lerngruppe und mich als individuelle Lehrperson zu finden. So kann ein Seminar-

konzept, das bei dem einen Lehrenden in der einen Lerngruppe hervorragend gelingt und zu sehr guten Lernerfolgen führt, bei einem anderen Lehrenden in einer anderen Lerngruppe scheitern. Eher introvertierten Lehrenden, die sich mit darstellerischen Methoden selbst unwohl fühlen, dürfte es schwerer fallen, Rollenspiele oder Standbilder in die Lehre zu integrieren als extrovertierten Kolleg/inn/en. Auch ist es einfacher, Studierende, die kreativen Lehr-/Lernmethoden grundsätzlich aufgeschlossen sind, (weil ihre spätere berufliche Tätigkeit Bezug zur Didaktik hat,) in entsprechende Methoden und Konzepte einer Lehrveranstaltung einzubinden als Studierende, für die didaktische Methoden im späteren Beruf keine Rolle spielen.

Schon bei der Planung von Veranstaltungen sollte nicht nur die Diversität der Studierenden(gruppe) berücksichtigt werden, sondern auch die eigene Person. Wie dies gelingen kann, wird im Folgenden ausgeführt.

#### Die Lehrperson im Fokus

Nicht jede/r Lehrende ist ein begnadeter Entertainer (vgl. Leicht-Scholten 2011) und nicht jedes Seminarthema ist spannend und bewegend zu gestalten. Es kann nicht allein darum gehen, die Studierenden 90 Minuten zu unterhalten. Viel wichtiger als Entertainer-Qualitäten ist im Umgang mit den Studierenden das Bewahren der eigenen Authentizität, denn

es gibt kein bestimmtes Lehrschema, das man allen Lehrenden überstülpen kann. Nichtsdestotrotz ist die Lehrperson eine der wichtigsten Einflussgrößen für den Lernerfolg der Studierenden. Und so hängt der Lernerfolg der Studierenden auch vom persönlichen Engagement des/der Dozenten/in ab (vgl. Wintermantel 2011, S. 7). Der/die Lehrende sollte von dem, was er/sie lehrt, begeistert sein und motiviert sein, diese Begeisterung auf die Studierenden zu übertragen. Wenn es ihm/ihr in seiner/ihrer Lehre gelingt, die Studierenden dazu zu bringen, den Stoff begreifen zu wollen, ist er/sie auf dem Weg zu guter Lehre (vgl. Tremp 2011, S. 15). Das kann wiederum nur gelingen, wenn er/sie sich als Person ernst nimmt und die eigene Persönlichkeit mit Stärken und Schwächen konstruktiv in die Lehre einbringt. Dabei kann es eben auch von Bedeutung sein, ob ich Mann oder Frau bin, körperlich beeinträchtigt bin, einen Migrationshintergrund habe, wie alt ich bin und aus welcher Fachkultur ich komme (s. Abb. 1).

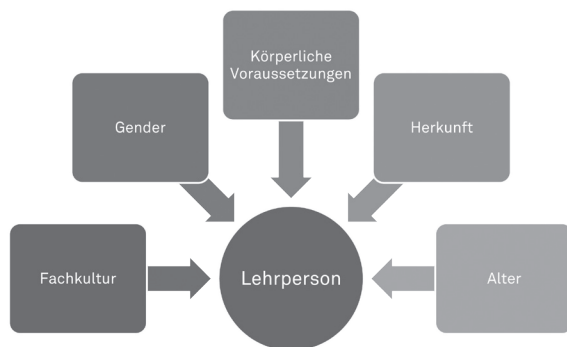


Abb. 1: Aspekte von Diversität

So macht es doch einen gewaltigen Unterschied, ob ich in der Theologie als Mann oder Frau über die Rolle von Frauen in der katholischen Kirche spreche, und es ist von Bedeutung, wenn ich in der Raumplanung aus der Perspektive eines Betroffenen das Thema Barrierefreiheit thematisiere. Nicht in jedem Fach und bei jedem Thema ist es so offensichtlich, welche Rolle mein Geschlecht, meine körperliche Verfassung, meine Herkunft oder mein Alter spielt. Es ist jedoch wichtig, grundsätzlich zu hinterfragen, ob ich mit meinen persönlichen Voraussetzungen und Erfahrungen, zusätzlich etwas zur Auseinandersetzung mit dem Thema beitragen kann.

Um die eigene Persönlichkeit in die Lehre einzubringen (vgl. Wintermantel 2011, S. 7), ist es jedoch wichtig, einen gewissen Freiraum zu erhalten. Wie produktiv eine solche Freiheit sein kann, die den/der Professoren/in und den Fächern maximalen Freiraum gewährt, um die jeweilige Fachkultur aber auch die individuellen Stärken der Lehrperson in die Lehre einbringen zu können, zeigt beispielsweise die Universität Konstanz, die den Fächern und Professor/inn/en maximalen Freiraum bei der Gestal-

tung und Umsetzung der neuen Studiengänge gab und damit große Erfolge erzielen konnte. So wurde beispielsweise eine deutlich höhere Studierendenzufriedenheit erreicht als in den alten Studiengängen, in den neu eingerichteten nicht konsekutiven Masterstudiengängen wurden permanent hohe Studierendenzahlen vermerkt, und es kam zu einer tatsächlichen Verkürzung der durchschnittlichen Studiendauer. Zudem wurden Kooperationen mit neuen ausländischen Partnerhochschulen geschlossen, die intensiv genutzt werden. Zentral für den Erfolg war neben der größtmöglichen Freiheit bei der Umsetzung von Bologna auch die klare Studierendenzentrierung. Studierende und Lehrende konzipierten gemeinsam Studiengänge, die auf die jeweilige Fachkultur zugeschnitten wurden, aber gleichzeitig den Lehrenden und den Studierenden sehr viel Freiraum in der Gestaltung und Umsetzung des Studiums gaben. Da es seitens der Hochschulleitung keine Vorgaben zu Umfang und Struktur der Studiengänge gibt, bleiben die Fächer flexibel und können einfacher miteinander kooperieren. So können auch die laufenden Studiengänge überarbeitet und an die Bedürfnisse der Studierenden und Lehrenden angepasst werden (vgl. Kirchgäßner 2012, S. 54). Das hat nun den Vorteil, dass beispielsweise ein/e Lehrende/r der Biologie, der/die eine gewisse Affinität zu ethischen Fragestellungen hat, mit der Philosophie oder der Theologie kooperieren und Lehrveranstaltungen im Bereich der Bioethik anbieten kann. Wechselt diese Lehrperson jedoch die Hochschule, ist der/die Nachfolger/in nicht an dieses Konzept gebunden, sondern kann seiner/ihrerseits wiederum eine Kooperation mit der Medizin oder der Chemie anstreben. Auch das Experimentieren mit verschiedenen Veranstaltungsformaten je nach Interesse und Möglichkeit der Lehrenden ist so möglich. In dem einen Semester kann zu einem Thema beispielsweise ein Projektseminar angeboten werden, im nächsten Semester zum gleichen Thema eine Vorlesung und im darauffolgenden Semester vielleicht ein Seminar oder ein Praktikum. Eine derartige Flexibilität und Freiheit bewirkt zum einen die Einbeziehung der Interessen, Kompetenzen und Voraussetzungen der Lehrenden, zum anderen ermöglicht sie darüber hinaus eine stärkere Orientierung an den Bedürfnissen der Studierenden.

### Studierendenzentrierung

Die Studierendenzentrierung gilt als Schlüsselkriterium für gute Lehre. Doch was verbirgt sich hinter diesem Begriff? Liefert die Hochschuldidaktik nun doch eine Checkliste für gute Lehre oder einen Masterplan für erfolgreiches Lernen? Nein. Auch die Studierendenzentrierung ist keine konkrete Handlungsanweisung, keine Sammlung didaktischer Ideen, sondern eine Haltung, die Lehrende einnehmen sollten. Es gilt die Perspektive zu wechseln:

vom Lehren zum Lernen. Diesen Perspektivwechsel forderte auch der deutsche Wissenschaftsrat in seinen Empfehlungen zur Qualitätsverbesserung von Lehre und Studium. Es ist wichtig, dass Lehrende die Lernprozesse von Studierenden verstehen und eigene Konzepte zur Förderung dieser Lernprozesse entwickeln (vgl. Wissenschaftsrat 2008, S. 66). Wie das konkret geschehen kann, liegt nun wieder in der Verantwortung der Lehrenden. Denn Studierenden-zentrierung kann nicht nur auf eine Art und Weise geschehen. So verschieden die Studierenden sind, so verschieden kann auch gute Lehre aussehen:

Eine Möglichkeit von Studierenden-zentrierung ist beispielsweise der Weg über die authentische Darstellung des eigenen Zugangs zur Forschung. Einige Lehrende können in klassischer frontaler Lehre mitreißend von ihrem eigenen Forschungsverständnis erzählen und so den Studierenden wiederum einen eigenen Zugang zur Forschung eröffnen. Andere Lehrende verstehen sich eher als Moderator/in. Sie begleiten die Studierenden durch die Lernprozesse und fungieren als Berater/in und Unterstützer/in. Eine weitere Möglichkeit ist die direkte Kontaktaufnahme zu den Studierenden. Wer den/die einzelne(n) Studierende(n) direkt mit Namen anspricht und nach seiner/ihrer Motivation, seinem/ihrer Zugang zum Thema, seinen/ihrer Schwierigkeiten und seiner/ihrer Kritik fragt, involviert den/die Lernende(n) in den Lehr-Lernprozess, ohne eine bestimmte Methode oder ein konkretes Konzept anwenden zu müssen. Studierenden-zentrierung bedeutet also nicht zwangsläufig das Mitwirken von Studierenden an Prozessen, sondern die Lehre vom Lernen aus zu denken (Wildt 2011, S. 9). Ein solcher Perspektivwechsel vom Lehren zum Lernen beinhaltet aber nicht nur die konkreten 90 Minuten Lehrveranstaltung, sondern bedeutet eine tatsächliche Veränderung meiner Haltung als Lehrende/r. Der deutsche Wissenschaftsrat fordert daher von den Lehrenden sowohl ein hohes Engagement bezüglich der Vorbereitung, Durchführung und Weiterentwicklung der Lehrveranstaltungen als auch in den dazugehörigen Bereichen Beratung, Feedback und Betreuung (Wissenschaftsrat 2008, S. 63f).

### Zurück zur Lehrperson

Was bedeutet das nun für mich als Lehrperson? Einerseits bin ich gefordert, die Perspektive der Studierenden einzunehmen, mich für sie zu engagieren und ihren verschiedenen Bedürfnissen gerecht zu werden, andererseits soll ich meine gestalterische Freiheit nutzen, um authentisch den Zusammenhang von Lehre und Forschung zu vertreten. Wie kann das gelingen? Als Lehrende/r ist es wichtig, die eigene Identität mit unserem fachwissenschaftlichen und didaktischen Potential zu wahren, sie aber gleichzeitig nicht als statisch, son-

dern als einen Prozess zu sehen. Es ist wichtig, die eigene Persönlichkeit ernst zu nehmen, sich aber gleichzeitig zuzugestehen, sie permanent weiterzuentwickeln: „Je weniger wir an einem eingeübten Verhalten, an einmal vorgefassten Überzeugungen festzuhalten genötigt sind, je flexibler wir auf uns Begegnendes zu reagieren vermögen, umso mehr wirken wir authentisch – und somit als Lehrperson überzeugend.“ (Rentschler 2010, S. 7). Unsere Authentizität als individuelle Lehrperson und die ständige Weiterentwicklung der eigenen Kompetenzen im Hinblick auf die Studierenden-zentrierung bilden also keinen Widerspruch. Beide Komponenten sind wichtig (s. Abb. 2). Ich muss mich als Person mit meinem Geschlecht, meiner körperlichen und geistigen Verfassung, meinen Persönlichkeitsmerkmalen, meinem Alter, meiner Herkunft ernst nehmen und meine Persönlichkeit produktiv und authentisch in die Lehre einbinden, gleichzeitig aber auch den/die Studierende/n als Person ernst nehmen und auf seine/ihre Bedürfnisse eingehen. Denn ein Ziel von guter Lehre sollte auch immer das konstruktive Miteinander von Studierenden und Lehrenden sein. Dabei müssen wir uns darüber im Klaren sein, dass nicht nur wir Lehrenden die Studierenden beeinflussen, sondern auch die Studierenden Einfluss auf unsere Identität und Persönlichkeitsentwicklung nehmen (vgl. Rentschler 2010, S. 6).



Abb. 2: Nutzung der eigenen Persönlichkeit für die Lehre

### Aber auch Hochschullehrende sind nur Menschen

Doch auch das größte Engagement, die größtmögliche Selbstreflexion und die konsequente Studierenden-zentrierung gelangen an ihre Grenzen. Es gibt nicht die ideale Kommunikation im Seminar, nicht die ideale Lehrform, nicht den/die ideale/n Lehrende/n. Jede/r Lehrende muss versuchen, die Aufgabe der Lehre mit dem ihm/ihr zur Verfügung stehenden Mitteln und Möglichkeiten bestmöglich zu erfüllen (vgl. Sommer 2012, S. 27). Es ist nicht möglich, mit jedem Inhalt alle Studierenden

zu erreichen – das Lernen liegt in der Verantwortung der Studierenden, die Selektion von Bildungsofferten liegt nicht in unserer Hand. Zudem ist es nicht möglich, alle Studierenden gleichermaßen zu begeistern. So wie Lehrende verschieden sind, sind auch Studierende eigenständige Individuen, die sich durch unterschiedliche Aspekte angesprochen fühlen: *„Es ist weder möglich noch nötig, von allen gleichermaßen geschätzt zu sein, denn es ist nicht meine Intellektualität, die im Rahmen studentischer Lehrevaluationen bewertet wird; es ist vielmehr meine gesamte (sichtbare und unsichtbare) Individualität – also eine überaus facettenreiche Entität, die selbstverständlich nicht mit allen anderen Entitäten meiner Umgebung harmonieren kann.“* (Rentschler 2010, S. 16).

### Und was nun?

Gut, ich fühle mich beruhigt, dass die Verantwortung für das erfolgreiche Lernen der Studierenden nicht allein in meiner Verantwortung liegt und dass es in Ordnung ist, wenn ich mit meinen Fähigkeiten und meiner Wirkungsmacht an Grenzen stoße. Doch welche Erkenntnisse kann ich nun konkret für meine Lehre gewinnen?

Zunächst ist festzuhalten, dass neben didaktischen Prinzipien und Methodenvielfalt auch die Einstellung des/der Lehrenden den Studierenden und sich selbst gegenüber von großer Bedeutung ist. Wenn ich als Lehrende/r die Studierenden als heterogene individuelle Lernende ernst nehme, mich engagiere und bereit bin, meine Lehre aus Lernendenperspektive zu entwickeln, bin ich in jedem Fall auf dem richtigen Weg in Richtung guter Lehre. Wenn ich dann noch meine Individualität und Diversität zu anderen Lehrenden ernst nehme und bereit bin, meine Persönlichkeit und meine Kompetenzen zu reflektieren und in hochschuldidaktischen Schulungen, durch kollegiale Beratung oder durch Supervision weiterzuentwickeln (s. Abb. 2), um mir einen eigenen Stil anzueignen, stehen die Chancen auf ein konstruktives Miteinander von Lehrenden und Lernenden im universitären Alltag ziemlich gut (vgl. Sommer 2012, S. 27). Meinen eigenen Stil zu entwickeln bedeutet aber auch, mir zuzugestehen, anders zu sein als andere Lehrende. Und das ist gut so. Denn verschiedene Lehrende erreichen mit verschiedenen Ansätzen, Methoden und – nicht zu vergessen – mit

ihrer individuellen Persönlichkeit unterschiedliche Studierende. So ist die Diversität der Lehrenden in jedem Fall als große Bereicherung zu sehen, die von der Hochschule und den Fächern gefördert werden muss und nicht durch zu enge Vorgaben und Angleichungen überdeckt werden darf.

### Literatur

- Deutscher Wissenschaftsrat (2008): Empfehlungen zur Qualitätsverbesserung von Lehre und Studium. Köln.
- Kirchgeßner, Kilian (2010): Ein Lob der Vielfalt. In: Kreative Vielfalt. Wie deutsche Hochschulen den Bologna-Prozess nutzen. Bonn: Hochschulrektorenkonferenz.
- Leicht-Scholten, Carmen (2011): Hochschule öffne dich, oder: Wie Vielfalt und Chancengerechtigkeit Hochschulen stärken. Aachen. [http://www.migration-boell.de/web/integration/47\\_2781.asp](http://www.migration-boell.de/web/integration/47_2781.asp) [Stand 14.06.2012]
- Rentschler, Michael (2010): Die didaktische Brezel. In: Behrendt, Brigitte / Tremp, Peter / Voss, Hans-Peter / Wildt, Johannes (Hrsg.): Neues Handbuch Hochschullehre. Berlin: Raabe, Griffmarke A 2.4.
- Sommer, Angela (2010): Beiträge der Hamburger Kommunikationspsychologie zur Seminargestaltung: Praxisbeispiele und Empfehlungen. In: Behrendt, Brigitte / Tremp, Peter / Voss, Hans-Peter / Wildt, Johannes (Hrsg.): Neues Handbuch Hochschullehre. Berlin: Raabe, Griffmarke A 2.3.
- Tremp, Peter (2011): Standardsituationen – Ein Zuspätschießen. In: Behrendt, Brigitte / Tremp, Peter / Voss, Hans-Peter / Wildt, Johannes (Hrsg.): Neues Handbuch Hochschullehre. Berlin: Raabe, Griffmarke A 1.4.
- Wildt, Johannes (Interview, 2011): „Die Hochschuldidaktik muss Teil des strategischen Managements sein“. In: Gute Lehre. Frischer Wind an deutschen Hochschulen. Bonn: Hochschulrektorenkonferenz.
- Wintermantel, Margret (Interview, 2011): „Freiraum lassen für Persönlichkeit“. In: Gute Lehre. Frischer Wind an deutschen Hochschulen. Bonn: Hochschulrektorenkonferenz.

### Autorin

Britta Baumert, TU Dortmund, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für Hochschulbildung, Bereich Hochschuldidaktik und Lehrkraft für besondere Aufgaben am Institut für katholische Theologie.  
E-Mail: [britta.baumert@tu-dortmund.de](mailto:britta.baumert@tu-dortmund.de)

## Hochschuldidaktik für Einsteiger:

**Rummler, Monika (Hrsg.): Crashkurs Hochschuldidaktik. Grundlagen und Methoden guter Lehre. Weinheim, Basel: Beltz, 2011. ISBN: 978-3-407-36501-9**

Die Autoren Monika Rummler, Petra Jordan, Peter Lyszczan, Thomas Nehls, Stefan Fricke, Silvio Kürschner und Günter Heitmann legen mit ihren Beiträgen den Grundstein für die hochschuldidaktische Qualifikation der Lehrenden. Viele Beispiele und Strategien erleichtern die Umsetzung in die Praxis, damit die Lehrveranstaltungen gelingen.

# Die Öffnung für Berufstätige als Beitrag zur Diversität der Hochschule

Andrä Wolter

## 1 Einleitung

Nach jahrzehntelanger Randständigkeit ist das Thema der Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschule in den letzten zehn Jahren stärker in den Horizont der hochschulpolitischen Aufmerksamkeit in Deutschland gekommen (Wolter 2012). Eine Reihe von Initiativen, Programmen und Maßnahmen sind entwickelt worden, um die Hochschulen stärker für Berufstätige zu öffnen, oft von hochschulpolitischen Kontroversen begleitet. Neben der Neuregelung des Hochschulzugangs durch die Kultusministerkonferenz im Jahr 2009 (siehe dazu Abschnitt 2) zählen dazu die Einführung von Aufstiegsstipendien (2008), das umfangreiche Förderprogramm zur Offenen Hochschule (2011) oder die Förderung von Modellversuchen zur Entwicklung von Verfahren zur Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge (2006 ff.), unter dem Akronym ANKOM bekannt geworden. Solche Maßnahmen setzen auf verschiedenen Ebenen an: von der Studienvorbereitung und der Regelung des Hochschulzugangs über die Studienorganisation (z.B. berufsbegleitende Studiengänge, online-basiertes Studium/blended learning, Unterstützungsmaßnahmen beim Studieneinstieg) und die Etablierung von Anrechnungsverfahren bis hin zu weiterbildenden Studienangeboten. Eine Folge solcher Bestrebungen besteht darin, dass der Begriff der Weiterbildung an der Hochschule fließend geworden ist.

