

Call zum Themenheft

Diversität an Hochschulen – Chancen und Herausforderungen auf dem Weg zu exzellenten und inklusiven Hochschulen

Herausgeber/innen: Dr. Regina Aichinger (FH OÖ), Prof. Dr. Frank Linde (TH Köln),
Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis (Universität Duisburg-Essen)
Erscheinungstermin: Oktober 2020

Zum Themenschwerpunkt

Die Hochschulsysteme zeichnen sich zwischenzeitlich durch zunehmende Vielfalt von Studierenden, Lehrenden aber auch Mitarbeiter*innen aus. Hochschulen wurden in den letzten Jahren weit geöffnet – Diversität stellt damit kein „neues“ Phänomen dar, das sich allein über die „mitgebrachten“ demografischen Merkmale ihrer Angehörigen (z. B. anhand des Alters, der Nationalität oder des Bildungshintergrunds) manifestiert. Die Hochschulangehörigen zeichnen sich damit durch sehr individuelle (kognitive) Hintergründe, unterschiedliche Werthaltungen, Lernweisen oder auch Studienmotivationen aus, die sich sehr deutlich auf den Lern- und Studienerfolg auswirken und vielfach durch Sozialisation in der Hochschule beeinflusst und verändert werden (können). (AUFERKORTE-MICHAELIS & LINDE, 2018; BÜHRMANN, 2019; KERDEL & HEIDKAMP, 2019). Neben unterschiedlichen disziplinären Prägungen führt etwa auch die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Semester, die Übernahme von bestimmten Aufgaben durch Lehrende, Studierende und Mitarbeiter*innen in der Hochschulverwaltung zu unterschiedlichen Rollen(verständnissen) und damit wiederum zu unterschiedlichen Perspektiven auf die Kolleg*innen und die Lehr-Lernumwelt. Diese verschiedenen Formen von Diversität (vgl. z. B. LANGHOLZ, 2014; KLEIN, 2016; VOS et al., 2016; GAISCH et al., 2019) gilt es an Hochschulen zu erkennen und in geeigneter Weise zu berücksichtigen. Vor allem drei Beobachtungsebenen erscheinen hier besonders relevant:

- Auf einer strategischen Makro-Ebene wirken globale und europäische Initiativen und Regularien (z. B. Communiqués Yerevan 2015 sowie Paris 2018 aus dem Bologna-Prozess, die Sustainable Development Goals der UNESCO) auf die jeweiligen Hochschulsysteme ein und rücken als Themen in Leistungsvereinbarungen, Leitbildern und (strategischen) Entwicklungsplänen vermehrt in den Fokus hochschulischer Leistungsentwicklung. Dabei werden Hochschulen nicht nur als Studien-, Forschungs- und Innovationsstätten, sondern vermehrt auch als Arbeitgeber*innen in den Blick genommen, die ein höheres Maß an Inklusion und Partizipation zu realisieren haben (STEFANI et al., 2018).
- Auf der Mikro-Ebene des Lehr-/Lernalltags, z. B. im Rahmen der Lehrveranstaltungen, geht es um eine gelingende Interaktionsgestaltung. Aufgeschlossenheit und Diversitätskompetenz sowohl des wissenschaftlichen als auch des nicht-wissenschaftlichen Personals tragen hier wesentlich über den Einsatz entsprechender Methoden und Praktiken im Bereich Studium und Lehre bei (vgl. PIETZONKA, 2018; AUFERKORTE et al., 2018).

- Dazwischen liegt die – bislang noch wenig beachtete – Meso-Ebene der Studiengänge/Studienprogramme. Bereits hier werden zentrale Entscheidungen über In- und Exklusion getroffen, wenn Zulassungsbedingungen festgelegt, anzubietende Fächer ausgewählt und/oder Prüfungsbedingungen bestimmt werden (z. B. GAISCH & LINDE, 2019).

Über diese drei Ebenen hinweg müssen sich Hochschulen zu Diversitätsfragen positionieren und weiter professionalisieren. In welcher Form sollen/können sich Hochschulen hier Profile schaffen? Welche Rolle spielen Diversitätsaspekte in der hochschulischen Leistungserstellung? Die hiermit verbundenen Strukturen, Prozesse und Praktiken gelten als aufwändig, herausfordernd und stehen oftmals unter der Kritik, die Qualität hochschulischer Aus- und Weiterbildung zu verwässern (BRINK, 2009). Veränderungsprozesse in den genannten Bereichen gelten jedoch auch als konfligierend und münden sowohl in positive als auch negative Ergebnisse und Erfahrungen. Die sich hieraus ergebenden Anforderungen stellen für Hochschulen wesentliche Gestaltungsparameter in Studium und Lehre, in der Forschung wie auch in der organisationalen Entwicklung dar und bieten zahlreiche Möglichkeiten differenzierter Positionierung und Profilbildung.

