



Fachhochschule Köln
Cologne University of Applied Sciences



CEDIN Consulting

Fragebogen zur DiM-Selbstevaluation der Hochschulen

Fachhochschule Köln

Organisation:	Fachhochschule Köln
Autor/en:	Gähl, Anna; Glaeser, Susanne; Heuchemer, Sylvia; Leitner, Sigrid; Liedtke, Petra; Linde, Frank; Rüdell, Michael; Saum, Edith; Szczyrba, Birgit; van Treeck, Timo
Besitzer/in:	van Treeck, Timo
Dokument:	Fragebogen_Diversity_Audit_FH:Köln
Status:	Final
Stand:	1.12.2014
Version:	V4

Inhaltsverzeichnis

1	Zweck des Dokuments	3
2	Rahmendaten	3
3	Strategie und Struktur	4
3.1	Vision	4
3.2	Mission	5
3.3	Leitbild und Kommunikationsstrategie	17
3.4	Verankerung innerhalb der Hochschule	18
3.5	Ressourcenausstattung	19
3.6	Kultureller Wandel/“Awareness“/Sensibilisierung	20
3.7	Zielvereinbarungen	20
4	Studium und Lehre	20
4.1	Zugang/“Widening Participation“	20
4.2	Studienprozess	21
4.3	Übergang	21
4.3.1	Übergang Schule-Hochschule	21
4.3.2	Übergang Hochschule-Beruf	25
4.4	Lern- und Lehrformate	26
4.5	Studierendengewinnung	26
4.6	Abbau von Eintrittsbarrieren	26
4.7	Didaktik	26
4.8	Service und Beratung	27
4.9	Kooperationen	27
5	Interne Kommunikation	28
6	Externe Kommunikation	29
6.1	PR-Strategie	29
6.2	Kommunikationskonzept	29
7	Personalmanagement/Personalentwicklung	30
7.1	Personalauswahlverfahren (wiss./administrativ)	30
7.2	Nachwuchsförderung	30
7.3	Personalentwicklung (Weiterbildung)	31
8	Monitoring	31
9	Literatur	33
10	Anhang	35
10.1	Veröffentlichungen von Lehrenden zum Thema Lehre an der Fachhochschule Köln (im Zeitraum des Audits) – Stand 01.11.2014	35
10.2	Ergebnisse Zufriedenheitsbefragung	36

Audit Diversität: Selbstbericht

1 Zweck des Dokuments

Das Dokument wurde erstellt im Rahmen des Audits „Vielfalt gestalten in NRW: Educational Diversity – Vielfalt zur Entfaltung bringen“. Das Dokument dient der Darstellung der innerhalb des Audits erfolgten Maßnahmen und der – mit Blick auf die im Fragebogen zur Selbstevaluation enthaltenen Fragen – darüber hinaus verfolgten Aktivitäten im Bereich Diversity Management an der Fachhochschule Köln. Die über das Audit hinausgehenden Aktivitäten sind mit einer andersfarbigen Schrift (**grün**) gekennzeichnet. Das Dokument soll auf der Webseite der Fachhochschule Köln veröffentlicht werden.

2 Rahmendaten

Name der Hochschule: *Fachhochschule Köln*

Zahl der Studierenden: *22.600 Studierende im WS 2013 / 2014*

Zahl der Beschäftigten: *1.500 Beschäftigte, davon 414 Professorinnen und Professoren*

Kurzbeschreibung der Hochschule:

(z. B. Vorhandene Fachbereiche/Fakultäten; vorhandene Zentrale Einrichtungen)

- 11 Fakultäten untergliedert in Institute
- 80 Studiengänge (39 Bachelor, 37 Master, 4 duale Studiengänge) an 4 Standorten
- Zentrale Einrichtungen: Bibliothek, Campus-IT, Zentrum für akademische Qualifikationen und wissenschaftliche Weiterbildung (ZaQwW).
- Vollmitglied in der European University Association seit 2009

Die Fachhochschule Köln zählt mit ihren ausgewiesenen Stärken im ingenieur- und naturwissenschaftlichen wie auch im geistes- und sozialwissenschaftlichen und im künstlerisch-gestalterischen Bereich zu den sehr innovativen und forschungsstarken Hochschulen für angewandte Wissenschaften. Sie ist in Lehre und Forschung international vernetzt und ein wichtiger Partner im Wissens- und Technologietransfer.

Sie bietet ein breites, fächerübergreifendes und streng wissenschaftlich ausgerichtetes Lehr- und Studienangebot im Bachelor- und Masterbereich, das besonderen Wert auf den Praxisbezug und die Integration anwendungsorientierter Forschung legt.

Die vielfältigen Forschungsaktivitäten der Fachhochschule Köln sind schwerpunktmäßig interdisziplinär auf anwendungsorientierte Forschung hin ausgerichtet und werden von der Hochschule nachhaltig gefördert. Kooperationen mit Universitäten und anderen Forschungseinrichtungen sowie die internationale Vernetzung der Hochschule in der Forschung werden kontinuierlich ausgebaut.

Als international engagierte und zugleich regional verankerte Hochschule pflegt die Fachhochschule Köln mit anderen Hochschulen sowie Partnern aus Wissenschaft, Wirtschaft und Kultur enge Kooperationen sowie den Transfer von Wissen und Technologie.

Gleichstellung ist ein integraler Bestandteil von Lehre und Forschung. Daher sorgt die Fachhochschule Köln für eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an den Entscheidungsstrukturen in Lehre, Forschung und Verwaltung. Sie achtet auf die Vereinbarkeit von Studium und Familie beziehungsweise von Beruf und Familie im Sinne einer familiengerechten Hochschule.

3 Strategie und Struktur

3.1 Vision

Von welcher Vision gingen Sie zu Beginn des Auditierungsverfahrens in Bezug auf Ihre Diversity-Strategie aus? Welche Aspekte (studentischer und ggf. personeller) Diversität standen im Fokus Ihrer Überlegungen? Welche haben sich im Zuge des Verfahrens verändert?

Die Diversity-Strategie im Rahmen des Auditierungsverfahrens war bereits zu Beginn des Verfahrens wie folgt angelegt: Hochschulen als homosoziale bzw. monokulturelle Organisationen werden ihren diversen Akteuren nicht gerecht. Mehr noch: sie nutzen das kreative Potential ihrer Akteure unzureichend (vgl. Lern- und Effektivitätsansatz für Diversity Management¹). Daher gehört Diversity Management zu den entscheidenden Obliegenheiten einer Hochschule, die Vielfalt als Chance betrachtet. Die Hochschule braucht Diversity Management:

- um den begonnenen Wandel von der lehrenden zur lernenden Organisation (vgl. Szczyrba, Heuchemer, van Treeck 2012, S. 13) weiter zu vollziehen,
- um ihre Akteure in ihren Fähigkeiten, Fertigkeiten, Einstellung und Haltungen konsequent zu fördern und schließlich
- um ihre Studierenden in anspruchsvollen und diversitätsgerechten Curricula auf den Umgang mit Diversität in Wissenschaft und Praxis vorzubereiten.

Ausgehend von den Erfordernissen für ein diversitätsgerechtes Lernen und Lehren ergeben sich folglich Anforderungen an die Organisation, die individuellen Kompetenzen ihrer Mitglieder wahrzunehmen, zu fördern und Räume für deren Entfaltung zu bereiten. Kernelement der Organisationsgestaltung ist dabei, dass in komplexen, globalen Gesellschaften eine routinemäßige Gestaltung von Prozessen nicht situationsadäquat, angemessen und verantwortungsvoll erfolgen kann, sondern vielmehr unter Bezug auf wissenschaftliche Theorien und Methoden kritisch geprüft und angepasst werden muss (vgl. Reis 2011).

Eine so verstandene Kompetenzorientierung bildet auch die Grundlage des Kerngeschäftes Lehre. Sie erfordert ein Lehren und Lernen, das gewohnte Praktiken erweitert und verändert oder ersetzt. Kompetenzorientierung als Handlungsorientierung, die als Kompetenzfeststellung in der Prüfung sichtbar wird, erfordert die Verbundenheit von Lehre und Prüfung, wie sie an der Fachhochschule Köln systematisch in den Blick genommen wird.

Lehre und Prüfung in verschiedenen Fachdisziplinen richten sich in ihrer Funktion für den studentischen Kompetenzerwerb neu aus (vgl. Mappes/Klink 2011). Gerade die Verwiesenheit der Gestaltung von Lehre und Prüfung aufeinander ist ein Kernelement bei der Berücksichtigung diverser Lernvoraussetzungen, Lernzugänge und Lernwege. Sie macht den Studierenden Anforderungen transparent, verhindert versteckte möglicherweise milieubezogene Hürden in Prüfungen und Lernwegen und trennt klar formative und summative Leistungsfeststellungen, indem Lernräume geschaffen werden, die auf die Prüfungsanforderungen vorbereiten (vgl. Reis 2014).

Nur wenn Studierende in ihren Lernprozessen auch mit Blick auf das Prüfungsformat begleitet und beraten werden, kann Diversität als Chance in formellen Lernkontexten, bei gleichzeitiger Beibehaltung gemeinsamer Standards, genutzt werden.

Studierende sind in ihrer Lernverschiedenheit wahrzunehmen und darin zu unterstützen, indem entsprechende Lernarrangements geschaffen werden. Eine Grundlage hierfür ist, alle Beteiligten (Lehrende und Lernende) für das Thema Diversität zu sensibilisieren und für die Ausgestaltung der Lernräume notwendi-

¹ Aufgeführt in Abgrenzung der verschiedenen Diversitätsansätze z.B. bei Spelsberg 2013.

ge Kompetenzen zu entwickeln. „Die Qualität einer Ausbildung hängt (...) davon ab, inwieweit sie unterschiedlichen Lernern für ihre Entwicklung einen anregenden Raum bietet und die Lernbedingungen auf Lernunterschiede abgestimmt sind. Berücksichtigung von Lernerverschiedenheit heißt, der Person des einzelnen Lerners bzw. den Eigenarten bestimmter Lernergruppen Gewicht beizumessen und auf sie einzugehen“ (Viebahn 2008, S. 25).

Die Lernenden (und lehrende) Person ganzheitlich in den Blick zu nehmen, wurde als Diversity-Ansatz im Rahmen des Diversity-Audits für das hier im Fokus stehende Kerngeschäft Lehre mit dem an der Fachhochschule Köln entwickelten Kölner KompetenzModell (KomM) (vgl. Gerber/Staude 2013, Gähl / van Treeck 2013 und Bonnet / van Treeck 2014) unterstützt. Es dient der Gestaltung der hier umgesetzten drei Teilprojekte Hochschuldidaktische Qualifizierung, Tutorenqualifizierung und Self-Assessment.

Das Modell erwies sich als zielführende Heuristik für die Identifikation von Diversitätsaspekten sowie für die Betonung der Chancen des Lernens durch und in Diversität entsprechend der Lern- und Effektivitätsansätze des Diversity Management. Die Aspekte ‚studentischer und personenbezogener Diversität‘ sowie der Diversität der Lehrenden und anderer Akteursgruppen in Studium und Lehre werden dabei mit Blick auf die Förderung einer Diversity-Kompetenzentwicklung mit folgendem Modell erschlossen:



Abbildung 1: KomM aus Gerber/Staude 2013, vgl. Szczyrba 2006; für den Einsatz des Modells in Tutorenqualifizierungen Reimpell/Szczyrba 2007.

3.2 Mission

Welche (Teil)Ziele konnten Sie im Rahmen des Auditverfahrens weiterverfolgen? Bei welchem Vorhaben konnten Sie Schwerpunkte setzen? Welche Vorhaben schätzen Sie als besonders erfolgreich ein?

Ziel des Auditierungsverfahrens an der Fachhochschule Köln waren die diversitätsgerechte Planung, Umsetzung und Gestaltung

- der Hochschuldidaktischen Qualifizierung,

- der Tutorenqualifizierung
- der kooperativen Verbindung der beiden Qualifizierungsprogramme,
- des Self-Assessments für Studieninteressierte.