Traditionell war (wissenschaftliche) Weiterbildung primär auf postgraduale Studienangebote fokussiert, und ein Erststudium galt nicht als Weiterbildung. Diesem eher an der Systematik von Studiengängen orientierten Begriff steht ein eher biographisches Verständnis gegenüber, wonach Weiterbildung (im Sinne der vielzitierten Definition des Deutschen Bildungsrats) auf einer vorangegangenen Erstausbildung aufsetzt. Personen, die nach abgeschlossener Berufsausbildung und einer Erwerbstätigkeit noch ein Studium aufnehmen, absolvieren dann vom Lebensverlauf her eine Weiterbildungssequenz (Wolter 2011).

## 2 Maßnahmen, Anlässe und Motive

Zu den prominentesten Maßnahmen zur Öffnung der Hochschule zählt die Neuregelung des Hochschulzugangs für beruflich qualifizierte Bewerber/-innen, die von der Kultusministerkonferenz (KMK) im März 2009 beschlossen wurde. Zwar war diese Vereinbarung insofern nur begrenzt innovativ, als

einige Teilregelungen bereits in vielen Ländern vorhanden waren und einzelne Länder (z.B. Niedersachsen und Rheinland-Pfalz) sogar noch darüber hinausgingen. Dennoch setzte die KMK hiermit ein bundesweites hochschulpolitisches und – vielleicht noch wichtiger – ein berufsbildungspolitisch wirksames Signal zur Gleichrangigkeit der beruflichen Bildung. Nach dieser Vereinbarung sind in Zukunft zwei Wege vorgesehen (KMK 2009).

(1) Alle Absolventinnen und Absolventen beruflicher Fortbildungsprüfungen – auf der Ebene Meister, Techniker, Fachwirte – verfügen zukünftig ohne zusätzliche Prüfung über die allgemeine Hochschulreife. Diese Abschlüsse sind also de facto dem Abitur gleichgestellt.

(2) Bewerber/-innen mit einer qualifizierten Berufsausbildung und mehrjähriger Berufspraxis erhalten eine fachgebundene Hochschulreife – allerdings nur in einem zur Fachrichtung der Ausbildung „affinen“ Studiengang und nach einem „Eignungsfeststellungsverfahren“.

Insbesondere die Regelung des „Meisterstudiums“ (die alle beruflichen Fortbildungsprüfungen einschließt) erregte Aufsehen, weil nicht nur die Verteidiger des Gymnasial- und Abiturmonopols dagegen Sturm liefen, sondern auch viele Hochschulvertreter Kritik anmeldeten. Zwei Argumente spiel(t)en hier eine Rolle: die Befürchtung, die ohnehin schon hohe Auslastung der Hochschulen, gerade angesichts der doppelten Abiturientenjahrgänge, werde noch zusätzlich verschärft; und die Sorge, diese neue Studierendenklientel sei aufgrund ihrer Vorbildung nicht hinreichend studierfähig. Auf der Seite der Befürworter standen nicht nur die Repräsentanten der beruflichen Bildung, insbesondere die Tarifpartner, sondern auch die der staatlichen Bildungspolitik.

Ogleich die berufliche Öffnung auch einen Beitrag zu größerer Diversität der Hochschule darstellt, hatte die „diversity“-Debatte nur einen geringen Einfluss auf die Neuregelung. Im Wesentlichen sind es drei Argumente, die von Bedeutung waren bzw. sind.

- *Die zukünftige Nachfrage nach Hochschulbildung:* In Deutschland hat sich in den letzten Jahren ein Konsens zwischen maßgeblichen hochschulpolitischen Akteuren ausgebildet, wonach eine deutliche Steigerung der Zahl (und des jahrgangsbezogenen Anteils) der Studienanfänger/-innen für erstrebenswert gehalten wird. Dabei wird immer wieder das Argument laut, die deut-

schen Hochschulen müssten zukünftig neue Potenziale erschließen, weil sich die Studienachfrage nach dem Höhepunkt der doppelten Abiturientenjahrgänge (2013) aus demographischen Gründen rückläufig entwickeln würde. Der Öffnung für neue Zielgruppen käme hier eine gleichsam kompensatorische Funktion zu. Projektionen zur zukünftigen Entwicklung der Nachfrage nach Hochschulbildung zeigen, dass zwar in der Tat nach Abschluss der Verkürzung der Schulzeit bis zum Abitur um ein Jahr (G8), selbst bei einer Fortsetzung des Wachstumstrends in der gymnasialen Bildungsbeteiligung, mit rückläufigen Anfängerzahlen zu rechnen ist (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012, S. 126). Allerdings werden die Anfängerzahlen bis zum Jahr 2025 voraussichtlich nie wieder unter das Niveau der Jahre vor Einführung von G8 sinken. Zumindest bis zum Jahr 2025 ist mit einer solchen Auslastung zu rechnen, die auch schon in der Vergangenheit als starker „Nachfrageüberdruck“ und extreme Kapazitätsanspannung wahrgenommen wurde.

- *Arbeitskräftebedarf und Qualifikationsstrukturwandel:* Lange Zeit war die Hochschulexpansion in Deutschland gerade seitens der Wirtschaft von der Sorge begleitet, eine zu starke Ausweitung der Hochschulbildung würde zu einer Überproduktion akademischer Qualifikationen führen. Inzwischen hat sich diese Befürchtung in ihr Gegenteil verkehrt. Seit einigen Jahren herrscht das Bild eines zu erwartenden gravierenden Nachwuchsmangels an Fachkräften vor. Er ergäbe sich primär aus dem hohen Ersatzbedarf durch die aus dem Arbeitsleben ausscheidenden Kohorten, denen deutlich kleinere nachwachsende Absolventenjahrgänge gegenüberstünden. Dieser Mangel würde durch den Erweiterungsbedarf, der sich aus dem anhaltenden Qualifikationsstrukturwandel durch Höherqualifizierung ergibt, noch verstärkt und sei – zumindest teilweise – bereits jetzt vorhanden, etwa in den MINT-Fächern. Die vorliegenden Projektionen zeichnen hier aber kein eindeutiges Bild (Cordes 2012). Das mittlere Qualifikationssegment auf der Ebene qualifizierter Facharbeit bleibt auch in Zukunft das stärkste Beschäftigungssegment, das zugleich als eine Art Puffer das wichtigste Reservoir für eine weitere Öffnung der Hochschule darstellt (Helmrich/Zika u.a. 2012).
- *Europäisierung der Bildungspolitik und Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschule:* Erheblichen Rückenwind hat das Thema „Öffnung der Hochschulen“ in Deutschland von der europäischen Bildungspolitik erfahren. Eine besondere Bedeutung haben hier der Bologna- und der Kopenhagen-Prozess so-

wie die Bemühungen um einen Europäischen Qualifikationsrahmen (EQF) gewonnen. Die Ziele und Aktionsfelder des Bologna-Prozesses sind seit 1999 ständig erweitert worden – unter anderem um das Thema lebenslanges Lernen, das mit der Prager Nachfolgekonferenz (2001) als weiteres Element in den Bologna-Prozess eingefügt wurde, auch wenn die Ausführungen hierzu meistens eher vage bleiben. Unter „lebenslangem Lernen“ wird im Bologna-Prozess eine umfassende hochschulpolitische Strategie begriffen, Hochschulen für neue Zielgruppen zu öffnen, das Studium zu flexibilisieren und auf die spezifischen Bedürfnisse einer veränderten Klientel auszurichten. Insbesondere das Thema „Anrechnung“ – „recognition of prior learning“ – hat durch die Bologna-Nachfolgekonferenzen eine zentrale Bedeutung gewonnen. Anrechnung außerhochschulischer Leistungen auf Studiengänge ist über Bologna hinaus insbesondere vom Kopenhagen-Prozess und vom EQF gefördert worden, zu dessen wichtigsten Zielen eine größere Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung zählt, die durch das Prinzip der Kompetenzorientierung erreicht werden soll.

### 3 Konsequenzen und Herausforderungen

Die Neuregelung des Hochschulzugangs hat eine erhebliche Erweiterung des Kreises der Studienberechtigten zur Folge. Neben den Personen mit einer „regulären“ Studienberechtigung – aus der gymnasialen Oberstufe oder der Fachoberschule – kommen die Absolventen und Absolventinnen beruflicher Fortbildungsprüfungen und qualifizierter Berufsausbildungsgänge hinzu. Diese berufsbezogenen, nicht über eine schulische Studienberechtigung führenden Zugangswege zur Hochschule werden heute oft unter dem Begriff „Dritter Bildungsweg“ zusammengefasst. Es kann vorsichtig geschätzt werden, dass in Zukunft etwa 60 % der nachwachsenden Generationen über eine Studienberechtigung verfügen werden.

Damit ist man der Gleichrangigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung ein Stück näher gekommen. Welche Konsequenzen diese Entwicklung für die Nachfrage nach Hochschulbildung hat, ist schwer abzusehen, da nicht bekannt ist, wie hoch das Studierinteresse gerade in den neu erschlossenen Gruppen tatsächlich ausfällt. Insbesondere unter den beruflich qualifizierten Personen bedeutet das prinzipielle Studienrecht noch lange nicht, dass dieses tatsächlich auch realisiert wird. Die insbesondere an den Hochschulen vorhandene Befürchtung, die Öffnung des Hochschulzugangs werde zu einem zusätzlichen Schub an Studienanfängern führen, der die Hochschulen von ihren Kapazitäten her überfordert, ist weit überzogen. Die äußerst geringe Zahl der Meister, die in den letzten Jahren



ein Studium aufgenommen haben, verdeutlicht das. Die Wirksamkeit von Mechanismen der Selbstselektion ist nicht zu unterschätzen.

Dennoch zeichnen sich statistische Bewegungen ab. Während zwischen 1995 und 2008 der Anteil der über den Dritten Bildungsweg zugelassenen Studienanfänger/-innen (an allen Studienanfängern) bei einem Prozent lag, ist er im Jahr 2010 auf 2,1 % angestiegen. Er liegt damit immer noch auf einem sehr niedrigen Niveau, hat sich aber immerhin verdoppelt. Besonders deutlich ist der Anstieg im Bereich der Universitäten. Hier betrug der Anteil jahrelang etwa ein halbes Prozent und ist 2010 auf 1,9 % gestiegen. An den Fachhochschulen lag er mit ca. 2 % schon immer höher und hat sich aktuell auf 2,5 % erhöht. Mit gut 90 - 94 % ist im Universitätsbereich aber die Dominanz des Abiturs als „Königsweg“ ungebrochen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012, S. 297).

Worin liegen die Gründe und Ursachen, dass der Dritte Bildungsweg bislang nicht so recht auf eine höhere Nachfrage stößt? Dafür lassen sich verschiedene Bedingungen identifizieren. Erstens zeichnet sich dieser Bildungsweg trotz der neuen KMK-Vereinbarung immer noch durch eine ausgeprägte Intransparenz und Heterogenität der Regelungen zwischen den Bundesländern aus. Zweitens erweisen sich die vorhandenen Zulassungsregelungen oft noch als unflexibel und restriktiv. Ein Beispiel dafür ist die sogenannte Affinitätsregelung, wonach viele Berufstätige eine Zulassung nur in einem ihrer beruflichen Qualifikation entsprechenden Studienfach erhalten. Eine Vielzahl von Ausbildungsberufen lässt sich aber gar keinem Studienfach oder Studiengang zuordnen, und für viele Studienfächer und -gänge finden sich keine Vorbildungsberufe. Drittens zeichnet sich Deutschland im internationalen Vergleich durch ein erhebliches Angebotsdefizit an flexiblen Studienformen zum Beispiel durch berufsbegleitendes Teilzeitstudium oder Fernstudium aus. Diese sind aber gerade für Bewerberinnen und Bewerber aus dem Beruf sehr attraktiv, weil sie ein berufsbegleitendes Studieren ermöglichen. Viertens sind auch studienzeitsparende Verfahren zur Anrechnung beruflicher Leistungen auf das Hochschulstudium in Deutschland noch unterentwickelt.

Damit zeichnen sich die wesentlichen Herausforderungen für die Hochschulen ab, die mit einer stärkeren Diversität durch berufliche Öffnung verbunden sind. Erstens gilt es, die noch vorhandenen restriktiven Regelungen bei der Hochschulzulassung abzubauen. Zweitens bedarf es der Entwicklung hochschuldidaktischer Unterstützungsstrukturen zur Studienvorbereitung und für den Studieneinstieg. Drittens müssen Studienformate entwickelt und implementiert werden, die eine Parallelität von Erwerbstätigkeit und Studium ermöglichen (Studium neben dem Beruf). Viertens würde die

Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung durch Anrechnungsverfahren erheblich gefördert.

Fünftens wäre langfristig zu erwägen, ob die herkömmliche Identifikation von Studienerfolg mit dem Erwerb eines akademischen Grades für Berufstätige zielführend ist oder ob die Modularisierung unserer Studiengänge nicht eine Chance zur Entwicklung von Zertifikatsstudien, modulbasierten Teilprogrammen, bietet. Berufstätige, die an einer Weiterbildung auf akademischem Niveau interessiert sind, müssten dann nicht zwingend ein Vollstudium absolvieren, sondern könnten Teilprogramme abschließen, die einem „Baukasten“ entsprechend nach einer erneuten Erwerbsphase später zu einem regulären Studienabschluss erweitert werden könnten. Eine solche Studienstruktur würde die Durchlässigkeit aufeinander folgender Bildungsstufen deutlich erhöhen und entspräche einem Kernanliegen von Konzepten lebenslangen Lernens, nicht zuletzt den Vorstellungen von institutioneller Flexibilität von Bildungsprozessen (mit verschiedenen Eingängen und Ausgängen ohne Sackgassen), der Auflösung starrer Zeitstrukturen und Phasenmodelle sowie der Vereinbarkeit unterschiedlicher Lebensformen (Arbeit, Bildung, Familie).

#### Literatur

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012): Bildung in Deutschland 2012. Bielefeld.
- Cordes, Alexander (2012): Projektionen von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage nach Qualifikation und Beruf im Vergleich. Studien zum deutschen Innovationssystem Nr. 03-2012. Hannover.
- Helmrich, Robert / Zika, Gerd / Kalinowski, Michael / Wolter, Marc Ingo (2012): Engpässe auf dem Arbeitsmarkt: Geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel. In: BIBB-Report 18/12. Bonn.
- KMK, Kultusministerkonferenz (2009): Hochschulzugang für beruflich qualifizierte Bewerber ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 06.03.2009.
- Wolter, Andrä (2011): Die Entwicklung wissenschaftlicher Weiterbildung in Deutschland – Von der postgradualen Weiterbildung zum lebenslangen Lernen. In: Beiträge zur Hochschulforschung. Heft 4. S. 8-35.
- Wolter, Andrä (2012): From Individual Talent to Institutional Permeability – Changing Policies for Non-traditional Access Routes in German Higher Education. In: Schuetze, Hans G. / Slowey, Maria (eds.): Global Perspectives on Higher Education and Lifelong Learners. London. S. 43-59.

#### Autor

Prof. Dr. Andrä Wolter, Humboldt-Universität zu Berlin, Philosophische Fakultät IV, Institut für Erziehungswissenschaften, Abteilung Hochschulforschung, E-Mail: [andrae.wolter@hu-berlin.de](mailto:andrae.wolter@hu-berlin.de)

# Gleichstellungsarbeit im universitären Rahmen

Kathrin Rucktäschel

*„Da ich nicht denke, dass die Frau von Natur aus dem Manne unterlegen ist, denke ich auch nicht, dass sie ihm von Natur aus überlegen ist.“*

(Simone de Beauvoir)<sup>(1)</sup>

Die Frage, ob universitäre Gleichstellungsarbeit als genau solche – d. h. geschlechtsneutral – oder eben doch als eine Form der Frauenförderung verstanden wird, ist in der Praxis nicht immer eindeutig. Es spricht nicht zuletzt mit Blick auf die in Art. 3 GG verankerten Forderungen nach Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung viel dafür, sich auf die zuerst genannte Variante zu konzentrieren, wobei dies im universitären Rahmen in den meisten Fällen explizit zur Förderung der Frau als unterrepräsentiertem Geschlecht führt. Das übergeordnete Ziel besteht also darin, mittels Gleichstellungsinitiativen einen Beitrag dazu zu leisten, eine zumindest annähernd ausgewogene Repräsentation von Frauen und Männern in allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen – angefangen von Studierenden über den Mittelbau bis hin zu Professor/inn/en – herzustellen.

Auch die Gleichstellungsarbeit kann nicht ohne die Klärung theoretischer Grundlagen, wie den Begriffen *Sex* und *Gender*, mit denen zwischen dem biologischen Geschlecht (*Sex*) und der kulturellen und durch Sozialisation und Konstruktion geprägten Zuweisung von geschlechtsspezifischen Eigenschaften (*Gender*) differenziert wird, auskommen. Basierend auf diesem Begriffspaar wird vornehmlich zwischen zwei konzeptionellen Herangehensweisen, dem Differenz- und dem Gleichheitsansatz unterschieden. Während der Differenzansatz von einer biologisch begründeten Unterschiedlichkeit der Geschlechter ausgeht und diese Unterschiede zwar erhalten, aber die gesellschaftlichen Normzuschreibungen und Dominanz des Männlichen hin zu einer Dominanz des Weiblichen ändern möchte, intendiert der Gleichheitsansatz dagegen die Gleichberechtigung und Gleichbehandlung von Mann und Frau, da alle Menschen unabhängig von ihrem biologischen Geschlecht über gleiche Fähigkeiten und Potentiale verfügen würden. Ziel des auch von staatlicher und universitärer Seite genutzten Gleichheitsansatzes ist es daher, eine Veränderung der Gesellschaft hin zu der Gleichbehandlung von Mann und Frau zu erwirken, indem Frauen die Chance gegeben wird, sich die als männlich angesehenen Eigenschaften und Verhaltensweisen durch

(1) De Beauvoir, Simone: Das Ewig Weibliche ist eine Lüge. Simone de Beauvoir über die Situation der Frauen nach dem „Jahr der Frau“, in: *Der Spiegel*, Nr. 15/1976.

spezielle Förderung anzueignen (z.B. durch Förderprogramme für Mädchen zur Begeisterung für männlich dominierte Studienfächer).<sup>(2)</sup>

Die Ausgangslage für Gleichstellungsaspekte erweist sich an deutschen Universitäten nach wie vor als nicht zufriedenstellend.<sup>(3)</sup> Auch wenn die TU Dortmund vergleichsweise gut abschneidet, gilt es, die genannten Ziele des Gleichheitsansatzes mit Engagement und Ausdauer zu verfolgen. Die Kernherausforderung besteht dabei darin, die zu Beginn des Studiums noch weitgehend ausgeglichene Geschlechtsverteilung auch in den postgraduierten Bereich zu überführen. Es ist auffällig, dass sich weit weniger Frauen als Männer für eine Promotion oder gar eine Habilitation entscheiden und auch mit Blick auf professorale Verantwortlichkeiten unterrepräsentiert sind. Durch diese Diskrepanz geht, wie auch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) zutreffend festgestellt hat, der deutschen Wissenschaftslandschaft sehr viel Potential verloren.<sup>(4)</sup>

Diesem dramatischen Sachverhalt versuchen die Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten und Fakultäten durch ihre Arbeit systemisch wie individualbezogen entgegenzuwirken. Sie möchten ihre Institutionen bei der Umsetzung der Gleichstellung von Mann und Frau unterstützen, indem Möglichkeiten zum Abbau struktureller Benachteiligung von Geschlechtergruppen aufgezeigt werden und ein auf dem Gleichheitsansatz basierendes faires Einstellungs- und Berufungsverfahren für Frauen wie Männer ermöglicht wird. Wichtig dabei ist, dass das Leistungsprinzip nicht außer Kraft gesetzt wird: Spitzenleistungen in Forschung, Lehre, in Drittmittelmanagement und internationaler Ausrichtung konturieren eine Universität – dieses Prinzip kann und soll nicht – so auch die DFG – durch eine leis-

(2) Vgl. Wallner, Claudia: *Im Gender-Dschungel. Die Kinder- und Jugendhilfe auf neuen Wegen zur Gleichberechtigung*, Berlin 2005.

