

# Vielfalt fördern und entwickeln: Die Diversity-Toolbox in der Lehre

Anja Seng<sup>1</sup>  
Rouven Lippmann<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Rektoratsbeauftragte für Diversity-Management | FOM Hochschule | anja.seng@fom.de  
<sup>2</sup>Support Forschung | FOM Hochschule | rouven.lippmann@fom.de

## Hintergrund & Zielsetzung

„Vielfalt“, „Verschiedenheit“ und „Heterogenität“: Die Bedeutung von Diversity-Themen ist höher denn je – nicht nur in der hochschulischen Bildungslandschaft (vgl. Linde & Auferkorte-Michaelis, 2014; Schulte, Seng & Kohlen, 2018). Die FOM Hochschule hat Diversity daher schon seit langem in ihr Leitbild integriert und versteht Diversity-Management als zentral gesteuerte Querschnittsaufgabe. Das Handlungsfeld Lehre ist von besonderem Interesse, da es mit Studierenden und Lehrenden wesentliche Statusgruppen der Hochschule betrifft. Übergeordnetes Ziel ist dabei, die Diversity-Kompetenz der Studierenden zu fördern. Pietzonka (2016, S.3) schlägt folgende Arbeitsdefinition vor:

„Diversity-Kompetenz ist (...) die Fähigkeit eines Individuums, mit menschlicher Heterogenität kompetent, konstruktiv und zielorientiert umzugehen. Sie schließt den Einsatz von kognitiven und praktischen Fähigkeiten genauso ein wie soziale und verhaltensbezogene Komponenten (Haltungen, Emotionen, Werte und Motivationen).“

Grundvoraussetzung für die Diversity-Kompetenz-Förderung der Studierenden ist dafür zunächst eine entsprechende fachliche sowie didaktische Diversity-Kompetenz der Lehrenden selbst (s. Abb. 1). Um dies zu erreichen, werden die Lehrenden der FOM Hochschule mit einer umfassenden Diversity-Toolbox, bestehend aus verschiedenen analogen und digitalen Instrumenten, für den effektiven, flexiblen, zeitgemäßen und abwechslungsreichen Einsatz in der Lehre, unterstützt. Die Vermittlung von Diversity-Kompetenz durch Lehrende an Studierende ist dabei keines-

