

## **Herausforderung Diversität: Wer weiß damit umzugehen? Zur Entwicklung eines Trainings für diversitätssensibles Studiengangs-Management**

Autorinnen: Silke Preymann, Elke Park, Martina Gaisch, Regina Aichinger, Stefanie Sterrer (alle FH Oberösterreich)

Aufgrund demografischer Verschiebungen und steigendem Wettbewerb unter Bildungseinrichtungen stehen Studiengänge immer stärker vor der Herausforderung, neue, nicht traditionelle Studierendengruppen anzusprechen und zu gewinnen. In weiterer Folge sind Studienprogramms/Studiengangs-Leitungen (PLs) gefordert, inklusiv und diversitätssensibel zu agieren, um den Studienerfolg einer zunehmend heterogener werdenden Studierendenschaft nachhaltig sicherzustellen (Vilkinas und Cartan 2015). PLs sind somit eine bedeutende Zielgruppe in Bezug auf die Implementierung diversitätssensibler und inklusiver Praktiken. Obwohl Hochschulen in hohem Maße auf die Erfahrung, Expertise und letztlich der Performance ihrer PLs angewiesen sind, erfahren sie vergleichsweise geringe institutionelle Unterstützung bei der Ausübung ihrer Tätigkeit und den damit verbundenen Herausforderungen (Joubert und Martins 2013, Floyd 2016). Aktuelle Daten aus einem laufenden Erasmus+ Projekt<sup>1</sup> bestätigen diesen Befund: durchschnittlich zwei Drittel der an vier europäischen Hochschulen befragten PLs wünschen sich zusätzliche Unterstützung im Diversitätsmanagement; knapp 40% meinen, dass die Implementierung inklusiver Praktiken im Studiengang herausfordernd sei; nur 25 % fühlen sich von der eigenen Organisation im Diversitätsmanagement ausreichend unterstützt.

Vor diesem Hintergrund wird ein im Rahmen des genannten Projekts entwickeltes Trainingskonzept vorgestellt, das es sich zur Aufgabe macht, die Diversitätskompetenz von PLs zu erhöhen. Diversitäts-Workshops sind ein geeigneter Rahmen, um für die komplexe Themenstellung zu sensibilisieren (Joubert und Martins 2013). Dabei erweisen sich traditionelle Schulungsmethoden (wie Seminare) jedoch häufig als ungeeignet zur Unterstützung der professionellen und persönlichen Weiterentwicklung des mittleren Managements an Hochschulen (Thorpe und Garside 2017, Floyd 2016, Murphy und Curtis 2013, Vilkinas und Cartan 2015). Zusätzlich zur Vermittlung von facheinschlägigem Know-how braucht es Methoden zur Stärkung der Selbst-Reflexionskompetenz, Erfahrungsaustausch mit (internationalen) Kollegen und Kolleginnen. PL-Trainings verlangen somit nach Input, der Reflexion unter Gleichgestellten forciert und die gleichzeitige Entwicklung kontextsensibler Praktiken im eigenen Umfeld unterstützt. Reflexive Praxis ermöglicht Erfahrungsaustausch zu aktuellen Herausforderungen und macht Lösungswege greifbar und unterstützt so die persönliche und fachliche Weiterentwicklung der PLs (Thorpe und Garside 2017).

Dieser Beitrag zeigt somit auf, dass ein „one size fits all“ Training zu Diversitätsmanagement wenig effektiv ist, weil es kaum Lösungen für die ihrerseits sehr diversen und individuellen täglichen Herausforderungen im Studienbetrieb bietet. Das vorliegende Erasmus+-Projekt greift diese Thematik auf und entwickelt ein maßgeschneidertes Training für PLs, das Erfahrungsaustausch und good practice im Fokus sieht. Das Training bietet Raum und Möglichkeit für facheinschlägigen Austausch mit Kolleginnen und Kollegen. Zudem werden Fallstricke und Chancen in Bezug auf Diversitätsmanagement sowie Handlungsmöglichkeiten diskutiert. Weiters werden empirisch fundierte, praxisorientierte und kontextsensible Handlungsanleitungen und Empfehlungen zur

---

<sup>1</sup> EnhanceIDM is co-funded by the Erasmus+ programme of the European Union; [www.enhanceidm.eu](http://www.enhanceidm.eu)

weiteren Verbesserung der Studiengänge angeboten. Die Bedürfnisse der Teilnehmenden gestalten die Durchführung und Inhalte des Trainings wesentlich mit.

Basierend auf Studierenden-Profilen versetzen sich PLs in deren Lebenswelten und erleben so bestehende Hindernisse und Schwierigkeiten im Student-Life-Cycle. Gleichzeitig werden aber auch Ressourcen, die eine heterogenere Studierendenschaft einbringen kann, erfahrbar. PLs diskutieren ihre Erfahrungen und erarbeiten Handlungsmöglichkeiten entlang von sechs Handlungsfeldern (Entwicklung diversitätssensibler Curricula, inklusives Lehren und Lernen, alternative Formen der Beurteilung und des Feedbacks, barrierefreie Lehr/Lernumgebung, Mitarbeiter\_innenführung und – motivation und Institutional Management).

Im Anschluss an dieses Training<sup>2</sup> erhalten alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen Zugang zu einem umfassenden E-Learning-Kurs, der Inhalte zu Diversitätsmanagement und Inklusion anhand des Student-Life-Cycles thematisiert.

Im Rahmen der Konferenz werden erste Erfahrungen mit dem Format geteilt und zur Diskussion gestellt. Es handelt sich um einen praxisbezogenen Beitrag zur Hochschulentwicklung im Bereich der sozialen Dimension, der konkrete Implementierungsschritte im Rahmen der sozialen Dimension aufzeigt.

## Quellen

Ehrenstorfer, Barbara, Sterrer, Stefanie, Preymann, Silke, Aichinger, Regina, & Gaisch, Martina. (2015). Multi tasking talents? Roles and competencies of middle-level manager-academics at two Austrian Higher Education Institutions. In R. Pritchard, M. Klumpp, & U. Teichler (Eds.), *Diversity and excellence in higher education* (pp. 175–200). Rotterdam: Sense Publishers. Floyd, Alan (2016): Supporting Academic Middle Managers in Higher Education. Do We Care? In *High Educ Policy* 29 (2), pp. 167–183. DOI: 10.1057/hep.2015.11.

Floyd, Alan (2016): Supporting Academic Middle Managers in Higher Education. Do We Care? In *High Educ Policy* 29 (2), pp. 167–183. DOI: 10.1057/hep.2015.11.

Joubert, J.P.R.; Martins, N. (2013): Staff responsiveness to transformation initiatives and diversity at a South African university. In *Africa Education Review* 10 (1), pp.111–131. DOI: 10.1080/18146627.2013.786878.

Murphy, Mark; Curtis, Will (2013): The micro-politics of micro-leadership. Exploring the role of programme leader in English universities. In *Journal of Higher Education Policy and Management* 35 (1), pp. 34–44. DOI: 10.1080/1360080X.2012.727707.

Thorpe, Anthony; Garside, Diane (2017): (Co)meta-reflection as a method for the professional development of academic middle leaders in higher education. In *Management in Education* 31 (3), pp. 111–117. DOI: 10.1177/0892020617711195.

Vilkinas, Tricia; Cartan, Greg (2015): Navigating the turbulent waters of academia. The leadership role of programme managers. In *Tertiary Education and Management* 21 (4), pp.306–315. DOI: 10.1080/13583883.2015.1082189.

---

<sup>2</sup> Das Training wird im Mai 2019 erstmals stattfinden.