(3) Einen aktuellen Überblick über die aktuellen Fakten und Zahlen zu der Geschlechterverteilung in der Wissenschaft bietet die 2011 von der Bundesregierung erstellte Antwort auf eine große Anfrage „Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung“ aus dem Bundestag. (Drucksache 17/7756 vom 17.11.2011, online abrufbar unter <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/077/1707756.pdf>).

(4) Die DFG ist sich des Verlustes an wissenschaftlichem Potential bewusst und erklärt die Chancengleichheit zu einem wichtigen Anliegen. Nähere Informationen zu den Gleichstellungsstandards sind in dem online abrufbaren Umsetzungskonzept „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards des DFG“ ([www.dfg.de/chancengleichheit](http://www.dfg.de/chancengleichheit)) einsehbar.

tungsunabhängige Gleichstellungspolitik ersetzt werden. Gleichwohl bedeutet dies aber auch, dass bei vergleichbarem Potential von Kandidatinnen und Kandidaten diejenigen angestellt werden sollten, die dem unterrepräsentierten Geschlecht angehören.

Die Aufgaben der Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten beschränken sich jedoch nicht auf die Sicherstellung fairer Einstellungs- und Berufungsverfahren, die sie stets beratend begleiten. Zwar handelt es sich dabei gemäß des Hochschulgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen um ihre einzige verbrieftete Aufgabe, für die sie im Rahmen eines ordentlichen Wahlverfahrens gewählt werden. Darüber hinaus engagieren sich Fakultätsvergleichstellungsbeauftragte in vielen Fällen auf freiwilliger Basis für weitergehende Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung in ihren jeweiligen Fakultäten. Dabei sind die in den einzelnen Fakultäten nötigen Förderungsschwerpunkte unterschiedlich, da diese auf die spezifische Ausgangslage der Fakultät, also die prozentuale Verteilung von Männern und Frauen in allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen, abgestimmt sind. In Fakultäten, in denen der Anteil weiblicher Studierender gemessen am Gesamtanteil sehr niedrig ist (etwa in technischen Fächern), ist die Unterstreichung der Attraktivität der dort angesiedelten Studiengänge für Frauen durch Schnupperveranstaltungen und *Mentoring-Programme*, in denen Studentinnen als Vorbilder für mögliche Studieninteressentinnen fungieren, ebenso wichtig, wie die Unterstützung der bereits eingeschriebenen Studentinnen durch Trainingsmaßnahmen, Tutorien oder spezielle Beratungsangebote zu Karriereplanung, Promotionsoptionen und Förderungsmöglichkeiten.

In der Fakultät Humanwissenschaften und Theologie (FK 14) ist der Anteil der Studentinnen gemessen am Gesamtanteil aller Studierenden mit ca. 70% bereits überdurchschnittlich hoch. Neben der langfristigen Erhöhung des Anteiles männlicher Studierender in den von der Fakultät angebotenen Studiengängen ist das primäre Ziel der in der Fakultät durchgeführten Fördermaßnahmen daher, Studentinnen nach Abschluss ihres Studiums für eine Promotion und ggf. im Anschluss auch für eine Habilitation zu gewinnen – denn auch in dieser Fakultät gilt, dass der Frauenanteil im sich postgraduierten Bereich reduziert. Studentinnen sollen durch Kontaktherstellung zu weiblichen Vorbildern, etwa in den an der Fakultät beschäftigten Mitarbeiterinnen und Professorinnen, aber auch durch Veranstaltungen mit externen Wissenschaftlerinnen, motiviert werden, über eine wissenschaftliche Karriere nachzudenken. Zusätzlich zeigen Beratungsangebote auf, welche Möglichkeiten in Form von Stipendien und Förderprogrammen – auch über die nationalen Grenzen hinaus – existieren, und wie sich Promotion, Habilitation und die wissenschaft-

liche Laufbahn mit dem Familienleben, z.B. durch die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle, vereinbaren lassen. Ein weiteres wichtiges Ziel liegt darin, die in der Fakultät beheimateten Wissenschaftlerinnen untereinander und darüber hinausgehend, in ihren jeweiligen Scientific Communities durch z.B. Konferenz- und Workshop-Teilnahmen, zu vernetzen. Dies soll dem Auf- und Ausbau des eigenen wissenschaftlichen Profils dienen, um so langfristig die Chancen der Wissenschaftlerinnen auf eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere und die auf den eigenen Leistungen und Forschungsergebnissen beruhende Berufung zu Professuren zu erhöhen.

An der Fakultät beheimatete Studentinnen und Wissenschaftlerinnen sollen durch Informationsveranstaltungen zu „weiblichen Karrierewegen in der Wissenschaft“ zur Erwägung einer solchen Karriere motiviert werden. Sie können sich außerdem jederzeit mit ihren Fragen an die Vergleichstellungsbeauftragte als Vertrauensperson wenden. In individuellen Beratungsgesprächen wird so versucht, mögliche Unsicherheiten und Fragen bezüglich der Ausgestaltung einer wissenschaftlichen Karriere zu beantworten. Ein weiterer Fokus liegt auf dem Aufbau von Coaching-Angeboten und Workshops, in denen unter anderem Selbstpräsentationsfähigkeiten, Zeitmanagement, Planung von Karrierestrategien und die Kunst des Networkings vermittelt werden sollen.

Wir an der TU Dortmund und an der Fakultät Humanwissenschaften und Theologie sind auf einem guten Weg, schrittweise unseren Zielen näherzukommen. Solange diese jedoch noch nicht umfassend erreicht wurden, bedarf es weiterer großer Anstrengungen, denen sich die Vergleichstellungsbeauftragten verpflichtet fühlen. Wie alt diese Ziele sind, für die wir auch heute noch einstehen, zeigt ein Blick auf die Arbeit der Schriftstellerin und Frauenrechtlerin Hedwig Dohm, die bereits 1874 konstatierte, das Ziel sei die „völlige Gleichberechtigung der Geschlechter auf dem Gebiete der Wissenschaft, in Bezug auf Bildungsmittel und Verwerthung [sic!] der erworbenen Kenntnisse. Und ich schreibe auf meine Fahne den Spruch, den die Könige von Granada in ihrem Banner trugen:

„No puedo desear mas, ni contentarme con menos’ – nicht mehr kann ich fordern und nicht mit weniger mich begnügen.“<sup>(5)</sup>

**Autorin:**

*Kathrin Rucktäschel*, M.A., Politikwissenschaftlerin und seit 2011 Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät Humanwissenschaften & Theologie (14). Sie ist wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin am Institut für Philosophie und Politikwissenschaft.

(5) Dohm, Hedwig: Die wissenschaftliche Emancipation der Frau, Berlin 1874.

# Diversity auf dem Campus

Das Projekt Text Lab international

Carola Bauschke-Urban

*„Ohne die Beratung würde ich immer noch Literatur lesen und hätte noch kein Wort zu Papier gebracht.“*  
(Bella, Studentin an der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften)

Für viele Studierende stellt das Studium nicht nur einen umfangreichen fachlichen, sondern auch einen sprachlichen Lernprozess dar. Von den Studierenden auf dem Campus der TU Dortmund nutzt jede/r Vierte Deutsch als Fremd- bzw. als Zweitsprache. Trotz sehr guter Deutschkenntnisse können diese Studierenden beim Verfassen von Berichten, Haus- oder Abschlussarbeiten auf Fragen und Unsicherheiten treffen. Allerdings trifft dies in einem erheblichen Maße auch auf Studierende ohne Migrationshintergrund zu. Eine Studierendenbefragung unter allen Studierenden der TU Dortmund zeigte, dass insbesondere für internationale Studierende das wissenschaftliche Schreiben im Studium eine große Hürde darstellt (Bauschke-Urban & Heusgen 2010). Für Studierende mit Migrationshintergrund – sie stellen an der TU Dortmund mit rund 20% der Studierenden einen nennenswerten und wachsenden Anteil der Studierendenschaft – bilden zudem häufig auch Diskriminierungserfahrungen in Bezug auf ihre Schreibkompetenz einen Teil ihres Studienalltags. Das Projekt Text Lab international setzt hier an. Mit den Angeboten des Projekts werden internationale Studierende und Studierende mit Migrationshintergrund bei der Entwicklung ihrer Schreib- und Kommunikationspotenziale mit einem vielfältigen und auf die unterschiedlichen Studienfächer der TU abgestimmten Programm unterstützt. Damit trägt das Projekt dazu bei, Diversity auf dem Campus der TU Dortmund zu fördern. Das Text Lab international ist ein Gemeinschaftsprojekt des Referats Internationales, des ehemaligen Sprachenzentrums und des ehemaligen Hochschuldidaktischen Zentrums (beide Einrichtungen sind nun im Zentrum für Hochschulbildung (zhb) der TU Dortmund integriert). Die Finanzierung des Projekts (Laufzeit 04/2010–2012/13) erfolgt aus Studienbeitragsmitteln bzw. Qualitätsverbesserungsmitteln der TU Dortmund.

Insbesondere stärken und erweitern die Angebote des Text Lab international das individuelle Handlungsrepertoire beim Schreiben und Kommunizieren im Studium. So werden internationale Studierende und Studierende mit Migrationshintergrund dabei unterstützt, aktiv, bewusst und effizient

in typischen Kommunikationssituationen an der Hochschule zu agieren. Die Workshops und Kurse sind passgenau auf Fächergruppen und Studienphasen abgestimmt. In der Schreibberatung gehen ausgebildete Peer-Tutorinnen auf individuelle Fragen und Bedarfe der Studierenden ein.

## **Workshops, semesterbegleitende Kurse und individuelle Schreibberatung**

Die Vernetzung des Text Lab international mit anderen Angeboten und Einrichtungen der TU Dortmund ermöglicht es, den Studierenden auf ihren Bedarf sowie auf typische Kommunikationssituationen, Schreibaufgaben und Textsorten im Studium fokussierte Angebote zu machen. Diese bestehen aus drei aufeinander abgestimmten Säulen:

- Workshops und semesterbegleitende Kurse zum Schreiben im Studium,
- Workshops und semesterbegleitende Kurse zur mündlichen Kommunikation im Studium und
- Individuelle Schreibberatungen.

Die ein- bis zweitägigen Workshops sind insbesondere auf die jeweiligen Studienphasen und auf verschiedene Schreib- und Kommunikationsaufgaben im Studium, wie Referate, Prüfungen oder Abschlussarbeiten, ausgerichtet. Dort wird beispielsweise erarbeitet, welche Schritte es beim Schreiben gibt und wie man sie effektiv steuern kann, welche Methoden und Strategien es gibt, Fachtexte zu lesen und diese wissenschaftlich korrekt in eigene Texte einzubinden oder sich effizient auf Prüfungen vorzubereiten.

Die semesterbegleitenden Sprachkurse sind stärker als die Workshops an Fächergruppen orientiert und unterstützen insbesondere die Weiterentwicklung der sprachlichen Fähigkeiten, z.B. in den Bereichen Wissenschaftssprache oder Grammatik. In der 3. Säule der Angebote stehen der individuelle Bedarf und aktuelle Anliegen und Fragen der Studierenden im Fokus. Die individuelle Schreibberatung setzt dabei auf ein qualifiziertes Peer-Tutoring-System für die Beratung bei Fragen zum wissenschaftlichen Schreiben während des Schreibprozesses aber auch bei typischen Anlaufschwierigkeiten in der Anfangsphase wissenschaftlicher Arbeiten. Die individuelle Schreibberatung ersetzt allerdings nicht die inhaltliche Beratung seitens der Lehrenden, sondern ergänzt sie, indem sie Raum bietet, individuelle Fragen und Schwierigkeiten rund um das Schreiben und Kommunizieren zu klären und gemeinsam Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln.

Die Studierenden können sich im Rahmen der Präsenz- und Online-Beratungen beispielsweise exemplarische Rückmeldungen auf ihre Texte oder die Zeitplanung ihrer Arbeiten einholen oder auch Sprechstundengespräche mit ihren Fachbetreuer/inne/n vorbereiten.

Typische Fragestellungen der Studierenden in den Beratungsgesprächen sind beispielsweise:

- „Ich bin mir nicht sicher, ob meine Texte sprachlich angemessen und verständlich sind.“
- „Wie kann ich meine Präsentationen sprachlich noch besser gestalten?“
- „Wie werden meine Texte „wissenschaftlich“?“
- „Wie gehe ich produktiv mit wissenschaftlicher Literatur um?“

In den Beratungen, die von einem erfahrenen Team von studentischen Schreibtutorinnen durchgeführt werden, werden unterschiedliche Anliegen der Studierenden besprochen und erarbeitet. Dazu zählen unter anderem:

- Welche Arbeitsschritte gibt es beim Schreiben von Texten im Studium?
- Welche Möglichkeiten gibt es, mit Fachliteratur umzugehen?
- Wie kann wissenschaftlich korrekt auf andere Literatur verwiesen werden?

Das Tutorinnen-Team führt keine Beratung zur inhaltlichen Richtigkeit studentischer Texte durch. Auch ein Korrekturservice für studentische Texte wird nicht angeboten.

Studierende können sich an das Beratungsteam wenden, wenn sie schon ein Kapitel, eine Gliederung oder ein Exposé verfasst haben. Sie können sich aber auch mit dem Text Lab international in Kontakt setzen, wenn sie eine Schreibidee haben, einfach mehr über das Schreiben und Kommunizieren im Studium erfahren möchten oder wenn es mit dem Schreiben gerade gar nicht klappt. Das Beratungsteam unterstützt Studierende auch, wenn sie Fragen bei der Erarbeitung von Referaten haben. Ausgehend von den Ideen und Entwürfen der Studierenden sowie entlang ihrer Fragen und Anliegen werden gemeinsam mit Hilfe praktischer Übungen Antworten und Lösungswege erarbeitet. Die vertrauliche und kostenlose Schreibberatung richtet sich insbesondere an Studierende der TU Dortmund mit Fremd- bzw. Zweitsprache Deutsch. Häufig erhält das Team auch Anfragen von deutschen Muttersprachler/inne/n, die bei freien Kapazitäten mit etwas Glück ebenfalls eine Beratung oder einen Platz in einem der Schreibworkshops erhalten.

Die Beratungszeiten des Text Lab international finden vier Mal wöchentlich an zwei unterschiedlichen Orten, dem Internationalen Begegnungszentrum (IBZ) und der Zentralbibliothek statt:

- montags 15-17 Uhr im IBZ, Raum 1
- mittwochs 12-14 Uhr im IBZ, Raum 1
- donnerstags 16-18 Uhr in der Zentralbibliothek, 1. Etage, Raum 112



Zwei Schreibtutorinnen aus dem Team des Text Lab international im Einsatz: Elvan Uenal und Kristin Walter sind Projektionierinnen der ersten Stunde.

- freitags 14-16 Uhr in der Zentralbibliothek, 1. Etage, Raum 112

Termine werden per E-Mail vereinbart. Anfragen bitte an: [schreibberatung@tu-dortmund.de](mailto:schreibberatung@tu-dortmund.de). Um die Studierenden so effektiv wie möglich unterstützen zu können, sollten folgende Punkte berücksichtigt werden:

- einen konkreten Terminwunsch nennen,
- die Frage, das Thema oder die Schwierigkeiten beschreiben, die besprochen werden sollen,
- Text, der besprochen werden soll, ggf. vorab schicken oder in die Beratung mitbringen.

Für Studierende, die zeitlich nicht so flexibel sind (z.B. weil sie Kinder haben), werden auch Online-Beratungen per Skype angeboten.

Die Kurs- und Workshopangebote für das kommende Semester können auf der Homepage des Text Lab international abgerufen werden:

[www.zhb.tu-dortmund.de/hd/textlab\\_i\\_unsere\\_angebote/](http://www.zhb.tu-dortmund.de/hd/textlab_i_unsere_angebote/).

#### Autorin

*Prof. Dr. Carola Bauschke-Urban*, Professorin für Soziologie mit dem Schwerpunkt Genderforschung und Leiterin des englischsprachigen Studiengangs „B.A. Gender and Diversity“ an der Hochschule Rhein-Waal. Zuvor war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am zhb der TU Dortmund und Projektleiterin verschiedener Forschungs- und Entwicklungsprojekte, u.a. des Text Lab international.

#### Projekt

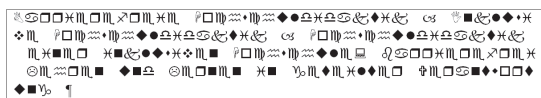
Das *Text Lab international* wird bis zum Projektabschluss (2012/13) von Dr. Marion Kamphans (zhb) in Kooperation mit Prof. Dr. Carola Bauschke-Urban geleitet. Zum aktuellen Projektteam (wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Schreibtutorinnen) zählen: Marion Kamphans, Bianca Becker, Maia Iobidze, Elvan Uenal und Nanine Stock. Kooperationspartner/innen im zhb - Bereich Fremdsprachen sind: Dr. Meni Syrou, Dr. Carsten Martin und im Referat Internationales: Julia Pehle, Jane Kniffka und Dr. Barbara Schneider.

# Barrierefreie Hochschuldidaktik

Birgit Rothenberg

Stellen Sie sich für einen Moment vor, Sie wären sehbehindert oder blind. Überlegen Sie weiterhin, welchen Lernerfolg Sie aus den nicht adaptierten Folien einer beliebigen Lehrveranstaltung ziehen könnten. Die Antwort kann nur lauten: Keinen, da Sie die Folien nicht sehen könnten.

Auf ihnen könnte Grundlegendes zur Hochschuldidaktik oder Barrierefreiheit stehen oder Definitionen von Inklusion von Hinz und Sander oder von Dederich und Wocken verglichen werden. Sie könnten es nicht erkennen.



Diese Zeichenfolge im oben abgebildeten Kasten – einige Assoziationen zu barrierefreier Hochschuldidaktik im Schrifttyp Wingdings – steht symbolisch für die aktuell praktizierte Hochschuldidaktik: Sie hat in dieser Form genau so wenig Aussagekraft wie es jede nicht adaptierte Folie in einer Lehrveranstaltung für sehbehinderte und blinde Studierende hat.

Für diese Studierenden ist eine solche Situation die Regel. Sie wissen um diese interne Diskriminierung und werden sich deshalb bemühen, eine Kopie oder eine Mitschrift des Textes zu besorgen und für sich zu adaptieren. Sie haben zu dieser Selbsthilfe in der Regel keine Wahl, wenn sie den Studienabschluss erlangen wollen. Diese Studienbedingungen sind Alltag an unseren Hochschulen – Ansätze einer barrierefreien Hochschuldidaktik sind die Ausnahme.

Selbst bei aktuellen Projekten an deutschen Universitäten, die auf eine Verbesserung von Studien- und Lehrbedingungen zielen, spielt Behinderung eine untergeordnete Rolle, während die Dimension Gender/Geschlecht in den meisten Projekten explizit mitgedacht wird. Dies ist das Fazit von Schramme (2012), die ausgewählte Projekte auf die Relevanz der Kategorie Behinderung hin untersucht hat.