Zu Grunde lagen diesen Teilprojekten die folgenden Prinzipien aus der Charta guter Lehre (Jorzik 2013):

- a. *Studierende werden als Partnerinnen und Partner im Wissenschaftsprozess behandelt*
- b. *Lernenden werden unterschiedliche Lernzugänge eröffnet*
- c. *Lehre wird mit dem Instrument Lehrportfolio gestaltet und reflektiert*
- d. *Einheitliche Rahmenbedingungen für Prüfungen werden beachtet*
- e. *Gütekriterien von Prüfungen werden bei der Gestaltung beachtet*
- f. *Kompetenzorientierung in Lehre und Prüfung wird umgesetzt*
- g. *Angemessene Rollenverteilung in kompetenzorientierten Prüfungen wird wahrgenommen*

Im dritten Auditierungsworkshop (operativer Workshop vom 12.7.2013) wurden folgende Teilziele für die Maßnahmen im Rahmen des Audits festgehalten:

Hochschuldidaktischen Qualifizierung

Folgende Zielwerte werden mit den Maßnahmen innerhalb der hochschuldidaktischen Qualifizierung im Rahmen des Diversity Audits verfolgt:

- Lehren wird vom Lernen aus konzipiert und gestaltet.
- Inhalte und Didaktik der Lehre werden auf Zielgruppen abgestimmt werden, d.h. „Die Lehrenden sind sich der Heterogenität der Lernenden bewusst und bieten ihnen Zugänge zu den Lerninhalten an, die dieser Verschiedenheit gerecht werden. Dazu gehört der Einsatz unterschiedlicher Methoden, Medien und Sozialformen“ (Jorzik 2013, S. 17).
- Die Lehrphilosophie wird reflektiert.

Die Zielwerte ergeben sich aus der oben ausgeführten Vision, also der Kompetenzorientierung, der ganzheitlichen Wahrnehmung der Lernenden und Lehrenden, dem Verständnis der Fachhochschule Köln als lernende Organisation, in der Vielfalt als Chance verstanden wird. Für den Lehr-Lernprozess muss dies bedeuten, das Lernen in den Blick zu nehmen, die Studierenden ganzheitlich u.a. mittels des KomM bei der Kompetenzentwicklung zu begleiten und durch eine kritisch, lernförderlich, ermöglichende Selbstreflexion u.a. auch der Lehrphilosophie und -haltung die elementare Grundlage für die positive Gestaltung von Bildungsprozessen zu legen.

Lehrenden kommt ein anspruchsvolles und facettenreiches Rollenprofil zu, das sie in hochschuldidaktischen Workshops, Coachings und im kollegialen Austausch (weiter-) entwickeln werden.

In einem der Bedarfe und Ziele entsprechenden Angebot des Kompetenzteams Hochschuldidaktik werden unterschiedliche Akteure der Lehre berücksichtigt. Das Angebot der hochschuldidaktischen Qualifizierung besteht aus mehreren Bausteinen:

- LehrendenCoaching (Teilnehmendenstatistik siehe S. 9)
- Weiterbildungsprogramm Profil²
- Ergänzende Angebote von hdw-nrw
- Fakultätsinterne Workshops
- Beratungsangeboten

Das LehrendenCoaching unterstützt neu berufene Professorinnen und Professoren bei der Entwicklung ihrer diversitätsorientierten Hochschullehre. Formate wie Einzelcoachings, Workshops und das Schreiben eines Lehrportfolios sind aufeinander abgestimmt, damit die Lehrenden aktuelles Wissen über Lehre und Lernen erwerben, eigene Ideen bearbeiten und so ihre Professionalität als Lehrende individuell weiterentwickeln.²

Mit dem Weiterbildungsprogramm im Rahmen des strategischen Konzepts „Profil² - Projekte für inspirierendes Lehren und Lernen“³, mit dem die Fachhochschule Köln im Qualitätspakt Lehre erfolgreich war, gestaltet die Hochschule mit ihren Lehrenden Handlungsmöglichkeiten, Bachelor-Studiengänge entsprechend der Empfehlungen von Tinto (2012) und Schulmeister (2012) umzusetzen. Die Lehrenden werden weitergebildet um

- Projektbasiertes, Problembasiertes und Forschendes Lernen als aktivierende und kollaborative Lehr- und Lernarrangements umfassend umzusetzen und
- Module so zu gestalten, dass eine intensive Auseinandersetzung mit einem Themenbereich möglich wird. In der Mitte eines jeden Semesters liegt eine lehrveranstaltungsfreie Woche zur Förderung des selbstbestimmten Lernens, in der die Studierenden gezielt und in Teams interdisziplinäre und berufsfeldbezogene Projekte bearbeiten.

Dies entspricht auch den Forderungen der Charta guter Lehre: Kritische und neugierige Eigeninitiativen der Studierenden [werden] von der Hochschule und den Lehrenden systematisch mit problembasiertem, projektorientiertem und forschendem Lernen [gefördert und gefordert]. [...] In Form von selbstorganisierten Workshops, [Teamarbeit] in geeigneten (Forschungs-)Projekten, gewürdiger und reflektierter, auf Lehre und Studium fokussierter bezogener Gremienarbeit, [auch in Formen] informeller und zeitlich befristeter Mitwirkung [(z. B. als Tutor/in)] bei der Gestaltung der Lehre etc.“ (Jorzik 2013, S. 17), sollen Studierende die Mitverantwortung für den eigenen Lernprozess, unterstützt durch Lernberatung, erfahren können.

Profil² ist unsere konsequente Umsetzung einer studierendenzentrierten, diversitätsgerechten und kompetenzorientierten Lehre, mit der wir die Studierenden zu Ko-Produzenten ihres Wissens machen und sie in die Verantwortung für ihren Bildungsprozess nehmen.

Neben einer bedarfsgerechten Auswahl von Angeboten der extern organisierten hochschuldidaktischen Weiterbildung für Fachhochschulen in Nordrhein-Westfalen (hdw-nrw) werden die Angebote nach den speziellen Bedarfen an der Fachhochschule Köln mit Blick auf das Leitbild, den Hochschulentwicklungsplan sowie die sich darauf beziehenden Bund-Länder-Projekte ständig weiterentwickelt, um den Transfer einer vom Lernen her gedachten Lehre aus der Weiterbildung in das fachkulturell geprägte Umfeld der Lehrenden zu unterstützen.

Die hochschuldidaktische Qualifizierung verfolgt damit u.a. das Ziel, dass Lehre als professionelles Tätigkeitsfeld das schlichte "learning by doing" mit "gering reflektiertem, impliziten Erfahrungswissen" (Wildt 2009) verlässt und über die theoriegeleitete Reflexion die kontextbezogene Angemessenheit und Verantwortbarkeit des eigenen Handelns prüft. Hierdurch wird Lehren und Lernen in Hinsicht auf die Reflexion von Kompetenzorientierung als zentrale Anforderung an Lehre, in Hinsicht auf die Flexibilisierung und Innovation von Lehrkonzepten und schließlich auf die Diversifikation des Lehrhandelns gegenüber einer heterogenen Studierendenschaft durchdacht. Deshalb wurde die Auseinandersetzung der Lehrenden mit ihrem Lehrhandeln in verschiedenen Zielwerten als Erfolgskriterium der Gestaltung der hochschuldidaktischen Qualifizierung im Rahmen des Audits definiert, die u.a. die Reflexion der Lehrphilosophie unterstützen.

2 Mehr zum LehrendenCoaching unter http://www.fh-koeln.de/hochschule/lehrendencoaching_6581.php [8.11.2014].

3 Siehe: http://www1.fh-koeln.de/educational_diversity/projekt/index.html [25.8.2014].

Folgende Zielwerte sollten neben den qualitativ zu ermittelnden Veränderungen erreicht werden:

Von 2013 – 2014 :

- 40 Anträge auf den Fachhochschule-Köln-Lehrpreis⁴
- 3 Bewerbungen von Lehrenden auf externe Auszeichnungen⁵
- 5 Veröffentlichungen von Lehrenden der Fachhochschule Köln über Lehre⁶
- 5 hochschulintern veröffentlichte Lehrportfolios⁷
- Je 1 Change-Agent in jeder Fakultät⁸

Folgende erreichte Zielwerte stehen dem gegenüber:

- 46/40 Anträgen auf den Lehrpreis der Fachhochschule Köln⁹
- 5/3 Bewerbungen von Lehrenden auf externe Auszeichnungen¹⁰
- 10/5 Veröffentlichungen von Lehrenden der Fachhochschule Köln über Lehre, siehe Anhang
- 13/5 hochschulintern veröffentlichte Lehrportfolios aus 7 Fakultäten

4 Lehrende systematisieren und reflektieren ihre Lehre bei der Einreichung nach diversitätsbezogenen Antragskriterien, stellen sich einer Jury-Entscheidung und diskutieren ihre Lehre im Rahmen des Tages für die exzellente Lehre mit Kolleginnen und Kollegen. Zusätzlich erhalten sie ein individuelles Feedback auf ihren Antrag, das sich nach der Ausschreibung inkl. der in Hochschulentwicklungsplan und Qualitätspakt-Lehre-Projekten formulierten Diversitätsanforderungen richtet.

5 Mit der Bewerbung um externe Ausschreibungen engagieren sich Lehrende für gute Lehre und stellen sich einer hochschulübergreifenden Diskussion.

6 Die wissenschaftliche Auseinandersetzung über die eigene Lehre (Scholarship of Teaching and Learning) hilft, bietet eine Chance für die Anerkennung von Lehre im eigenen Fach – wichtigste Voraussetzung für die hochschuldidaktische Reflexion des eigenen Lehrhandelns.

7 Die Charte guter Lehre formuliert als eine Forderung, dass Lehre mit dem Instrument Lehrportfolio gestaltet und reflektiert wird: „Lehrportfolios zeigen ihr Potential im Auslösen reflexiver Auseinandersetzung mit den (eigenen) Lehr- und (studentischen) Lernzielen. Im forschenden und reflexiven Umgang mit der eigenen Lehre im Lehralltag wird gute Lehre sichtbar. Das Lehrportfolio [wird] als Instrument genutzt, um die eigene Lehre zu konkretisieren, auszugestalten und gewohnte Routinen für Veränderungspotential [aufzuschließen]“ (Jorzik 2013, S. 17). Gleichzeitig unterstützt das Lehrportfolio den kollegialen Austausch über Lehre.

8 Welchen Aspekt eines Veränderungsprozesses die Akteure in den Fakultäten in den Blick nehmen sollten, entwickelte sich während des Audits. Es zeigte sich, dass die von der Prüfung her gedachte Kompetenzorientierung weiterer Multiplikatoren benötigt, um Fachperspektive und hochschuldidaktische Systematik eng miteinander zu verschränken. Hiermit wurden mehrere elementare Aspekte der Charta guter Lehre in den Fokus genommen: Kompetenzorientierung in Lehre und Prüfung wird umgesetzt: „Kompetenzorientiertes Lehren und Lernen hat Prüfungen zur Folge, die Kompetenzen sichtbar und bewertbar machen. [...] Nicht nur die Abfrage gelehrtens - sowie memorierten und verstandenen - Wissens, sondern insbesondere die Messung von individuellem Kompetenzerfolg [rückt] in den Fokus der Prüfenden. [Learning Outcomes] und eingesetzte Prüfungsformen [werden aufeinander abgestimmt]. [...] Studierende erhalten im Laufe ihres Kompetenzentwicklungsprozesses wiederholt (formative) Rückmeldungen. [...] Studierende erhalten für formative Rückmeldungen wie für summative Bewertungen die Gelegenheit, in typischen Situationen der vorweg genommenen beruflichen Praxis kompetent zu handeln und zuvor erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten situationsadäquat anzuwenden. Zur Ausrichtung von Prüfungen an Kompetenzen als [Learning Outcomes] bietet sich in besonderer Weise der Einsatz lernprozessintegrierter Rückmelde- und Prüfungsformen (zum Beispiel Fallstudien, Rollenspiele, Präsentationen) an.“ (Jorzik 2013, S. 18). Einheitliche Rahmenbedingungen für Prüfungen werden beachtet: „Der gewissenhaften Gestaltung von Prüfungen [kommt] besondere Bedeutung [zu]. Chancengerechtigkeit, Transparenz und Fairness stehen im engen Zusammenhang mit der Theorie des constructive alignment. Die inhaltliche und formale Gestaltung der Prüfung orientiert sich dabei an den angestrebten [Learning Outcomes] sowie an den vorgelagerten Lehr- und Lernprozessen. [Learning Outcomes] sowie Prüfungsformen und -inhalte werden den Studierenden vor Beginn und während des Semesters transparent gemacht: Eine objektive Bewertung vergibt Noten gemäß der Einhaltung vorab formulierter Standards, die zu erreichen sind“ (Jorzik 2013, S. 18). *Gütekriterien von Prüfungen werden bei der Gestaltung beachtet:* „Der gewissenhaften Gestaltung von Prüfungen [kommt] besondere Bedeutung [zu]. Chancengerechtigkeit, Transparenz und Fairness stehen im engen Zusammenhang mit der Theorie des constructive alignment. Die inhaltliche und formale Gestaltung der Prüfung orientiert sich dabei an den angestrebten [Learning Outcomes] sowie an den vorgelagerten Lehr- und Lernprozessen. [Learning Outcomes] sowie Prüfungsformen und -inhalte werden den Studierenden vor Beginn und während des Semesters transparent gemacht: Eine objektive Bewertung vergibt Noten gemäß der Einhaltung vorab formulierter Standards, die zu erreichen sind“ (Jorzik 2013, S. 18). *Angemessene Rollenverteilung in kompetenzorientierten Prüfungen wird wahrgenommen:* „Studierende erhalten in kompetenzorientierten Prüfungssettings die Gelegenheit, als angehende [Expertinnen] und Experten erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten einzusetzen und ihre Kompetenz zu demonstrieren. Die Prüfenden schaffen einen störungsfreien Rahmen, der den Studierenden kompetentes Handeln ermöglicht. Die Standards des zu prüfenden Fachs im Blick, beurteilen die Prüfenden die gezeigten Handlungsfähigkeiten in der Prüfungssituation auf Angemessenheit. Im Vorfeld der Prüfung agieren Lehrende als Expertinnen und Experten für das Fach und als Coach, der die Studierenden auf die Leistungserbringung vorbereitet.“ (Jorzik 2013, S. 19).

