



Kursdesign

Weiterbildung für wissenschaftliches und administratives Personal zu Diversität und kultureller Vielfalt in der Hochschulbildung



Herausgeber/-in: eucen, Barcelona, Spanien, 2018, <http://www.eucen.eu>

Autoren/-innen: Timo Halttunen, Kia Lundqvist und Emmanuel Acquah für das HE4u2 Konsortium

Redaktionskomitee: George Zarifis, Françoise de Viron, Carme Royo, Francesca Uras

Design, Satz und Layout: Jordi Sánchez

Zitation: Halttunen, T, Lundqvist, K, Acquah, E für das HE4u2 Konsortium (Hg.) (2018): *Weiterbildung für wissenschaftliches und administratives Personal zu Diversität und kultureller Vielfalt in der Hochschulbildung*
© HE4u2 Konsortium, 2018

Eine elektronische Version dieses Dokuments finden Sie auf der Projektwebseite <http://he4u2.eucen.eu>

Auf den gesamten Online-Kurs mit unterschiedlichen Modellen getesteter Weiterbildungsangebote kann unter <http://moodle.eucen.eu/> / zugegriffen werden.

Das HE4u2 Projekt (562237-EPP-1-2015-1-BE-EPPKA3-PI-FORWARD) wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Diese Veröffentlichung spiegelt nur die Ansichten der Autoren/-innen wider und die Europäische Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden. Dieses Dokument darf für nichtkommerzielle Zwecke frei verwendet und kopiert werden, vorausgesetzt, die Quelle wird angegeben.

HE4u2 Konsortium: [eucen](http://www.eucen.eu) (Belgien), Universität Catholique de Louvain (Belgien), Universität Maynooth (Irland), Universität Turku (Finnland), Aristoteles-Universität Thessaloniki (Griechenland), Universität Porto (Portugal), Universität Wien (Österreich), Johannes Gutenberg-Universität Mainz (Deutschland)

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort – Diversität in der Hochschullehre	3
Einleitung	4
Pädagogische Prinzipien, die diesem Kurs zugrunde liegen	6
Kursgestaltung	8
Zielgruppe	11
Umfang und Dauer	12
Inhalte – Interkulturelle Kompetenzen beim Lernen und Lehren	13
Lehr- und Lernstrategien	16
Aktivitäten und Methoden, die in der Pilotphase verwendet wurden	18
Evaluierung des Kurses	19
Ressourcen, die an der Universität benötigt werden	20
Anrechnung des Kurses	21
Literatur	22
Anhang 1	25
Anhang 2	27

Vorwort – Diversität in der Hochschullehre

Europäische Gesellschaften werden aufgrund von Migrations- und Globalisierungsbewegungen immer vielfältiger – mit unterschiedlichsten Konsequenzen für Bildungseinrichtungen wie Hochschulen und Universitäten. Speziell die Hochschullehre ist gefordert, sich mit der verstärkten Diversität von Lernenden produktiv auseinanderzusetzen.

Universitäten sehen sich sowohl in Bezug auf Studierende als auch auf Lehrende mit der Herausforderung konfrontiert, mit Vielfalt bestmöglich umzugehen. Diese Entwicklung steht im Zusammenhang mit den strategischen Zielen von Universitäten, Internationalisierung und internationale Mobilität zu steigern. Die Vielfalt beschränkt sich jedoch nicht nur auf den Hochschulzugang internationaler Studierender und Lehrender. Diversitätsorientierte Lernstrategien und Lehrmethoden sind erforderlich, um Lernende und Wissenschaftler/-innen mit Migrationshintergrund angemessen zu berücksichtigen und in die akademische Community einzubeziehen.

Dieses Dokument beschreibt die allgemeine Struktur eines Kurses für Hochschullehrende. Es zielt darauf ab, dem/der Leser/-in Anregungen für die Organisation einer Weiterbildung für Mitarbeiter/-innen zu geben, um diversitätsorientiertes Lernen und Lehren an europäischen Universitäten zu fördern. Das Kursdesign kann an jede institutionelle, regionale oder nationale Umgebung angepasst werden, indem man die Erfahrungen berücksichtigt, die die Kursplaner/-innen bei der Erstumsetzung des Kurses an ihren Universitäten gemacht haben. Diese Erfahrungen werden im Rahmen des vorliegenden Kursdesigns exemplarisch dargestellt.

Das Kursdesign wurde im Rahmen des europäischen Projekts Integrating Cultural Diversity in Higher Education – HE4u2 erstellt, welches durch das Erasmus+ Programm der Europäischen Union gefördert wurde. Das Projekt wurde vom Europäischen Netzwerk für Universitäre Weiterbildung (EUCEN) koordiniert. An dem Projekt beteiligten sich sieben Universitäten aus sieben verschiedenen europäischen Ländern:

- Universität Catholique de Louvain, Belgien
- Universität Maynooth, Irland
- Universität Turku, Finnland
- Aristoteles-Universität Thessaloniki, Griechenland
- Universität Porto, Portugal
- Universität Wien, Österreich
- Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Deutschland

Das HE4u2-Projekt förderte diversitätsorientiertes Lehren und Lernen an europäischen Universitäten mit Schwerpunkt auf Erfahrungen und die Bedürfnisse von Studierenden mit Migrationshintergrund.

Einleitung

*Das Kursdesign ist ein Werkzeug, das als Training für **wissenschaftliches und administratives Personal an Universitäten** (d. h. Lehrende, Mentoren/ Mentorinnen, Trainer/-innen, Bibliothekare/Bibliothekarinnen etc.) dient, die direkt mit Studierenden mit **Migrationshintergrund oder Angehörigen bestimmter ethnischer Gruppen** zusammenarbeiten. Die Idee hinter dem Kursdesign ist es, dem/der Leser/-in **Einblicke und Beispiele** zu geben, wie diversitätsorientiertes Lehren und Lernen in der Hochschulbildung unterstützt werden kann. Dieses Dokument stellt die Struktur eines allgemeinen Kurses vor, der auf dem Design und der Erstumsetzung eines Kurses für wissenschaftliches und administratives Personal an den sieben Partneruniversitäten von HE4u2 gründet. Basierend auf den Erfahrungen des HE4u2-Projekts wollen wir Wissenschaftler/-innen, Lehrende, Berater/-innen und administratives Personal dabei unterstützen, einen eigenen Kurs zu entwerfen.*

Die Ergebnisse der Pilotphase des Kurses können als nützliche Beispiele für die Entwicklung diversitätsorientierter Lernstrategien und Lernumgebungen dienen. Die vorgestellten praktischen Aufgaben und Bewertungsmethoden geben Anregungen dazu, wie man einen Kurs entwickelt, der die in diesem Dokument beschriebenen pädagogischen Prinzipien umfasst.

Wir gehen hier davon aus, dass der Kurs den weiteren Entwicklungsbedürfnissen von Lehrenden, die bereits über didaktische und pädagogische Grundkenntnisse oder über Erfahrung in der Unterstützung von Studierenden mit Migrationshintergrund verfügen, entgegenkommt. Ansätze für die Bewertung von Vorkenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen in der diversitätsorientierten Lehre sind im Kapitel „Ressourcen, die an der Universität benötigt werden“ dieses Dokuments zu finden.

Der Kurs basiert u.a. auf Ergebnissen einer Online-Befragung, die im HE4u2-Projekt an den sieben Partneruniversitäten durchgeführt wurde. Die Befragung zielte darauf ab, Erfahrungen und Feedback von zum Zeitpunkt der Erhebung inskribierten Studierenden mit Migrationshintergrund sowie solchen, die kulturellen Minderheiten angehören, zu sammeln. Unter dem Einsatz eines Mixed-Methods Designs erfolgte die Befragung sowohl mittels quantitativer als auch qualitativer Fragestellungen, die die Struktur und den Inhalt der Pilotkurse anleiteten. **Die Ergebnisse der Befragung finden sich auf der Webseite des HE4u2-Projekts.¹**

Das Dokument *Creating intercultural learning environments – Guidelines for staff within higher education institutions* (Fitzsimons et al., 2017) bietet sowohl praktische als auch theoretische Unterstützung für Lehrende in der Hochschulplanung und für diversitätsorientierte Lehre in der Hochschulbildung.

¹ <http://he4u2.eucen.eu>

Im Zuge des Projekts wurden zudem politische Strategie- und Maßnahmenpapiere gesammelt und bezüglich ihrer Verbindungen zu nationalen Strategien und politischen Initiativen in den Partnerländern hin analysiert. Dazu hat das HE4u2-Projekt Empfehlungen für die europäische Hochschulpolitik formuliert, die an politische Entscheidungsträger/-innen gerichtet sind.

Abbildung 1 zeigt eine Zusammenfassung des Ablaufs der im Projekt erstellten Materialien.