Mögliche Fragen, die sich in diesem Zusammenhang stellen:

- Was bedeutet es, mit Diversität auf System-, Institutionen- und Akteursebene umzugehen (z. B. Governanceperspektiven, Führungsgrundsätze und -praktiken)?
- Wie kann es gelingen, breite Teilhabe und Exzellenz in Einklang zu bringen?
- Welche Formen nicht-traditioneller Studierender werden als Zielgruppen bedeutender und wie kann es Hochschulen gelingen, sich stärker für diese Gruppen zu öffnen?
- Wie kann für professionalisierten Umgang mit Diversität sensibilisiert werden und wie können wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal an Hochschulen für dieses Thema interessiert und weitergebildet werden?
- In welcher Form wird Inklusion in den Hochschulen realisiert und welche Auswirkungen hat dies auf hochschulische Lehre und deren Profilbildung?

Wir freuen uns auf Beiträge, die den Fortschritt, aber auch Barrieren, mögliche neue Strömungen/Tendenzen auf den einzelnen Ebenen oder auch in einem systemischen Zusammenspiel zu dem skizzierten Themenspektrum beleuchten. Ein besonderes Interesse gilt der evidenzbasierten Entwicklung neuer Praktiken, Normen, Mechanismen, Fähigkeiten und Ressourcen, die den Umgang mit Diversität und Heterogenität sowie Inklusion stärker in den Fokus rücken und zur Exzellenzfrage in Beziehung setzen.

Literatur

- Auferkorte-Michaelis, N. & Linde, F.** (Hrsg.) (2018). Diversität lernen und lehren – ein Hochschulbuch. Verlag Barbara Budrich.
- Brink, C.** (2009). "Standards will drop" and other fears about the equality agenda in higher education. *Higher Education Policy and Management*, 21(1), 1-19.
- Bührmann, A.** (2019). Hochschulische Diversitätspolitik – das Auftauchen des „Exzellenz-Case“. Plädoyer für mehr empirische (Diversitäts-)Forschung. In N. Burzan (Hrsg.), *Komplexe Dynamiken globaler und lokaler Entwicklungen. Verhandlungen des 39. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie* (S. 1-11). Göttingen, SOFI Universität Göttingen.
- Gaisch, M., Preymann, S. & Aichinger, R.** (2019). Diversity management at the tertiary level: an attempt to extend existing paradigms. *Journal of Applied Research in Higher Education*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JARHE-03-2018-0048/full/html>
- Gaisch, M. & Linde, F.** (2019). Der HEAD CD Frame: Ein ganzheitlicher Zugang zu einem inklusiven Curriculum-Design auf Basis des HEAD Wheels. In *Proceedings der Konferenz "Coming Soon – The Future of Work, Education & Living"*, FH Oberösterreich, Linz (S. 233-243).
- Kergel, D. & Heidkamp, B.** (2019). *Praxishandbuch Habitussensibilität und Diversität in der Hochschullehre*. Wiesbaden, Springer VS.
- Klein, U.** (2016). Gender equality and diversity politics in higher education. Conflicts, challenges and requirements for collaboration. *Women's Studies International Forum*, 54, 147-156. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2015.06.017>
- Langholz, M.** (2014). The management of diversity in U.S. and German higher education. *management revue*, 25(3), 207-226.
- Pietzonka, M.** (2018). Umgang mit sozialer Vielfalt. Die DiKo-Skala zur Messung von Diversity-Kompetenz und ihr Einsatz in Hochschulen. *Die Hochschule*, 1-2/2018, 147-164.
- Stefani, L. & Blessinger, P.** (Hrsg.) (2018). *Inclusive Leadership in Higher Education. International Perspectives and Approaches*. Routledge. New York.
- Vos, M., Çelik, G. & de Vries, S.** (2016). Making cultural differences matter? Diversity perspectives in higher education. *Equality, Diversity and Inclusion*, 35(4), 254-266. <https://doi.org/10.1108/EDI-11-2015-0092>

Hinweise zur Zeitschrift

Die ZFHE ist ein referiertes Online-Journal für wissenschaftliche Beiträge mit praktischer Relevanz zu aktuellen Fragen der Hochschulentwicklung. Der Fokus liegt dabei auf den didaktischen, strukturellen und kulturellen Entwicklungen in Lehre und Studium. Dabei werden in besonderer Weise Themen aufgenommen, die als innovativ und hinsichtlich ihrer Gestaltungsoptionen noch als offen zu bezeichnen sind.

Die ZFHE wird von einem Konsortium von europäischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern herausgegeben. Weitere Informationen: <https://www.zfhe.at>.

Informationen zur Einreichung

Beiträge können in zwei unterschiedlichen Formaten in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden:

Wissenschaftliche Beiträge: Wissenschaftliche Beiträge innerhalb des Schwerpunktthemas sollten folgende Kriterien erfüllen: Der Beitrag...