9 Lehrpreise 2014 siehe <http://profil2.web.fh-koeln.de/wordpress/lehrpreis-2014-im-ueberblick/> - Lehrpreise 2013 siehe <http://profil2.web.fh-koeln.de/wordpress/lehrpreis-die-gewinner-stellen-ihre-konzepte-vor/> [25.8.2014].

10 3*Fellowship für innovative Hochschullehre, 1* MOOC-Fellowship. U.a. Auszeichnung für das Projekt „Studierende coachen Lehrende“ zur inklusiven Didaktik: http://www.fh-koeln.de/hochschule/studierende-coachen-lehrende_14316.php [13.11.2014].

- In der Weiterbildung „Kompetenzorientiert prüfen“ wurden 18 Lehrende aus 11 Fakultäten zu Multiplikatorinnen und Multiplikatoren weitergebildet, die kompetenzorientierte, diversitätsgerechte Prüfungen im Zusammenhang mit der Gestaltung der Lehre an ihren Fakultäten vorantreiben.

Die Hochschuldidaktische Weiterbildung verzeichnet außerdem ein konstantes bzw. in Teilen steigendes Interesse der Lehrenden:

TeilnehmerInnen LehrendenCoaching im Audit-Zeitraum:

Staffel	Zahl der Teilnehmenden	Anzahl der unterschiedlichen Fakultäten	Professorinnen	Professoren
5 (März 2013)	10	7	5	5
6 (Sept 2013)	11	8	3	8
7 (März 2014)	9	6	3	6
8 (Sept 2014)	15	9	6	9
	45	alle 11 Fakultäten + ITT ¹¹	17	28

Tutorenqualifizierung

Die kompetenzorientierten, diversitätsgerechten Lehr- und Lernarrangements erfordern von den Studierenden eine wesentlich höhere Eigenverantwortung für den eigenen Lernprozess. Dies wiederum impliziert, dass die Aufgaben von Tutorinnen und Tutoren in solchen Lernsettings über das Angebot von Fach- und Orientierungstutorien hinausgehen sollten; Tutorinnen und Tutoren müssen vielmehr in der Lage sein, die Studierenden in deren Lernprozess und bei der Entwicklung von Lernstrategien zu beraten und zu begleiten. Gerade die soziale Nähe von Tutorinnen und Tutoren birgt ein großes Potenzial, Erfahrungen weiter zu geben und zu nutzen (vgl. Jokanovic/Szczyrba 2012).

Hochschuldidaktische Qualifizierung studentischer Tutorinnen und Tutoren bietet vielfach neue Impulse für die Verbesserung von Studium und Lehre an Hochschulen. Die Fachhochschule Köln qualifiziert daher ihre Tutorinnen und Tutoren für die Aufgabe, über fachliche Fragen hinaus Beratung zur Bewältigung der Studienpraxis, zur Selbstregulation und zur Wissensgenerierung zu leisten.¹²

Bei der Weiterentwicklung der Tutorien und der darauf abgestimmten Qualifizierungsmaßnahmen gilt es darüber hinaus, die im Rahmen des Diversity Forschungsberichts (Szczyrba, Gerber, van Treeck 2012) gewonnenen Erkenntnisse zu lernrelevanten Unterschieden auf die speziellen Formate und die damit einhergehenden Rollen und Aufgaben der Tutorinnen und Tutoren zu übertragen.

Grundlage einer jeden Tutorenqualifizierung an der Fachhochschule Köln sind deshalb folgende Elemente:

¹¹ Institut für Technologie und Ressourcenmanagement in den Tropen und Subtropen

¹² Zum Tutorenqualifizierungsprogramm siehe: <http://www1.fh-koeln.de/zaq/lernen/01143/index.html> [25.8.2014].

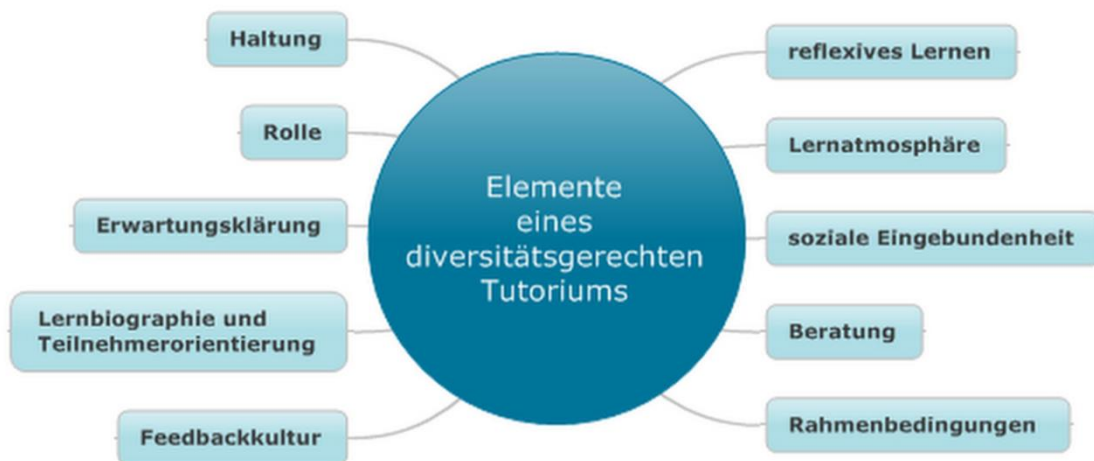


Abbildung 2: Elemente eines diversitätsgerechten Tutoriums (Gähl/Matheis leicht abgewandelt von Hassel/Matheis, 2013)

Zentral bei diesem Ansatz sind ein tiefes Verständnis und eine gefestigte Haltung gegenüber studien-
 denzentriertem Lernen sowie eine geteilte Verantwortungsübernahme aller Beteiligten.

Hierfür muss hochschulweit von einem gemeinsamen Verständnis von Beratung ausgegangen werden, das

- die Koproduktion im Wissenschaftsprozess,
- die Bewältigung der Studienpraxis und die Organisation des Studiums sowie
- die Förderung der Selbstregulation und -bestimmung

als Ausgangspunkt für Beratungsanliegen nimmt.¹³

Damit Tutorinnen und Tutoren die erforderlichen Kompetenzen erlangen bzw. weiter entwickeln und auf die skizzierte Art umsetzen können, bedarf es zum einen einer Qualifizierung sowie einer Begleitung, die Tutorinnen und Tutoren auf die beschriebenen Anforderungen an der Fachhochschule Köln vorbereitet und die – als zentraler Unterschied zur bisherigen Praxis – in enger Abstimmung und in z.T. gemeinsamer Weiterbildung mit den betreuenden Hochschullehrenden stattfindet. Hieraus resultiert die Frage nach einer diversitätsgerechten Mittlerrolle, nach Gestaltungsspielräumen für diversitätssensible Konzepte und nach Potential für Lehrinnovationen in den Fächern, die sich aus dem peer-teaching ergeben (vgl. Szczyrba/Wiemer 2011; Jokanovic/Szczyrba 2012).

Um Vorteile dieser Mittlerrolle zu nutzen und Nachteile zu minimieren, ist es wichtig, dass Lehrende und studentische Lehrende (also Tutorinnen und Tutoren) ihre Beratungsressourcen gemeinsam nutzen (ausführlicher vgl. Gähl/van Treeck 2013). Ein gemeinsames Angebot des Kompetenzteams Hochschuldidak-

¹³ Die Initiierung eines hochschulweit gemeinsamen Verständnisses von Beratung ist nicht nur eine hypothetische Ausgangslage, sondern wird an der Fachhochschule Köln aktiv in verschiedenen Austauschprozessen mit den Akteuren in diesem Feld koordiniert. So erfolgte bereits eine Kick-Off-Veranstaltung „Beratung Hand in Hand“, mit der Diskussion von auf dem KomM basierenden Überlegungen, ein strategischer Plan zur Information und Gewinnung von weiteren Akteuren wurde vereinbart. Ein erstes Resultat der Aktivitäten war, dass der von Bonnet und van Treeck (2013) entwickelte Notizblock für Beratungen in einem Workshop im Rahmen der MINTalente vorgestellt und bearbeitet wurde, siehe dazu auch http://www.fn-koeln.de/hochschule/beratung-in-sprechstunden--unterstuetzung-per-notizblock_11049.php [11.11.2014].

tik¹⁴ und des ZaQwW (Zentrum für akademische Qualifikationen und wissenschaftliche Weiterbildung)¹⁵ trägt der Unterstützung der gemeinsamen Nutzung der Beratungsressourcen Rechnung. Workshops, Coachings und Handreichungen zur Kooperation von Lehrenden sowie Tutorinnen und Tutoren sollen dazu beitragen, die durch Problembasiertes, Projektbasiertes und Forschendes Lernen stark nachgefragte Beratung und Betreuung einer heterogenen Studierendenschaft zu gewährleisten.

In einem gemeinsamen Auftaktgespräch zwischen Lehrenden, Hochschuldidaktik und ZaQwW werden Ziele, Wege und Instrumente für die Umsetzung von Lehrideen, die mit dem Einsatz von Tutorinnen und Tutoren verbunden sind, entwickelt, um dann ein passendes Weiterbildungsangebot für Tutorinnen und Tutoren sowie Lehrende abzuleiten bzw. zu empfehlen (s. Abb. 3: Auftaktgespräch):

Konzeptionelles Auftaktgespräch zum Einsatz von Tutorien in Projektbasierter Lehre

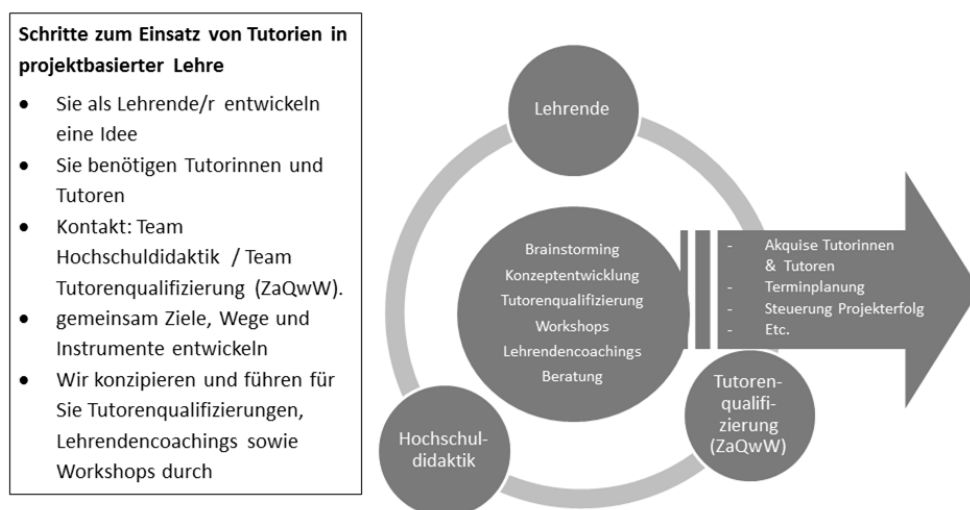


Abbildung 3: Auftaktgespräch zum Einsatz von Tutorien

Die Auftaktgespräche sind ein wichtiges Instrument, um von den Lehrenden zu erfahren, welches Ziel durch den Einsatz der Tutorinnen und Tutoren verfolgt wird und mit welchem Konzept dieses Ziel erreicht werden soll bzw. im Dialog ein Konzept zu entwickeln, das die Erreichung des Ziels in Abstimmung mit den für die Fachhochschule Köln formulierten Ziele innerhalb von Lehre und Studium fördert. Aufbauend hierauf lassen sich die Inhalte, Konzepte und Ausrichtungen der Tutorenqualifizierung auf die Bedarfe in den von den Lehrenden umgesetzten Lehr-Lernsettings abstimmen. Um Informationen zu Ziel und Aufgabenbereiche der Tutorinnen und Tutoren zu erhalten, wurde ein Steckbrief entwickelt, der den Lehrenden, die Tutorinnen und Tutoren einstellen, zur Verfügung gestellt wird und von den Lehrenden ausgefüllt an das ZaQwW zurückgespiegelt wird. Darüber hinaus werden im engen Kontakt mit den jeweiligen Projektkoordinatorinnen und Projektkoordinatoren von ProfIL² in den Fakultäten, die Aufgabenbereiche der Tutorinnen und Tutoren herausgearbeitet. Das konzeptionelle Auftaktgespräch ist Gegenstand einer beständigen Weiterentwicklung zur Optimierung der Abstimmung von Learning Outcomes, Tutoriumsaufträgen und Tutorienbetreuung durch die verantwortlichen Lehrenden.