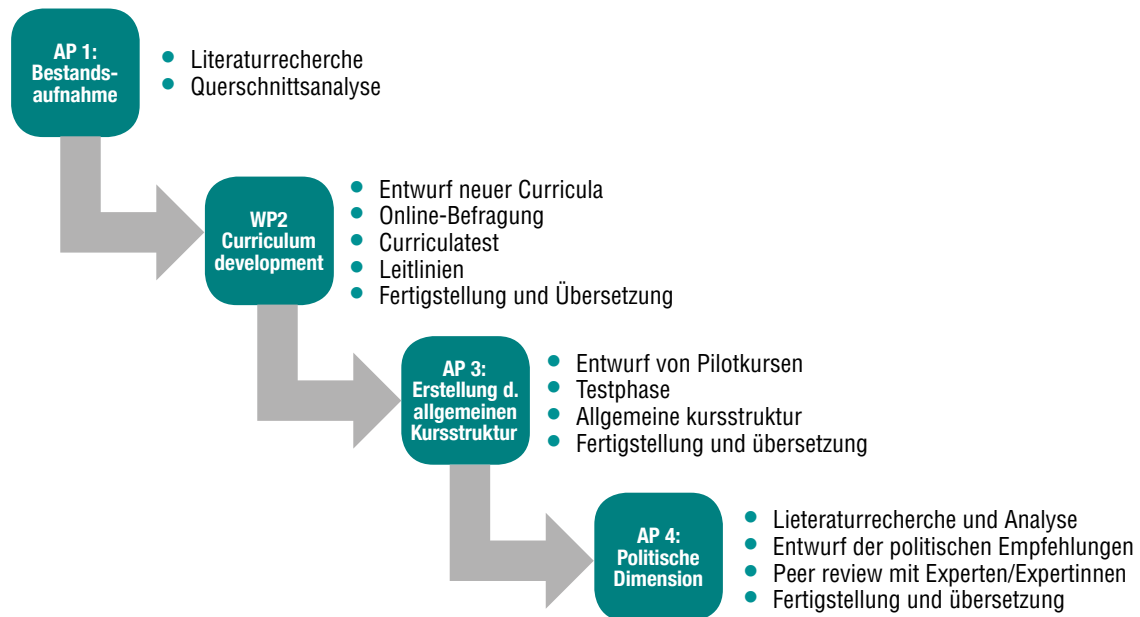


Abbildung 1: Struktur der Arbeitspakete und Ergebnisse des HE4u2-Projekts (Royo, Uras, 2016)

Pädagogische Prinzipien, die diesem Kurs zugrunde liegen

Diversitätsorientiertes Lehren und Lernen zielt darauf ab, Lernorte zu schaffen, die für alle offen sind. Internationalisierung und Diversität an Universitäten fordern Wissenschaftler/-innen, Lehrende, Berater/-innen und administratives Personal heraus, entsprechende pädagogische Ansätze und Lehrkonzepte zu entwickeln.

Diversitätsorientierte Lehre zielt darauf ab, Verbindungen zwischen dem an der Hochschule zu erfolgenden Lernen und dem Hintergrund von Lernenden herzustellen. Im diversitätsorientierten Lernen und Lehren werden didaktische Ansätze und Methoden gewählt, die der Vielfalt der Lernenden gerecht werden können. Für die Mitarbeiter/-innen von Universitäten kann die diversitätsorientierte Lehre Folgendes umfassen:

- Bewusstsein für den eigenen kulturellen Hintergrund und Interesse für andere Kulturen sowie für kulturelle Vielfalt
- Verschiebung kultureller Bezugsrahmen
- Änderung von Einstellung und Haltungen z. B. über Minderheiten
- Einbezug des kulturellen Hintergrunds, der Bezugsrahmen und der Arbeitsstile kulturell diverser Studierender als Ressourcen, um den Lernprozess aller zu bereichern

In der diversitätsorientierten Lehre bemühen sich Lehrende, die Auswirkungen von Kultur auf das Lehren und Lernen zu verstehen. Unter wissenschaftlichem Personal verstehen wir Professoren/Professorinnen, Hochschullehrende, Berater/-innen und wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen. Diversitätsorientiertes Lernen wird jedoch auch von anderen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen beeinflusst. Auch Studienkoordinatoren/-koordinatorinnen, Bibliothekare/Bibliothekarinnen und anderes administratives Personal der Universität sorgen für eine diversitätsorientierte Lernumgebung, die auf die Bedürfnisse der verschiedenen Studierenden abgestimmt ist.

Heading: Gestaltung von pädagogischen Prinzipien

- Prinzipien von interkultureller und inklusiver Pädagogik
- Besonderheiten der Organisationskultur der Universität
- Besonderheiten des soziopolitischen und soziokulturellen Kontexts des Landes oder der Region
- Bedürfnisse und Erwartungen der geplanten Teilnehmer/-innen, einschließlich der Vielfalt ihrer Rollen oder Positionen

Ein wichtiges Ergebnis der von den Partnern/Partnerinnen durchgeführten Pilotkurse ist die absolute Notwendigkeit, die Besonderheiten der Organisationskultur der Universität oder der Hochschule, in der der Kurs stattfindet, aber auch den soziopolitischen und soziokulturellen Kontext des jeweiligen Landes zu berücksichtigen. Beispielsweise verlangt es die koloniale Vergangenheit in vielen europäischen Ländern, das Thema „Dekolonisierung“ in der Lehre zu diskutieren.

Kursgestaltung

Die Definition der Zielgruppe, des Inhalts, des Umfangs und der Dauer sowie der Zulassungsvoraussetzungen sind die üblichen ersten Schritte bei der Erstellung eines Kursdesigns. Basierend auf einem kompetenzbasierten Ansatz werden eine Reihe von Lernzielen („Intendierte Lernergebnisse“) entwickelt, die den Lernprozess anleiten und deren Erreichung gemessen werden kann.

Ein Ausgangspunkt für die Erstellung eines Kursdesigns kann sein, zu hinterfragen, wer die Lernenden sind, d. h. in unserem Fall das wissenschaftliche und das administrative Personal und welche Art von Lernen mit dem Kurs angestrebt wird. Dabei können folgende Fragen beantwortet werden:

- Wer sind die Teilnehmer/-innen des Kurses?
- Was sind ihre Bedürfnisse?
- Was erwarten wir von den Teilnehmern/Teilnehmerinnen?
- Auf welche Weise werden wir Lernergebnisse evaluieren?

In Bezug auf die Zielgruppe des Kurses können folgende Fragen relevant werden:

- Ist der Kurs ausschließlich auf Lehrende oder auf ein gemischtes Publikum von universitären Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen gleichzeitig ausgerichtet, z. B. auf Beratungspersonal, Bibliothekare/Bibliothekarinnen und Administratoren/Administratorinnen?
- Sind die Teilnehmer/-innen des Kurses neu an der Universität?
- Was sind ihre Beweggründe, diesen Kurs zu belegen?
- Welches Vorwissen können wir von den Teilnehmern/Teilnehmerinnen erwarten?
- Auf welche Weise wurde Diversität an der Universität bereits thematisiert oder welche ähnlichen Kurse haben sie zuvor belegt?

Jede Einrichtung hat bestimmte Voraussetzungen, die bei der Gestaltung von Weiterbildungsangeboten berücksichtigt werden müssen. Die folgende **Tabelle 1** zeigt einige der Merkmale, die die HE4u2-Partneruniversitäten bei der Planung und der Durchführung ihrer Pilotkurse als nützlich empfunden haben.

