



## Diversity-Strategie der FH Münster

Die Fachhochschule Münster nimmt zwischen 2016 und 2019 am Diversity Audit des Stifterverbandes der deutschen Wissenschaft e.V. teil. In diesem Prozess entwickelt sie eine Diversitätsstrategie, die als Leitfaden der Hochschule für den Umgang mit studentischer Vielfalt dient. Die Strategie wird in Form einer Academic Scorecard (s.u.) dargestellt. Darin enthalten sind strategische und konkrete Ziele, die sowohl für das Audit gelten als auch die Grundlage für eine längerfristige Diversitätsstrategie darstellen. Zudem werden konkrete Maßnahmen benannt, die im Zeitraum des Auditierungsverfahren umgesetzt werden.

Grundlage für die Diversitätsstrategie ist das strategische Ziel aus dem Hochschulentwicklungsplan der FH Münster für den Zeitraum 2016-2020: „*Studienerfolg für eine zunehmend heterogene Studierendenschaft über gesamten Student Life Cycle optimieren*“. Daher wurde zunächst der Begriff „Studienerfolg“ als Zielgröße unseres Diversity Managements definiert. Studienerfolg kann aus unterschiedlichen Perspektiven, etwa der Hochschule, der Studierenden, der Lehrenden, des Arbeitsmarktes oder der Gesellschaft betrachtet werden. Im Diversity Audit blicken wir primär aus einer studierendenzentrierten Perspektive auf Studienerfolg und haben zwei Merkmale herausgearbeitet. Für Studierende bedeutet Studienerfolg in der Regel den Abschluss des Studiums. Daher ist es unser erstes Ziel, jedem und jeder Studierenden möglichst gleiche Chancen auf einen Studienabschluss zu bieten. Auch wenn es eine vollständige Chancengleichheit aufgrund der unterschiedlichen individuellen Voraussetzungen und Erwartungen nicht geben kann, engagieren wir als Hochschule uns entsprechend unseres Leitbildes nachdrücklich für die Möglichkeit „*eine[r] umfassende[n] Teilhabe an unseren Angeboten*“ durch alle Hochschulmitglieder.

Darüber hinaus verfolgen Studierende aber auch ganz individuelle Ziele z.B. in Bezug auf Studiendauer, Noten, Erfahrungen und Kompetenzerwerb. Als Hochschule erkennen wir diese Bedürfnisse der Studierenden an. Wir stellen jedoch fest, dass die Hochschule nicht für die Erfüllung jedes dieser Bedürfnisse verantwortlich sein kann und möchte. Für ein erfolgreiches Studium, kommt es immer auch darauf an, dass Studierende einen eigenen Beitrag leisten und selbst Verantwortung übernehmen. Die Hochschule setzt sich folglich als zweites Ziel, die Bedürfnisse der Studierenden bei der Planung und Umsetzung von Unterstützungsangeboten gezielt zu berücksichtigen, wo wir es für notwendig und machbar halten. Hier sehen wir insbesondere heterogene Zeitbudgets und heterogene Vorkenntnisse als Herausforderungen und Chancen, um Studienerfolg zu optimieren.