Folgende Zielwerte wurden aus diesen konzeptionellen Überlegungen und Notwendigkeiten abgeleitet:

14 www.fh-koeln.de/hochschuldidaktik [25.8.2014]

15 www.fh-koeln.de/zaqww [25.8.2014]

- Bedarfe der Fakultäten an Tutorenqualifizierung sind erfüllt
- TutorInnen sind zeitnah qualifiziert ->Kompetenzen
- Modularisierung der Tutorenqualifizierungen
- Auftaktgespräch mit Professorinnen, Professoren und Hochschuldidaktik

Arbeitspakete im Tutorenqualifizierungsprogramm waren:

WS 2013/2014

- Bedarfsanalyse und Konzeptentwicklung
- Durchführung der Tutorenqualifizierung
- Auswertung mit den Fakultäten

SoSe 2014

- Durchführung der Tutorenqualifizierung
- Auswertung mit den Fakultäten

WS 2014/2015

- Umsetzung des Zertifikatprogramms für Tutorenqualifizierung im Verbund Fachhochschule Köln, Deutsche Sporthochschule, Universität zu Köln, Fachhochschule Düsseldorf, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Folgende erreichte Zielwerte stehen dem gegenüber:

- 2 gemeinsame Auftaktgespräche zur Tutorenqualifizierung an Fakultäten der Fachhochschule Köln
- Umsetzung des Zertifikatprogramms im Verbund FHK, DSHS, UzK, FHD, HHU¹⁶ - Rheinisches Verbundzertifikat
- Entwicklung eines gemeinsamen Flyers, der über das Verbundzertifikatsprogramm informiert
- Durchführung von Tutorenqualifizierungsveranstaltungen: WiSe 13/14: 12, SoSe 14: 9 Tutorenqualifizierungen. Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 219 Tutorinnen und Tutoren durch das ZaQwW qualifiziert.
- Mit den beteiligten Fakultäten werden regelmäßige Auswertungs- und Weiterentwicklungsgespräche durchgeführt.
- 20 Tutorinnen und Tutoren der Fachhochschule Köln haben bereits das Rheinische Verbundzertifikat abgeschlossen, 46 Tutorinnen und Tutoren der Fachhochschule Köln sind derzeit im Programm.

Self-Assessments für Studieninteressierte

Mit Blick auf eine zunehmende diverse Studierendenschaft und insbesondere mit der zunehmenden Diversität der Studienbewerber/innen (u.a. unterschiedliche Hochschulzugangsberechtigungen, unterschiedliche Lebens- und Bildungsbiographien) wird das Self-Assessment für Studieninteressierte als ein wichtiges Mittel für eine verbesserte Studierendenorientierung verstanden. Für das Self-Assessment ist das KomM-Modell der Fachhochschule Köln Orientierung für vier diversitätsbezogene Herausforderungsdimensionen im Studium: 1. Fachinhalte, 2. Arbeitssystematik, 3. Selbstverständnis und 4. physische/psychische Be-

16 Vgl. Pressemeldung zur Kooperation bei der Tutorenqualifizierung http://www.verwaltung.fh-koeln.de/aktuelles/2013/07/verw_msg_06095.html [8.11.2014] sowie Verleihung des ersten Verbundzertifikats: http://www.fh-koeln.de/hochschule/fachhochschule-koeln-verleiht-das-erste-rheinische-verbundzertifikat-fuer-tutoren_7286.php [8.11.2014]

lastbarkeit. Die zukünftigen Studierenden sollen durch die Self-Assessments dazu angehalten werden, sich mit den fachlichen Themen, den fachlichen Arbeitssystematiken, ihrer Rolle als Student/in und möglichen sonstigen Belastungen (z. B. Zeitmanagement) bereits vor Studienbeginn intensiv auseinanderzusetzen.

Die Self-Assessment wird keinen Auswahlcharakter aufweisen, sondern die Heraus- und Anforderungen des Studiums/des Studiengangs realistisch abbilden und die Entscheidung für oder gegen einen Studiengang unterstützen und dabei informativ, studierendenzentriert und zielgruppengerecht sein.

Für die Umsetzung der Self-Assessments der Fachhochschule Köln wird folgendes Format gewählt:

Entwicklung von modularen – auf den Web-Informationsseiten der Studiengänge sowie den Seiten der Studienberatung verankerten – Bausteinen aus ergänzenden Selbsteinschätzungsinstrumenten, (z.B. zum Zeitmanagement oder zu Lehr- und Lernformen), Testimonials oder schriftlichen Informationen zu Berufsfeldern und Studienbedingungen und -situationen (z.B. Studienform, Stundenplan, Abläufen, Prüfungen), die

- an den StudiFinder NRW, insbesondere bei Bedarf an die Studichecks Mathe und in Zukunft Deutsch, anschließen,
- das Lehrkonzept (projektbasierte Lehre) der Fachhochschule Köln verdeutlichen,
- die Besonderheiten der einzelnen Studiengänge der Fachhochschule Köln herausstellen,
- die Studiengänge von den Angeboten anderer Hochschulen unterscheidbar machen,
- die Berufsfelder der Studiengänge darstellen.

Mit der Verortung der Self-Assessments im Webauftritt der Fachhochschule sind die Informationen prominent platziert und durch die Suche des Webauftritts gut auffindbar. Durch ein modulares Baukastensystem von Selbsteinschätzungsinstrument, Testimonials und schriftlichen Informationen lässt sich der Redundanz von Informationen begegnen und die Fakultäten können diese Bausteine nach ihren eigenen Bedürfnissen einsetzen.

Dieses Format ist gewählt worden, da es die vorhandenen Ressourcen nutzt und der Fachhochschule Köln die Möglichkeit gibt, durch ein ergänzendes Angebot zu bereits existierenden Informationsinstrumenten eigene Schwerpunkte zu setzen.

Zurzeit wird das KomM-Modell bei zwei Pilotfakultäten vor dem Hintergrund divergierender fachkulturell veranlasster und fachsystematisch notwendiger Belange sowie unterschiedlich motivierter und sozialisierter Studierender angewendet.

Der Fokus liegt bei folgenden Zielgruppen:

1. Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen,
2. Ingenieurinnen und Ingenieuren.

Die Schritte bis zur Ausschreibung und darüber hinaus verdeutlicht folgende Grafik:

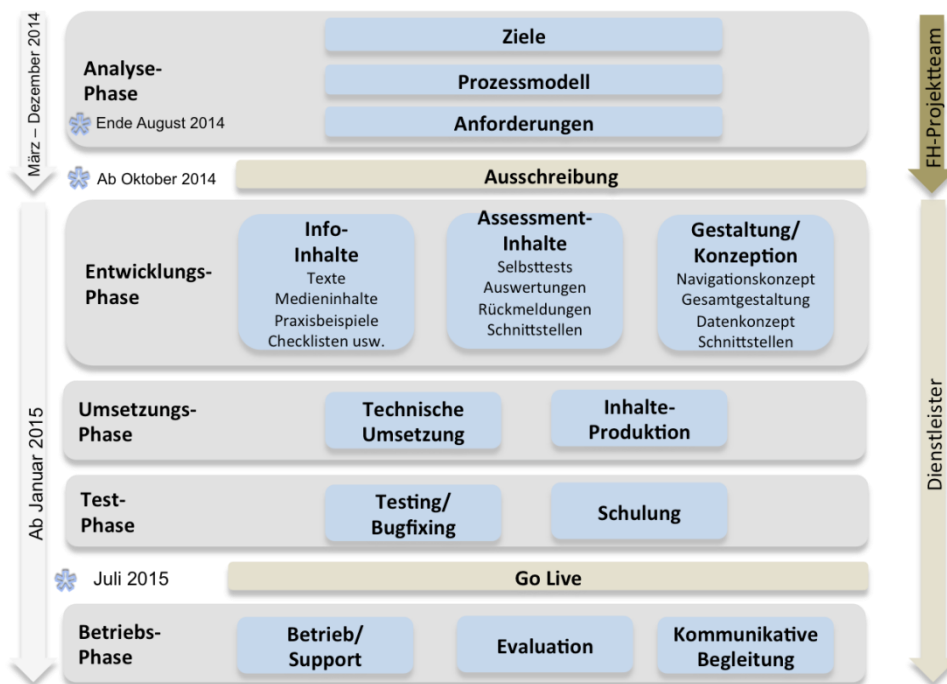


Abbildung 4: Realisierungsplan

Der Auswahl dieser beiden Zielgruppen liegt die Überlegung zu Grunde, dass bei der Entwicklung der Self-Assessments durch diese beiden Fakultäten eine größtmögliche Abdeckung fachkultureller Ansätze erreicht wird und somit bei einer Ausweitung der Konzepte auf alle Fakultäten größtmöglicher Nutzen und Effizienz erreicht werden kann.

Folgende Zielwerte wurden definiert:

- Ende 2013: Entwicklung des Business Case
- Mitte 2014: Entwicklung der Fachkonzepte
- Ende 2014: Ausschreibung für die Umsetzung der Self-Assessments

Folgende erreichte Zielwerte stehen dem gegenüber:

- Business-Case Self-Assessment, der das gemeinsame Grundverständnis und die Vorgehensweise beschreibt
- Fachkonzept im Form einer Anforderungstabelle und einer Prozessbeschreibung, erstellt von den Fakultäten und dem Referat Qualitätsmanagement
- die das Fachkonzepte betreffenden Ausschreibungsunterlagen

Neben dem Business Case stehen als Basis für die Ausschreibung zwei Dokumente zur Verfügung:

1. Zwei Listen mit fachlichen Anforderungen der Fakultäten, geclustert nach übergeordneten Zielen des KomM (Wissen, Arbeitssystematik, Selbstverständnis, Belastbarkeit) und weiteren Zielkategorien (Studienkultur, Studieninhalt, Studienanforderungen, Studienorganisation, Test, Design, IT und Berufsfeld). Diese Liste beschreibt zum einen das Ziel aus Fakultätssicht als auch die Anforderung an die Umsetzung, zusätzlich noch erweitert um den Grad der Interaktivität, der als Vorgabe für die Art der Umsetzung dient.