VOR DEM KURS		<p>Eine vor dem Kurs zur Verfügung gestellte Materialiensammlung kann z. B. Texte, Videos, Möglichkeiten zur Selbsteinschätzung und reflexive Schreibaufgaben umfassen. Diese können über eine elektronische Lernplattform (z. B. Moodle) bereitgestellt werden.</p> <p>Reflexive Schreibaufgaben können aktives & kollaboratives Lernen durch die Benennung von kritischen Ereignissen, das Aufschreiben von Fallgeschichten oder Vignetten (kurze Beschreibungen von Situationen bei der Arbeit) umfassen. Diese können eine Orientierungshilfe und einen Anstoß für Gruppendiskussionen in den Präsenzeinheiten des Kurses bieten.</p>
PRÄSENZEINHEITEN	Inhalte	Inhalte beziehen sich auf Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen, die interkulturelles Bewusstsein sowie Verständnis für kulturelle Komplexitäten und Vielfalt im Bereich der Hochschulbildung schaffen.
	Intendierte Lernergebnisse	<p>Intendierte Lernergebnisse müssen festgelegt werden, um den institutionellen und lokalen Bedürfnissen gerecht zu werden. Der Kurs kann die Möglichkeit bieten, Übungen und Prozesse zu erleben, die die Teilnehmenden in ihrer eigenen Lehrpraxis oder einer anderen Rolle bei der Unterstützung von Studierenden nutzen können.</p> <p>Eine Liste der Intendierten Lernergebnisse auf Grundlage der Pilotkurse finden Sie in Anhang 1.</p>
	Methoden und Bewertung	<p>Die Teilnehmenden werden mit praktischen Methoden zum Umgang mit kritischen Ereignissen und Konflikten während der Lehre vertraut gemacht, die mit kulturellen Unterschieden verbunden sind (siehe z. B. Methode der Kritischen Ereignisse, Forum Theater).</p> <p>Die Erstellung eines persönlichen kulturellen Inventars oder Selbsteinschätzungsfragebögen können verwendet werden, um das Bewusstsein für Diversität zu erhöhen.</p>
	Good Practice	Einsatz eines Co-Teaching-Moduls mit Blended Learning, einer elektronischen Lernplattform und Balance zwischen digitalen Ressourcen (Videos, Online-Journale, Websites) zur Unterstützung der face-to-face Gruppendynamik; Peer-to-Peer-Diskussionen und andere partizipative Methoden der Erwachsenenbildung für einen reflektierten Dialog zwischen Kollegen/Kolleginnen, um produktive Lernerfolge zu erzielen; Eisbrecher ermöglichen es den Gruppenmitgliedern, sich gegenseitig kennenzulernen und eine sichere Lernumgebung zu schaffen, in der Diversität diskutiert werden kann.
NACH DEM KURS		Die Nachbereitung nach dem Kurs kann den Abschluss der Gruppenarbeit mit der Entwicklung von Empfehlungen, die mögliche Umsetzung einiger Strategien/Aktivitäten und einen Evaluierungsfragebogen des Kurses umfassen.

Table 1: Hilfreiche Aspekte für die Planung und Durchführung der HE4u2-Pilotkurse

Im folgenden Kapitel geben wir einige Empfehlungen zu den praktischen Vorkehrungen für den Kurs, die auf den Erfahrungen aus der Pilotphase basieren.

Zielgruppe

In der Pilotphase wählten die Partneruniversitäten unterschiedliche Strategien, um ihre Zielgruppen zu erreichen. An den Universitäten Mainz, Maynooth, Porto, Turku, Wien und Louvain wurden die Kurse im Rahmen des Fortbildungsprogramms der Universität für Mitarbeiter/-innen durchgeführt. An der Aristoteles-Universität Thessaloniki wurde eine Gruppe von Professoren/Professorinnen eingeladen, Workshops zum Thema Diversität an der Universität zu veranstalten. Im weitesten Sinne wurden die Pilotkurse mit Lehrenden, Forschenden, in der Beratung tätigen und Studienkoordinatoren/-koordinatorinnen durchgeführt.

Die Definition der Zielgruppe wird von den Beweggründen abhängen, aus denen eine bestimmte Gruppe von Akteuren/Akteurinnen zum Thema diversitätsorientiertes Lernen und Lehren

geschult werden soll. Eine Strategie zur Auswahl der Zielgruppe könnte sein, eine Gruppe von Lehrenden anzusprechen, die in der Lage sind, die strategische Entwicklung der Universität zu beeinflussen (dies wurde an der Aristoteles-Universität von Thessaloniki getan). Eine andere Strategie könnte darin bestehen, ein breites Publikum einzuladen, sein Interesse zu wecken und dadurch einen direkteren Einfluss auf das Lernen und Lehren zu haben (Universität Wien). Im Fall der Universität Turku bestand die Zielgruppe aus Lehrenden und Studienkoordinatoren/-koordinatorinnen, die zu „Internationalisierung“ arbeiteten, weil diversitätsorientiertes Lernen und Lehren in den institutionellen Strategie- und Aktionsplänen mit diesem Thema verknüpft war. An der Universität Catholique de Louvain wurde die Einladung zum Kurs an alle Lehrenden von der Abteilung zur Professionalisierung von Lehre (Louvain Learning Lab) geteilt.

Zusammenfassend sind die Empfehlungen für die Definition der Zielgruppen folgende:

- Die primäre Zielgruppe dieses Kurses sind Lehrkräfte, die mit internationalen Lernenden oder jenen mit vielfältigen Hintergründen arbeiten.
- Die sekundäre Zielgruppe besteht aus anderen Hochschulangehörigen wie Studienkoordinatoren/-koordinatorinnen, Tutoren/Tutorinnen, Bibliothekaren/Bibliothekarinnen und Beratern/Beraterinnen sowie administratives Personal.

Für den Kurs wurden keine Zugangsvoraussetzungen eingerichtet. Ein aktives Beschäftigungsverhältnis an der Universität war die einzige Voraussetzung. Einige Partner/-innen hoben die Arbeitserfahrung mit Studierenden unterschiedlicher ethnischer und kultureller Hintergründe bei der Bewerbung hervor (z. B. Aristoteles-Universität Thessaloniki, Universität Porto).

Umfang und Dauer

„Das Erlernen interkultureller Kompetenzen ist ein Prozess und erfordert Zeit“ (siehe z. B. Byram, 1997, Deardorff, 2011). Die Teilnehmer/-innen des Kurses sind sich der kulturellen Probleme und der Notwendigkeit, sich an der Entwicklung ihrer eigenen interkulturellen Kompetenzen zu beteiligen, oftmals nicht gleichermaßen bewusst. Es gibt auch erhebliche Unterschiede zwischen Disziplinen und Fakultäten. Bei der Frage nach Länge und Umfang des Kurses müssen die genannten Unterschiede berücksichtigt werden.

Interkulturelle Kompetenzen umfassen nicht nur Wissen, sondern auch das Bewusstsein für kulturelle Referenzrahmen und Erfahrungen. Bewusstseinsbildung findet nicht über Nacht oder während eines kurzen Seminars statt, sondern erfordert als Teil eines Lernprozesses Reflexion und Dialog mit anderen.

In den Pilotkursen gab es Unterschiede zwischen den Universitäten im Hinblick auf die praktischen Möglichkeiten, den Kurs zu organisieren. Der Kürzeste war 3 Stunden und der

Längste 20 Stunden lang. Die Durchführung im Umfang von 3 Einheiten à 3–4 Stunden wurde in vielen Fällen als machbar angesehen. Einen solchen Kurs im universitären Umfeld zu integrieren, kann anspruchsvoll sein, es sei denn, dies wird in der aktuellen Diversitäts-, Gleichstellungs- beziehungsweise Internationalisierungsstrategie, den Leistungsvereinbarungen oder anderen strategischen Dokumenten der Universität hervorgehoben.

Basierend auf den Erfahrungen der Pilotierung der Kurse in mehreren Ländern kann gesagt werden, dass die Entwicklung von Bewusstsein für Diversität und diversitätsorientierter Lehre Zeit braucht und kritischer Selbstreflexion und Prüfung bedarf. Um eine professionelle Reflexion zu gewährleisten, müssen sich die Teilnehmer/-innen des Kurses länger mit dem Thema beschäftigen. Da in vielen europäischen Ländern die personellen Engpässe in der Hochschulbildung jedoch groß sind, hat unser Projekt gezeigt, dass ein kurzer Workshop, in dem Bewusstsein entwickelt wird, einen wichtigen ersten Schritt darstellen kann.

Entwurf des Kursdesigns

- 1. Einheit: Die Hochschullehrenden werden mit den vorhandenen Materialien und Ressourcen vertraut gemacht, die die diversitätsorientierte Lehre leiten. Sie erwerben fundiertes Wissen über Konzepte von „studierendenzentrierter Diversität“ und „diversitätsorientierter Didaktik“ und reflektieren, wie Dimensionen von Diversität mit Lehren und Lernen zusammenhängen. Die spezifischen Anliegen und Bedürfnisse der teilnehmenden Hochschullehrenden in Bezug auf die diversitätsorientierte Lehre werden bewertet, um die verbleibenden Treffen an die Lernbedürfnisse anpassen zu können.
- 2. Einheit: Den Hochschullehrenden wird eine praktische Methode vorgestellt, wie sie mit kritischen Ereignissen und Konflikten in der Lehre umgehen können, die mit kulturellen Unterschieden verbunden sind (Methode der Kritischen Ereignisse). Sie lernen, ihre eigenen Werte zu erläutern, den Bezugsrahmen der anderen an Konflikten beteiligten Personen (Lernende) zu hinterfragen und Verhandlungsstrategien in diesen schwierigen Situationen zu entwickeln.
- 3. Einheit: Die teilnehmenden Hochschullehrenden werden mit didaktischen Methoden und Werkzeugen vertraut gemacht, die es ihnen ermöglichen, ihre Lehrmethoden auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Lernenden auszurichten: Wie kann die mündliche Mitarbeit von unterschiedlichen Studierenden sichergestellt werden? Wie kann Mehrsprachigkeit bei der Gestaltung von Aufgaben und Studienanforderungen berücksichtigt werden? Außerdem werden die Teilnehmenden angeregt, über die vielfältigen Rollen und Erwartungen

nachzudenken, mit denen sie in ihrer beruflichen Praxis konfrontiert sind (von Studierenden, Kollegen/Kolleginnen, Vorgesetzten).