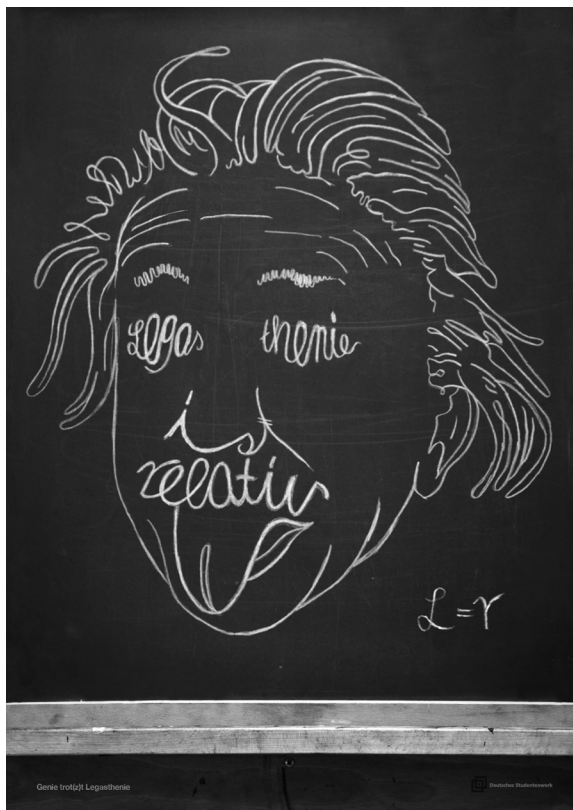
In ihrer Empfehlung „Eine Hochschule für alle“ aus dem Jahr 2009 betont die Hochschulrektorenkonferenz (HRK): „Lehrende sollten es als Teil ihres Lehrauftrags ansehen, in Lehre und Beratung systematisch die besonderen Belange der Studierenden mit chronischen Krankheiten und Behinderung einzubeziehen“ (HRK 2009: 8). Und sie geht weiter davon aus, dass spezielle Angebote an Fortbildungen über die besonderen Belange der Studierenden mit Behinderung für die Lehrenden und Mitarbeitenden zur Sensibilisierung angeboten werden sollten, um dieser Aufgabe gerecht zu werden (HRK 2009: 8).

Impuls für die HRK-Empfehlung war die Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention, die ausdrücklich darauf hinweist, dass das Menschenrecht auf Bildung den diskriminierungsfreien und gleichberechtigten Zugang zu Hochschulbildung und lebenslangem Lernen einschließt. Menschen mit Behinderung sollen ihre Begabungen und ihre Kreativität sowie ihre geistigen und körperlichen Fähigkeiten voll zur Entfaltung bringen können.

Fast jede/r fünfte Studierende an deutschen Hochschulen (19%) hat eine Behinderung oder chronische Erkrankung, davon knapp die Hälfte (8% der Studierenden) sind im Zusammenhang mit der andauernden gesundheitlichen Einschränkung im Studium beeinträchtigt. 1,5% aller Studierenden geben eine starke Beeinträchtigung im Studium an. So die Ergebnisse der 18. Sozialerhebung (BMBF, 2007), die aufzeigt, dass die Studierenden aus dieser Gruppe signifikant häufiger den Studienort und das Studienfach wechseln und jede/r Zweite das Studium unterbricht. Eine aktuelle Studie – „beeinträchtigt studieren“ – hat die Situation der behinderten und chronisch kranken Studierenden noch genauer abgebildet. Im Sommersemester 2011 haben 16.000 Studierende mit studienerschwerenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen von rund 160 deutschen Hochschulen online an einer Befragung des Deutschen Studentenwerks über ihre Belange bei Studienwahl, Studiendurchführung und Studienfinanzierung teilgenommen (DSW, 2012). Selten ist ihnen ihre Beeinträchtigung auf den ersten Blick anzusehen. Eine sofort für Dritte sichtbare Behinderung haben nur 6% der behinderten und chronisch kranken Studierenden, bei knapp zwei Drittel ist die Beeinträchtigung auch nach längerer Zeit für Dritte nicht wahrnehmbar. Das Bild in unseren Köpfen von behinderten Studierenden als „Rollstuhl oder Blindenstock nutzende junge Männer und Frauen“ müssen wir revidieren. Es sind Studierende mit überwiegend nicht-sichtbaren chronisch-somatischen Erkrankungen wie Allergien, Multipler Sklerose, Stoffwechselstörungen, rheumatischen oder Tumor-Erkrankungen sowie Studenten und Studentinnen mit Teilleistungsstörungen, z.B. Legasthenie oder Dyskalkulie und Studierende mit psychischen Beeinträchtigungen, die Lehrveranstaltungen besuchen, Kurse belegen, in die Sprechstunden der Lehrenden kommen und versuchen, die seit der Umstellung auf Bachelor und Master angelegene Prüfungsdichte zu bewältigen. Wie die DSW-Studie „beeinträchtigt studieren“ zeigt, verzichten Studierende mit nicht-sichtbaren gesundheitlichen Beeinträchtigungen oft auf ihnen

rechtlich zustehende für sie erforderliche Nachteilsausgleiche im Studium oder bei Prüfungen. Viele wollen nicht, dass ihre Behinderung oder chronische Krankheit bekannt wird oder glauben, nicht anspruchsberechtigt zu sein. Aus denselben Gründen verzichten etliche von ihnen auch auf Beratung. Aber sie berichten auch von fehlender Akzeptanz für Beeinträchtigungen vonseiten der Lehrenden und dass Lehrende häufig keine Rücksicht auf ihre spezifischen beeinträchtigungsbedingten Belange im Unterricht nehmen würden und mögliche Auswirkungen auf das Studium gar nicht nachvollziehen könnten. In diesem Zusammenhang wird beispielsweise von Studierenden mit Hörbeeinträchtigung die Weigerung der Lehrpersonen bemängelt, das vorhandene Mikrofon in der Lehrveranstaltung zu nutzen (DSW, 2012, 244). Der Bundesverband Legasthenie und Dyskalkulie benennt „Vorurteile, die bis heute nicht auszurotten sind ... und die den Betroffenen das Leben zusätzlich schwer machen“, wenn der Verdacht des Erschleichens besserer Noten durch Nachteilsausgleichsregelungen geäußert wird oder Legasthener für „blöd“ gehalten werden (F.A.Z., 2011).

„Legasthenie ist relativ“ nennt Paul Philippe Raabe von der Hochschule Darmstadt sein Plakat, mit dem er in diesem Jahr beim 26. Plakatwettbewerb „Studieren mit Behinderung oder chronischer Krank-



Paul Philippe Raabe: Legasthenie ist relativ

heit“, ausgeschrieben vom Deutschen Studentenwerk, einen der dritten Plätze gewonnen hat. Der Wettbewerb stand unter dem Motto, „Vorurteile entlarven, Barrieren sichtbar machen“.

Fast die Hälfte aller befragten Studierenden der DSW-Studie hat Anforderungen in Bezug auf die Bereitstellung barrierefreier, allgemeiner Angebote und gegebenenfalls zusätzlicher, spezieller Begleitangebote, um beeinträchtigungsbedingte Nachteile im Hochschulalltag zu kompensieren. Sie (ca. 4% aller Studierenden) brauchen – je nach Art der Beeinträchtigung – Texte in adaptierter Form, eine barrierefrei gestaltete Internet-Lehr- und Lernplattform, Gebärdensprachdolmetschende in Lehrveranstaltungen oder Mitschreib- und Vorlesekräfte als Studienassistenten. Psychologisch ausgerichtete Begleitangebote würden besonders benötigt.

Der besondere Bedarf behinderter Studierender kann sich u.a. beziehen auf:

- die Gestaltung und Lage der Unterrichtsräume (z.B. hallfreie Akustik, barrierefreier Zugang)
- die angebotenen Lehrmaterialien (z.B. sehgeschädigtengerecht adaptierte Skripten in Großdruck oder Braille)
- die Vermittlung von Lehrinhalten (z.B. Einsatz von Gebärdensprachdolmetschern und -dolmetscherinnen, Verbalisierung von Folien)
- die Nutzung neuer barrierefreier Lehr- und Lernformen (E-Learning)
- das Erstellen schriftlicher Materialien und Mitschriften in Lehrveranstaltungen (z.B. Einsatz von Mitschreibkräften)
- die Vor- und Nachbereitung von Seminaren sowie die Lernzielkontrolle (z.B. Einrichtung von Fach-Tutoriaten)
- eigenständiges wissenschaftliches Arbeiten (z.B. Literaturrecherchen an PCs mit behindertengerechter Peripherie)
- die Vermittlung von beeinträchtigungsspezifischen Arbeitstechniken und Softskills (z.B. spezifische EDV- oder Assistententutoriate)
- die Modifikation von Prüfungsformen (z.B. Schreiben der Klausur im separaten Raum mit Zeitverlängerung)
- das Entzerren von Prüfungszeiträumen (z.B. durch das Einbeziehen von Nachschreibterminen in den Regelzyklus)
- das Erbringen von studienbegleitenden Leistungsnachweisen (z.B. Kolloquium statt Klausur)
- das Studieren in individueller Geschwindigkeit (z.B. mit begleitender Studienverlaufsplanung und unterstützenden Mentoren, Tutorien, Repetitorien)

Viele der Teilnehmenden der Studie halten es für unabdingbar, dass Lehrende besser für die Belange von Studierenden mit unterschiedlichen studienerschwerenden Beeinträchtigungen sensibilisiert werden, um einem möglichen Unverständnis der Lehrenden frühzeitig zu begegnen. Generell sei es notwendig, die Lehrenden zu schulen, welche Beeinträchtigungsformen es gebe und wie sich diese im Studienalltag auswirken können. Hier treffen sich die Vorschläge der behinderten und chronisch kranken Studierenden zum Abbau von Barrieren bei der Studiendurchführung mit den Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz (HRK, 2009).

Als weitere Schwierigkeit im Studium wird auch der Umgang mit Kommilitonen und Kommilitoninnen thematisiert. Besonders für Studierende mit nicht sichtbaren Beeinträchtigungen ergeben sich Kommunikationsschwierigkeiten. Sie berichten, dass sie aufgrund von Scham und Angst ihre Beeinträchtigung nicht bekannt geben und sich deshalb von anderen Studierenden zurückziehen würden. Gruppenarbeiten über einen längeren Zeitraum, insbesondere im Zusammenhang mit Leistungsnachweisen, werden als besonders große Hürden im Studienalltag wahrgenommen.

Dies lässt es sinnvoll erscheinen, in die zu entwickelnden Sensibilisierungsmaßnahmen für Lehrende gerade auch studentische Tutoren und Tutorinnen einzubinden, um auch hier dem Erstkontakt eine gute Chance für eine wertschätzende und Unterstützung signalisierende Begegnung zu geben (Beier/Bürger, 2010). Um es jedoch deutlich zu sagen: Inklusive Hochschuldidaktik besagt weit mehr als Sensibilisierung, so bedeutend Awareness, wertschätzende Bewusstheit gerade auch für den Erstkontakt und die Chance des offenen verständigen Umgangs mit Beeinträchtigungen und Behinderungen im Studium ist (Rothenberg, 2012b).

Barrierefreie Hochschuldidaktik setzt Rollenklarheit für Lehrende, Studierende und Mitstudierende voraus. Lehrende übernehmen ihre Verantwortung für Lehrziele und Lehrmethoden, für Lernzielkontrolle und die Umsetzung von Nachteilsausgleichen und stellen somit den Rahmen zum Erwerb von Hard- und Soft-Skills. Neben der Verantwortungsübernahme gehören die Bereitschaft zur Binnendifferenzierung und das Wissen um Binnendifferenzierungsmöglichkeiten zu einer inklusiven Hochschuldidaktik. Daneben tragen Lehrende die Verantwortung dafür, die Eigen- und Mitverantwortung der behinderten und nichtbehinderten Studierenden für die barrierefreie Ausgestaltung der Studiensituation einzubinden. Für die Wahrnehmung dieser Aufgaben muss die Institution Hochschule technische, materielle und personelle Ressourcen stellen, z.B. adaptierte (Computer-)Arbeitsplätze, einen Umsetzungsdienst zur Adaption von Studien-

materialien, die Möglichkeit, Tutoriate einzurichten, qualifizierte Fachberatung.

Ressourcen einer inklusiven Hochschuldidaktik gliedern sich in (Drolshagen/Rothenberg, 2002; 2011):

- technische Ressourcen – z.B. adaptierte (PC-) Arbeitsplätze
- materielle Ressourcen – z.B. Umsetzungsdienst zur Adaption von Studienmaterialien
- personelle Ressourcen – Beratung, Fachberatung, Tutoriate
- Qualifizierung – Tutor/inn/en, Lehrende, am Prüfungsgeschehen Beteiligte

Bei den behinderten und chronisch kranken Studierenden verbleibt die Verantwortung, sich gegenüber den Lehrenden zu outen, Nachteilsausgleiche anzumelden, Expertentum für die eigene Beeinträchtigung zu entwickeln sowie beeinträchtigungsspezifische Soft-Skills im Bereich der eigenen Beeinträchtigung, gegebenenfalls für Assistenzorganisation oder den Umgang mit Hilfsmitteln zu erwerben.

Während es für einzelne Bausteine einer barrierefreien Hochschuldidaktik zwar keine flächendeckend vorhandenen Angebote, zumindest aber evaluierte Konzepte gibt, so z.B. für adaptierte PC-Arbeitsplätze, für die Umsetzung von Studienmaterialien in sehgeschädigtengerechte Form, für Assistenz- und Fachtutoriate (Drolshagen/Klein/Rothenberg/Tillmann, 2001; Rothenberg, 2012a), fehlen diese im Bereich der Qualifizierung vollständig. Die erfolgreiche Potsdamer Tutorenschulung bildet eine der seltenen Ausnahmen (Beier/Bürger, 2010).

Es gilt einen Pool von Informationsmaterialien und Merkblättern zu entwickeln und zu evaluieren, die die Aufmerksamkeit und Sensibilität der Mitglieder unterschiedlicher Statusgruppen einer Hochschule für die Situation behinderter und chronisch kranker Studierender und insbesondere für die barrierefreie Ausgestaltung der Lehre erhöhen. Dazu gehören Merkblätter zu technischen Möglichkeiten und benötigten Ressourcen, zu Rechtsansprüchen auf Prüfungsmodifikationen und konkreter Prüfungsgestaltung unter Aspekten von Behinderung, zu Auswirkungen von bestimmten Beeinträchtigungen im Studium oder auch zum diskriminierungsfreien Sprachgebrauch. Außerdem steht aus, Qualifizierungsmodule zu entwickeln und zu erproben, die sich als Bausteine in allgemeine Fortbildungen und Qualifizierungen für Lehrende und Tutor/inn/en einfügen lassen, z.B. in die Fachtutoren- und Erstsemestertutorenausbildung, in Qualifizierungen zum „Fairen Prüfen“ oder zum „Lehren in großen Lehrveranstaltungen“.



Für diese Konzeptarbeit wird es darauf ankommen, Partner aus dem Bereich der Allgemeinen Hochschuldidaktik, ggf. den Fachdidaktiken sowie Experten und Expertinnen in eigener Sache und aus dem Bereich Behinderung und Studium für eine partizipative Entwicklung und Erprobung dieses Pools von Informationsmaterialien und Qualifizierungsmodulen zu gewinnen.

## Literatur

- Beier, Christoph / Bürger, Irma (2010): „Eine Uni für alle – Studium und Behinderung“: Chancengleichheit für Studierende mit Behinderung an Hochschulen. Projektbericht und Leitfaden zur Umsetzung des Potsdamer Modellprojekts zur Qualifizierung von Erstsemestertutor/innen an anderen Hochschulen. Berlin: Deutsches Studentenwerk.
- BMBF (Hrsg.) (2007): 18. Sozialerhebung. Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2006. 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationssystem. Bonn/Berlin.
- Deutsches Studentenwerk (DSW) (Hrsg.) (2012): Beeinträchtigt studieren. Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit 2011. Berlin.
- Drolshagen, Birgit / Rothenberg, Birgit (2002): Behindertengerechte Hochschuldidaktik und Persönliche Assistenz im Studium. In: Neues Handbuch Hochschullehre. Berlin: Raabe, Griffmarke F 4.1.
- Drolshagen, Birgit / Rothenberg, Birgit (2011): University – Hochschulen für Alle. Konsequenzen für eine inklusive Lehramtsausbildung. In: Lütje Klose, Birgit / Langer, M.T. / Serke, B. / Urban, M. (Hrsg.): Inklusion in Bildungsinstitutionen. Eine Herausforderung an die Heil- und Sonderpädagogik. Bad Heilbrunn, S. 177-183.
- Drolshagen, Birgit / Klein, Ralph / Rothenberg, Birgit / Tillmann, Anja (2001): Eine Hochschule für alle. Das Pilot-

- Projekt zur didaktisch-strukturellen Verbesserung der Studiensituation behinderter Studierender. Würzburg.
- F.A.Z. / Hildebrandt-Woekel, Sabine (2011): Studium: Tabuthema Legasthenie. FAZ.NET. Campus. 02.02.2011. <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/campus/studium-tabuthema-legasthenie-1578801.html> [letzter Zugriff: 31.07.2012].
- HRK (2009): Eine Hochschule für Alle. Empfehlung der 6. Mitgliederversammlung am 21.04.2009. [http://www.hrk.de/de/download/dateien/Empfehlung\\_Eine\\_Hochschule\\_fuer\\_Alle.pdf](http://www.hrk.de/de/download/dateien/Empfehlung_Eine_Hochschule_fuer_Alle.pdf) [letzter Zugriff: 31.07.2012].
- Rothenberg, Birgit (2012a): Das Selbstbestimmt Leben-Prinzip und seine Bedeutung für das Hochschulstudium. Bad Heilbronn.
- Rothenberg, Birgit (2012b): 30 Jahre Studieren mit Behinderung/ chronischer Krankheit – ein Rückblick. [http://www.studentenwerke.de/pdf/IBS\\_FT\\_30\\_Jahre\\_Studieren\\_mit\\_Behinderung\\_Rothenberg.pdf](http://www.studentenwerke.de/pdf/IBS_FT_30_Jahre_Studieren_mit_Behinderung_Rothenberg.pdf) [letzter Zugriff: 31.07.2012].
- Schramme, Sabine (2012): Wo bleibt die Behinderung? Hochschuldidaktische Intention, Genderdimension und mögliche Relevanz für Menschen mit Behinderung von Projekten und Arbeitskontexten des Expert/inn/enkreises „Genderkompetenz in Studium und Lehre. Vortrag auf der Tagung: Gender als Indikator für gute Lehre 2010 an der Universität Duisburg-Essen. <http://www.uni-due.de/imperia/md/content/genderportal/schramme-behinderung.pdf> [letzter Zugriff: 31.07.2012].

## Autorin

*Birgit Rothenberg*, Dr. phil. Dipl. Päd., wissenschaftliche Mitarbeiterin der TU Dortmund, Fakultät Rehabilitationswissenschaften, Dortmunder Zentrum Behinderung und Studium, Arbeitsschwerpunkt Beratung und Unterstützung behinderter und chronisch kranker Studierender und ihrer Lehrenden seit 1982. E-Mail: [birgit.rothenberg@tu-dortmund.de](mailto:birgit.rothenberg@tu-dortmund.de)

## Jetzt erschienen:



Sandra Beaufays, Anita Engels, Heike Kahlert (Hg.)



**Beaufays, Sandra / Engels, Anita / Kahlert, Heike (Hrsg.):**

**Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft.** Frankfurt, New York: Campus-Verlag, 2012. ISBN: 978-3-593-39596-8

Warum sind Frauen immer noch so selten auf Spitzenpositionen in der Wissenschaft zu finden? Welche individuellen, institutionellen und strukturellen Faktoren tragen dazu bei, dass manche Frauen ihre Laufbahn in der Wissenschaft nicht bis an die Spitze verfolgen? Das Buch bringt Originalbeiträge aus aktuellen Forschungsprojekten zusammen, die sich mit den besonderen Karrierebedingungen in der Wissenschaft beschäftigen und auf den verschiedenen Laufbahnstufen untersuchen, wie dort geschlechtsspezifische Exklusionen erfolgen. Dabei geht es sowohl um die wissenschaftsinternen Faktoren, die Laufbahnen beeinflussen und Leitungsfunktionen in der Wissenschaft prägen, als auch um die erweiterten Lebensbedingungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, wie sie zum Beispiel unter den Stichworten „Dual Career“ und „Hypermobilität“ erforscht werden.

# Andersdenken – wo geht das?

Ursula Bertram

Andersdenken hat Konjunktur. Wen wundert es? Wenn die Prognosen für die Zukunft eher düster klingen und die erste Phase der strengeren Regeln und Verordnungen, Überprüfungen und Vermauerung der Schutzschilde der Konventionen vorbei ist, verändern sich spätestens dann die Suchbewegungen in bisher unbeachtete Nischen des Denkens und Wahrnehmens. Notstände sind eine durchaus ideale Bedingung für die Entdeckung unverbrauchter Ressourcen. Optimalerweise erfahren in Notständen auch „Kulturen von Andersdenken“ Beachtung, wodurch eine Weiterentwicklung stattfinden kann. Allerdings nur dann, wenn bei der Entdeckung von anderen Denkkulturen keine Überreaktion stattfindet. Weder Ignoranz noch die Aufgeregtheit, die das Entdeckte allzu begeistert nach Hause tragen lässt, ist förderlich. Eine übertriebene Integration gleicht dem Raubbau des „Anderen“, wenn dessen Spezifika, Bilder, Worte und Begrifflichkeiten applikativ ins eigene Feld verbaut werden, das dadurch subsumiert und restlos absorbiert wird und somit seine Eigenart verliert.