Anforderungsliste Self-Assessment, F09 Stand: 07-10-2014									
Nr.	Quelle	Reihenfolge	Übergeordnete Ziele nach KomV	Zielkategorien	Baustein	Ziel	Anforderung	Grad der Interaktivität	Kommentar
12	F09	2.8	Belastbarkeit	Studienanforderung	Baustein 3	Der SI weiß, ob er sich selber gut organisieren kann und wo und wie er sich darin verbessern kann. Er kann einschätzen, inwieweit seine Fähigkeiten zu diesem Studium passen, und erhält Informationen zu Hilfsangeboten.	Im SA wird die Kompetenz zur Selbstorganisation getestet. Darüber hinaus werden Informationen und weitere Angebote eingebunden (z.B. ZaQwW)	Stufe 4	Game-based-Schreibsituation: Prokrastination
13	F09	2.9	Selbstverständnis	Studieninhalte	Baustein 4	Der SI weiß in welchem Maße er sich gerne mit Aufgaben aus den Bereichen Technik, Forschung - im Vergleich zu sozialen, künstlerisch oder sprachlichen Themen - beschäftigt. (Für RIW: auch soziale Themen)	Der SI beantwortet Fragen hinsichtlich seiner Interessen in den unterschiedlichen Studieninhalten der F09. Die Fragen sind konkret auf die Studienrichtungen (nicht nur Studiengänge) ausgerichtet.	Stufe 2	Beispiel: Ich arbeite gerne mit dem Computer vs. Ich rede gerne mit Menschen. Auswertung in Bezug auf Studiengänge.
14	F09	2.10	Wissen	Studieninhalt	Baustein 4	Der SI kennt seine persönlichen Interessen und Vorlieben und kann sich für eine Studienrichtung entscheiden.	Im SA ordnet der SI aus einer Auswahl von Möglichkeiten aus den Studienrichtungen des gewählten Studiengangs seine persönlichen Interessen und Vorlieben ein.	Stufe 2	
15	F10	2.11	Wissen	Studieninhalt	Baustein 4	Der SI kennt seine persönlichen Stärken und Schwächen und kann sich für eine Studienrichtung entscheiden.	Im SA ordnet der SI aus einer Auswahl von Fragen aus den Studienrichtungen des gewählten Studiengangs seine persönlichen Stärken und Schwächen ein.	Stufe 2	
16	F09	2.12	Wissen	Berufsfeld	Baustein 1	Der SI kann seine beruflichen Interessen differenzieren.	Der SI vergleicht Tätigkeiten aus Berufen und benennt seine Vorlieben.	Stufe 2	Beispiel: Ich rette gerne Menschen vs. ich kann kein Blut sehen :-)
17	F09	2.13	Selbstverständnis	Studienanforderung	Baustein 3	Der SI kennt seine Lern- und Leistungsziele und damit seine Motivation, gute Noten zu bekommen und sein Studium erfolgreich zu Ende bringen.	Im SA beantwortet der SI Fragen bzgl. seiner Lern- und Leistungsziele. (Filmsequenzen mit Interaktionsmöglichkeit)	Stufe 4	Die Orientierung an Zielen ist wichtig, um ein Studium erfolgreich zu beenden. Denkbar sind hier die Bereiche "Vergleich mit Anderen" und "Streben nach Wissen". Beide hier angesprochenen Bereiche können der Zielorientierung dienen. "Streben nach Wissen" dient dazu, sich umfassende Kenntnisse und Fertigkeiten anzueignen, um ein Experte zu werden. Das Ziel "Vergleich mit Anderen" kann sehr hilfreich sein, um wirklich gute Noten zu erzielen. Im späteren Feedback sollen diese Zielorientierungen angesprochen und mit Handlungsempfehlungen belegt werden. S. 2x2 Leistungsziel-Modell von Elliot
3. Fachthematische Anforderungen für die Studiengänge der F09									
18	F09	3.1	Wissen	Assessment	Baustein 4	Der SI kann Sachtexte aus unterschiedlichen Bereichen erfassen und inhaltlich nachvollziehen.	Im SA werden kurze Sachtexte vorgestellt, zu denen der SI Fragen beantworten muss, die auf das Textverständnis zielen.	Stufe 4	Game-based - Verständnis für das ganze Berufsfeld
19	F09	3.2	Wissen	Assessment	Baustein 4	Der SI kann für einfache formale (Text) Aufgaben einen Lösungsweg erkennen und diesen korrekt anwenden.	Der SI erhält im SA unterschiedliche schwierige Textaufgaben, die er in einer bestimmten Zeit lösen soll.	Stufe 4	Game-based
20	F09	3.3	Wissen	Assessment	Baustein 4	Der SI kennt seine Möglichkeiten, mit zwei- und dreidimensionalen Objekten in der Vorstellung zu operieren.	Im SA wird das räumliche Denken getestet. Der SI erhält eine Rückmeldung, ob sein räumliches Denkvermögen für den Studiengang "Maschinenbau" ausreichend ist.	Stufe 4	Game-based
21	F09	3.4	Wissen	Assessment	Baustein 4	Der SI weiß, ob er mit kleinen Schritten und versuchsweise ein Problem aus dem gewünschten Studiengang bedenken und lösen kann. (Knobeln)	Im SA wird getestet, ein Problem, das nahe an dem Themenbereich des gewünschten Studiengangs liegt, in kleine Schritte zu zerlegen und diese zu lösen.	Stufe 4	Game-based

Abbildung 5: Ausschnitt aus der Anforderungsliste der Fakultät Maschinenbau



2. Prozessbeschreibung, die aus Nutzerinnen- und Nutzersicht die Anforderungen an das Produkt "Self Assessment" beschreibt. Diese textliche Prozessbeschreibung ist wie folgt visualisiert:

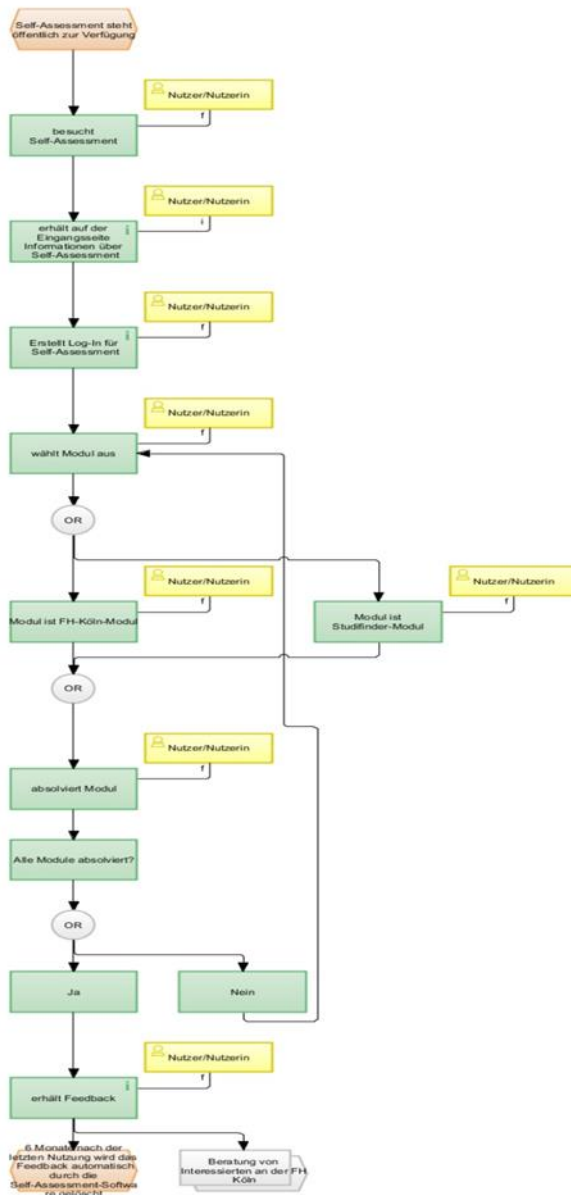


Abbildung 6: Prozessbeschreibung Self Assessment aus Nutzersicht

Diese Prozessgrafik und die dazugehörige Prozessbeschreibung ist mit den Punkten der Anforderungsliste verknüpft und wird in die Ausschreibung überführt, die hier nicht vorgelegt wird, da es sich um ein Dokument der Verwaltung, Referat Finanzen handelt. Mit Hilfe der Ausschreibung soll ein Dienstleister gewonnen werden, der Konzept und technische Implementierung anhand seiner eigenen validen Testsystematiken und Software realisieren wird.

Welche Schwerpunkte wurden beim Audit gebildet?

Die Schwerpunkte des Audits „Vielfalt gestalten in NRW: Educational Diversity – Vielfalt zur Entfaltung bringen“ liegen in der diversitätsgerechten Gestaltung der Kernaufgabe Lehre und Studium, mit Betonung der oben beschriebenen Teilprojekte: der Hochschuldidaktischen Qualifizierung, der Tutorenqualifizierung, der kooperativen Verbindung der beiden Qualifizierungsprogramme, des Self-Assessments für Studieninteressierte. Die Maßnahmen greifen dabei konzeptionell ineinander: durch eine gemeinsame Grundlage im KomM einerseits sowie durch die konsequente Beachtung von Diversitätsfragen an miteinander verzahnten Aktivitäten im Bereich Studium und Lehre, d.h. vom Studieneinstieg über die Begleitung durch Tutorinnen und Tutoren bis hin zur Gestaltung der Lehre werden sowohl Lehrende als auch Studierende für das Thema Diversität sensibilisiert und Kompetenzen entwickelt, mit Diversität lern- und effektivitätsorientiert umzugehen. Dem Selbstverständnis der Fachhochschule Köln als lernende Organisation entsprechend, ist Diversität dabei ein Thema, das im Diskurs behandelt und als Lerngelegenheit für die ganze Organisation verstanden wird. Als Orientierungsgröße hierfür dient der Diversity-Forschungsbericht (Szczyrba, Gerber, van Treeck 2012). Gestaltungsoptionen für gute Lehre, diversitätsgerechtes Lehren und Lernen werden von Hochschuldidaktik, ZaQwW, Lehrenden sowie Tutorinnen und Tutoren selbst weiter getragen (Lehrpreisbeteiligung und anschließende Coaching- und Weiterbildungsnachfrage, Reflexionen zu Tutorenweiterbildungen, etc.). Das Self-Assessment bietet noch vor Beginn des Studiums (vgl. unten Übergang Schule/Hochschule) die Möglichkeit, gut in das profilbildende, auf Diversität, Projektorientierung und konsequente Kompetenzorientierung ausgerichtete Studium an der Fachhochschule Köln einzusteigen.

3.3 Leitbild und Kommunikationsstrategie

Wie wurde diese in der Hochschule kommuniziert? Besteht z. B. ein Leitbild, in das die (studentische) Diversität integriert wurde? Mit welchem Begriff von Diversität operieren Sie in Ihrer Strategie?

Gemäß dem Selbstverständnis der Fachhochschule Köln als lernende Organisation werden die Aktivitäten und Erkenntnisse der verschiedenen Akteursgruppen durch Veröffentlichungen (vgl. Anhang Veröffentlichung von Lehrenden) der Hochschule zur Verfügung gestellt, Erkenntnisse und Maßnahmen fließen in die Konzeption der hochschuldidaktischen Weiterbildung, der Tutorenqualifizierung sowie des Self-Assessment ein.¹⁷ Diversität ist Querschnittsthema und wird u.a. über Leitbild und Hochschulentwicklungsplan in allen Kommunikationsprozessen bearbeitet.

Ein solches Leitbild, in dem sich die Fachhochschule Köln klar zu Diversity Management bekennt, hat sich die Hochschule im Rahmen ihres hochschulweiten Leitbildprozesses bereits 2010 gegeben (Metzner 2011, S. 6f.):

„Die Fachhochschule Köln versteht sich als weltoffene und tolerante Institution. Sie begreift die Vielfalt der Menschen als Bereicherung und lernt von der Individualität ihrer Angehörigen. Daher bietet sie allen die gleiche Chance, an Lehre und Forschung teilzuhaben und mitzuwirken und fördert ein Lern- und Forschungsklima, in dem exzellente Leistungen durch innovative Ideen möglich sind.“

Entsprechend unseres Selbstverständnisses bedeutet Diversity Management nicht, die individuelle Verschiedenheit unserer Hochschulangehörigen zu tolerieren, sondern diese positiv wertzuschätzen und als Bereicherung zu verstehen. Dabei steht für uns nicht eine bestimmte Gruppe bzw. Minderheit selbst im Fokus, sondern die Gesamtheit aller Hochschulangehörigen in ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten.

¹⁷ Hierzu dient z.B. das Handbuch CU in Projects (mittlerweile in 3. Überarbeiteter Auflage), das mit ausgewählten Artikeln (u.a. diejenigen der Lehrenden selbst) den Lehrenden zur Verfügung gestellt wird.

Ein wesentlicher Schwerpunkt in unserer Diversity-Strategie liegt auf dem Umgang mit der Vielfalt unserer Studierenden. Hierbei konzentrieren wir uns auf die lernrelevante Diversität der Studierenden, denn wir

- fühlen uns den Lernenden verpflichtet und wollen durch exzellente Lehre und ausgezeichnete Studienbedingungen Begeisterung und Neugierde wecken sowie ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten gezielt und aktiv fördern und
- sehen es als unseren Auftrag an, die Lernenden zu befähigen, in der globalisierten Welt der Zukunft erfolgreich zu agieren. Neben der wissenschaftlichen und fachlichen Qualifikation fördert unser Studium daher soziale Kompetenzen, Kommunikations- und Kritikfähigkeit sowie interdisziplinäres und interkulturelles Denken.