- 4. Einheit: Die teilnehmenden Hochschullehrenden arbeiten an ihrem eigenen didaktischen Material und dessen Diversitätsorientierung. Sie lernen, die eingesetzten Ressourcen und Materialien kritisch zu hinterfragen und Aktionspläne für ihre künftigen Lehrveranstaltungen zu entwerfen, Kurse so zu gestalten, dass sie der studentischen Diversität entsprechen sowie ihren didaktischen Ansatz entsprechend anzupassen.

Inhalte – Interkulturelle Kompetenzen beim Lernen und Lehren

Das Erstellen von Inhalten für eine Weiterbildung zur Stärkung diversitätsorientierter Lehre ist ein äußerst diffiziler Prozess. Zu den Fragen, die Sie bei der Auswahl und Anregung von Lern- und Lehrmaterialien für ein Modul beachten können, gehören:

1. Wie relevant sind die Ziele des Moduls und erwarteten Lernergebnisse für die Zielgruppe?
2. Wie gut unterstützen die Materialien die Studierenden sowie die teilnehmenden Hochschullehrenden?
3. Haben sich die vorgeschlagenen Materialien in der Lehre bewährt?

Weitere Überlegungen umfassen:

- Entsprechen die Inhalte dem zugrundeliegenden Kursdesign?
- Spiegeln die Materialien die Grundsätze der Erwachsenenbildung beziehungsweise interkultureller Pädagogik wider?
- Wird ergänzende Literatur auf mehreren Leseniveaus bereitgestellt, so dass sowohl Anfänger/-innen als auch Fortgeschrittene geeignetes Lesematerial finden können?
- Sind sinnvolle Projekte, Beispiele und Untersuchungen zur Veranschaulichung des Inhalts in die Texte eingebettet?

Insbesondere unerfahrene Hochschullehrende, die sich mit den praktischen Aspekten der Lehre beschäftigen, sind an Aktivitäten interessiert, die direkt mit ihren Lehrplänen zusammenhängen.

Die Qualität der Lehrmaterialien beeinflusst somit direkt die Qualität der Lehre. Dazu können Lehrbücher mit systematisch organisierten Materialien verwendet werden, die umfassend genug sind, um die skizzierten Gesamt- und Teilziele des Moduls zu erfassen. Es können gedruckte, nicht gedruckte oder digitale Medien verwendet werden, einschließlich gebundener Bücher, Methodenhandbücher und technologiebasierter Materialien, die die Verwendung von elektronischen Geräten im Lernprozess erfordern. Zentral ist, die für ein Modul vorgeschlagenen Lehr- und Lernmaterialien auf einen vorurteilsfreien Inhalt zu prüfen. Es gibt fünf (5) Bereiche, in denen Vorurteile in Lehr- und Lernmaterialien nachgewiesen sind:

- i. *Unsichtbarkeit des Kontexts (das Weglassen oder die Unterrepräsentation von verschiedenen kulturellen und ethnischen Gruppen, Menschen mit Behinderungen, älteren Menschen, Frauen und Menschen aus verschiedenen sozialen Schichten)*
- ii. Stereotypisierung und Charakterisierung (Zuordnung von traditionellen und starren Rollen oder Attributen zu einer Gruppe)
- iii. Historische Verzerrungen und Auslassungen (Materialien, die nur eine Perspektive eines Problems, einer Situation oder einer Personengruppe darstellen)
- iv. Sprachverzerrung (Materialien, die die Verwendung von Standardsprachen aufrechterhalten, die auf Geschlecht, kulturelle oder ethnische Zugehörigkeit, Behinderung, Alter und sozialer Schicht basieren)
- v. Ungenaue und stereotype visuelle Bilder (Bilder, die Sexismus, kulturelle und ethnische etc. Stereotype darstellen und verstärken)

Interkulturelle Kompetenzen sind ein umstrittenes Wissensgebiet. Insofern stellt sich die Frage, wie man dieses Thema angehen und auf die Lehre einwirken kann, um die Diversitätsorientierung in der Hochschulbildung zu fördern.

Folgende Inhalte können im Kurs behandelt werden: Interkulturelles Setting an Universitäten; Migration, Menschenrechte; Kultur und Identität; Beziehungen zwischen unterschiedlichen ethnischen und kulturellen Gruppen, Ausgrenzung und Inklusion; Diversität an Universitäten, Macht, Privilegien, Unterdrückung; Dekolonisierung sowie kulturell und sprachlich integrative Lehre.

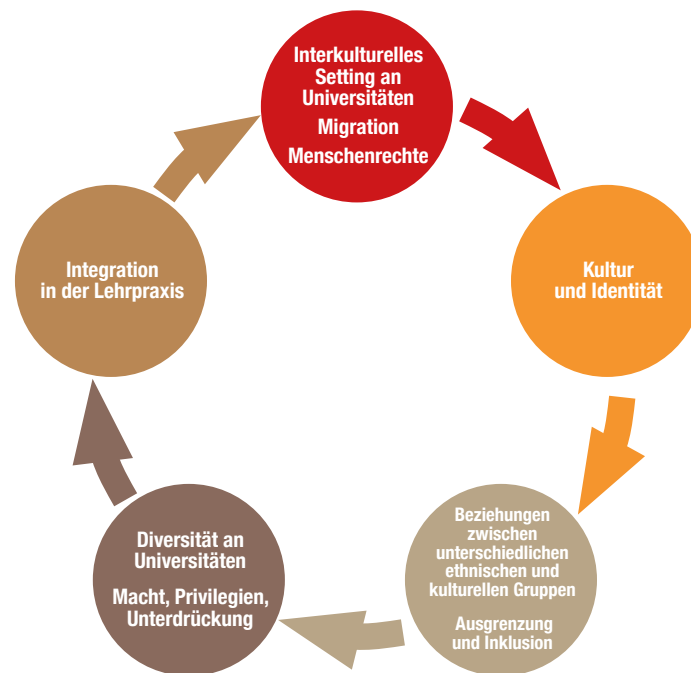


Abbildung 2: Dimensionen von diversitätsorientiertem Lehren (Acquah, Halttunen, Lundqvist 2017)

Die in **Abbildung 2** angeführten Themen sind nicht erschöpfend, wenn es um das Thema interkulturelle Kompetenz geht. Sie bieten jedoch einen umfassenden Rahmen für die Reflexion von Diversität in der Hochschulbildung, wenn nur 3–5 Treffen möglich sind. Hier sind einige Empfehlungen, wie Sie diese Themen vermitteln können:

- Die Themenwahl ist breit. Dies ist beabsichtigt, um den Bedürfnissen der Lehrenden in den verschiedenen Disziplinen, Forschungsbereichen und kulturellen Kontexten gerecht zu werden. Es wird jedoch empfohlen, die Themen für die teilnehmenden Hochschullehrenden so zu modifizieren oder zu verfeinern, dass sie dem lokalen Kontext und den verschiedenen akademischen Disziplinen entsprechen. Zum Beispiel kann das Thema Macht, Privileg und Unterdrückung, das in Philosophie, Bildung, Medizin, Politikwissenschaft, Soziologie usw. relevant ist, unterschiedliche Ausformungen und Perspektiven in verschiedenen Disziplinen annehmen. Dieser Bedarf kann bei der Umsetzung des Kurses berücksichtigt werden.
- Die Diskussion dieser Inhalte kann sowohl regionale als auch internationale Perspektiven widerspiegeln. Die Auswahl der Literatur sollte diese Perspektiven umfassen, insbesondere mit dem Ziel, auch andere Quellen als europäische oder anglo-amerikanische zu beinhalten.
- Die Inhalte müssen mit spannenden, aktiven Lernstrategien vermittelt werden, die Theorie in die Praxis umsetzen, kulturelle Interaktionen aus erster Hand bieten und den teilnehmenden Hochschullehrenden Zeit für eine kritische Selbstreflexion geben (siehe Lernstrategien unten für weitere Details).

- Um die erwarteten Ergebnisse zu erzielen, wird empfohlen, mindestens drei dieser Inhalte (**Abbildung 2**) in einem Kurs zu unterrichten. Dabei wird nach dem jeweiligen lokalen Kontext und der Disziplin entschieden, welche das im Einzelfall sein können.

Die Partner/-innen entwickelten in ihrer Pilotphase verschiedene Lernergebnisse auf der Grundlage ihrer institutionellen Analyse. Sehen Sie sich die Zusammenstellung der Lernergebnisse an, die in den Ebenen und Dimensionen von Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen im Anhang dargestellt sind.