Die aktuelle Organisation der Hochschullehre befördert eher die Anpassung von Lernenden. Unsere Erfahrung in zahlreichen Gesprächen mit Lehrenden und Studierenden zeigt die Ausrichtung aller Beteiligten auf eine möglichst "effiziente" Durchführung des Studiums. Dazu gehört seitens der Studierenden die generelle Vermeidung von "Fehlern" und Widerständen, die "unnötig" Zeit kosten oder die Benotung negativ beeinflussen könnten. Die Studierenden lernen, ihre Arbeit mit Blick auf die Prüfungen an die Erwartungshaltungen der Lehrenden anzupassen, um möglichst effektiv die notwendigen Credit Points zu erwerben. In der extremen Form bedeutet das (und das ist gar nicht mal eine seltene Ausnahme), eigene Meinungen und Ideen zurückzustellen und stattdessen die Positionen von Prüferinnen oder Prüfern wiederzugeben – als verlässlicher Weg zu einer guten Benotung bei geringem Aufwand. Vor dem Hintergrund enger Curricula und vielfältiger weiterer Aufgaben fehlt auch vielen Lehrenden die Zeit oder der Mut, ihren Studierenden einen Ausbruch aus diesem System zu ermöglichen. Andersdenkende stellen insofern eine Gruppe von Studierenden oder auch Dozierenden dar, die im Widerspruch zu dieser Form von Lehre und Studium stehen.

Zu den Lehrzielen von Universitäten sollte selbstverständlich auch die Fähigkeit gehören, sich im offenen Raum, jenseits sicherer Routinen und Normen, zu bewegen, also auch eigene Wege zu finden

und die damit einhergehenden Unsicherheiten auszuhalten. An dieser Stelle sind wir bei der Frage, welche Orte, Räume und Wege (physisch und im übertragenen Sinn) Andersdenkende brauchen, um das Andersdenken zu wagen und sich nicht in der Anpassung zu verbrauchen. Wie müssten solche Orte, Räume und Wege aussehen und was könnten Universitäten dazu beitragen, diese zur Verfügung zu stellen, damit Andersdenkende sich auch wieder an Hochschulen treffen?<sup>(1)</sup>

## Andersdenken wagen

„Unser System lebt von den Suchbewegungen im Offenen als Teil einer lebendigen Demokratie, (...) Zweifel ist im wissenschaftlichen System kein Systemfehler, sondern Grundlage der Forschung (...). Wir wissen, dass der klassische Prozess von Forschung mit späterer Anwendung längst nicht mehr Ausschließlichkeit genießt,“ war von Bundespräsident Joachim Gauck kürzlich in seiner Rede am 4. Juli 2012 vor dem Auditorium der Technischen Universität Dortmund zu hören.<sup>(2)</sup> Er fügte hinzu, dass er eine Balance der Wissenschaften zwischen Beschleunigung, Ruhe und Muße empfiehlt.

Den Keywords zufolge (Suchbewegungen, Navigieren in offenen Systemen, Zweifel, Entkonventionalisierung der Forschung, Entschleunigung) wollte selbst das Staatsoberhaupt die Universität ausdrücklich ermutigen, Andersdenken zu wagen.

Der Philosoph Alexander Düttmann<sup>(3)</sup>, bekannt durch sein Buch „Derrida und ich“, formulierte in seinem Vortrag „What is Thinking“<sup>(4)</sup> auf der DOCUMENTA(13), dass „das Ungedachte der Motor des Denkens ist“ und somit das Unbestimmbare der Motor des Bestimmbaren sei. Er führte aus, dass sich dieser Vorgang als sehr anstrengend erweise: „Anstrengend heißt, sich in der angestregten Offenheit zu bewegen, weil ich nicht sicher bin.“

In der Unsicherheit zu bestehen, macht erst einmal Angst und kostet ungleich mehr Kraft als die Orientierung im Gewohnten. Es muss schon einiges zusammenkommen, damit das Gehirn seine Komfortzone verlässt, der Körper Kräfte dafür bereit stellt und die Vernunft signalisiert, dass sich Umwege lohnen, von denen nicht bekannt ist, ob sie zu einem Ergebnis führen. Ein solches Sig-

(1) Aus einem Dialog mit Dr. Tobias Haertel, Zentrum für Hochschulbildung, TU Dortmund

(2) Anlässlich der DFG-Veranstaltung „Von der Idee zur Erkenntnis“, 04.07.2012

(3) Professor of Philosophy and Visual Culture an der Goldsmiths University, London

(4) Alexander Düttmann: What is Thinking. Vortrag am 16.07.2012 auf der DOCUMENTA Kassel, Ständehaus

nal wird nur dann ausgesendet, wenn das Gehirn große Attraktivität wittert. Es sollte die Anziehung haben von einer Insel mit Palmen und Kokosnüssen auf dem blauen Pazifik und der Gewissheit, etwas Unwiderrufliches zu verpassen.

Das Verlassen fester Räume ist keinesfalls bequem, weder für den, der diesen Schritt wagt, noch für den, der die Türe öffnet und Schranken abbaut. Es besteht ein großes Missverständnis darin zu glauben, dass es leicht sei, in offene Systeme überzuwechseln, bzw. offene Systeme offen zu halten.

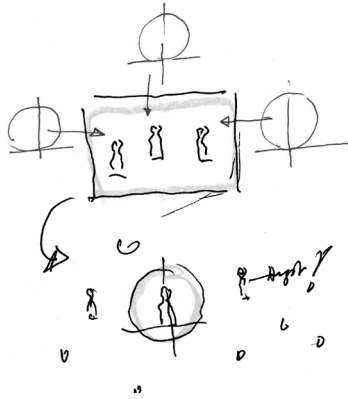


Bild 3

Abb. 1: Zeichnung Werner Preißing, geschlossene und offene Systeme: Im Augenblick des Übergangs von einem geschlossenen System in ein anderes ergibt sich ein temporär offenes System, eine ungeschützte Position, die Risiken beinhaltet und dementsprechend auch Angst macht (Ursula Bertram/Werner Preißing: Navigieren im offenen System. Container Verlag, 2007).

Das Loslassen von bewährten Wahrnehmungs- und Denkmustern ist eine der schwierigsten Hürden eines künstlerischen Studiums. Der Hauptanteil der Lehre von Kunst besteht im „Abbauen“, nicht im „Aufbauen“. Das Schwierigste am Kunststudium ist nicht das Produzieren sondern das Loslassen. Der Ökonom Schumpeter spricht in diesem Zusammenhang von „kreativer Zerstörung“.

### Das andere Muster Kunst

Und nun wird diese Insellage Kunst nicht nur als gesellschaftsfähig sondern vielleicht sogar als betriebsfähig in Augenschein genommen. Eine unverbrauchte Ressource für anderes Handeln, deren unkonventionelle Zugangsweisen eine Art Muster für unkontrollierbare Vorgänge hervorgebracht hat – so hofft man jedenfalls. Aber dieses Muster ist schwer zu erkennen, da es sich aus der Antithese von linearer Berechenbarkeit und Logik heraus entwickelt hat, erfahrungsbasiert und in ständiger Wandlung begriffen ist. Und es kommt noch schlimmer: Das Muster der Kunst, das uns Bilder gibt, Bewegung, Tanz, Klänge, Farben und unsere Fantasie entfacht, ist kein Kleid, es ist eine Haut. Es lässt sich nicht einfach ausziehen und weitergeben.

Das Muster muss mit der Person wachsen, ganz langsam, Schicht für Schicht. Es existiert nicht als käufliches Produkt, auch nicht in der Verpackung einer Kreativtechnik. Es bedarf eines Prozesses, der eine **Haltung** hervorbringt. Die „Abfallprodukte“ dieser Haltung erzeugen dann die Produkte. Wenn man nur die Produkte in den Mittelpunkt der Bemühungen stellt, verflüchtigt sich das Muster. Alle blicken gespannt und neugierig auf ein unsichtbares Muster, das ganz besonders wertvoll erscheint für die Felder außerhalb der Kunst und das verspricht, die Zukunft zu verändern.<sup>(5)</sup>



Abb. 2: Kunstmuster

Um dieses Muster zu entwickeln brauchen wir:

- Orte der Selbstvergewisserung,
- des Loslassens von Regeln, Routinen und Normen,
- der Ignoranz und des Zweifelns, eine fehlerfreie Zone,
- einen *Raum* für ungestrafte Versuche und Irrtum,
- eine *Nische* der freien Umsetzung was immer betrifft und betroffen macht,
- ein *Ermöglichungsfeld* für Potenzialentwicklung und Begeisterung.
- Einen *Acker* zum persönlichen Umpflügen mit einer Freiluftzone für Empörung.
- Eine *Fläche* für das Ausprobieren eigener Fähigkeiten, für übersprachliche Kommunikation, für tiefes Schweigen und Ausmustern von Ideenplunder.
- Einen *Raum* für Ideen aus der Kinderstube, spielen und So-Sein.
- Eine *Insel* der unangefochtenen Sicherheit, auf die ich mich retten kann, wenn ich Orientierung und Liebe brauche.
- Eine *Werkstatt*, in der ich selbst denken darf und nicht etwas Bestimmtes herauskommen muss.
- Einen *Ort*, an dem ich Vorbilder sichten und wieder wegwerfen darf.
- Einen *Weg*, der Probewege erlaubt in Augenhöhe zu anderen Zugangsweisen.

(5) Ursula Bertram (Hg): Kunst fördert Wirtschaft. Zur Innovationskraft des künstlerischen Denkens. Transcript Verlag, 2012 (erscheint im Oktober 2012)



Abb. 3: Bileam Kümper und Nora Kühnen, ein Gemeinschaftswerk zwischen Musik und Kunst

Offene Systeme funktionierten nur mit Sog, nicht mit Druck. Der Intendant der Ruhrtriennale und Komponist Heiner Goebbels plädiert daher für Modellprojekte zeitgenössischer Produktionsweise, die keiner institutionellen Schwerkraft unterliegen, sondern sich als Labor der Zukunft eignen.<sup>(6)</sup>

Solche Laboratorien können die Innovationsfähigkeit von Hochschulen beflügeln. Da sie nur mit großen Schwierigkeiten flächendeckend zu integrieren sind, sollten es Open Spaces sein: Inseln für neue Muster und Andersdenkende, die interdisziplinär und überfachlich arbeiten, aus Begeisterung, die notwendig ist, um die Komfortzone zu überwinden und in offenen Systemen zu navigieren.

Mit der IDfactory des Zentrums für Kunsttransfer an der TU Dortmund wurde der Versuch unternommen, einen solchen Ort einzurichten in einer Wissensgesellschaft, die bereits erkannt hat, dass wir ohne Freidenker, Andersdenker und Innovatoren mit dem vorhandenen Wissen keine Forschungs- und Entwicklungssprünge machen werden.



Abb. 4: Ergebnispräsentation

### Forschungsbereich non-lineares Denken in der IDfactory

Das Modellprojekt Zentrum für Kunsttransfer an der TU Dortmund erforscht seit 2003 im Vorläufer Denkwerkstatt und seit 2007 in der Querdenkerfabrik

(6) Ursula Bertram (Hg): Kunst fördert Wirtschaft. Zur Innovationskraft des künstlerischen Denkens. Transcript Verlag, 2012 (erscheint im Oktober 2012)

brik IDfactory das non-lineare Denken und Handeln in offenen Systemen.

Die IDfactory ist ein Experimentierfeld für Suchbewegungen und Erprobung von Unsicherheit, ein Reflexionsraum für Utopien, gesellschaftliche Bewegung, bildungspolitische Probehandlungen und partizipatorische Prozesse. Ein Ort als Heterotopie im Sinne Foucaults, mit entsprechend non-linearer Ausrichtung und genügend unprogrammierter Fläche.

Ebenso wie Laumann ein Museum als alternativen, widerspenstigen Ort verstehen will, an dem Neues möglich wird, „Anderes“ manifestiert werden kann, unterdrücktes Wissen zum Vorschein kommt und Gegenerzählungen ihren Platz finden, verstehen wir die IDfactory als Zwischenraum von Disziplinen, als Initiationsfeld überfachlicher Impulse und Ort der Intuition im Sinne einer konstruktiven kreativen Zerstörung (nach Schumpeter), um für Neuland Platz zu schaffen, einen Raum für die kritische Auseinandersetzung mit dem Normativen und als Platz für „trial and error“.

### Wie sieht die Theorie in der Praxis aus?

**Kunsttransfer, 2007-2012.** In Kooperation mit verschiedenen Universitäten, wie Leipzig, Bochum, Duisburg-Essen, Steinbeis Hochschule Berlin, ULA Merida (Venezuela), wird das Querdenken erprobt. Die Veranstaltungen sind offen für alle Fakultäten und interdisziplinär besetzt mit bislang etwa 530 Studierenden aus 54 verschiedenen Fächern. Begleitend hierzu wurde eine „Erfinderwerkstatt“ entwickelt, die non-lineares Denken in Objekt- und Prozesszusammenhänge transportiert. Den **Seminaren für Kunsttransfer** und Kunst in außer-künstlerischen Feldern folgten Studierende des Maschinenbaus, der Informatik, der Kunst, der Raumplanung, der Soziologie, der Theologie, der Mathematik, der Journalistik, der Orientalistik, der Archäologie, der Kunstwissenschaften, der Statistik, um nur einige zu nennen, die alle non-lineare Lernprozesse erfahren und weiterentwickeln wollten. Das Konzept wird inzwischen von verschiedenen Universitäten des Ruhrgebiets und darüber hinaus wahrgenommen.

Die IDfactory war Partner der **Kulturhauptstadt RUHR.2010** mit dem Symposium „Kunst fördert Wirtschaft“ und dem Nachfolgesymposium „Kunst fördert Wissenschaft“ im November 2012. Die Querdenkerfabrik wurde **2012 ausgezeichnet von der Initiative „Deutschland – Land der Ideen“** in Kooperation mit der Deutschen Bank mit dem Preis „365 Ausgewählte Orte“ für den (Zitat) nachhaltigen Beitrag zur Zukunftsfähigkeit Deutschlands.

Ständige Kooperationen bestehen mit dem BfI (Büro für Innovationsforschung Mainz), dem IZK (Institut für Zukunftsorientierte Kompetenzentwicklung), der Hochschule Bochum und dem Optionalbereich

der Universität Bochum, der Universität Duisburg-Essen, mit IFAN, einer bundesweit zusammengesetzten Forschergruppe der Universitäten Berlin, München, Duisburg-Essen, Osnabrück, Dortmund zum Themenfeld: Künstlerisches Denken als Motor für gesellschaftliche Veränderung.

**IDfactory Preis 2007-2011.** In Kooperation mit Wirtschaftsunternehmen (u.a. Greenpeace Energy, Credit Suisse, Firmenkonsortium Future Bizz) wurde bereits zum siebten Mal der IDfactory Preis ausgelobt für den Forschungstransfer künstlerischen Denkens und Handelns in die unternehmerische Praxis, der gleichzeitig als Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses gedacht ist.

Die interdisziplinären **Ringvorlesungen 2008/2009** und eine Junior-Ringvorlesung zum Thema „**Innovation – wie geht das?**“<sup>(7)</sup> fanden in Kooperation mit den Fakultäten Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und Maschinenbau statt und führten zur gleichnamigen Publikation, in der sich 14 Vertreter aus höchst unterschiedlicher Perspektive (Tanz, Umweltschutz, Kunst, Maschinenbau etc.) zur Innovationsgenerierung in geistes-, natur- und ingenieurwissenschaftlichen Handlungsfeldern äußerten.



Abb. 5: Connect Creativity, Veranstaltung 2008

(7) Ursula Bertram (Hg): Innovation – wie geht das? Studien zur Kunst in außerkünstlerischen Feldern. Band 1, Dortmunder Schriften zur Kunst. Norderstedt: BoD GmbH, 2010

Das **Projekt „Connect Creativity“** von der future\_bizz community, einem bundesweiten Netzwerkprojekt, erforscht und visualisiert zukünftige Wohnwelten in Kooperation mit mehreren Hochschulen und einem Unternehmenskonsortium. Die IDfactory war dabei das Zentrum der bundesweiten Begegnung mit moderierten Workshops in den Fabrikhallen der TU Dortmund im April 2008. Projektpartner der Unternehmenscommunity: Fa. Bayer, Fa. Grohe, Fa. Melitta, Fa. Duravit, Fa. Hochtief, Fa. Vorwerk, Fa. Vaillant u.a. Projektpartner der Hochschulen: TU Dortmund, TU Darmstadt, TU Delft, Uni Bremen, FH Lippe Höxter, FH Coburg, FH Köln, FH Burg Halle, FH Pforzheim, Uni Wuppertal.



Abb. 6: Kursteilnehmer Kunsttransfer

Der Erfolg des Projektes lässt sich – wie üblich – in Zahlen, dem Stellenwert von Kooperationspartnern und Preisen ablesen. Viel überzeugender ist jedoch, dass die Studierenden des Maschinenbaus die IDfactory als Kultfabrik bezeichnen, dass die Studierenden der Kulturwissenschaften den Ort aufsuchen, um ihre beliebten Poetry-Slams zu veranstalten; dass Studierende, u.a. der Raumplanung, ihrer Gruppe den Rat geben, mal in die IDfactory zu gehen, „dann fängst du an, anders zu denken“; dass aus den non-linearen Prozessen heraus bereits Firmengründungen entstanden, wie die „Knüppelkniffe“<sup>(8)</sup>; dass Teambildungen und Freundschaften entstanden zwischen Fachexperten, die sich sonst nie getroffen hätten; dass junge Dozierende und Nachwuchswissenschaftler/innen aus anderen Disziplinen immer wieder die IDfactory als Ort aufsuchen, um sich auszutauschen oder eine besondere Veranstaltung durchzuführen; dass junge Forscher und Unternehmen anfragen, ob es eine Möglichkeit der Zusammenarbeit gibt. Kurzum, der Ort wird wahrgenommen und scheint anziehend zu sein. Warum das so ist, lässt sich nicht endgültig sagen. Es hat mit Offenheit zu tun. Das Feedback eines Studierenden der Kulturwissenschaften mag da aufschlussreicher sein, als ein Blick von außen.

(8) Die Knüppelkniffe ist ein pifffiges Gastronomiekonzept, das Stockbrot vom Lagerfeuer zum Designprojekt avanciert: [www.knueppelkniffe.de](http://www.knueppelkniffe.de)

**Feedback von John-Sebastian K., 12. Semester, Kulturwissenschaften:**

Leider habe ich die IDfactory erst im letzten Semester meines Studiums an der TU Dortmund kennen gelernt, (...) weil ich einfach mal etwas anderes machen wollte.

Der Aufbau des Seminars, die Umgebung, die Lehrkräfte (...) haben mir in der kurzen Zeit, die dieses Semester erst alt ist, eine komplett neue Sichtweise auf viele Dinge gegeben. So habe ich gelernt, wie Ideen entstehen, wie man Kreativität fördern kann und was es heißt „wegzudenken“. Die Räume der factory helfen in diesem Zusammenhang sehr, weil sie eine Atmosphäre schaffen, die ich als Geisteswissenschaftler so gar nicht mit einer Universität in Verbindung bringe – und genau das ist das Positive. Kommt man in die Hallen der factory, ist es als würde man eine andere Welt (akademisch gesehen) betreten, in der es viel mehr um Ausprobieren, Denken und Kreieren geht als in einem normalen Seminarraum. Die verschiedenen Hallen, der Werkstattbereich, der Ausstellungs- und Seminarraum, die Cafete und auch der Außenbereich versprühen für mich das, was eine Universität ausmachen sollte, ohne dass es (aus meiner Sicht betrachtet) aussieht, als sei ich in einer Universität. Genau hier ist der Gegensatz, der mich persönlich immer wieder einfängt und festhält. Die factory drückt für mich die Lust an Neuem aus, die Lust sich selbst und sein Denken neu zu entdecken, die Lust feststehende Dinge aus neuen Blickwinkeln zu sehen. Das passiert sowohl durch die sehr offene Form des Seminars als auch durch die Räumlichkeiten, die genau diese „Lust am Denken“ fördern. Zwei Stunden in der factory reichen aus, um mir (nach einem Seminar) ein Gefühl zu geben, dass ich heute nicht nur etwas gelernt habe, sondern dass ich mein eigenes Selbst etwas weiter nach vorne gebracht habe, dass ich anders bin als zwei Stunden zuvor. Kreativität in ihrer reinsten Form, die etwas Kindliches und doch Erwachsenes hat, zugleich verspielt und todernst sein kann und mich als Menschen immer wieder aufs neue berührt und mitreißt.