Die klare Ausrichtung auf lernrelevante Diversität erfordert von den Lehrenden den berühmten „Shift from Teaching to Learning“ und somit ein eindeutiges Bekenntnis zu studierendenzentrierter und damit diversitätsgerechter Lehre. Wir haben uns daher ein hochschulweites ‚Lernprogramm‘ in Sachen studierendenzentrierter Lehre auferlegt und reagieren auf immer neue Ansprüche an Forschung und Lehre, indem wir unsere bisherigen Praktiken mit Selbstbeobachtungsstrategien erforschen, reflektieren und im Austauschprozess mit unseren Akteuren Neues dazu lernen (vgl. Heuchemer/Szczyrba 2010).

Weitere Aspekte zur Leitbildung und Kommunikationsstrategie finden sich in den Ausführungen zum Audit „Familiengerechte Hochschule“ (S. 32) sowie zur "Inklusiven Hochschule" (S. 19).

3.4 Verankerung innerhalb der Hochschule

- *Wo wurde das Diversity Management in der Hochschule verankert?*
- *Wurden Verantwortlichkeiten (insbesondere Hochschulleitung, Dekanate, Lenkungskreis) festgelegt und formalisiert?*
- *Auf welche Bereiche/Handlungsfelder beziehen sich die durchgeführten Diversity-Maßnahmen an Ihrer Hochschule?*
- *Welche Arbeitsbereiche, Fachbereiche/Fakultäten und Zentrale Einrichtungen setzen Konzepte zum Diversity Management um? Bitte beschreiben Sie Ihre Erfahrungen im Rahmen des Auditierungsprozesses und bewerten Sie deren Erfolg.*

Die Fachhochschule Köln begreift Diversity Management als Querschnitts- und Führungsaufgabe, die von allen Präsidiumsmitgliedern in ihren Zuständigkeitsbereichen vorangetrieben wird. Wesentlicher Schwerpunkt im Umgang mit Diversity liegt aufgrund der Ausrichtung im Bereich Studium und Lehre und somit im Verantwortungsbereich der Vizepräsidentin für Lehre und Studium. Die Auseinandersetzung mit diversitätsgerechter Lehre und damit der lernförderlichen Gestaltung von Lehr- und Lernarrangements ist mittlerweile ein hochschulweit gelebter Prozess.

Diversity Management ist als ein zentrales Element ins Leitbild der Fachhochschule Köln eingefasst und wirkt über die systematische Auseinandersetzung mit dem Leitbild und dem Hochschulentwicklungsplan in alle Bereiche der Fachhochschule. Dementsprechend wird DiM in allen Bereichen im Rahmen der jeweiligen Belange umgesetzt.

Die innerhalb des Audits formulierten Ziele für die hochschuldidaktischen Qualifizierung, die Tutorenqualifizierung sowie der kooperativen Verbindung der beiden Qualifizierungsprogramme und des Self-Assessments für Studieninteressierte werden durch die zuständigen Akteure in ihren jeweiligen Arbeitsbereichen in Kooperation mit weiteren für Studium und Lehre zuständigen Akteuren (z.B. Studienberatung, Referat Qualitätsmanagement, Referat Lehre) vorangetrieben: Diversität ist folglich als Haltung und Resource elementares, nicht mehr wegzudenkendes Thema in zentralen Qualifizierungsprogrammen und Maßnahmen. Dies hat einen Ursprung auch bereits in dem durch den Stifterverband geförderten Projekt

„Educational Diversity“, bei dem bereits die Berücksichtigung einer vielfältig lernenden Studierendenschaft durch die Hochschuldidaktik konzipiert und begleitend unterstützt wurde¹⁸.

Es haben sich darüber hinaus Initialpunkte zur Verankerung des Themas an verschiedenen Fakultäten entwickelt. Ein Beispiel hierfür ist das Amt einer "Prodekanin für Studiengangsentwicklung Bachelor Soziale Arbeit und für Diversity" an der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften. Diese hat die Diskussion über die Heterogenität der Studierenden innerhalb des Kollegiums durch mehrere Workshops vorangetrieben. Die Aktivitäten mündeten in einen "Aktionsleitfaden für eine inklusive Fakultät", welcher eine Reihe von Diversity-Maßnahmen enthält und vom Fakultätsrat im März 2014 verabschiedet wurde (siehe Anhang und vgl. Werner, Vogt, Platte 2014).¹⁹

3.5 Ressourcenausstattung

Welche Ressourcen (Personal, Finanzen, Zeitbudgets, Räume) standen zu Beginn des Auditierungsverfahrens der Hochschule für das Diversity Management zur Verfügung? Wurde die Ressourcenausstattung im Verlauf des Auditierungsprozesses verändert? Wenn ja, wie?

Da Diversity Management als Querschnittsthema behandelt wird, stehen keine speziellen Ressourcen für Diversity Management zur Verfügung. Ressourcen speisen sich aus Anträgen und Projekten, welche Diversität als Querschnittsthema berühren. Diese sind derzeit u.a.:

- Auditierungsverfahren „Vielfalt gestalten in NRW“, Finanzierung der Auditmoderation
- BLP-Projekt Profil², Strukturen in Studium und Lehre u.a. mit Blick auf Diversität
- KomDiM-Förderung Feedbackkultur an der Fachhochschule Köln, Workshops, Material, Befragungen zu Feedbackprozessen in Studium und Lehre
- Stifterverband-Projekt „Qualitätszirkel Studienerfolg“, Senkung von Abbrecherquoten
- (ab Oktober 2014) MIWF-Projekt „Come in – Commit“, zur Förderung der Studieneinstiegsphase

An der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften wurde die Entwicklung und Umsetzung des "Aktionsleitfadens für eine inklusive Fakultät" mit einer halben Mitarbeiterstelle (TV-L E 13) unterstützt.

Die Fachhochschule Köln hat sich außerdem mit ihrem Gleichstellungskonzept erfolgreich am Professorinnen Programm II beteiligt, einem gemeinsamen Programm zur Steigerung des Anteils von Professorinnen an deutschen Hochschulen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und den Ländern. Bis zu drei Regelprofessuren sollen an der Fachhochschule Köln gefördert werden. Die hierdurch frei werdenden Gelder werden für das Mathilde-von-Mevissen-Programm ausgegeben. Das Ziel dieses Programms ist es, mehr Frauen für ein Studium und für die Wissenschaft, insbesondere in den MINT-Fächern zu begeistern und zu halten. Denn nachweislich verringert sich mit jeder Stufe auf der wissenschaftlichen Karriereleiter die Zahl der Frauen aufgrund unterschiedlicher Gründe. Um diesem Phänomen der „leaky pipeline“ zu begegnen, bündelt das Mathilde-von-Mevissen-Programm unterschiedliche Maßnahmen in den folgenden drei Bereichen:

- Gewinnung von Studentinnen in unterrepräsentierten Fächern (MINT Bereich)

¹⁸ Die Qualität der hochschuldidaktischen Weiterbildung wird derzeit als Angebot im deutschsprachigen Raum durch die Akkreditierung von Personen als Weiterbildner/innen und Berater/innen sowie der Akkreditierung von Weiterbildungsangeboten und -programmen in einem von der Akkreditierungskommission der Deutschen Gesellschaft für Hochschuldidaktik (dghd) durchgeführten Akkreditierungsprozess weiterentwickelt (www.dghd.de).

¹⁹ Vgl. außerdem Caster, Brigitte, Julia Zinsmeister und Melanie Werner (2014): Inklusion im Hochschulbereich. Vortrag am 24.06.2014 auf dem Workshop "Inklusion an Fachhochschulen" der Arbeitsgemeinschaft der Kanzlerinnen und Kanzler der Fachhochschulen in NRW. Bochum.

- Förderung von Studentinnen (Karriereplanung und Berufseinstieg)
- Förderung von Wissenschaftlerinnen.

Einzelne Maßnahmen sind bei 4.5 gendersensibles Studienberatungskonzept, 4.8 Mentoring für Studentinnen aus MINT-Fächern und 7.2 Nachwuchsförderung genauer beschrieben.

3.6 Kultureller Wandel/“Awareness“/Sensibilisierung

Welche der von Ihnen durchgeführten Maßnahmen schätzen Sie für den kulturellen Wandel an Ihrer Hochschule als besonders erfolgreich ein und warum?

Die im Rahmen des Audits avisierten Maßnahmen setzen an verschiedenen Stellen an, um einen kulturellen Wandel / eine Sensibilisierung für Diversität in Studium und Lehre zu unterstützen. So werden mit dem Self-Assessment und dem LehrendenCoaching (als Teil der Hochschuldidaktischen Qualifizierung) die neuen Akteure an der Hochschule direkt mit dem Thema in Verbindung gebracht und erhalten so frühzeitig einen Einblick in Leitbild und erklärtes Selbstverständnis der Fachhochschule Köln, Vielfältigkeit und Individualität ihrer Hochschulangehörigen als Bereicherung zu erleben. Die Tutorenqualifizierung wiederum erlaubt als Maßnahme an der Schnittstelle zwischen Lehrenden, Tutoren und Studierenden einen besonderen Blick darauf, wie Diversität in der Kommunikation zwischen diesen Akteursgruppen gelebt und gestaltet werden kann.

3.7 Zielvereinbarungen

Gibt es Zielvereinbarungen (mit dem Ministerium sowie interne Zielvereinbarungen), die Aspekte des Diversity Managements an ihrer Hochschule implementieren und verstetigen?

Gemäß den Vorgaben in der Ziel- und Leistungsvereinbarung 5 zwischen der Fachhochschule Köln und dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW wird die Fachhochschule Köln ihr Diversity Management umsetzen, die Begutachtung des DM-Konzepts im Rahmen des Audits folgt u.a. hieraus.

4 Studium und Lehre

4.1 Zugang/“Widening Participation“

Für welche (potentielle) Studierendengruppen wurde der Zugang zur Hochschule verbessert?

Mit welchen Maßnahmen zur Studierendengewinnung (auch Anerkennungsverfahren) wurden die Zugänge verbessert? Bitte belegen Sie Ihre Antworten nach Möglichkeit durch entsprechende Daten.

Die Diversity-Strategie der Fachhochschule Köln verfolgt entsprechend eines Lern- und Effektivitätsansatzes im Diversity Management keine Politik der speziellen Adressierung bestimmter Zielgruppen für den Zugang zur Hochschule. Sie versteht DiM als professionelle Haltung und Handlungsfähigkeit gegenüber allen Akteuren im Sinne gesteckter Ziele.

Durch eine konsequente Darstellung der Anforderungen und Unterstützungsangebote im Studium soll Studieninteressierten erleichtert werden, Zugang zur Hochschule zu finden. Eine Maßnahme dazu, die Teil dieses Audits ist, ist die Entwicklung eines Self-Assessment für Studieninteressier

Weitere Ausführungen finden sich im Kapitel 4.31., zusätzlich finden an den verschiedenen Fakultäten ergänzende Beratungen für Studieninteressierte statt, z.T. über Online-Beratung, über Angebote in Facebook, aber auch durch informative Podcasts auf der Homepage.²⁰

4.2 Studienprozess

Auf welche Bereiche von „Studium und Lehre“ bezogen sich die Diversity-Maßnahmen an Ihrer Hochschule?

1. *Studienkonzeption/Studiengangsgestaltung*
2. *Studien- und Prüfungsorganisation*
3. *Didaktik*
4. *Studienberatung und Services*

Welche Veränderungen konnten Sie beobachten?

Die durch das Audit begleiteten Diversity-Maßnahmen beziehen sich über die Akteurskompetenz der Beteiligten (Tutoren und Hochschullehrende) auf alle vier Bereiche, wobei hier zunächst die Ausgestaltung der didaktischen Überlegungen und Maßnahmen auf der Mikro- und Meso-Ebene in den Vordergrund gerückt werden (Haltung der Lehrenden, Planung von Lehrveranstaltungen, Lehrveranstaltungsinhalte, Verbindung von Zielen, Lehr- und Lernaktivitäten und Prüfungen).