Lehr- und Lernstrategien

Da die Zielgruppe für diesen Kurs potenziell Hochschullehrende mit umfangreicher Erfahrung in ihrer Arbeit sind – sei es in der Hochschullehre, in der Verwaltung oder in der Forschung –, ist es entscheidend, von ihren Wissensressourcen zu profitieren. Daher kann die Zielgruppe bereits mit den hier vorgeschlagenen Lehr- und Lernstrategien vertraut sein. Deshalb wird empfohlen, dass dieser Kurs auf dem aufbaut, was die spezifische Zielgruppe bereits kennt. Die vorgeschlagenen Lehr- und Lernstrategien umfassen Werkzeuge (z. B. Lerntagebücher), Methoden (z. B. reflexive Praxis für Lehrende) und theoretische Modelle (z. B. zum experimentellen Lernen), die sich sowohl in der Forschungs- als auch in der Pilotphase dieses Kurses als effektiv erwiesen haben. Da Lehren und Lernen kontextgebunden sind, sollten diese pädagogischen Strategien dem lokalen Kontext angepasst werden.

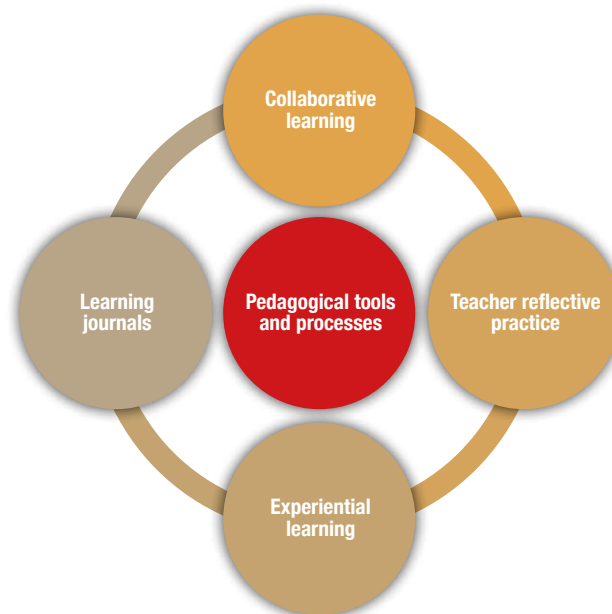


Abbildung 3: Pädagogische Methoden und Prozesse im Kursdesign (Lundqvist, Halttunen, & Acquah, 2017)

Die pädagogischen Methoden und Prozesse des in **Abbildung 3** dargestellten Kursdesigns werden durch pädagogische Prinzipien unterstützt, die im folgenden Abschnitt vorgestellt werden.

Prinzipien:

- *Aktives und kollaboratives Lernen* wird genutzt, um die Teilnehmenden durch Befragung und Diskussion mit ihren Kollegen/Kolleginnen aktiv in den Lernprozess einzubeziehen (Gruppenarbeiten oder andere Lernaktivitäten in Kleingruppen)
- *Praktische Reflexion* bezieht sich auf einen Lernprozess, bei dem sich die Lernenden in die Selbstbeobachtung und Selbstevaluation begeben. In der praktischen Reflexion können die Hochschullehrenden ihre Lehrtätigkeit verbessern, indem sie ihre Handlungen kritisch analysieren. Kritische Reflexion über interkulturelle Kompetenzen ist eine Form der Reflexion, die über die eigenen kulturellen Überzeugungen hinausgeht.
- *Dialogisches Lernen und Lehren* führt nicht nur zu inhaltlichem Wissen, sondern auch zu verbesserten Denkfähigkeiten. Die teilnehmenden Hochschullehrenden werden sich wahrscheinlich in einer Umgebung engagieren, in der kulturelle Unterschiede respektiert und geschätzt werden. Sie erhalten die Möglichkeit, zu dem Dialog beizutragen, da das Lernen nicht nur darauf beruht, dass der/die Lehrende Fakten und Wissen präsentiert.
- *Inklusivität* bezieht sich auf das Ziel, eine inklusive Atmosphäre zu schaffen, die alle teilnehmenden Hochschullehrenden und ihre Aussagen in Anerkennung von Diversität und unterschiedlichen Standpunkten willkommen heißt.

In den Pilotkursen wurden interaktive Lern- und Lehrmethoden angewendet, z.B. partizipative und kollaborative Methoden. In einzelnen Pilotkursen (z. B. Universität Maynooth und Aristoteles-Universität Thessaloniki) wurde ein beratender Ansatz gewählt, um Raum für reflektierende Fachdiskussionen unter Kollegen/Kolleginnen zu geben. Der Erwerb von Wissen wurde zumeist über die Auseinandersetzung mit vorhandenen Materialien und Literatur angeleitet, die entweder auf Moodle zur Verfügung gestellt oder im Präsenzunterricht bearbeitet wurden.

Übungen zur Selbsteinschätzung und Aufgaben vor einem Gruppentreffen können die Reflexion der eigenen kulturellen Identität unterstützen. Kollaboratives Lernen und Gruppenarbeit sind erforderlich, um den kulturellen Bezug der Lehrenden und Studierenden zu überdenken. Praktische Übungen sind relevant, um das Bewusstsein für interkulturelle Kompetenzen in einer Lernsituation zu stärken. Die Entwicklung didaktischer Materialien wird als wichtig erachtet, um den Lehrenden zu ermöglichen, in kulturell vielfältigen Situationen zu arbeiten.

Aktivitäten und Methoden, die in der Pilotphase verwendet wurden

In den Pilotkursen wurden eine Vielzahl von Aktivitäten und Methoden eingesetzt. Die gemeinsame Erfahrung war, dass es von grundlegender Bedeutung ist, bei der Durchführung des Kurses einen sicheren Dialograum zu schaffen. Viel Aufwand wurde betrieben, um einen Raum zu schaffen, in dem jede/-r eine Stimme hat und sich der Gruppe zugehörig fühlt. Wenn die Lernenden erst später in den Kurs einsteigen, muss diesem Prozess entsprechende Aufmerksamkeit geschenkt werden: Um diversitätsorientiertes Lernen in Gruppen zu fördern, ist es wichtig, Vertrauen unter den Mitgliedern der Gruppe aufzubauen, daher erfordern Änderungen in der Gruppe oft Maßnahmen, die das Vertrauen in der Gruppe erneuern.

Entwicklung von aktivem und kollaborativem Lernen

Untenstehend finden Sie vier mögliche Methoden, die Sie in Ihrem eigenen Kurs einsetzen können. Wenn Sie einen kurzen Kurs planen, sind diese vier Methoden vielleicht zu lang, um sie in Ihr Programm zu integrieren. Sie können sich jedoch hoffentlich trotzdem von den nachfolgenden Vorschlägen inspirieren lassen.

- Verwenden Sie *systemische Aufstellungen als Eisbrecher* (die Teilnehmenden stellen sich in nach einem bestimmten Kriterium wie Jahren an Lehrerfahrung etc. auf)
- Verwenden Sie *Selbsteinschätzungstests zur Bewusstseinsbildung* (Jede/-r Teilnehmer/-in erstellt zu Beginn des Kurses ein persönliches Kulturinventar mit Informationen zu kultureller Herkunft, Erstsprache, Zweit- oder weiteren Sprachen, Geschlechtsidentität etc. Die Teilnehmenden arbeiten dann mit anderen zusammen, um sich zu vergleichen und über die Implikationen dessen, was sie über ihre Gemeinsamkeiten und Unterschiede für sich selbst als Lehrende entdecken, zu sprechen. In welchen Aspekten erfahren sie Privilegien? In welchen nehmen sie sich selbst als marginalisiert oder sogar unterdrückt wahr?)
- Verwenden Sie die *Methode Kritischer Ereignisse*, um Lehrenden eine Methode der Selbstreflexion vorzustellen (Hochschullehrende sind eingeladen, Konfliktsituationen, die sie während der Lehre erlebt haben, zu analysieren. Sie werden gebeten, eine Situation aus erster Hand niederzuschreiben, in der sie kulturelle Unterschiede als problematisch erlebt haben: Ein oder zwei dieser Fälle werden gemeinsam in der Gruppe ausgewählt und nach einer siebenstufigen Methode analysiert, um die zugrundeliegenden Werte aufzudecken, den Referenzrahmen des Erzählers/der Erzählerin zu rekonstruieren, aber auch den

Referenzrahmen der anderen in den Konflikt involvierten Personen zu erschließen. Schließlich werden Möglichkeiten der Konfliktverhandlung ausgelotet, mit deren Hilfe die Lehrenden lernen, ihren eigenen – oft als neutral wahrgenommenen – kulturellen Bezugsrahmen zu hinterfragen. Außerdem lernen sie Methoden des Konfliktmanagement kennen, die sie in ihrer Lehre verwenden können.).