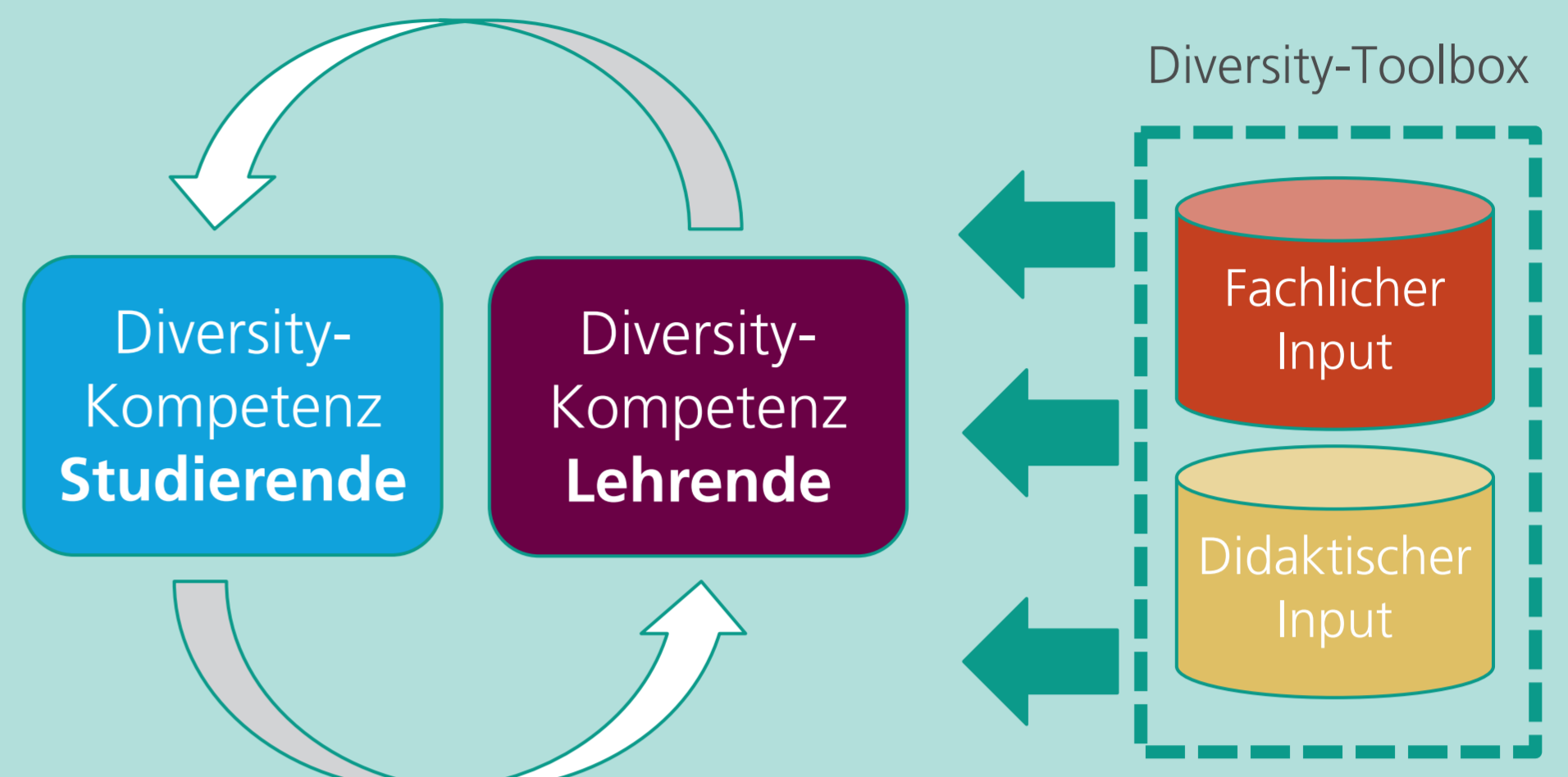


Abb. 1. Lehrende erhalten fachlichen und didaktischen Input, damit Studierende „Diversity-kompetent“ werden.

wegs als einseitig gerichteter Prozess zu betrachten, sondern vielmehr als Wechselwirkung zur gegenseitigen Kompetenzentwicklung: Lehrende vermitteln auf Basis von fachlichem und didaktischem Input Diversity-Kompetenz an die Studierenden; diese wiederum spiegeln ihre Erfahrungen, Erwartungen und Bedürfnisse an die Lehrenden zurück, sodass eine interaktive Weiterentwicklung erfolgt.

## Elemente der Diversity-Toolbox

Lehrende werden dabei unterstützt, sich mit ihrer eigenen Diversity-Kompetenz auseinanderzusetzen, bzw. diese sukzessive (weiter) zu entwickeln. Es wird ein didaktisches Angebot bereitgestellt, um eine Flexibilisierung der Methodenwahl zu ermöglichen. Die Toolbox (s. Abb. 2) ist digital für sämtliche Lehrende der FOM Hochschule im Online-Campus zugänglich und wird sukzessive ausgebaut und weiterentwickelt.