Strategische Ziele	Konkrete Ziele	Strategische Maßnahmen	
<p>Wir bieten unseren Studierenden möglichst gleiche Chancen auf einen Studienabschluss.</p> <p>Wir berücksichtigen individuelle Bedürfnisse der Studierenden.</p>	<p>1. Studienstrukturen und -angebote sowie Rahmenbedingungen sind zeitlich und räumlich ausreichend flexibel.</p>	<p>1.1. Flexibilisierung von Studienmodellen; (Weiter-)Entwicklung von Teilzeitstudiengängen</p> <p>1.2. Weitere Flexibilisierungsmaßnahmen (z.B. durch Wandelfondsprojekte)</p> <p>1.3. Evaluation und Optimierung von Maßnahmen und begleitender Kommunikation unter Einbeziehung der Studierenden, um Unterstützungsangebote stärker an den individuellen zeitlichen Bedarfen der Studierenden auszurichten</p>	<p>unter Berücksichtigung von formalen und informellen</p> <p>Betreuungs-, Lehr- und Lernprozessen on und off Campus</p>
	<p>2. Vorkenntnisse finden Berücksichtigung:</p> <p>a) Vorwissen und Erfahrungen von Studierenden werden als Bereicherung genutzt.</p> <p>b) Studierende mit mangelnden Vorkenntnissen werden entsprechend gefördert.</p>	<p>2.1. Etablierung methodischer und didaktischer Konzepte zum Umgang mit heterogenem Vorwissen (z.B. durch Wandelfondsprojekte)</p> <p>2.2. Evaluation und Optimierung von Maßnahmen und begleitender Kommunikation unter Einbeziehung der Studierenden, um Unterstützungsangebote stärker an den individuellen inhaltlichen und didaktischen Bedarfen der Studierenden auszurichten</p>	
	<p>3. In Lehre und Beratung involvierte Hochschulmitglieder sind für eine diversitätsgerechte Lehr-/Lernkultur sensibilisiert, motiviert und qualifiziert.</p>	<p>3.1. Transparente Kommunikation zum Thema Diversität (z.B. durch Abfrage des Diversity-Klimas, Diversity Monitoring und Studiengangsevaluation)</p> <p>3.2. Vernetzung, Begleitung und Unterstützung von Akteuren</p> <p>3.3. Sensibilisierung, Qualifizierung/Weiterbildung; Ideenwerkstatt Lehre</p> <p>3.4. Anreize und Unterstützung für Lehrinnovationen</p>	



## **Meilensteine im Diversity Audit**

Im Audit wurden vier Meilensteine definiert, die auf die konkreten Ziele aus der ASC ausgerichtet sind.

- (1) die Präsentation von Daten und Strategie in allen Fachbereichen und in verschiedenen Gremien,
- (2) die Durchführung einer Lehrendenbefragung,
- (3) die Durchführung eines Pilotprojekts zur Studiengangsevaluation unter Diversitätsgesichtspunkten in zwei Fachbereichen und
- (4) die Evaluation von bestehenden Maßnahmen.

### Konkretes Ziel 1: Zeitliche und räumliche Flexibilität von Studienstrukturen, Studienangeboten und Rahmenbedingungen

#### Konkretes Ziel 2: Berücksichtigung von unterschiedlichen Vorkenntnissen

Mit den konkreten Zielen 1 und 2 der ASC sind die Zielgruppen des Audits definiert: Studierende mit heterogenen Zeitbudgets und Studierende mit heterogenen Vorkenntnissen. Bei den Erhebungen, Auswertungen und Diskussionen im Rahmen der Meilensteine (1), (2) und (3) berücksichtigen wir insbesondere diese Zielgruppen. Die so gewonnenen Informationen sind eine wichtige Grundlage für die Optimierung von Maßnahmen zur Flexibilisierung und zur Berücksichtigung von Vorkenntnissen. Die Rolle des Audits besteht zudem darin, Maßnahmen für diese beiden Zielgruppen, von denen es bereits zahlreiche an der Hochschule gibt, hinsichtlich ihrer Zielgruppenorientierung und Effektivität konkret zu fördern. Um einen entsprechenden Impuls zu geben, ist im Rahmen des Audits der Meilenstein (4) vorgesehen.

#### Konkretes Ziel 3: Sensibilisierung, Motivation und Qualifikation der Akteure in Lehre und Beratung

Das Ziel der Sensibilisierung, Motivation und Qualifikation ist eng mit den anderen beiden Zielen der ASC verknüpft. Daher tragen alle vier Meilensteine im Diversity Audit auch zu diesem Ziel bei. Durch sie wird das Thema Diversität in die Hochschule hineingetragen und eine fundierte Informationsbasis für Beschäftigte, Studierende und andere Interessierte geschaffen. Eine enge Verzahnung des Diversity Audits mit anderen Projekten und Handlungsfeldern der Hochschule, die sich der Sensibilisierung und Qualifikation widmen (wie z.B. die Angebote des Wandelwerks), sorgt zudem dafür, dass die Aktivitäten sich gegenseitig ergänzen und verstärken und das Thema Diversität in Lehre und Beratung auf breiter Basis nachhaltig verankert wird.