- Verwenden Sie das *Forum Theater*, um *teilnehmende Hochschullehrende durch ein Theaterstück zu aktivieren* (Die Teilnehmenden werden in eine Gruppe von Akteuren/Akteurinnen und eine Gruppe von Zuhörern/Zuhörerinnen aufgeteilt. Das „Spiel“ kann zu einem bestimmten Zeitpunkt unterbrochen werden und das Publikum wird aufgefordert, verschiedene Handlungsarten zu kommentieren. Die Schauspieler/-innen können auch die Handlung stoppen und das Publikum um Hilfe bitten.).

Die Erfahrungen aus den Pilotkursen zielen auch darauf ab, den Dialog zwischen den Teilnehmern/Teilnehmerinnen zu erleichtern und das Bewusstsein für interkulturelle Kompetenzen zu schärfen. Methoden wie reflexive Aufgaben und Gruppendiskussionen stehen im Einklang mit dem Ziel, interkulturelle Kompetenzen zu erlernen und das Bewusstsein für kulturelle Rahmenbedingungen zu schärfen. Methoden wie „Forum Theater“ und „Kritische Ereignisse“ haben sehr gut funktioniert und können bei der Gestaltung und Durchführung eines Kurses genutzt werden.

Evaluierung des Kurses

Um das eigene Lernen der Lehrenden zu fördern und Feedback zu erhalten und den Kurs für die kommenden Jahre zu verbessern, wird empfohlen, dass die Teilnehmenden eine Art Lerntagebuch/Portfolio-Aufgabe erstellen. Wichtig ist, dass dies nicht als eine Art „Schularbeit“ erscheint.

Entwicklung der Bewertung des Lernens

- Überlegen Sie sich, welche Art von Evaluierung einen verlässlichen Nachweis für das Lernen *während* des Kurses und *am Ende* des Kurses liefert (Lernprozess vs. Lernergebnis).
- Bedenken Sie, dass Bewertung ein wichtiger Aspekt des Lernens ist. Welche Lernaktivitäten und zugehörigen Evaluierungen finden die Lehrenden als Zielgruppe für ihr eigenes Lernen relevant?
- Die Nachbereitung ist für die weitere Entwicklung des Kurses wichtig, weswegen genügend Zeitressourcen dafür eingeplant werden sollten.

Wichtig ist, dass die Evaluierung des Lernens formativ sein sollte. Das heißt, alle Aktivitäten, Paar- und Gruppendiskussionen können als Leistungen gewertet werden. Wie empfohlen, kann der Kurs so gestaltet werden, dass er Aktivitäten beinhaltet, die die Teilnehmenden am ehesten zu den von uns definierten Zielen führen. Dies wird ihnen helfen, Fähigkeiten zu nutzen und längerfristig zu behalten (siehe oben unter „Lehrstrategien“). Einige Ziele können durch die Teilnahme an Vorträgen oder durch das Lesen vorbereiteter Texte erreicht werden, andere erfordern möglicherweise aktiveres Experimentieren oder Diskussionen beziehungsweise die Zusammenarbeit in kleinen Gruppen.

Ressourcen, die an der Universität benötigt werden

Institutionelle, regionale und nationale Strategien sind Grundfaktoren bei der Gestaltung eines Kurses für integratives Lernen und Lehren. Einige Universitäten verweisen in ihren Strategiepapieren und Leistungsvereinbarungen auf Gleichstellung und Diversität. Legitimation für einen Kurs kann sich auch z. B. in der Internationalisierungsstrategie der Universität finden.

Wir regen Sie auch dazu an, mit Lehrenden mit Migrationshintergrund zu arbeiten, um Diversitätsorientierung zu vermitteln. Ihre Berichte, genauso wie von Studierenden mit Migrations- oder einem anderen Hintergrund, zu hören, kann das Lernen bereichern, indem unterschiedlichen Akteuren/Akteurinnen eine Stimme gegeben wird.

Es wird empfohlen, im Entwicklungsprozess mit dem Personalschulungsbüro der Universität zusammenzuarbeiten. So kann der Kurs auch über die bereits bestehenden Netzwerke und Kanäle effizient beworben werden. Die Universität Wien hat bei der Erstellung eines Willkommenspakets für neue Lehrende zu interkultureller Kompetenz und diversitätsorientierter Lehre Erfahrungen gemacht.

Entwicklung eines Willkommenspakets für neue Lehrende

Als Ergebnis der Pilotphase des Kurses für Hochschullehrende an der Universität Wien hat das österreichische Projektteam ein Willkommenspaket zur diversitätsorientierter Lehre entwickelt. Das Willkommenspaket wird an neue Lehrende in der universitären Weiterbildung geschickt und ist Teil des Einarbeitungsprozesses für neue Lehrende, der die professionelle Entwicklung erleichtern und die Qualität der Lehre verbessern soll. Die Unterlagen sind auch über die Online-Plattform Moodle digital zugänglich.

Das Willkommenspaket besteht aus drei Teilen:

1. Allgemeine Informationen zur diversitätsorientierter Lehre
2. Ressourcen und Handouts
3. Checkliste für gender- und diversitätsorientierte Lehre

In den allgemeinen Informationen wird dargelegt, warum sich Lehrende mit diversitätsorientierter Didaktik befassen, welche Bedeutung Diversität im Hochschulkontext hat und wie sich Diversitätsorientierung auf qualitativ hochwertige Lehre auswirkt.

Die Ressourcen umfassen wissenschaftliche Literatur, Leitlinien und Links zu Online-Methodensammlungen für diversitätsorientiertes Lehren. Darüber hinaus haben die Projektmitglieder konkrete Handouts zu vier Kerndimensionen verfasst: (1) zu Prinzipien der diversitätsorientierten Lehre, (2) zu Mehrsprachigkeit, (3) zur professionellen Rolle von Lehrenden sowie (4) zum Prüfen und Bewerten.

Anrechnung des Kurses

Interkulturelle Kompetenzen sind ein multidisziplinäres Forschungsfeld. Im Vergleich zu einem einzelnen Fach wie Mathematik haben die Lernenden unterschiedliches Vorwissen zum Thema interkulturelle Kompetenzen. Ein/-e Lernende/-r könnte ein/-e Anfänger/-in bei z. B. Fragen der sozialen Gerechtigkeit, aber Fortgeschrittene/-r im Bereich didaktische Kompetenz sein. Die Zielgruppe des Kurses könnten Experten/Expertinnen im Lehren ihrer eigenen Disziplin, aber möglicherweise Anfänger/-innen bei der Ansprache von verschiedenen Lernenden sein.

Der Europäische Qualifikationsrahmen EQR stellt einen Rahmen für die Einteilung von Kursen bereit. Mit ECTS können Leistungspunkte basierend auf Arbeitsaufwand und Leistung für einen Kurs vergeben werden.

Die Kurse zu Diversität und kultureller Vielfalt in der Hochschulbildung können kurz, ad hoc und ohne formale Bewertung sein. In diesen Faktoren liegt eine Stärke: Eine schnelle Reaktion auf die Bedürfnisse von wissenschaftlichem und administrativem Personal ist möglich, das Timing kann so angepasst werden, dass es sich in die Lehr- und Forschungsverpflichtungen einfügt, und diese Kurse sind gut geeignet, um Reflexion hervorzurufen. Außerdem können sie gegebenenfalls auch in längere und tiefer gehende Kurse eingebaut werden können.

Anrechnungsmöglichkeiten des Kurses

- Für langjährige Wissenschaftler/-innen ist eine formale Beurteilung, die zum Erlangen von ECTS führt, oftmals weniger erwünscht oder erforderlich. Da Diversität und kulturelle Vielfalt für viele Wissenschaftler/-innen ein neues Thema ist, kann das EQR-Niveau im Vergleich zu ihren bestehenden Qualifikationen und Erfahrungen gering sein, was sie eventuell von einer Teilnahme abhält. Anstatt ein Anziehungsfaktor zu sein, kann die Verleihung von ECTS eher gegenteilig wirken.
- Für neues wissenschaftliches Personal wird es zunehmend üblich, didaktische Ausbildungen entweder als Teil einer Einführung, als fortlaufendes Unterstützungsprogramm oder als Teil eines professionellen Master-Programms zu belegen. In solchen Fällen können eine Verortung im EQR und die Vergabe von ECTS wünschenswert und angemessen sein, und da Lernergebnisse ein Merkmal dieser allgemeinen Studienstruktur sind, können die notwendigen Elemente (Bezug auf Niveaus und irgendeine Art von formeller Bewertung) leicht hinzugefügt werden.