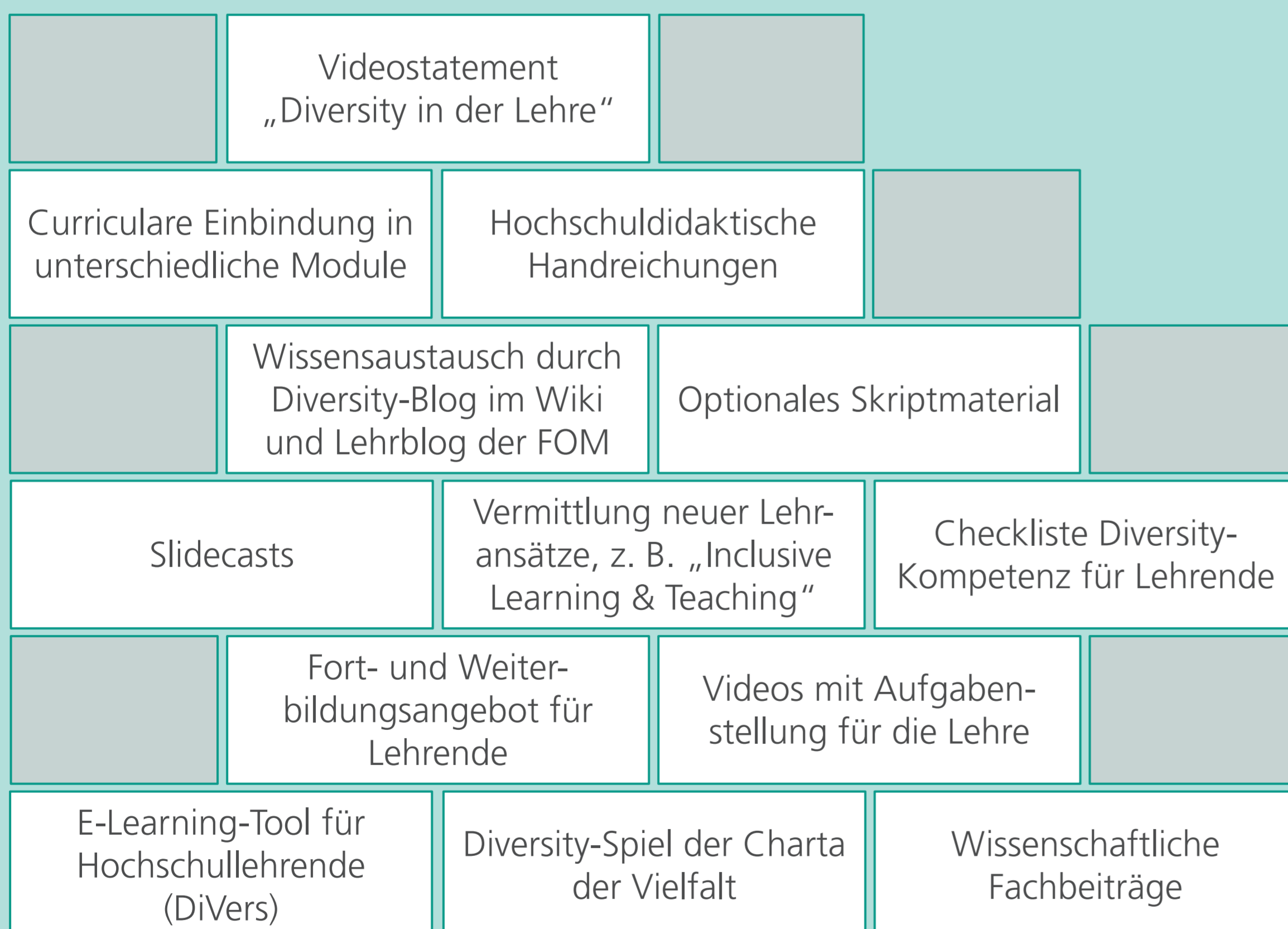


Abb. 2. Angebot an Instrumenten der Diversity-Toolbox, auf das Lehrende zurückgreifen können.

## Monitoring

Studierende der FOM Hochschule haben die Möglichkeit, die Ausprägung ihrer eigenen Kompetenzen studienbegleitend mittels eines Kompetenzportfolios zu reflektieren (s. Abb. 3). Das Kompetenzportfolio ist ein kognitiver Organizer, der den Studierenden dazu verhelfen soll, systematisch über die eigenen Kompetenzen nachzudenken. Hier ist die Facette der Diversity-Kompetenz als Teil der Sozialkompetenz integriert.