- bietet innovative Perspektiven, Argumente, Problemanalysen etc. auf das Schwerpunktthema;
- fokussiert wesentliche Aspekte des Schwerpunktthemas;
- ist theoretisch fundiert, d. h. er bietet eine deutliche Anbindung an den wissenschaftlichen Diskurs zu dem bearbeiteten Thema;
- bietet zumindest in Teilen einen Zugewinn an wissenschaftlichen Erkenntnissen;
- macht die Methodik der Erkenntnisgewinnung transparent;
- folgt konsistent einschlägigen Regeln der Zitation (APA-Stil, 6. Auflage);
- umfasst maximal 33.600 Zeichen (inkl. Leerzeichen sowie Deckblatt, Literatur- und Autorenangaben).

Werkstattberichte beziehen sich auf die instruktive Darstellung von Praxiserfahrungen, ‚Good Practice‘, Gestaltungskonzepten, Modellvorhaben etc. Werkstattberichte sollten folgende Kriterien erfüllen:

- Potential zum Transfer auf andere Praxisbereiche;
- Herausarbeitung generalisierbarer Aspekte und Faktoren im Sinne einer Theoriebildung;
- Systematik und Transparenz der Darstellung (z. B. keine unverständlichen Hinweise auf Spezifika und Details in einem Praxisfeld);
- ggf. konsistente Befolgung einschlägiger Regeln der Zitation (APA-Stil, 6. Auflage);
- Umfang von maximal 21.600 Zeichen (inkl. Leerzeichen sowie Deckblatt, Literatur- und Autorenangaben).

Zeitplan

15. Mai 2020 – Deadline zur Einreichung des vollständigen Beitrags: Ihre Beiträge laden Sie im ZFHE-Journalsystem (<https://www.zfhe.at>) unter der entsprechenden Rubrik (Wissenschaftlicher Beitrag, Werkstattbericht) der Ausgabe 15/3 in anonymisierter Form hoch; hierzu müssen Sie sich zuvor als „Autor/in“ im System registrieren.

03. Juli 2020 – Rückmeldung/Reviews: Wissenschaftliche Beiträge und Werkstattberichte werden in einem Double-blind-Verfahren beurteilt (s. u.).

15. August 2020 – Deadline Überarbeitung: Gegebenenfalls können Beiträge entsprechend Kritik und Empfehlungen aus den Reviews überarbeitet werden.

Oktober 2020 – Publikation: Im Oktober 2020 werden die finalisierten Beiträge unter <https://www.zfhe.at> publiziert und auch als Printpublikation erhältlich sein.

Review-Verfahren

Sämtliche eingereichten Beiträge werden in einem „double-blind“ Peer-Review-Verfahren auf ihre wissenschaftliche Qualität überprüft. Die Herausgeber/innen Heftes schlagen die Gutachter/innen für den jeweiligen Themenschwerpunkt vor und weisen die einzelnen Beiträge den Gutachterinnen und Gutachtern zu; sie entscheiden auch über die Annahme der Beiträge. Die Auswahl der Gutachter/innen und der Begutachtungsprozess werden bei jedem Themenheft jeweils von einem Mitglied des Editorial Boards begleitet.

Formatierung und Einreichung

Um bei der Formatierung der Beiträge wertvolle Zeit zu sparen, möchten wir alle Autorinnen und Autoren bitten, von Beginn an mit der Formatvorlage zu arbeiten, die auf der Homepage der ZFHE heruntergeladen werden kann:

https://www.zfhe.at/userupload/ZFHE_15-3_TEMPLATE.docx

Die Texte müssen bearbeitbar sein und z. B. in den Formaten Microsoft Word (.doc), Office Open XML (.docx), Open Document Text (.odt) oder als Plain Text (.txt) vorliegen; bitte keine PDF-Dateien einreichen. Die Beiträge werden zunächst in anonymisierter Fassung benötigt, um das Double-blind-Reviewverfahren zu gewährleisten. Bitte entfernen Sie hierzu sämtliche Hinweise auf die Autorinnen und Autoren aus dem Dokument (auch in den Dokumenteigenschaften!). Nach positivem Reviewergebnis werden diese Angaben wieder eingefügt.

Noch Fragen?

Bei inhaltlichen Fragen wenden Sie sich bitte an Regina Aichinger (regina.aichinger@fh-ooe.at), Frank Linde (frank.linde@th-koeln.de) oder Nicole Auferkorte-Michaelis (nicole.auferkorte-michaelis@uni-due.de).

Bei technischen und organisatorischen Fragen wenden Sie sich bitte an Michael Raunig (office@zfhe.at).

Wir freuen uns auf Ihre Einreichung!

Regina Aichinger, Frank Linde & Nicole Auferkorte-Michaelis