Literatur

- Acquah, Emmanuel O. & Nancy L. Commins (2016): Methods that matter in addressing cultural diversity with teacher candidates. *Teaching in Higher Education*, 22(5): 1-18. URL: <http://www.tandfonline.com/eprint/TtV4QpdPVzyQEdaH49dV/full>.
- Adam, Stephen (2008): An introduction to learning outcomes. A consideration of the nature, function and position of learning outcomes in the creation of the European Higher Education Area. In: Eric Froment, Jurgen Kohler, Lewis Purser, Lesley Wilson (Hg.), *EUA Bologna Handbook. Making Bologna Work*. Berlin: European University Association and Raabe academic publishers.
- Allemann-Ghionda, Cristina (2014): Internationalisierung und Diversität in der Hochschule. *Zeitschrift für Pädagogik* 5: 668–680.
- Byram, Michael (1997): *Teaching and Assessing Intercultural Communicative Competence*. Clevedon, UK: Multilingual Matters.
- Caena, Francesca & Umberto Margiotta (2010): European Teacher Education: a fractal perspective tackling complexity. *European Educational Research Journal*, 9(3): 317-331. URL: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.2304/eej.2010.9.3.317>.
- Czollek, Leah Carola, Perko, Gudrun (2012): Gender- und diversity-gerechte Didaktik an Hochschulen: ein intersektionaler Ansatz. In: Brigitte Kossek, Charlotte Zwiauer (Hg.), *Universität in Zeiten von Bologna. Zur Theorie und Praxis von Lehr- und Lernkulturen*, S. 202–225. Göttingen: V & R Unipress.
- Deardorff, Darla K. (2011): Intercultural competence in Foreign Language Classrooms: A framework and Implications for Educators. In: Arnd Whitte & Theo Harden (Hg.), *Intercultural Competence: Concepts, Challenges, Evaluations*. Oxford, Wien, u.a.: Peter Lang International Publishers.
- Dervin, Fred & Kaisa Hahl (2015): Developing a Portfolio of Intercultural Competences in Teacher Education: The Case of a Finnish International Programme. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 59(1): 95-109. URL: <http://dx.doi.org/10.1080/00313831.2014.904413>.
- Fitzsimmons, Camilla, Josephine Finn, Bernie Grumell (2017): Creating intercultural learning environments – Guidelines for staff within Higher Education Institutions. HE4u2 –project. URL: http://he4u2.eucen.eu/wp-content/uploads/2016/04/HE4u2_D2-5_Guidelines_JS_FINAL-2.pdf.
- Linde, Frank, Auferkorte-Michaelis, Nicole (2014): Diversitätsgerecht Lehren und Lernen. In Hansen, Katrin (Hg.), *CSR und Diversity Management*, S. 137–175. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Mecheril, Paul, Ahrens, Susanne, Fegter, Susann, Hoffarth, Britta, Klingler, Birte, Machold, Claudia, Menz, Margarete, Plößer, Melanie & Rose, Nadine, Hg. (2013): *Differenz unter Bedingungen von Differenz: Zu Spannungsverhältnissen universitärer Lehre*. Wiesbaden: Springer.
- Menezes, Isabel, Amélia Lopes, José Pedro Amorim, Tiago Neves, Sofia C. Pais & Alfredo Soeiro (2016): Workpage 1 - Transversal analysis and conclusions. HE4u2 –project. URL: http://he4u2.eucen.eu/wp-content/uploads/2016/04/HE4u2_WP1_d1.2_TransversalAnalysis_Final.pdf.
- Portera, Agostino (2014): Intercultural Competence in education, counselling and psychotherapy. *Intercultural Education*, 25(2): 157-174. URL: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14675986.2014.894176>.
- Rheinländer, Kathrin, Hg. (2015): *Ungleichheitssensible Hochschullehre. Positionen, Voraussetzungen, Perspektiven*. Wiesbaden: Springer.
- Sheehy, Maureen, Frank Naughton, Collette O'Regan (2007): Partners intercultural companion to Training for transformation: exercises, processes, resources, and reflections for intercultural work. Partners Training for transformation. Dublin.

Anhang 1

Zusammenstellung des Kursdesigns

Zielgruppe

Hochschullehrende, Tutoren/Tutorinnen und administratives Personal, das an der Universität arbeitet

Der Kurs richtet sich an Anfänger/-innen und Fortgeschrittene in Bezug auf interkulturelle Kompetenz und Diversitätsorientierung in der Lehre. Teilnehmer/-innen können:

- Über wenig oder etwas Vorwissen über Diversität verfügen
- spezifische Fragen zur diversitätsorientierten Planung und Gestaltung ihrer Kurse haben
- in Lehrveranstaltungen mit einem hohen Anteil an Studierenden mit Migrationshintergrund und Studierenden, die einer kulturellen Minderheit angehören, lehren
- ein Interesse an der Steigerung der Diversitätsorientierung ihrer Lehre haben

Administratives Personal und nicht in der Lehre tätige Universitätsmitglieder können etwa Erfahrung in der Arbeit mit Studierenden mit Migrationshintergrund oder Studierenden, die einer kulturellen Minderheit angehören, haben.

Orientierungshilfe für einen langen Kurs

Anzahl der **Teilnehmer/-innen**: zwischen 12 und 30

Minimale **Dauer**: 15 Stunden (5 Stunden pro Tag, 3 tägig)

Arbeitsaufkommen für Teilnehmer/-innen: 52 Stunden Präsenzzeiten, exklusive kleinere Aufgaben und Lektüre (2 ECTS)

Wenn die Aufgaben, die im Kursdesign beschrieben werden, durchgeführt werden, umfasst das ungefähr die empfohlenen 15 Präsenzstunden. Wenn Sie einen längeren Kurs anbieten können, können Sie etwa mehr Fallbeispiele besprechen und mehr Kleingruppenarbeit einbauen.

Orientierungshilfe für einen kürzeren Kurs

Anzahl der **Teilnehmer/-innen**: zwischen 12 und 30

Minimale **Dauer**: 4 Stunden Präsenzunterricht

Arbeitsaufkommen für Teilnehmer/-innen: 4 Stunden Präsenzzeiten, exklusive Vor- und Nachbereitung der Präsenzeinheit

Falls die Teilnehmer/-innen wenig Zeit zur Verfügung haben, kann ein kurzer Kurs mit klarem Fokus, eingegrenzten Inhalten und ausgewählten intendierten Lernergebnissen (siehe unten stehende Tabelle zu den Lernergebnissen) organisiert werden – inklusive vorbereitenden und nachbereitenden Arbeiten für die Teilnehmer/-innen, wie z. B.

- Vorbereitung, die das Lesen zentraler Literatur oder die Ansicht eines Videos zum Thema umfasst, etwa einen kurzen Bericht über persönliche interkulturelle Erfahrungen, die inner- oder außerhalb der Lehre gemacht wurden etc.
- Nachbereitung, die weiterführende Literatur, das Entwickeln von Aktionsplänen und Strategien für zukünftige Lehre, einen Evaluationsfragebogen etc. beinhalten kann

Anhang 2

Kompetenzen, die von Lehrenden erwartet werden

Die nachfolgende Tabelle ist eine Zusammenstellung, die das Niveau und die Beschaffenheit der Kompetenzen aufgliedert, die Hochschullehrende zur Entwicklung einer diversitätsorientierten Lehre benötigen. Die intendierten Lernergebnisse, die hier vorgestellt werden, wurden von den Projektpartnern/Projektpartnerinnen erarbeitet. Sie sind in 3 Ebenen unterteilt: Anfänger/-innen, leicht Fortgeschrittene und Fortgeschrittene. Die Lernergebnissen werden entlang von theoretischem Wissen, Know-how und praktischen Fähigkeiten und Kompetenzen definiert. Die Zusammenstellung kann für die Entwicklung eines Kurses herangezogen werden, um den Kurs an die jeweilige Zielgruppe anzupassen. Sie hilft mitunter auch dabei, zu verstehen, wie diversitätsorientierte Lehre in der gegenwärtigen Situation, in der sich Universitäten befinden, entwickelt werden kann.

Die Arbeit zu den Lernergebnissen basiert auf einem Projekt zur Erstellung akademischer Curricula mit der Hilfe von Inhaltsanalyse, das an der Universität Oulu durchgeführt wurde (siehe Asko Karjalainen red. Akateeminen opetussuunnitelmatyö 2003. Nur auf Finnisch verfügbar www oulu.fi/w5w/tyokalut/akatops305.pdf).