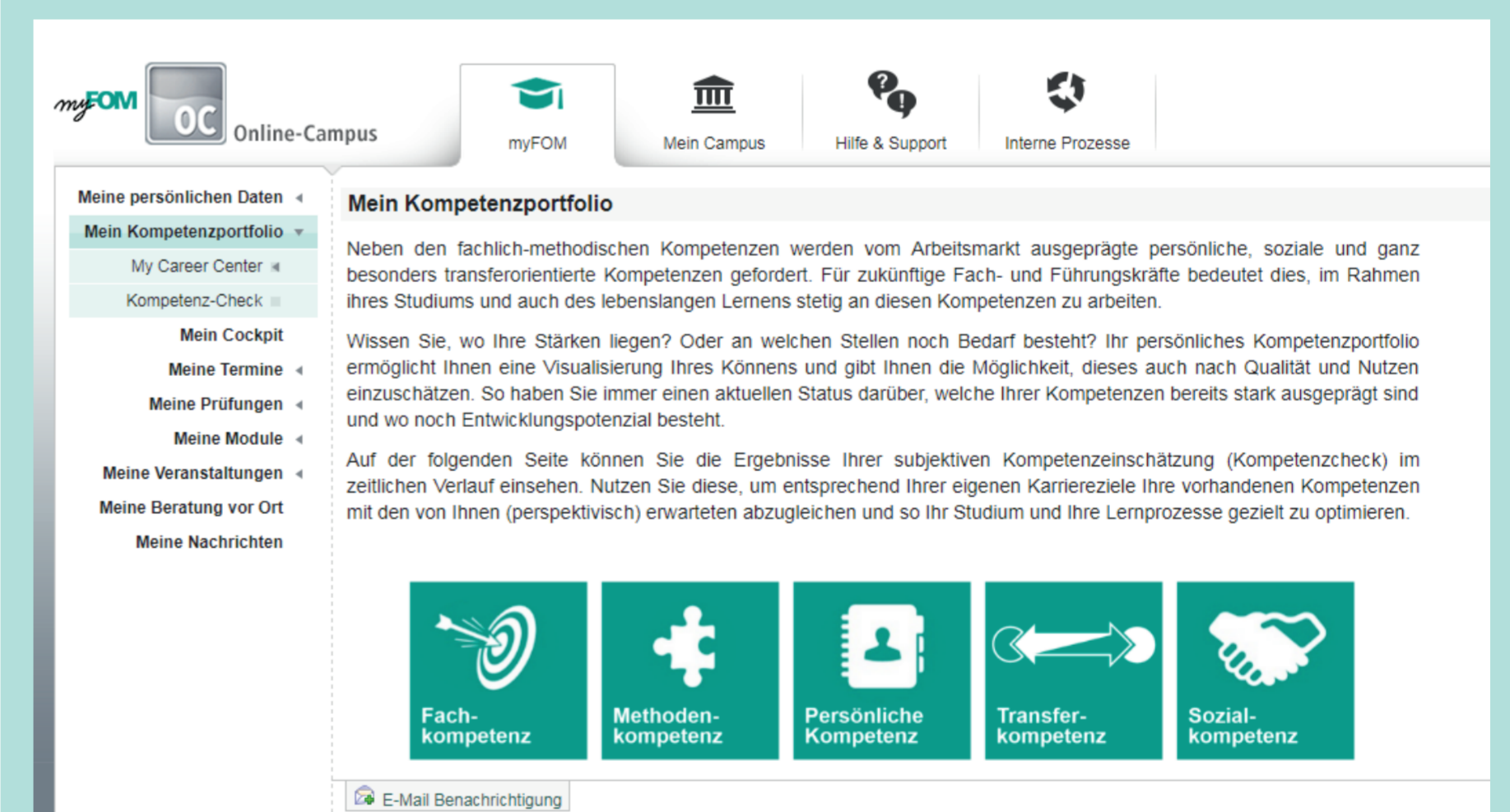


Abb. 3. Kompetenzportfolio für Studierende im Online-Campus der FOM Hochschule. Aspekte der Diversity-Kompetenz werden unter der Facette Sozialkompetenz subsumiert.

Einzelne Elemente der Toolbox werden ebenfalls systematisch evaluiert, wie z. B. der Einsatz des Diversity-Spiels der Charta der Vielfalt, um so den Einsatz in der Lehre sowie der Lernerfolg bei Studierenden zu optimieren.

Im Rahmen der ständigen Weiterentwicklung der Diversity-Toolbox ist zudem ein „Diversity-Monitor“ in Form einer studentischen Befragung geplant. Ziel ist dabei das Forschungsfeld Diversity und Diversity-Management im Kontext Hochschule zielgerichtet weiterzuentwickeln.

### Literatur

Linde, F., & Auferkorte-Michaelis, N. (2014). Diversitätsgerecht Lehren und Lernen. In K. Hansen, *CSR und Diversity Management - Erfolgreiche Vielfalt in Organisationen* (pp. 137-175). | Pietzonka, M. (2016). Diversity-Kompetenz als Lernziel der Hochschulbildung? *HQSL. D 2.2-2* (pp. 1-26). Berlin: Dr. Josef Raabe Verlags-GmbH. | Schulte, F., Seng, A., & Kohlen, L. (2018). Diversity-Kompetenz im berufsbegleitenden Studium – Ansätze, Methoden und empirische Befunde. In N. Auferkorte-Michaelis & F. Linde, *Diversität lernen und lehren – ein Hochschulbuch* (pp. 183-205). Opladen: Verlag Barbara Budrich.

### Weiterführende Literatur

Seng, A., & Kohlen, L. (2017). Online-basierte Lehrtoolbox als ganzheitlicher Ansatz für eine diversity-sensible Lehre. *Zdm - Zeitschrift Für Diversitätsforschung und -Management*, 1-2017, 98-104. | Seng, A., & Landherr, G. (2015). Vielfalt leben und Vielfalt gestalten - Diversity Management in der Lehre. In B. Krol, *ifes Schriftenreihe* (11th ed., pp. 1-119). Essen: MA Akademie Verlags- und Druck-Gesellschaft mbH. | Steinert, A., & Seng, A. (2016). Vielfältige Chancen mit Präsenzlehre plus – diversitätsgerechtes Lehren und Lernen an der FOM Hochschule. *Synergie. Fachmagazin für Digitalisierung in der Lehre*, 1, 36-39.