Dabei ist vor allem der interdisziplinäre Austausch von großer Bedeutung. Denn nur durch die verschiedenen Sichtweisen, die im Seminar zum Tragen kommen, entsteht die besondere Atmosphäre der factory. Im Zuge der Umbenennung in eine Technische Universität mit der Ausrichtung auf beides – Mensch und Technik – sind die factory-Seminare die Anwendung des übergreifenden Mottos der TU. (...) Der Mix aus Praxis und Theorie, aus Diskussion und Kreationen, aus Universität und Maschinenhalle, aus Natur- und Geisteswissenschaften – das sind die Faktoren, die die IDfactory ausmachen (...), von der ich hoffe, dass noch viele (auch fachfremde) Studierende in ihren Genuss kommen werden. Für mich endet das factory-Erlebnis leider schon nach einem Semester.

Es ist schlicht ein Irrtum zu glauben, dass die offensichtlich so wertvollen Kompetenzen, wie freies, überfachliches und innovatives Denken im Team, einfach so vom Himmel fallen. Das Wort „Einfall“ ist irreführend und wird fälschlicherweise so interpretiert, als müsse man für die Rekrutierung von Ideen nichts anderes tun als abzuwarten, dann fällt es einem so zu, vom Himmel in den Bauch und von dort wieder in den Kopf.

Vielleicht bedarf es einfach nur ein paar solcher Inseln, wie beispielsweise der IDfactory, als win-win Spiel für ein bestehendes System, das Andersdenken woanders fördert, um gemeinsam an der Zukunft zu arbeiten.

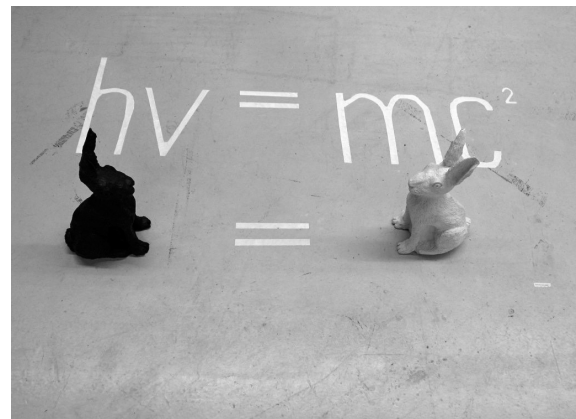


Abb. 7: Werk Alischa Leutner

**Autorin:**

Ursula Bertram ist Künstlerin und Professorin an der TU Dortmund. Forschungsschwerpunkt: Transfer künstlerischen Denkens in außerkünstlerische Felder wie Wirtschaft und Wissenschaft. Zusammen mit dem Büro für Innovationsforschung (BfI) Gründung des Modellprojekts Zentrum für Kunsttransfer mit der [ID]factory als Lehr- und Entwicklungsraum für non-lineares, künstlerisches Denken. Arbeitet als Querdenkerin zwischen den Disziplinen und konstruiert in ihrem Werkzyklus Parallelwelten zu Unternehmen (Zeitarbeit I-VII, Präzisionsfabrik I, II). Künstlerische Arbeiten im öffentlichen Raum in Deutschland, USA, Russland und Venezuela. E-Mail: [ursula.bertram@tu-dortmund.de](mailto:ursula.bertram@tu-dortmund.de); [www.id-factory.de](http://www.id-factory.de); [www.ursula-bertram.de](http://www.ursula-bertram.de)



Unser Veranstaltungsangebot mit detaillierten Beschreibungen der Workshops und Hinweisen zur Anmeldung finden Sie im Internet auf der Seite [www.zhb.tu-dortmund.de/hd/veranstaltungen/](http://www.zhb.tu-dortmund.de/hd/veranstaltungen/).

Bitte beachten Sie: alle Veranstaltungen beginnen s.t

## ■ Angebote für Lehrende

Der Bereich Hochschuldidaktik bietet den Erwerb des NRW Zertifikats "Professionelle Lehrkompetenz für die Hochschule" an. Das Zertifikat umfasst in drei Modulen insgesamt 200 Arbeitseinheiten (1 AE = 45 Min.), die sich folgendermaßen aufteilen:

- **Basismodul** (60 AE),
- **Erweiterungsmodul** (60 AE),
- **Vertiefungsmodul** (80 AE).

Das **Basismodul** umfasst regulär die dreitägige Kompaktveranstaltung „Start in die Lehre“ (20 AE) vor Beginn des Wintersemesters und die Veranstaltung „Hochschuldidaktische Grundlagen für Lehrende“ (40 AE). Sollte Ihnen die Teilnahme an einer dieser Veranstaltungen nicht möglich sein, können Sie sich in Ausnahmefällen ein alternatives Basismodul zusammenstellen. Bitte beachten Sie dabei, dass die Teilnahme an bestimmten Veranstaltungen verpflichtend ist.

Mit einem Bericht, in dem die eigene Lehrtätigkeit und die gewonnenen Lehrerfahrungen reflektiert und dokumentiert werden, schließen die Teilnehmer/innen das Basismodul ab.

Das **Erweiterungsmodul** besteht aus individuell zusammengestellten Workshops unseres Veranstaltungsangebots und Eigentätigkeit (Workload) der Teilnehmer/innen.

Im **Vertiefungsmodul** erarbeiten die Teilnehmer/innen in Zusammenarbeit mit einem/einer Mitarbeiter/in des Bereichs Hochschuldidaktik oder des Lehrstuhls Hochschuldidaktik und Hochschulforschung ein innovatives Konzept für eine ihrer Lehr- oder lehrrlevanten Veranstaltungen. Die Themenpalette von Modul III ist breit gefächert. Die Teilnehmer/innen bearbeiten ein Thema eigener Wahl. Voraussetzung ist, dass das Vorhaben einen innovativen Charakter hat und einen Bezug zu Lehre und Studium hat. Das Modul umfasst die Konzeption, Durchführung, Auswertung und Reflexion des Vorhabens. Unsere Rolle besteht in der Beratung und der praxisbegleitenden Betreuung der Teilnehmer/innen. Beispiele dazu finden Sie auf unserer Webseite unter [www.zhb.tu-dortmund.de/hd/vertiefungsmodul/](http://www.zhb.tu-dortmund.de/hd/vertiefungsmodul/).

Das Vertiefungsmodul kann erst nach Abschluss des Basis- und des Erweiterungsmoduls zertifiziert werden.

Ausführliche Informationen zum Zertifikat finden Sie auf unserer Homepage unter der Rubrik „Bereich Hochschuldidaktik“.

Alle Veranstaltungen können natürlich auch unabhängig vom Erwerb des Zertifikats besucht werden. Die jeweilige Teilnahme wird bescheinigt.

**Ansprechpartnerin:** Dr. Sigrid Dany, E-Mail: [sigrid.dany@tu-dortmund.de](mailto:sigrid.dany@tu-dortmund.de).

## hdnewsletter

Möchten Sie fortlaufend über aktuelle Veranstaltungen des Bereichs Hochschuldidaktik informiert werden?

Abonnieren Sie unseren monatlichen Newsletter unter:

<http://www.zhb.tu-dortmund.de/hd/newsletter/>

## VERANSTALTUNGEN IM BASISMODUL

### **START IN DIE LEHRE – Eine hochschuldidaktische Einführung in das Lehren und Lernen an der Technischen Universität Dortmund (20 AE)**

**Termin:** Dienstag, 18.09.2012 bis Donnerstag, 20.09.2012, jeweils 9.00-17.00 Uhr

**Zielgruppe:** Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Fachbereiche, die mit der Lehre beginnen

**Kontakt und Informationen:** [sigrid.dany@tu-dortmund.de](mailto:sigrid.dany@tu-dortmund.de), [www.zhb.tu-dortmund.de/hd/start/](http://www.zhb.tu-dortmund.de/hd/start/)

---

### **Hochschuldidaktische Grundlagen für Lehrende (40 AE)**

**Dozentinnen:** Dr. Sigrid Dany / Britta Baumert

**Termine:**

- 2-tägige Auftaktveranstaltung: 19. und 20. Oktober 2012, jeweils 10.00-18.00 Uhr
- Praxisphase (wird dort terminiert)
- 2-tägige Abschlussveranstaltung: 25. und 26. Januar 2013, jeweils 10.00-18.00 Uhr

**Zielgruppe:** Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Fachbereiche, die mit der Lehre beginnen

**Kontakt und Information:** [sigrid.dany@tu-dortmund.de](mailto:sigrid.dany@tu-dortmund.de)

**Anmeldeschluss:** 4. Oktober 2012

---

### **Lehrcoaching für gute Lehre (8 AE)**

**Dozentin:** Matthia Quellmelz

**Termine:** 17. Oktober 2012, 7. November 2012, 5. Dezember 2012, 16. Januar 2013, jeweils von 16.30-18.00 Uhr

**Zielgruppe:** Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen

**Kontakt und Information:** [matthia.quellmelz@tu-dortmund.de](mailto:matthia.quellmelz@tu-dortmund.de)

**Anmeldeschluss:** 1. Oktober 2012

---

### **Supervision zur Verbesserung professionellen Handelns: Wissen was man tut und tun was man kann (8-12 AE)**

**Dozentin:** Dr. Sigrid Dany

**Termine:** 25. Oktober 2012, 22. November 2012, 13. Dezember 2012, 17. Januar 2013, jeweils 18.00-19.45 Uhr / 24. Januar 2013 (Ersatztermin)

**Zielgruppe:** Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, Postdocs

**Kontakt und Information:** [sigrid.dany@tu-dortmund.de](mailto:sigrid.dany@tu-dortmund.de)

**Anmeldeschluss:** 20. Oktober 2012

---

### **Lehrveranstaltungen planen und vorbereiten (16 AE)**

**Dozentin:** Marion Kamphans

**Termine:** 4. und 5. Februar 2013, jeweils 9.00-17.00 Uhr

**Zielgruppe:** Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, Postdocs

**Kontakt und Information:** [marion.kamphans@tu-dortmund.de](mailto:marion.kamphans@tu-dortmund.de)

**Anmeldeschluss:** 21. Januar 2013



## VERANSTALTUNGEN IM ERWEITERUNGSMODUL

### THEMENBEREICH: LEHREN UND LERNEN

**DiWiki: Diversitätsorientierte Hochschule – Zum produktiven Umgang mit Vielfalt in Studium, Lehre und Wissenschaftsbetrieb (24 AE)**

**Dozentinnen:** Verena Bruchhagen / Dr. Ute Zimmermann

**Termine:** jeweils montags 12.00-14.00 Uhr am 08.10./15.10./22.10./29.10./12.11./19.11./26.11./03.12./10.12./17.12.2012

Kompaktphase: Fr 14.12. (14.00-17.00 Uhr) bis Sa 15.12.2012 (10.00-17.00 Uhr)

**Zielgruppe:** Professor/inn/en, Juniorprofessor/inn/en, Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, Postdocs

**Kontakt und Information:** [verena.bruchhagen@tu-dortmund.de](mailto:verena.bruchhagen@tu-dortmund.de)

**Anmeldeschluss:** 28. September 2012

---

**Mobile Learning in den Ingenieurwissenschaften (24 AE)**

**Dozenten:** Dominik May / Dr. Tobias Haertel

**Termine:** 11. Dezember 2012 und 26. Februar 2013, jeweils 9.00-17.00 Uhr

**Zielgruppe:** Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und Postdocs aus den Ingenieurwissenschaften

**Kontakt und Information:** [tobias.haertel@tu-dortmund.de](mailto:tobias.haertel@tu-dortmund.de)

**Anmeldeschluss:** 27. November 2012

---

**Through the Barricades: Kreativität in der Lehre fördern (16 AE)**

**Dozenten:** Dr. Tobias Haertel / Claudius Terkowsky

**Termine:** 21. und 22. Januar 2013, jeweils 9.00-17.00 Uhr

**Zielgruppe:** Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, Postdocs

**Kontakt und Information:** [kreativteam@hdz.tu-dortmund.de](mailto:kreativteam@hdz.tu-dortmund.de)

**Anmeldeschluss:** 7. Januar 2013

---

**Lehrportfolios erstellen (16 AE: 8 AE Präsenzzeit + 8 AE Eigentätigkeit)**

**Dozentin:** Matthia Quellmelz

**Termin:** 11. Februar 2013, 10.00-18.00 Uhr

**Zielgruppe:** Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen

**Kontakt und Information:** [matthia.quellmelz@tu-dortmund.de](mailto:matthia.quellmelz@tu-dortmund.de)

**Anmeldeschluss:** 25. Januar 2013

---

**Das Projekt – Neue Herausforderungen für die Lehre (8 AE)**

**Dozentin:** Britta Baumert

**Termin:** 25. Februar 2013, 9.00-17.00 Uhr

**Zielgruppe:** Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, Juniorprofessor/inn/en, Professor/inn/en, Postdocs

**Kontakt und Information:** [britta.baumert@tu-dortmund.de](mailto:britta.baumert@tu-dortmund.de)

**Anmeldeschluss:** 30. Januar 2013

**Rage Against the Machine (Arbeitstitel) – Kreativitätsförderung in den Ingenieurwissenschaften (16 AE)**

**Dozenten:** Dr. Tobias Haertel / Claudius Terkowsky

**Termine:** 28. Februar und 1. März 2013, jeweils 09.00-17.00 Uhr

**Zielgruppe:** Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und Postdocs aus den Ingenieurwissenschaften

**Kontakt und Information:** [kreativteam@hdz.tu-dortmund.de](mailto:kreativteam@hdz.tu-dortmund.de)

**Anmeldeschluss:** 14. Februar 2013

**PRAXISBEGLEITENDE BERATUNG, COACHING, SUPERVISION**

**Beratung bei hochschuldidaktischen Fragen zu Lehr-/Lernthemen (nach Aufwand, max. 6 AE)**

Einzel- und Gruppenberatung nach Vereinbarung

**Kontakt:** bitte wenden Sie sich an die einzelnen Mitarbeiter/innen oder das Sekretariat, Tel.: 0231/755-5526 oder per E-Mail: [hdz@hdz.tu-dortmund.de](mailto:hdz@hdz.tu-dortmund.de)

---

**Lehrcoaching für gute Lehre (8 AE)**

**Dozentin:** Mattha Quellmelz

**Termine:** 17. Oktober 2012, 7. November 2012, 5. Dezember 2012, 16. Januar 2013, jeweils von 16.30-18.00 Uhr

**Zielgruppe:** Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen

**Kontakt und Information:** [matthia.quellmelz@tu-dortmund.de](mailto:matthia.quellmelz@tu-dortmund.de)

**Anmeldeschluss:** 1. Oktober 2012

---

**Supervision zur Verbesserung professionellen Handelns: Wissen was man tut und tun was man kann (8 – 12AE)**

**Dozentin:** Dr. Sigrid Dany

**Termine:** 25. Oktober 2012, 22. November 2012, 13. Dezember 2012, 17. Januar 2013, jeweils 18.00-19.45 Uhr / 24. Januar 2013 (Ersatztermin)

**Zielgruppe:** Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, Postdocs

**Kontakt und Information:** [sigrid.dany@tu-dortmund.de](mailto:sigrid.dany@tu-dortmund.de)

**Anmeldeschluss:** 20. Oktober 2012

---

**THEMENBEREICH: EVALUATION UND FEEDBACK**

**Reflexiv lehren und studieren– Feedback, Portfolio, Evaluation (16 AE)**

**Dozent:** Matthias Heiner

**Termine:** 15. Februar 2013, 9.00-17.00 Uhr und 22. Februar 2013, 9.00-13.00 Uhr

**Zielgruppe:** Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen

**Kontakt und Information:** [matthias.heiner@tu-dortmund.de](mailto:matthias.heiner@tu-dortmund.de)

**Anmeldeschluss:** 1. Februar 2013

## THEMENBEREICH: PRÜFEN UND BEWERTEN

### Kompetenzorientiert prüfen (16 AE)

**Dozentin:** Dr. Sigrid Dany

**Termine:** 11. Januar 2013, 13.15-17.00 Uhr und 12. Januar 2013, 09.15-17.00 Uhr

**Zielgruppe:** Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, Postdocs

**Kontakt und Information:** [sigrid.dany@tu-dortmund.de](mailto:sigrid.dany@tu-dortmund.de)

**Anmeldeschluss:** 21. Dezember 2012

## SONSTIGE VERANSTALTUNGEN

### Interesse am e-learning?

Das ITMC bietet „Webinare“ zu verschiedenen E-Learning-Themen an. Die Webinar-Sitzungen werden aufgezeichnet und nach der Veranstaltung als Video-Tutorium zur Verfügung gestellt. Die Veranstaltungen bauen nicht aufeinander auf und können unabhängig voneinander besucht werden.

**Termine:** mittwochs, 14.15 Uhr bis 15.00 Uhr

**Adobe-Connect:** <https://webconf.vc.dfn.de/webelearning>

**Ort:** Emil-Figge-Straße 50, Raum 0.238

**Das ausführliche Veranstaltungsangebot finden Sie unter:**

[www.itmc.tu-dortmund.de/de/dienste/e-learning/beratung/1826-webinar-elearning-201213.html](http://www.itmc.tu-dortmund.de/de/dienste/e-learning/beratung/1826-webinar-elearning-201213.html)

Der Bereich Hochschuldidaktik bietet auf Anfrage auch individuell zugeschnittene Veranstaltungen für Lehrende an. **Ansprechpartnerin:** Dr. Sigrid Dany, [sigrid.dany@tu-dortmund.de](mailto:sigrid.dany@tu-dortmund.de), Tel.: 0231/755-5536.

## ■ Angebote für Promovierende

### Kompetenzentwicklung Promovierender (32 AE)

**Dozentin:** PD Dr. Ulrike Senger

**Termine:** 8., 15., 22. und 29. Oktober 2012, jeweils 10.00-17.00 Uhr

**Kontakt und Information:** [senger@docfor.de](mailto:senger@docfor.de)

**Anmeldeschluss:** 28. September 2012

## ■ Angebote für Studierende

### FORSCHEN · LERNEN · EXPERIMENTIEREN:

#### VERANSTALTUNGEN DER FLEX-FORSCHUNGSWERKSTATT



Veranstaltungen für Studierende der Ingenieurwissenschaften (BCI, ET/IT und MB):

##### **Literaturrecherche und -verwaltung**

Termin: 15. November 2012, 9.30-13.30 Uhr

Dozent: Philipp Ossenberg

##### **Zeit- und Projektmanagement**

Termin: 13. Dezember 2012, 9.30-13.30 Uhr

Dozent: Dr.-Ing. Thorsten Jungmann

##### **Wissenschaftliches Arbeiten**

Termin: 17. Januar 2013, 9.30-13.30 Uhr

Dozent: Philipp Ossenberg

##### **Präsentationstechnik**

Termin: 14. Februar 2013, 9.30-13.30 Uhr

Dozent: Dr.-Ing. Thorsten Jungmann

**FLEX**

Das Angebot richtet sich vornehmlich an Studierende der Fakultäten BCI, ET/IT und MB. Studierende anderer Fakultäten sind dennoch herzlich willkommen. Weitere Informationen und Anmeldung unter: [www.zhb.tu-dortmund.de/hd/flex\\_angebot/](http://www.zhb.tu-dortmund.de/hd/flex_angebot/).