	Anfänger/-innen	Leicht Fortgeschrittene	Fortgeschrittene
Theoretisches Wissen	<ul style="list-style-type: none"> Erweiterung des Referenzrahmens um interkulturelle Situationen zu verstehen, basierend auf theoretischen Überlegungen Interkulturelle Dimensionen in einer Situation oder einem Kontext identifizieren/diagnostizieren können Offen dafür sein, über Menschen anderer Kulturen und Hintergründe zu lernen und dadurch die eigene Kultur zu bereichern, indem verschiedene Elemente in den eigenen Kontext übertragen werden Sich in Bezug auf die Vielfalt der anderen Teammitglieder bewusst verhalten Über die Relevanz von Menschenrechten in der Hochschulbildung Bescheid wissen Kenntnis von theoretischen Ansätze zu Kultur und Identität Über die Auswirkungen von Inklusion und Exklusion in der Hochschulbildung Bescheid wissen 	<ul style="list-style-type: none"> Erweiterung des Referenzrahmens um interkulturelle Situationen zu verstehen, basierend auf theoretischen Überlegungen Interkulturelle Dimensionen in einer Situation oder einem Kontext identifizieren/diagnostizieren können Offen dafür sein, über Menschen anderer Kulturen und Hintergründe zu lernen und dadurch die eigene Kultur zu bereichern, indem verschiedene Elemente in den eigenen Kontext übertragen werden Sich in Bezug auf die Vielfalt der anderen Teammitglieder bewusst verhalten Über die Relevanz von Menschenrechten in der Hochschulbildung Bescheid wissen Kenntnis von theoretischen Ansätze zu Kultur und Identität Über die Auswirkungen von Inklusion und Exklusion in der Hochschulbildung Bescheid wissen 	<ul style="list-style-type: none"> Being able to put oneself in the shoes of others and consider a variety of approaches and develop new ways to solve problems that were previously given up on. Interpret national, international and institutional policies to support the integration of migrant students. Celebrate cultural and ethnic diversity as enriching for all learning environments.

Theoretisches Wissen	Anfänger/-innen	Leicht Fortgeschrittene	Fortgeschrittene
	<ul style="list-style-type: none"> • Grundlegende Strategien in der interkulturellen Kommunikation anwenden können, z. B. aktiv zuhören, spiegeln, nonverbale Zeichen wahrnehmen • In der Lage sein, die Diversität der Studierenden in der Lehre (Bedürfnisse der Studierenden) und ihre Konsequenzen für das Lehren und Lernen zu beurteilen • Sich der eigenen Rolle als Lehrende/-r bewusst sein und reflektieren können • Themen, die im Zusammenhang mit Diversität stehen, mit anderen Lehrenden diskutieren können • Akzeptieren verschiedener Arten der Kommunikation, ohne Schlussfolgerungen zu ziehen • Bereitschaft, auf die Ideen anderer zu hören • Neugierig auf kulturelle Vielfalt und verschiedene Kommunikationsstile • Bei der Beurteilung des Lernens vielfältigen Bedürfnissen angemessen entgegen kommen können 	<ul style="list-style-type: none"> • Sich in die Situation anderer versetzen können, eine Vielzahl von Ansätzen berücksichtigen können und neue Wege entwickeln können, um Probleme zu lösen, deren Lösung zuvor aufgegeben wurde • Fähigkeit, Bedingungen für eine sinnvolle interkulturelle Zusammenarbeit zu schaffen • Respektieren und schätzen der Mitglieder anderer kultureller Gruppen und ihrer Verhaltensweisen und Kommunikationsweisen • Mit der Methode der Kritischen Ereignisse vertraut sein (eigene Werte benennen können, Dezentrierung: Hinterfragen der Werte von anderen Personen, Aushandlung zwischen Akteuren/Akteurinnen ermöglichen) • Effektive pädagogische Strategien für Menschen unterschiedlicher kultureller Hintergründe einsetzen können (Entwicklung einer Aktivität mit Studierenden) • Experimentieren mit/Üben einer Theater-Forum- 	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellen von Lehrplänen, die eine globale Weltansicht beinhalten und rassistische Stereotype in Frage stellen • Entwicklung einer Reihe von Materialien, die die kulturelle Vielfalt als Norm widerspiegeln • Kritische Einschätzung der in der Lehre verwendeten Ressourcen und Materialien • In der Lage sein, Aktionspläne für zukünftige Lehrveranstaltungen zu entwerfen, Kurse so zu gestalten, dass sie der Vielfalt der Studierenden entsprechen und den didaktischen Ansatz an die jeweilige Zielgruppe entsprechend anpassen können • Möglichkeiten schaffen, Probleme im Zusammenhang mit Didaktik und Diversität der Studierenden zu erkennen und zu reflektieren • Schulung anderer Mitarbeiter/-innen zur Entwicklung pädagogischer Strategien für die Diversität in der Hochschulbildung

Theoretisches Wissen	Anfänger/-innen	Leicht Fortgeschrittene	Fortgeschrittene
	<ul style="list-style-type: none"> • Über die eigene Kultur reflektieren können • Die eigene Perspektive, Selbstwahrnehmung und Wahrnehmung von anderen verändern können • Kontroverse Konfliktsituationen analysieren können • Das eigene Zentrum von sich weg schieben, um zu überlegen, wie man mit den Konflikten umgehen kann • Sich in seiner eigenen Praxis-situation anpassen können • Lehrtätigkeitsanalyse im Lichte dieser Schulung in einem schriftlichen Bericht (Portfolio) formalisieren können • Sich bewusst sein, dass wir kulturelle Werte oder Annahmen haben, die sich von anderen unterscheiden. • Verständnis der Vorteile der interkulturellen Kommunikation demonstrieren können • Offen sein, Menschen anderer Kulturen und Hintergründe kennenzulernen und bereit sein, die eigene Kultur mit Elementen anderer Kulturen zu bereichern 	<ul style="list-style-type: none"> • Sich ein fundiertes Wissen über Konzepte der „studentischen Diversität“ und der „diversitätsorientierten Lehre“ angeeignet haben: Dimensionen der Vielfalt benennen und sie mit Lehrenden und Lernenden in Beziehung setzen können • Entwicklung der Fähigkeit, Minderheitenperspektiven in Lernräume einzuladen • Vertraut sein mit vorhandenen Ressourcen an der Universität, die diversitätsorientiertes Lehren ermöglichen • Didaktische Methoden kennen und unterscheiden, die für den Umgang mit der Diversität der Studierenden geeignet sind (z. B. in Bezug auf heterogene Sprachkompetenzen) • Sensibilisierung für kulturelle Vielfalt, situatives Handeln, individuelle Beratung in eigener beruflicher Position erfahren haben • Fähigkeit, Gespräche auf der gleichen Ebene zu führen, keine Abwertung aufgrund von Sprachdefiziten • Flexibel, wertschätzend und angemessen auf die Bedürfnisse der Schüler reagieren können 	<ul style="list-style-type: none"> • Intensiv und aufmerksam einer Reihe von Perspektiven zuhören können • Andere inspirieren können, die Diversität im Team zu respektieren und zu schätzen • Fähigkeit, interkulturelle Themen zu analysieren • Übernahme einer hohen Verantwortung bei der Umsetzung von Aktivitäten/Strategien zur Förderung von Integration • Kritische Analyse von Situationen, in denen Fragen der der Ausgrenzung und Integration relevant sind • In der Lage sein, das gewonnene Wissen in eine persönliche, sinnvolle Darstellung des täglichen Funktionierens von Universitäten zu integrieren

Tabelle 2: Mögliche Intendierte Lernergebnisse

Das Format der Darstellung von Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen ist an das Beispiel des Dublin Institute of Technology angelehnt. Quelle:

- Bowe, B und Fitzmaurice, M. *Guide to Writing Learning Outcomes*. Version 2. Learning and Teaching Centre, Lifelong Learning, Dublin Institute of Technology.
- University of Limerick: *Writing Learning Outcomes. A guide for academics*. Version 2. 2008.



Kulturell diverse Lernräume sind eine wertvolle Ressource. Die Gewährleistung nachhaltiger Integration bringt allerdings auch Herausforderungen mit sich, da Hochschulmitarbeitende sich oft nicht sicher sind, wie sie gemeinsame interkulturelle Räume schaffen können. Dieses Kursdesign stellt die grundlegenden Strukturen einer beruflichen Weiterbildung dar. Es zielt darauf ab, dem/der Leser/in Einblicke in und Ideen für die Planung von Weiterbildungen für Mitarbeitende zur Förderung inklusiven Lernens und Lehrens in europäischen Hochschuleinrichtungen zu geben. Das Kursdesign kann an jegliche institutionelle, regionale oder nationale Rahmenbedingungen angepasst werden.

HE4u2-Projektpartner:

eucen - European university continuing education network (BE)
Katholische Universität Louvain (BE)
Universität Maynooth (IE)
Turun Yliopisto (FI)
Aristoteles-Universität Thessaloniki (GR)
Universität Porto (PT)
Universität Wien (AT)
Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Project co-ordinated by



Balmes 132-134
08008 Barcelona - Spain
www.eucen.eu T. +34 935 421 825
F. +34 935 422 975
office@eucen.eu