4.3 Übergang

Wurden Maßnahmen für die folgenden Übergangsphasen entwickelt? Bitte skizzieren Sie Ihre Maßnahmen und ziehen Sie dazu eine kritische Bilanz:

4.3.1 Übergang Schule-Hochschule

Die Fachhochschule Köln legt großen Wert auf eine motivierend gestaltete Studieneingangsphase, die den Studierenden nicht nur Orientierung über das Studium und Brückenkurse für Grundlagenfächer bietet, sondern sie dazu anregt, sich aktiv mit ihrer Studienwahl, den späteren beruflichen Tätigkeitsfeldern und

²⁰ Ein Beispiel hierfür ist das Angebot im Rahmen des Projekts "Soziale Arbeit Info".

der Verantwortung für den eigenen, aber auch den Lernprozess aller, auseinanderzusetzen. Daher wurde an der Fachhochschule Köln zu Beginn des Studiums und in allen Studiengängen eine Projektwoche eingeführt. Während dieser lernen Studierende anhand einer komplexen Aufgabenstellung, die sie in Teams zu bearbeiten haben, die Vielfalt ihres späteren Arbeitsgebietes kennen und erhalten einen Eindruck von den Inhalten ihres Studiums. Durch Teamerfahrungen, Erfolgserlebnisse und persönliches Kennenlernen der Tutorinnen und Tutoren, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Professorinnen und Professoren werden sie für das weitere Studium stärker motiviert und enger in die akademische Gemeinschaft eingebunden.

Das oben beschriebene Self-Assessment stellt die innerhalb des Audits verfolgte Maßnahme zur Unterstützung des Übergangs zwischen Schule und Hochschule an der Fachhochschule Köln dar. Da die Hochschule großen Wert auf den reibungslosen und nicht selektiven Übergang Schule/Hochschule legt (vgl. auch Szczyrba, Heuchemer, van Treeck 2012, S. 13), existieren weitere Serviceangebote für Studieninteressierte, Studierende, beruflich qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber, Studierende mit Beeinträchtigungen, Eltern und Lehrkräfte, die nicht Teil des Audits sind, hier aber ergänzend ausgeführt werden. Für die genannten Zielgruppen führt die Zentrale Studienberatung täglich individuelle und personenzentrierte Beratung durch. Der Interdisziplinäre Beratungsansatz an der Fachhochschule Köln bezieht sich auf Orientierende Beratung und auf ein gemeinsames Beratungsverständnis („Hand in Hand“ unter Bezug auf das KomM, siehe oben). Gerade hier bietet die Zentrale Studienberatung in einer Art Lotsenfunktion Orientierung und Hilfen in der individuellen Entscheidungsfindung. Zur Beratung gehört auch, verbreitete Irrtümer auszuräumen, ohne damit eine Entscheidung zu erzwingen. Den Ratsuchenden muss in der Phase der Studienorientierung deutlich werden, dass sie an der Fachhochschule Köln als Studierende gut aufgehoben sind, sie Fakten für eine Entscheidungsfindung genannt bekommen, ohne überredet worden zu sein, sowie ein Studium an der Fachhochschule Köln eine überdurchschnittlich gute Grundlage für die berufliche Zukunft schafft.

Die Zentrale Studienberatung konzipiert laufend bedarfsgerechte Gruppenangebote, sie plant, organisiert und führt Großveranstaltungen durch, sie kooperiert aktiv mit weiterführenden Schulen und ist vernetzt mit anderen Beratungseinrichtungen, insbesondere mit den Agenturen für Arbeit und den zdi-Zentren an den Hochschulstandorten²¹, sowie mit Beratungsgremien und professionsbezogenen Netzwerken. Schließlich erstellt und pflegt die Zentrale Studienberatung ihre zentrale Webportale und gedrucktes Informationsmaterial. Sie praktiziert laufend Qualitätssicherung und -entwicklung einschließlich interner und externer Qualitätsmaßnahmen. Dieses Qualitätsmanagement ist Gegenstand eigener Weiterbildungsangebote.

Ein wesentlicher Schwerpunkt der Tätigkeit der Zentralen Studienberatung ist die persönliche Beratung der Studieninteressierten. Dabei wird ein personenzentrierter Ansatz verfolgt. Die Studienwahl sollte stets den individuellen Fähigkeiten und Vorstellungen entsprechen. Gemeinsam mit den Studieninteressierten wird versucht, Entscheidungshürden zu überwinden. Diese können durch Angst vor einer falschen Studienwahl, widerstreitenden Interessen, Druck der Umwelt oder des Elternhauses und Unklarheit über die eigenen Bedürfnisse verursacht sein.

Auch spezielle Herausforderungen wie der/die Erste in der Familie zu sein, der/die studieren möchte, oder aus der Berufstätigkeit heraus ein Studium aufnehmen zu wollen, keinen regulären Hochschulzugang durch Abitur oder FH-Reife zu besitzen oder mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung ein Studium aufnehmen zu wollen, können Gründe sein, die zunächst einmal eine Studienaufnahme schwierig erscheinen lassen.

In einem ersten Beratungsgespräch geht es darum, welche fachlichen Interessen, Neigungen und Kompetenzen die Studieninteressierten haben und welche bisherigen Lern- und Bildungserfahrungen sie mitbringen. Die persönlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und auch Einschränkungen werden in die Überlegungen

²¹ Vgl. <http://www.wissenschaft.nrw.de/forschung/fortschritt-nrw/nachwuchs-fuer-nachhaltigkeit-zdi/standorte-von-zdi/>

mit einbezogen. Gemeinsam werden alle Aspekte ausgewertet und gewichtet. Anschließend wird eine Lösung erarbeitet, die den Potenzialen und Erwartungen entspricht und zugleich unter den derzeitigen Rahmenbedingungen realisierbar ist. Durch die zusätzlichen Serviceangebote der Zentralen Studienberatung kann eine Studienentscheidung dann gefestigt werden.

Des Weiteren bietet die Zentrale Studienberatung der Fachhochschule Köln folgende Angebote für den Übergang zwischen Schule und Hochschule:

- **Workshops: Wie treffe ich die „richtige“ Studienwahl?**
Der Workshop unterstützt die selbstständige Entscheidung für einen Studiengang, indem mögliche Kriterien wie beispielsweise die persönlichen Voraussetzungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, Wünsche und Interessen, Anforderungen der Hochschule sowie der Umgang mit eventuellen Hindernissen zur Sprache kommen.
- **Schülerlabor „MINT in mind“**
Die Schülerlabore an der Fachhochschule Köln bieten die Chance, außerschulische praxisnahe Lernerfahrungen im Bereich der MINT-Fächer zu machen. Das Angebot geht aufgrund der sehr guten Ausstattung der Schülerlabore in der Regel über die Möglichkeiten des Schulunterrichts hinaus. Schülerinnen und Schülern von Klasse 8 bis zur Oberstufe können sich aktiv in durch ihren Experimentiercharakter geprägten Tätigkeiten grundlegend oder vertiefend mit den Bereichen: »Mechanik«, »Optik«, »Akustik«, »Elektrotechnik/Wärmelehre« und »Regenerative Energien« auseinandersetzen.
- **Hochschulpraktikum – Brücken ins Studium**
Schülerinnen und Schüler nehmen im Rahmen des Hochschulpraktikums eine Woche lang in ein bis zwei Studiengängen wie reguläre Studentinnen und Studenten am Hochschulbetrieb teil und werden dabei von der Zentralen Studienberatung der Fachhochschule Köln intensiv betreut. Auf Wunsch stellt die Zentrale Studienberatung auch ‚Schülerbetreuer‘ zur Seite. Dafür wurden Studierende aller Studiengänge gewonnen, die ehrenamtlich Schüler betreuen, sie mit in eigene Vorlesungen nehmen, eine Campustour machen und für Fragen rund um das Studium zur Verfügung stehen. Hierdurch soll vor allem für Schüler mit bildungsfernem Hintergrund Kontakte zu aktuell Studierenden hergestellt werden, um so die Hemmungen und Ängste vor einer Hochschule im Allgemeinen und den Anforderungen eines Studiums im Speziellen zu nehmen.
- **Studieren probieren**
Studieren probieren an der Fachhochschule Köln bietet Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit, ein ganzes Semester lang an einer Veranstaltung im Grundstudium, an Übungen und Praktika in Studiengängen der Fachhochschule Köln teilzunehmen und auch ihre Leistungen in Klausuren unter Beweis zu stellen. Zielgruppe sind leistungsstarke, motivierte Schülerinnen und Schüler wenige Jahre vor der (Fach-)Hochschulreife.
- **Schnuppertage**
Schülerinnen und Schüler sowie andere an den Studiengängen der Fachhochschule Köln interessierte Personengruppen haben im Rahmen von Schnuppertagen die Möglichkeit, einzelne ausgewählte Lehrveranstaltungen als Gast zu besuchen. So erhalten sie einen Eindruck von den Inhalten einzelner Studiengänge, bzw. deren Module, Vorlesungen oder Seminare. Hierbei bietet sich zudem die Gelegenheit, mit anderen Studierenden oder auch Lehrenden zu sprechen, um mögliche Fragen zum Studiengang zu klären.
- **Entscheidungshilfen**
Die Fachhochschule Köln bietet einen Neigungstest auf ihrer Website, mit dem Studieninteressierte selbständig ihre Neigungen ermitteln können. Nach Beendigung des Online-Tests werden mögliche Studiengänge an der Fachhochschule Köln angezeigt, die zu den ermittelten Neigungen passen könnten.

- **Online Beratungsportal / Chat**
Die Online-Beratung ergänzt die individuelle, personenzentrierte Beratung. Sie bietet eine Erstberatung zu eher formalen Aspekten des Studiums an der Fachhochschule Köln und leitet bei weitergehendem Informationsbedarf an die persönliche Beratung weiter. Diese Ergänzung um ein Online-Angebot, trägt dem veränderten Informationsverhalten von Studieninteressierten Rechnung, das seit mehreren Jahren vorwiegend über das Internet erfolgt und auch zunehmend soziale Medien und andere interaktive Angebote (Chatforen, ICQ u.ä.) umfasst. Ferner können Hürden für Personen, denen es erschwert ist, persönlich in die Zentrale Studienberatung zu kommen, (z .B. aufgrund der Entfernung, Berufstätigkeit, Familie, Behinderung oder chronischen Erkrankung) diese Beratung nutzen, auch das anonyme Einbringen von Fragen ist möglich
- **Wochen der Studienorientierung**
im Rahmen der NRW-weiten Studienorientierungswochen bietet die Studienberatung ein umfangreiches Programm an.
- Informationsveranstaltung für Eltern
Vorträge und Gruppengespräche unterstützten Eltern beim Umgang mit Entscheidungsproblemen ihrer Kinder bei der Studien- und Berufswahl. Dabei ist ein Austausch zwischen Eltern mit und ohne Akademikerhintergrund hilfreich.
- **KölnerKinderUni**
Die KölnerKinderUni richtet sich mit Ihren Angeboten an Kinder von 8 - 14 Jahren, die an spannenden Workshops und Veranstaltungen von Professorinnen und Professoren teilnehmen möchten. Die KölnerKinderUni dient dazu, die Hemmschwelle zu einer Hochschule frühzeitig abzubauen.
- **Informationsveranstaltung für Lehrkräfte**
Lehrerinnen und Lehrer können mit Vertretern der Hochschule über die Bedeutung der Studienorientierung innerhalb des schulischen Lernbetriebs sprechen. Dabei soll besonders deutlich werden, dass Schulen und Hochschulen bei der Studienorientierung Hand in Hand arbeiten (müssen), um eine positive berufliche Entwicklung der zukünftigen Studierenden zu ermöglichen.
- **Schulbesuche extern und intern / Informationsveranstaltungen für Schulen und Schülergruppen**
Die Zentrale Studienberatung der Fachhochschule Köln nimmt jährlich an ca. 80 Schulveranstaltungen für die Oberstufen weiterführender Schulen in Köln und Umgebung teil. Auch gibt es konkrete Kooperationen zu den verschiedenen Angeboten. Auch für Schulen aus bildungsfernen Stadtteilen wird gemeinsam mit Studien- und Berufswahlkoordinatoren ein System erarbeitet, um die Schülerinnen und Schüler bei der Studienentscheidung zu unterstützen.
- **Studienkompass**
Über das Förderprogramm Studienkompass für Schülerinnen und Schüler aus Familien ohne akademische Erfahrung, finden regelmäßig Informationsbesuche an der Fachhochschule Köln statt.
- **„MINTalente“**
In dem Projekt MINTalente vom Verein Deutscher Ingenieure sollen Schülerinnen für ingenieurwissenschaftliche Studiengänge begeistert werden.²²

Die Zentrale Studienberatung arbeitet seit Februar 2010 mit dem Arbeitskreis „Qualitätszirkel zdi-Schülerlabore“ zusammen. Im Rahmen dieses Arbeitskreises wurde ein neues zdi-Zentrum in Köln errichtet, das mit vielen weiterführenden Schulen zusammenarbeitet. Partnerschaften bestehen außerdem mit den zdi-Zentren des Rheinisch-Bergischen Kreises und des Oberbergischen Kreises.