Veranstaltungen für Studierende der Geistes- und Kulturwissenschaften:

##### **Zeit- und Selbstmanagement – Behalte einen klaren Kopf**

Termin: 22. Oktober 2012, 14.00-18.00 Uhr

##### **Mission Possible 1 – Themenfindung für deine Abschlussarbeit**

Termin: 2. November 2012, 12.00-16.00 Uhr

##### **Zeit- und Selbstmanagement – Behalte einen klaren Kopf**

Termin: 7. November 2012, 14.00-18.00 Uhr

##### **„How to do a Science Slam?“ – Professionell und unterhaltsam präsentieren lernen**

Termin: 12. November 2012, 14.00-18.00 Uhr

##### **„How to do a Science Slam?“ – Professionell und unterhaltsam präsentieren lernen**

Termin: 14. November 2012, 14.00-18.00 Uhr

##### **Mission Possible 2 – Methodenwahl für deine empirische Abschlussarbeit**

Termin: 30. November 2012, 12.00-16.00 Uhr

##### **Mission Possible 1 – Themenfindung für deine Abschlussarbeit**

Termin: 14. Dezember 2012, 12.00-16.00 Uhr

##### **Mission Possible 2 – Methodenwahl für deine empirische Abschlussarbeit**

Termin: 25. Januar 2013, 12.00-16.00 Uhr

**FLEX**

Das Angebot richtet sich vornehmlich an Studierende der Fakultäten 12-16. Studierende anderer Fakultäten sind dennoch herzlich willkommen. Weitere Informationen und Anmeldung unter: [www.zhb.tu-dortmund.de/hd/flex\\_angebot/](http://www.zhb.tu-dortmund.de/hd/flex_angebot/).

## VERANSTALTUNGEN DES TEXT LAB INTERNATIONAL

### Wissenschaftliches Schreiben für internationale Studierende

Teil I: 22. November 2012, 9.00-17.00 Uhr

Teil II: 23. November 2012, 9.00-17.00 Uhr

Dozentinnen: Marion Kamphans und Bianca Becker

### Hausarbeiten schreiben für internationale Studierende

Teil I: 14. Februar 2013, 9.00-17.00 Uhr

Teil II: 21. Februar 2013, 9.00-17.00 Uhr

Dozentinnen: Marion Kamphans und Bianca Becker

### Weitere Informationen zu den Workshops und zur Anmeldung unter:

[www.zhb.tu-dortmund.de/hd/textlab\\_i\\_unsere\\_angebote/](http://www.zhb.tu-dortmund.de/hd/textlab_i_unsere_angebote/)

### Individuelle Schreibberatung

Die individuelle Schreibberatung wendet sich an internationale Studierende und an Studierende mit Migrationshintergrund der TU Dortmund. Sie bietet Raum für die Weiterentwicklung der schriftlichen und mündlichen Kommunikationskompetenz im Studium und umfasst nicht die Korrektur vollständiger Arbeiten.

### Wann und Wo?

montags 15.00-17.00 Uhr und mittwochs 12.00-14.00 Uhr im Internationalen Begegnungszentrum (IBZ), Emil-Figge-Straße 59, Raum 1;

donnerstags 16.00-18.00 Uhr und freitags 14.00-16.00 Uhr in der Zentralbibliothek, Raum 112.

Anmeldungen an [schreibberatung@tu-dortmund.de](mailto:schreibberatung@tu-dortmund.de)

## STUDIENGANGSBEZOGENE VERANSTALTUNGEN:

Der Bereich Hochschuldidaktik bietet auch studiengangsbezogene Lehrveranstaltungen an. Im Wintersemester 2012/2013 finden z.B. Veranstaltungen in den Fakultäten Erziehungswissenschaft und Soziologie, Architektur und Bauingenieurwesen, Bio- und Chemieingenieurwesen und Informatik statt.

**Ansprechpartnerin:** Dr. Sigrid Dany, [sigrid.dany@tu-dortmund.de](mailto:sigrid.dany@tu-dortmund.de)

Unser Veranstaltungsangebot für Studierende finden Sie online auf unserer Webseite in der Rubrik „Veranstaltungen / Angebote für Studierende“ oder direkt unter [www.zhb.tu-dortmund.de/hd/studierende/](http://www.zhb.tu-dortmund.de/hd/studierende/)

## ■ Angebote für Tutorinnen und Tutoren

Das Tutoren- und Multiplikatorenprogramm zur Qualifizierung von Tutorinnen und Tutoren wird zum 01.10.2012 wieder aufgenommen. Aktuelle Informationen erhalten Sie über unsere Homepage oder bei Dr. Sigrid Dany, [sigrid.dany@tu-dortmund.de](mailto:sigrid.dany@tu-dortmund.de).

## Hello & Goodbye

Die letzten beiden Semester waren durch ein reges Kommen und Gehen gekennzeichnet. Zahlreiche Projekte und Verträge sind ausgelaufen, neue Projekte und Personen sind hinzu gekommen. In unserer neuen Rubrik „Hello and Goodbye“ möchten wir dies dokumentieren. Wir sagen „Auf Wiedersehen!“ zu den ehemaligen und „Herzlich willkommen!“ zu den neuen Kolleginnen und Kollegen.

**Hello:** Wir begrüßen am zhb, Hochschuldidaktik und Hochschulforschung, unsere neuen Kolleginnen ganz herzlich!

**Baumert, Britta**, Staatsexamen Lehramt, ist seit 15.05.2012 wissenschaftliche Mitarbeiterin (in Teilzeit) im Bereich Hochschuldidaktik. Ihr Aufgabenschwerpunkt ist die hochschuldidaktische Aus- und Weiterbildung der Lehrenden. Frau Baumert ist auch wissenschaftliche Mitarbeiterin der Fakultät 14, Theologie, wo sie seit dem Sommersemester 2008 in die Lehre eingebunden ist. Dort promoviert sie zu einem theologischen Thema.



**Becker, Bianca**, M.A., ist seit 01.08.2012 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „Text Lab international – Erfolgreich Schreiben und Kommunizieren im Studium“. Zuvor war sie bereits seit 01.09.2011 im Projekt „LeWi – Lehre, Wirksamkeit und Intervention. Einstellungen von Lehrenden zur Lehre, Studienerfolg und Wirksamkeit von Interventionen zugunsten guter Lehre“ tätig.



**Quellmelz, Matthia**, Staatsexamen Lehramt, ist seit 15.05.2012 wissenschaftliche Mitarbeiterin (in Teilzeit) im Bereich Hochschuldidaktik. Ihr Aufgabenschwerpunkt ist die hochschuldidaktischen Aus- und Weiterbildung für Lehrende. Frau Quellmelz ist auch wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für Psychologie, wo sie seit dem Sommersemester 2010 in die Lehre eingebunden ist und in einem psychologischen Thema promoviert.



**Schwarzkopf, Theresa**, M. Ed., Schwerpunkt katholische Theologie, ist seit 01.01.2012 als wissenschaftliche Mitarbeiterin bei uns tätig. Sie hat die Betreuung und Koordination der FLEX-Forschungswerkstatt übernommen. Zuvor war sie bereits als studentische Hilfskraft in der Forschungswerkstatt beschäftigt und fungierte als Tutorin für Studierende und Studierendengruppen.



**Schwingen, Monika**, Dipl.-Phys., ist seit 01.09.2012 als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „KoM@ING – Kompetenzmodellierung und Kompetenzentwicklung, integrierte IRT-basierte und qualitative Studien bezogen auf Mathematik und ihre Verwendung im ingenieurwissenschaftlichen Studium“ tätig. Bereits seit 01.05.2011 koordiniert sie für das zhb die dortMINT-Forschungswerkstatt.



## Goodbye ...

... sagen wir zu folgenden Kolleginnen und Kollegen, die sich neuen beruflichen Herausforderungen und Aufgaben stellen. Wir danken euch für die sehr gute Zusammenarbeit und wünschen euch für die Zukunft Erfolg, Glück und Zuversicht!

**Bauschke-Urban, Carola, Prof. Dr. phil.**, hatte vom 01.09.2008 bis 31.08.2011 die Projektleitung von „Text\_Lab“ und bis 30.5.2012 die Leitung von „Text Lab international“ inne. Sie bleibt dem Zentrum weiterhin verbunden, da sie das Projekt „Text Lab international“ bis zum Projektende mitbetreut. Sie folgte einem Ruf an die Hochschule Rhein-Waal als Professorin für Soziologie mit dem Schwerpunkt Genderforschung.

**Didion, Denise, M.A.**, war vom 01.03.2009 bis 30.11.2011 als wissenschaftliche Mitarbeiterin bei uns beschäftigt und in dieser Zeit für die Koordination und Durchführung des Studium Fundamentale an der TU Dortmund zuständig. Sie wechselte an die Hochschule Bochum in das Dezernat Kommunikation, Innovation, Transfer und ist dort für den Arbeitsbereich Marketing und die Kontaktstelle Schule – Hochschule zuständig.

**Eckert, Mareike, M.A.**, war vom 01.09.2011 bis 31.07.2012 als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „Text Lab international“ beschäftigt und führte die Weiterbildungsangebote für internationale Studierende durch. Sie wechselte an die Universität Gießen und widmet sich dort dem Aufbau eines Schreibzentrums.

**Eder, Franziska, M.A.**, war vom 01.04.2009 bis 30.04.2012 als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „Vergleichsstudie Problembasiertes Lernen: Wirksamkeit problembasierter Lernens als hochschuldidaktische Methode (PBL)“ tätig. Ihr Arbeitsschwerpunkt lag in der Erhebung der Einstellung der Lehrenden und der Unterstützung bei der internen Projektkoordination.

**Jungmann, Thorsten, Dr.-Ing.**, war vom 01.07.2010 bis 31.03.2012 als wissenschaftlicher Mitarbeiter und Geschäftsführer für das Projekt „TeachING-LearnING.EU“ tätig. Er war maßgeblich an der Einwerbung des Projekts ELLI sowie weiterer Projekte im Bereich Ingenieurdidaktik beteiligt und leitete

die Forschungsgruppe Ingenieurdidaktik. Er folgte einem Ruf an die FOM Hochschule für Oekonomie und Management, wo er als Professor für Mechanik, Elektronik und Logistik tätig sein wird. Er leitet weiterhin die FLEEx-Forschungswerkstatt für die Ingenieurwissenschaften und ist im Projekt „ELLI“ in Teilzeit beschäftigt.

**Schneider, Ralf, Dr. phil., AR**, war vom 01.08.2004 bis 29.02.2012 als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Bereich hochschuldidaktische Aus- und Weiterbildung tätig. Seine Schwerpunkte lagen im Forschungsverbund „Kompetenzentwicklung durch Forschendes Lernen“ sowie im Aufbau und der Implementierung der FLEEx-Forschungswerkstatt für geistes- und kulturwissenschaftliche Fächer sowie der dortMINT-Forschungswerkstatt. Er wechselte an die Universität Kassel, wo er die Geschäftsführung im Referat Interdisziplinäre Grundschulpädagogik (RInG) inne hat.

**Scholkmann, Antonia, Dr. phil.**, war vom 01.02.2009 bis 30.04.2012 als Leiterin im Projekt „Problembasiertes Lernen (PBL)“ und wissenschaftliche Mitarbeiterin tätig. Sie folgte dem Ruf an die Universität Hamburg auf eine Vertretungsprofessur im Zentrum für Hochschul- und Weiterbildung (ZHW) im Studiengang „Master of Higher Education“ (MoHE).

**Wergen, Jutta, Dr. phil.**, war vom 01.06.2006 bis 31.12.2011 als wissenschaftliche Mitarbeiterin beschäftigt. Sie baute an der TU Dortmund das Promovierendennetzwerk für die Fakultäten 12-16 auf. Ihr weiterer Schwerpunkt lag im Bereich hochschuldidaktische Aus- und Weiterbildung. Sie wechselte an die Universität Duisburg, wo sie für folgende Bereiche zuständig ist: Beratung zur Promotion, Promotionsvorbereitung, Koordination der Graduiertenförderung der Fakultät und das Doktorand/innen-Netzwerk DokNet. Darüber hinaus arbeitet sie als freiberufliche Trainerin und Promotionscoach.

**Wolf-Adolph, Mia, Dipl.-Päd.**, war vom 01.08.2011 bis 31.12.2011 als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „ProfiLe“ tätig und vom 01.01.2012 bis 15.03.2012 (in Teilzeit) für die Planung, Organisation und Durchführung der Tagung DOSS vom 7.-9. März 2012 beschäftigt. Sie wechselte zum 16.3.2012 an das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Märkische Region „Competentia NRW“, Agentur Mark, Hagen.

Alle Informationen zum Team Hochschuldidaktik // Hochschulforschung finden Sie auf unserer Homepage unter: [www.zhb.tu-dortmund.de/hd/wir-ueber-uns/](http://www.zhb.tu-dortmund.de/hd/wir-ueber-uns/)

# Rückblick auf die DOSS 2012

Dortmund Spring School for Academic Staff Developers: Hochschuldidaktik – Organisation und Innovation

Mit beachtlicher bundesweiter Resonanz fand die 5. DOSS („5th Dortmund Spring School for Academic Staff Developers“) vom 7. bis zum 9. März 2012 an der TU Dortmund statt. Die DOSS richtet sich an interessierte Hochschuldidaktiker/innen und Hochschullehrende, die an innovativen Lösungen für die Praxis interessiert sind – dieses Mal mit dem Thema „Hochschuldidaktik – Organisation und Innovation“. In diesem Jahr hat sich die DOSS über die Hochschuldidaktik hinaus insbesondere auch an diejenigen gerichtet, die im Rahmen der Forschungsförderung der Hochschulforschung durch das BMBF (Förderlinien „Zukunftswerkstatt Hochschullehre“, „Wissenschaftsökonomie“ und „Kompetenzmodellierung und Kompetenzerfassung“) und im Qualitätspakt für die Qualität der Lehre von Bund und Ländern tätig sind, an Programmentwickler/innen sowie an interessierte Personen der neuen Hochschulberufe (Careerservice, Weiterbildung, Lehre-nahe Dienstleistungen wie Forschungs- und Studier-Werkstätten, Tutorienbeauftragte usw.) – an Hochschulmitglieder also, die professionell oder semiprofessionell mit der Entwicklung von Lehre und Studium an Hochschulen befasst sind.

Offenbar ist die Ansprache dieser Professionals durch die DOSS-Organisatoren erfolgreich angekommen und mit dem diesmaligen Thema besonders einschlägig gewesen. Über 240 angemeldete Teilnehmende sind ein eindrucksvoller Hinweis auf die Bedeutung dieses Angebotes und seine Akzeptanz in der Öffentlichkeit.

Die Lehre an Hochschulen und Universitäten avanciert vom Schattendasein an Hochschulen zur Referenz für Exzellenz. Die Förderung durch Stiftungen, das BMBF und den Qualitätspakt von Bund und Ländern haben einen Diskursgewinn für gute Lehre, eine Projektkulisse und einen Professionalisierungsschub im Umfeld der Lehre ausgelöst. Über die hochschuldidaktischen Einrichtungen hinaus sind hochschuldidaktische Fachzentren etwa in der Mathematik, Jura, Medizin, den Ingenieurwissenschaften, Literaturwissenschaften und der Theologie entstanden. Außerdem werden zahlreiche Projekte und Projektverbünde mit dem Ziel von Strukturverbesserung und Entwicklung von Lehre und Studium gefördert. Damit stellt sich ein erheblicher Bedarf an Begleitung und Entwicklung der Kommunikation über diese Kulisse und die damit verbundene Programm- und Organisationsentwicklung und die Professionalisierung der beteiligten Akteure ein.

## **DOSS 2012 – das Thema: „Organisation und Innovation“**

Die DOSS in diesem Jahr thematisierte den Beitrag von Hochschuldidaktik und Studienreform auf die Organisation und Innovation von Lehre und Studium im Kontext der Hochschulentwicklung. Damit situierte die Tagung Hochschuldidaktik und Studienreform in einem umfassenden Verständnis von Hochschulentwicklung, das Aspekte der Programmentwicklung, Studiengangs- oder Curriculumentwicklung und Personalentwicklung, insbesondere in Form von hochschuldidaktischer Weiterbildung und Beratung, einschließt.

Programmatisch war der Aufruf in diesem Jahr im „Call for Participation“ in die Worte gefasst:

„Hochschuldidaktische Programm- und Personalentwicklung wird auf der DOSS 2012 durch den Brückenschlag zur Organisationsentwicklung in eine umfassendere Perspektive gestellt. Wir begreifen sowohl Programm- wie Personalentwicklung als Bestandteil einer ambitionierten Hochschuldidaktik und als Voraussetzung für eine qualitätsorientierte Studienreform ... Mit der Ausrichtung hochschuldidaktischer Fragestellungen auf „Organisation und Innovation“ wird dem Umstand Rechnung getragen, dass erfolgreiche Studienreform und Hochschuldidaktik die Einbettung in eine zeitlich und räumlich adäquat gerahmte Struktur und eine geeignete Ausstattung voraussetzt und vielfach erst in einer konzertierten Aktion der verschiedenen Akteursgruppen in der Hochschule gelingt: Lehrende und Studierende im Zusammenwirken mit Hochschulleitung und Management, aber auch Experten für den sozialen Wandel, Angehörige hochschuldidaktischer Zentren und andere Gruppen der dritten Sphäre der Universitäten, die im Bereich von Lehre und Studium tätig sind und daran mitwirken, wie das Neue in die Hochschulen kommt und dort nachhaltig verankert wird.“

## **DOSS 2012 – das Format**

Die DOSS findet seit 2004 in regelmäßigem Abstand (2-Jahres-Rhythmus) statt und verbindet verschiedene Ansätze und Aspekte in einem integrierten Konzept. Sie knüpft inhaltlich an ihre Vorläufer tagungen an, die sich zwischen 2004 und 2010 im zweijährigen Rhythmus bereits mit Positionen und Perspektiven hochschuldidaktischer Innovation und Qualitätsentwicklung aber auch mit dem Verhältnis von fachübergreifender und fachspezifischer Hochschuldidaktik beschäftigt haben:

- Austausch zwischen Netzwerken, interessierten Gruppen und Initiativen,



- aktuelle Fachvorträge zu Entwicklungen in der Hochschuldidaktik,
- Weiterbildung von Hochschuldidaktikerinnen und -didaktikern,
- Diskussionsangebote für die Einbettung der Hochschuldidaktik in aktuelle Hochschulentwicklungen und
- Raum für Diskussionen und Reflexion.

Tagungsstruktur und -ablauf, wie auch die einzelnen Komponenten, sind darauf angelegt, den Austausch zwischen den beteiligten Hochschulmitgliedern anzuregen und ihnen Gelegenheit zu geben, praktische Erfahrungen in der Hochschuldidaktik und Studienreform darzustellen, zu inszenieren und zu reflektieren, mit neuen Ideen zu experimentieren und sich Feedback aus dem interessierten Kreis von Kolleginnen und Kollegen zu verschaffen. Die Tagung wird deshalb als lebendiger Ort eines kommunikativen und kooperativen Miteinanders gestaltet. Dies schließt zum einen ausdrücklich wissenschaftliche Diskurse zu den behandelten Themen ein, besonders wenn ein enger Bezug zwischen Theorie und Praxis hergestellt wird, betont aber auch praxisorientierte, beteiligungsintensive und offenen Formate.

#### **DOSS 2012 – das Ergebnis**

Die Zahl der Einreichungen, die dem Call folgten, übertraf die der tatsächlich stattgefundenen Einzelveranstaltungen mit

- 14 Diskurswerkstätten als Format für wissenschaftlich basierte Diskurse,
- 8 Workshops als Format für kommunikatives Arbeiten mit Werkstattcharakter,
- 12 Praxisberichte und 16 Posterpräsentationen, die eine kaleidoskopartige Einsicht in hochschuldidaktische Praxen gewährten.

Sie zeigten eine beeindruckende Annäherung an den Stand forschungsbasierter Reflexion und diskursiver hochschuldidaktischer oder hochschuldidaktisch naher Praxen, wie sie gegenwärtig zu sehen sind, und verwiesen auf das Potential evidenz- und praxisbasierter, reflektierter Entwicklungen, das eine breite Community von Professionals interessiert.

In der Vorkonferenzphase fanden Meetings von Netzwerken und Arbeitsgruppen statt:

- das bundesweite Netzwerktreffen der Hochschuldidaktik mit ca. 70 Teilnehmenden,
- die Vorstandssitzung des Berufsverbandes der Hochschuldidaktik dghd,
- die Akkreditierungskommission der dghd und
- das Promovendennetzwerk.

Veranstaltungsbegleitend fanden zudem die Mitgliederversammlung der dghd statt und andere Netzwerke und Arbeitsgruppen nutzten die Gelegenheit zu Treffen und Absprachen.

Für die Veranstalter, einem Team des Zentrums für Hochschulbildung (zhb) der TU Dortmund, gibt es

gute Gründe, zufrieden zu sein. Es war eine sehr gut besuchte Veranstaltung. Offensichtlich ist die Erweiterung der Ansprache über die im engen Sinne hochschuldidaktische Community hinaus gelungen. Die vielgestaltige Veranstaltungsorganisation mit Praxisberichten, Workshops, Diskurswerkstätten und offenen beteiligungsintensiven Veranstaltungsformaten bot unterschiedlichen Interessen eine Plattform für Präsentation, Diskussion und Austausch und für die Teilnehmenden eine ertragreiche Veranstaltung. Insbesondere schufen die offenen Veranstaltungsformen wie World-Cafe, Postersession, OpenSpace und Fishbowl ein hohes Maß an Offenheit, Transparenz und vielgestaltige Beteiligungsmöglichkeiten. Das signalisierte sowohl das formative Feedback während der Veranstaltung als auch die Evaluation nach der DOSS mittels Feedback-Fragebogen: Die Zufriedenheit mit den verschiedenen Veranstaltungsformaten war überdurchschnittlich hoch, besonders die Praxisberichte, in denen Beispiele guter Praxis vorgestellt wurden, wurden geschätzt, wenngleich es Entwicklungsbedarf für diese Formate gibt und eine Verbreitung ihrer Kultur für niederschwellige Einstiege wünschenswert wären. Der Wunsch, mit Präsentation und Diskussion hochschuldidaktischer Hochschulforschung über Fragen der Hochschuldidaktik empirisch basiert diskutieren zu können, ist vor allem mit den Diskurswerkstätten bedient worden. Die Teilnehmenden betonten – neben dem Gewinn für ihre Professionalisierung – vor allem einen persönlichen Gewinn.

#### **DOSS – ein Ausblick**

Damit hat sich die DOSS als Tagungs-Plattform wissenschaftlich basierter Kommunikation in Theorie und Praxis in der hochschuldidaktischen Community offensichtlich etabliert und ist mit der Perspektive der Professionalisierung der Hochschuldidaktik auch für weitere Personenkreise attraktiv – ein wichtiger Schritt für die Professionsentwicklung eines in disziplinärer Hinsicht eher heterogen zusammengesetzten Feldes mit häufig prekären, projektabhängigen Beschäftigungsverhältnissen. Der Zuspruch signalisiert, dass sich die DOSS als Format für die Professionalisierung in der Hochschuldidaktik etabliert hat und für Perspektiven der auf Lehre bezogenen Personal- und Organisationsentwicklung attraktiv ist.

Die hohe Beteiligung aus der Community mit Diskurswerkstatt- und Workshop-Angeboten, Praxisberichten und Posterpräsentationen verweist auf die vielfältigen Ressourcen der Community und ihre hohen Kommunikationsangebote.

Es wurden Personen erreicht und einbezogen, die sich bisher nicht zur Community gehörig fühlten: Professionals in Projekten und Projektverbänden im Rahmen des Qualitätspakts ebenso wie die in der Hochschulforschungsförderung des BMBF, die

ihre Forschungs- und Entwicklungsarbeit in die hochschuldidaktische Diskussion einbrachten. Für die Zukunft wäre zu berücksichtigen, dass unterschiedliche Erwartungshaltungen wahrscheinlich jeweils praxisorientierte und wissenschaftsorientierte Formate präferieren und deshalb zu unterschiedlichen Zufriedenheiten führen werden. Dennoch ist gerade die osmotische Bewegung von Praxis und Empirie basierter Wissenschaftlichkeit von besonderem Interesse und der besondere Charme dieser Veranstaltung liegt gerade in der Begegnung und im Austausch dieser unterschiedlichen Perspektiven und der an sie geknüpften Erwartungen.

Die hohe Zustimmung im Feedback bezogen auf das Format Praxisberichte bestätigt die Bedeu-

tung der DOSS für den Berufsalltag und den gefühlten Gewinn für die Professionalisierung. Die hohe Zufriedenheit mit den Werkstattformaten Workshop und Diskurswerkstatt unterstreicht den Bedarf an Kommunikation insbesondere auch in der wissenschaftlichen Diskurs-Perspektive. Wenn dies in den unterschiedlichen Formaten möglicherweise nicht ausreichend gut zu unterscheiden war, könnten eine Profilierung der Formate und die Absprachen mit den Anbietenden bei weiteren Malen die Erwartungen der Teilnehmenden besser treffen. Die nächste DOSS wird 2014 (wieder am zhb der TU Dortmund) durchgeführt.

**Weitere Informationen auf der Homepage der DOSS 2012: [www.zhb.tu-dortmund.de/hd/doss2012/](http://www.zhb.tu-dortmund.de/hd/doss2012/)**

## **Lernkulturen an Hochschulen:**

**Das neueste Heft der Zeitschrift für Hochschulentwicklung (ZFHE) widmet sich dem Thema „Lernkulturen an Hochschulen“ (herausgegeben von Taiga Brahm und Dieter Euler, St. Gallen).**

### **Darin lesen Sie:**

Editorial: Lernkulturen an Hochschulen (Taiga Brahm, Dieter Euler)

Anreize zur Etablierung einer neuen Lehr-Lernkultur an Hochschulen (Gundula Gwenn Hiller)

Kritische Informations- und Medienkompetenz im Spannungsfeld zwischen Hochschul- und Disziplinenkultur (Mandy Schiefner-Rohs)

Vielfältige Lernkultur durch „Forschendes Lernen“ an der Ruhr-Universität Bochum (Klaus Hellermann, Martina Schmohr, Ümit Sekman)

Motivation und Lehrorganisation als Elemente von Lernkultur (Christiane Metzger, Rolf Schulmeister, Thomas Martens)

Das "bioanorganische Schülersymposium": Lernen durch Lehren an der Hochschule (Jennifer Blank, Thomas Waitz, Christian Erhard Würtele)

Selbstreguliertes Lernen in der Hochschule fördern – Lernkulturen gestalten (Karl-Heinz Gerholz)

Werkstatt erarbeiten – Welt erspielen (Elke Hildebrandt, Mark Weisshaupt)

Ein problembasiertes Lernszenario aus der Perspektive von Studierenden (Bernd Zinn, Uwe Faßhauer)

Mentoring an Universitäten. Eine hochschuldidaktische Rekonstruktion (Peter F. E. Sloane, Juliane Fuge)

Quantitative Erfassung der Lernkulturen in den Studiengängen BWL und Wirtschaftspädagogik (Anja Gebhardt)

Vereinzelt angelegt – systemisch gedacht. Kopplungsprozesse als Ausgangspunkt einer nachhaltigen Hochschulentwicklung (Claudia Gómez Tutor, Christine Menzer)

Schwierigkeiten bei der Vorbereitung auf schriftliche Prüfungen (Olga Bechler, Meinald T. Thielsch)

ZFHE 7/3, Juni 2012 ([www.zfhe.at/index.php/zfhe/issue/view/33](http://www.zfhe.at/index.php/zfhe/issue/view/33))

# Neues aus unseren Projekten

## KoM@ING startete am 1. März 2012

**KoM@ING – Kompetenzmodellierung und Kompetenzentwicklung, integrierte IRT-basierte und qualitative Studien bezogen auf Mathematik und ihre Verwendung im ingenieurwissenschaftlichen Studium**

Wissenschaftliche Projektleitung: Technische Universität Dortmund, Prof. Dr. Dr. h. c. Johannes Wildt

Koordination des Verbundprojektes und Projektleitung am zhb: Matthias Heiner, wiss. Mitarbeiter

**Projektlaufzeit:** 1. März 2012 bis 30. April 2015

**Projektförderung:** BMBF: Förderlinie Kompetenzmodellierung und Kompetenzerfassung im Hochschulsektor

**Projektpartner sind:** Universität Paderborn / Leuphana Universität Lüneburg, Technische Universität Dortmund / Ruhr-Universität Bochum, Universität Stuttgart / IPN – Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

### Zielsetzung des Verbunds KoM@ING

Die Mathematik ist in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen zentral: als Formalisierungsstrategie für ingenieurwissenschaftliche Aufgabenbearbeitung unabdingbar und für ein erfolgreiches Studium, Herausforderung und Hürde zugleich. Doch was ist das Eigentliche mathematischer Kompetenz in der Verwendung in den Ingenieurwissenschaften? Was ist das geforderte Wissen, das notwendige Können und die Fähigkeit, dies in gegebenen Situationen verwenden zu können? Und wie kommen Studierende dorthin? Was fördert, was

hindert? Dies sind Forschungsfragen an die Modellierung von Kompetenz und ihre Erfassung. Die an den Hochschulen übliche curriculare Trennung in mathematische und ingenieurwissenschaftliche Lehrveranstaltungen stellt dabei eine große Herausforderung für das Projekt und die angestrebte Kompetenzmodellierung dar.

Im Zentrum des Projekts stehen einerseits Beiträge zur Kompetenzmodellierung und andererseits Studien zur Kompetenzentwicklung und deren relevante Entwicklungsbedingungen in zentralen Gegenstandsfeldern der beiden ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge Elektrotechnik und Maschinenbau.

Es werden zwei Forschungszugänge, ein quantitativ ausgerichteter, IRT-basierter und ein vornehmlich qualitativer prozessanalytischer parallel verfolgt und in drei Teilprojekten in vielfältiger Weise miteinander verschränkt, um die jeweiligen Stärken der Ansätze zu nutzen und zugleich die den Ansätzen eigenen Begrenzungen zu kompensieren. Mit der Modellierung werden kognitive Kompetenzen fokussiert, aber auch ihre Umgebungsbedingungen wie Motivation, Volition und die Lernumwelt im gegebenen Kontext (Phase I und II im Studium und im Laborkontext) und auch als Lernsozialisation einbezogen. Ergebnisse werden Kompetenzmodellierungen und angemessene Kompetenzerfassungsinstrumente sein.

Im Sinne einer anwendungsbezogenen Grundlagenforschung sollen somit Grundlagen für eine Kompetenzdiagnostik geschaffen werden, die u.a. als Basis für die Gestaltung und Evaluation von Lehrinnovationen dienen können. Dies wird für eine anschließende zweite Förderphase ins Auge gefasst.

## TeachING-LearnING.EU-Fachtagung 2013 „movING forward – Engineering Education from Vision to Mission“

Das Kompetenz- und Dienstleistungszentrum für das Lehren und Lernen in den Ingenieurwissenschaften TeachING-LearnING.EU lädt herzlich zur 3. Fachtagung unter dem Titel „movING forward – Engineering Education from Vision to Mission“ ein. Die Tagung findet am 18. und 19. Juni 2013 an der TU Dortmund im internationalen Begegnungszentrum (IBZ) statt. Sie richtet sich an Hochschulmitglieder aus den Bereichen der ingenieurwissenschaftlichen Lehre, Forschung und Didaktik, an Studierende sowie an Vertreterinnen und Vertreter aus der Industrie, Unternehmensverbänden und Gewerkschaften. Wir laden Sie herzlich ein, sich mit einem eigenen Beitrag aktiv an der Tagung zu beteiligen und mit uns über die Zukunft der Ingenieurausbildung zu diskutieren. Wir freuen auf zwei spannende Tage im Juni 2013 in Dortmund!

Weitere Informationen finden Sie unter [www.teaching-learning.eu](http://www.teaching-learning.eu) oder schreiben Sie einfach eine Mail an [may@teaching-learning.eu](mailto:may@teaching-learning.eu)!



## In 2012 erschienene Veröffentlichungen

- Dany, Sigrid / Shamukhitdinova, Lola (2012): Summer School. A Program to Round Out Professional Skills. In: Proceedings of the Conference on Modern Materials, Technics and Technologies in Mechanical Engineering. Andijan City: The Ministry of Higher and Secondary Special (Vocational) Education of Republic of Uzbekistan, S. 518-523.
- Friese, Nina / Terkowsky, Claudius (2012): Flexible Fonds – Wissenschaftliche Begleitung und Evaluation. In: Petermann, Marcus / Tekkaya, Erman A. / Jeschke, Sabina / Müller, Kristina / May, Dominik / Schuster, Katharina (Hrsg.): TeachING-LearnING. EU innovations – Flexible Fonds zur Förderung innovativer Lehre in den Ingenieurwissenschaften. Aachen, Dortmund, Bochum: TeachING.LearnING.EU, S. 80-85.
- Haertel, Tobias / Terkowsky, Claudius (2012): Where have all the inventors gone? The lack of spirit of research in engineering education. In: Proceedings of the 2012 Conference on Modern Materials, Technics and Technologies in Mechanical Engineering. Andijan City: The Ministry of Higher and Secondary Specialized Education (MHSSE) of the Republic of Uzbekistan, S. 507-512.
- Heiner, Matthias (2012): Referenzpunkte für die Modellierung der Kompetenzentwicklung in der Lehre – Impulse für die hochschuldidaktische Weiterbildung. In: Egger, Rudolf / Merkt, Marianne (Hrsg.): Lernwelt Universität. Entwicklung von Lehrkompetenz in der Hochschullehre. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. (Reihe Lernweltforschung; 9), S. 167-192.
- Ilyes, Petra / Terkowsky, Claudius / Kroll, Benedikt (2012): Das KA-Wiki als soziotechnisches System. In: Beißwenger, Michael / Anskeit, Nadine / Storrer, Angelika (Hrsg.): Wikis in Schule und Hochschule. Boizenburg: vwh (Reihe „E-Learning“), S. 137-169.
- Küng, Marlise / Scholkmann, Antonia / Ingrisani, Daniel (2012): „Problem-based Learning“: Normative Ansprüche und empirische Ergebnisse. In: Keller, Stefan / Bender, Ute (Hrsg.) (2012): Aufgabenkulturen. Fachliche Lernprozesse herausfordern, begleiten, reflektieren. 1. Auflage. Seelze: Kallmeyer in Verbindung mit Klett, S. 266-280.
- Metz-Göckel, Sigrid / Kamphans, Marion / Scholkmann, Antonia (2012): Hochschuldidaktische Forschung zur Lehrqualität und Lernwirksamkeit. Ein Rückblick, Überblick und Ausblick. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 15. Jg. (2012), H. 2, S. 213-232, DOI: 10.1007/s11618-012-0274-z.
- Metz-Göckel, Sigrid / Heusgen, Kirsten / Möller, Christina (2012): Im Zeitkorsett. Generative Entscheidungen im wissenschaftlichen Lebenszusammenhang. In: Bertram, Hans / Bujard, M. (Hrsg.) (2012): Zeit, Geld, Infrastruktur – zur Zukunft der Familienpolitik. Soziale Welt, Sonderband 19. Baden-Baden: Nomos, S. 271-290.
- Quellmelz, Matthia (2012): Kreativ Lehren und Lernen mit digitalen Medien. Notfallpsychologie online vermitteln. In: Berendt, Brigitte / Szczyrba, B. / Wildt, J. (Hrsg.): Neues Handbuch Hochschullehre. Berlin: Raabe, Griffmarke D 3.24.

### Einführung in die Studiengangentwicklung:



**Brinker, Tobina / Treppe, Peter (Hrsg.):**

**Einführung in die Studiengangentwicklung. Bielefeld: Bertelsmann, 2012. Reihe „Blickpunkt Hochschuldidaktik“, Band 122. ISBN: 978-3-7639-5052-2**

Studiengangentwicklung ist und bleibt ein aktuelles Thema. Schon vor der Einführung der Bachelor- und Master-Studiengänge hat sich die Hochschuldidaktik u.a. mit der Gestaltung und Entwicklung von Studiengängen und Studienprogrammen beschäftigt und sich immer wieder durch Beratungen von Fachbereichen, Begleitungen der Lehrenden und Moderation von Klausurtagungen an den Prozessen zur Studiengangentwicklung aktiv eingebracht. Mit dem Bolognaprozess und der zweiten Welle der Bolognaform gewann das Thema Studienganggestaltung in der Hochschullandschaft und damit auch in der Hochschuldidaktik noch mehr an Bedeutung.

# zhb – Hochschuldidaktik // Hochschulforschung

## Tel.: 0231/755 - Durchwahl

<b>Professuren</b>	<b>Raum</b>	<b>Tel.</b>
N.N. – Lehrstuhl für Hochschuldidaktik und Hochschulforschung		
Prof. Dr. Dr. h. c. Johannes Wildt (i. R.)	105	5531
Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel (i. R.)	106	5530
<b>Sekretariat</b>		
Kettler, Marion	101	5526
Fax	101	5543
<b>Verwaltung</b>		
Moscatelli, Eva, B.A.	102	8116
<b>Bibliothek und Internetauftritt</b>		
Krelaus, Andrea, Dipl.-Bibl.	108	5535
<b>Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen</b>		
Baumert, Britta (Staatsex. Lehramt)	104	5508
Becker, Bianca, M.A.	303*	8006
Dany, Sigrid, Dr. phil.	110	5536
Ernst, Christiane, Dipl.-Päd.	306*	8007
Friese, Nina, Dipl.-Päd.	109	7981
Haertel, Tobias, Dr. phil.	115	3716
Heiner, Matthias (Staatsex. Lehramt)	113C	5540
Heusgen, Kirsten, M.A.	310*	5592
Jungmann, Thorsten, Dr.-Ing.	107	5774
Kamphans, Marion, Dipl.-Soz.-Wiss.	305*	5532
Koch, Dorothee, Dr. phil.	301*	5277
Lenz, Sandra, Dipl.-Soz.-Päd.	114A	5851
May, Dominik, Dipl.-Wirt.-Ing.	107	7037
Möller, Christina, Dipl.-Päd.	302*	5537
Quellmelz, Matthias (Staatsex. Lehramt)	104	7843
Schürmann, Ramona, Dr. phil.	310*	5521
Schwarzkopf, Theresa, M. Ed.	113A	5520
Schwingen, Monika, Dipl.-Phys.	114A	7505
Selent, Petra, Dipl.-Ing.	301*	2995
Terkowsky, Claudius, Dipl.-Päd.	107	5542

\* Martin-Schmeißer-Weg 13, 44227 Dortmund

Alle Mitarbeiter/innen sind über E-Mail erreichbar: [vorname.nachname@tu-dortmund.de](mailto:vorname.nachname@tu-dortmund.de)

# Impressum

Journal Hochschuldidaktik  
Wintersemester 2012/2013  
23. Jahrgang Nr. 1-2  
September 2012  
ISSN 0949-2429

## Herausgeber

Zentrum für Hochschulbildung (zhb)  
– Bereich Hochschuldidaktik –  
– Lehrstuhl für Hochschuldidaktik und Hochschulforschung –  
Technische Universität Dortmund  
Vogelpothsweg 78  
D-44227 Dortmund

Tel.: 0231/755-5526  
E-Mail: [hdz@hdz.tu-dortmund.de](mailto:hdz@hdz.tu-dortmund.de)  
Internet: <http://www.zhb.tu-dortmund.de/hd/>

## Redaktion

Dr. Sigrid Dany und Dr. Tobias Haertel (viSdP), Britta Baumert, Marion Kettler, Andrea Krelaus, Matthia Quellmelz, Petra Selent, Dr. Ramona Schürmann.

## Druck

idee medien logistik GmbH, Dortmund

## Bezugsmöglichkeiten

Abonnement-Bestellungen nimmt Frau Marion Kettler gerne unter der Telefonnummer 0231/755-5526 oder per E-Mail [marion.kettler@tu-dortmund.de](mailto:marion.kettler@tu-dortmund.de) entgegen.

## Rechte

Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung der Redaktion dar. Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr übernommen. Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Kein Teil dieser Publikation darf ohne ausdrückliche Genehmigung des Herausgebers in irgendeiner Form reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Umschlagfoto: © H. Krelaus

Auflage: 1000 Exemplare