Den Übergang in die Hochschule erleichtern darüber hinaus eine Vielzahl an Workshops und Seminare, die das Zentrum für akademische Qualifikationen und wissenschaftliche Weiterbildung (ZaQwW) der

²² Siehe auch die Synergien innerhalb der MINTalente, die bereits aus dem gemeinsamen Beratungsverständnis entstanden sind, ausgeführt in Fußnote 13.

Fachhochschule Köln anbietet. Neben Brückenkursen zu Grundlagenfächern finden sich Angebote zum Sprachenlernen, Selbst- und Zeitmanagement, wissenschaftlichen Schreiben und Präsentieren sowie zum Arbeiten und Lernen in Organisationen. Das International Office der Fachhochschule bietet außerdem spezielle Beratungs-, Informations- und Austauschangebote sowohl für Incomings als auch für Outgoings.

Mit dem Programm „Come in – Commit“ zählt die Fachhochschule Köln zu den Gewinnern des Wettbewerbs „Guter Studienstart“. Mit dem Programm baut die Hochschule auf den bereits vorhandenen umfassenden Maßnahmen der Hochschule zu einer exzellenten und variationsreichen Lehr- und Lernkultur auf, die die Heterogenität der Studierenden in den Mittelpunkt stellt und kompetenzfördernd nutzt. „Come in – Commit“ setzt auf ein motivierendes Startsemester, in dem die Studierenden Anforderungen und Gestaltungsspielräume des Studiums kennenlernen und mit ihrer neuen Rolle als Partner im Wissenschaftsprozess vertraut gemacht werden. Ein zentrales Element wird das Konzept des „Flipped oder Inverted Classroom“ werden, bei dem Zeit für die gemeinsame intensive Auseinandersetzung mit den Lehrinhalten gewonnen wird, indem reine Vortragsphasen in das Selbststudium verlegt werden. Hinzu kommt u. a. ein Beratungskonzept, das auf die besonderen Bedürfnisse von Studienanfängerinnen und -anfängern ausgerichtet und in den Studienalltag integriert ist. Um einen nachhaltigen Erfolg des Programms sicherzustellen, werden die Auswirkungen und Entwicklungsschritte bei der Umsetzung der Lehr-/Lern- und Betreuungskonzepte durch Feedback- und Bewertungsprozesse nachgehalten und bei der weiteren Ausgestaltung der Konzepte berücksichtigt. Zugleich soll damit ein Beitrag zur Schließung einer Forschungslücke geleistet werden. So gibt es bislang keine relevanten Forschungsergebnisse zu den Fragen, welche Erwartungen, Haltungen und Kompetenzen Studierende ins Studium mitbringen, unter welchen Lebensbedingungen sie ihr Studium absolvieren, welche Veränderungen in diesem Prozess bei Studierenden vor sich gehen und wie studentische Sozialisationsprozesse gelingen.²³

4.3.2 Übergang Hochschule-Beruf

Zwischen der Bundesagentur für Arbeit in Köln, den Bundesagenturen der Umgebung und der Fachhochschule Köln besteht seit Jahren eine enge Zusammenarbeit. Um das Beratungsangebot insbesondere auch im Hinblick auf mögliche Berufsfelder zu verbessern, hat die Fachhochschule Köln im Jahr 2013 eine Kooperationsvereinbarung mit der Bundesagentur für Arbeit in Köln geschlossen. Weitere Ausführungen unter Career-Service, Punkt 4.8.

²³ Aus der Pressemitteilung zur Förderung, mehr unter http://www.fh-koeln.de/hochschule/die-fachhochschule-koeln-zaehlt-zu-den-gewinnern-des-wettbewerbs-guter-studienstart_10648.php [25.8.2014].

4.4 Lern- und Lehrformate

Welche Lehr-/Lernformate entwickelte Ihre Hochschule, um der Diversität der Studierenden gerecht werden zu können?

Welche zielgruppenspezifischen Formate wurden an Ihrer Hochschule eingeführt und weiterentwickelt?

Die Fachhochschule Köln verfolgt im Projekt Profil² die konsequente Projektorientierung aller Studiengänge. Mit dieser Form der kompetenzorientierten Lehr- und Lernarrangements wird die Vielfalt der Studierenden proaktiv und kreativ genutzt. Die projektbasierte Strukturierung der Studiengänge ist jedoch nicht Teil des Audits. Ein weiteres Format, um der Diversität der Studierenden gerecht zu werden, ist die Durchführung von Vorlesungen in der Studieneingangsphase als „Flipped oder Inverted Classroom“ (s.o.).²⁴

4.5 Studierendengewinnung

Hat das Diversity Management Auswirkungen auf Ihre Strategie zur Studierendengewinnung? Wenn ja, welche?

Die Fachhochschule Köln möchte mehr Frauen für ein MINT-Studium gewinnen und gezielt die vielfach noch vorhandene geschlechtsspezifische Orientierung bei Studienwahl abbauen. Daher werden Schülerinnen (und Schüler) von der Studienberatung hinsichtlich der Studienfachwahl personenzentriert beraten, wobei Rollenstereotypen erkannt sowie benannt werden und alternative Rollen angeboten werden. Außerdem werden bei Schulbesuchen MINT Role Models eingebunden. Weitere unter 4.3.1 geschilderte Maßnahmen berücksichtigen Diversity-Aspekte für die Studierendengewinnung.

4.6 Abbau von Eintrittsbarrieren

Wurden im Zuge Ihrer Diversity-Strategie Hochschulzugangsbeschränkungen abgebaut?

Nein.

4.7 Didaktik

Wie reagiert Ihre Hochschule auf die unterschiedlichen Lernstrategien, Lernbedürfnisse und Fähigkeiten der Studierenden (z.B. durch geeignete Lehrmethoden und didaktische Herangehensweisen)?

Welche didaktischen Methoden haben Sie in die Lehre integriert, um auf die Vielfalt der Studierenden zu reagieren?

Ausgehend von dem Diversity-Forschungsbericht (Szczyrba, Gerber, van Treeck 2012) werden die Qualifizierungen für Lehrende so konzipiert und durchgeführt, dass die bei Lehrenden, Tutorinnen und Tutoren sowie Studierenden erkannten Herausforderungen bearbeitet werden können. Dabei werden Lehrveranstaltungsfragen so konkret und individuell wie möglich bearbeitet, um jeweils situations- und anforderungsspezifisch didaktisch passende Herangehensweisen, Methoden, Medien etc. zu entwickeln und zu nutzen.

²⁴ Beispiele für Umsetzungen sowie Handreichungen hierzu finden sich einerseits in den Veröffentlichungen der Lehrenden der Fachhochschule Köln (siehe Anhang), andererseits auf den Webseiten der Fachhochschule: Initiativen der Lehrenden: http://www.fh-koeln.de/hochschule/initiativen_8143.php [9.11.2014], Handreichungen: http://www.fh-koeln.de/hochschule/lehre-a-z_5686.php [9.11.2014].

Didaktische Herangehensweisen und Prinzipien finden sich unter 3.1 Vision und 3.2 Mission, u.a. mit Bezug auf die Charta guter Lehre.

4.8 Service und Beratung

Welche begleitenden und beratenden Maßnahmen werden angeboten (z. B. Mentoringprogramme, Coachings, Buddy-Programme, Career Service)? Welche Ressourcen stehen hierfür zur Verfügung? Wie sichern Sie die Nachhaltigkeit dieser Maßnahmen?

Der Career-Service bietet für Studierende, Absolventinnen und Absolventen der Fachhochschule Köln persönliche Beratung und ein umfangreiches Seminarprogramm an. Auch ein Jobportal und weitere arbeitsmarktnahe Projekte wurden dort eingerichtet um Studierende, Absolventinnen und Absolventen auf ihrem Weg in den Beruf zu unterstützen.

Ein besonderes Gender-Angebot des Career Service ist das Mentoring für Studentinnen aus MINT-Fächern. Die Studentinnen können sich in persönlichen Gesprächen mit Mentorinnen (Fachfrauen aus der Wirtschaft) zur ihrer Berufs- und Karriereplanung austauschen und die Mentorinnen stellen dazu ihre Berufserfahrungen, Kenntnisse und Kontakte zur Verfügung. Begleitet wird dieses Mentoring-Angebot von einem Rahmenprogramm mit mehreren Workshops.

Weitere Ausführungen zu Beratungs- und Serviceangeboten im Bereich Studium und Lehre finden sich im Kapitel 4.3.1. Übergang Schule/Hochschule.

4.9 Kooperationen

Mit welchen Institutionen oder Unternehmen kooperiert Ihre Hochschule in Bezug auf die Lehre (z. B. durch Lehraufträge, Betriebsbesichtigungen, Social und Community-Outreach, Service Learning)? Welche Kooperationen konnten im Zuge des Auditierungsverfahrens aufgebaut und weiterentwickelt werden?

Wie wirken sich solche Kooperationen auf Lehre und Studium aus (Theorie-Praxis-Transfer)? Wie sichern Sie deren Nachhaltigkeit?)

Im Rahmen des Verbundprojektes KomDiM²⁵ der Universität Duisburg-Essen und der Fachhochschule Köln kooperiert die Fachhochschule Köln mit zahlreichen anderen Hochschulen und Institutionen, beispielsweise mit der Hans-Böckler-Stiftung²⁶. Weitere Kooperationen sind im Kapitel 4.3.1 ausgeführt (u.a. mit Schulen, dem zdi, Arbeitsagentur) sowie unter Kapitel 3.2 (Rheinisches Verbundzertifikat). Da die Fachhochschule die These vertritt: „Diversitätsmanagement ist Kooperationsmanagement“ (Klammer, Heuchemer 2013, V), ist Kooperation in allen Bereichen der Lehre, besonders auch die Fakultätsübergreifende und Projektorientierte Kooperation elementares Thema an der Fachhochschule Köln.

²⁵ www.komdim.de [28.8.2014]

²⁶ Beispielsweise im Rahmen des ExpertInnen-Workshop zum Thema „Diversity Incidents“ http://www.fh-koeln.de/hochschule/expertinnen-workshop-zum-thema-diversity-incidents-in-kooperation-mit-der-hans-boeckler-stiftung-an-der-fachhochschule-koeln_11943.php [28.8.2014]

5 Interne Kommunikation

Wie versuchen Sie die Hochschulmitglieder und –angehörigen für Diversity-Themen zu sensibilisieren? Welche Veränderungen wurden in den Bereichen Kommunikation und Leitungskultur eingeleitet? Wie bewerten Sie dies?

Wie stellen Sie Partizipation der unterschiedlichen Mitgliedergruppen sicher?

Wie beurteilen Sie die Erfolge Ihrer Kommunikationsstrategie und der entsprechenden von Ihnen eingeführten Maßnahmen?

In den durch das Audit behandelten Bereichen wird für Diversität auf verschiedenen Ebenen sensibilisiert:

Für eine Hochschule, die sich der konsequenten Kompetenzorientierung und Lernendenzentrierung verschrieben hat, ist es besonders wichtig, dass die Lehrenden über das durch Coaching gestützte Einarbeitungsprogramm LehrendenCoaching für den Gedanken der heterogenitätsorientierten, studierenden-zentrierten Lehre gewonnen werden. Direkte Profiteure des Programms sind die Studierenden; darüber hinaus ist es als Instrument einer nachhaltigen akademischen Personalentwicklung zu betrachten.

Das LehrendenCoaching als Einarbeitungsprogramm für Neuberufene unterstützt die im Leitbild des HEP beschriebene Kultur der Hochschule, die „auf die bereichernde Wirkung der Vielfalt und Individualität ihrer Hochschulangehörigen“ setzt. Durch ihre Teilnahme werden den Lehrenden die Herausforderungen an die Qualität in Studium und Lehre verdeutlicht. Das LehrendenCoaching trägt dazu bei, dass „kompetenzorientierte Lehre und Leistungsbewertung zu einer Selbstverständlichkeit werden [...] und Strukturen geschaffen [werden], die der Vielfalt der Studierendenschaft Rechnung tragen und eine studierendenzentrierte Lehre ermöglichen.“ Studierendenzentrierte Lehre ist gelebte Diversität. Eine Vielfalt an Lernwegen wird möglich, die von den Lehrenden angeboten werden können und sollen, um die Studierenden bei ihrem Kompetenzerwerb zu unterstützen.

Seit dem Jahr 2012 wird außerdem im Rahmen des LehrendenCoaching-Programms aus Mitteln des Gleichstellungsbüros ein Coaching angeboten, das in Fragen der Selbstdarstellung, der work-life-balance o.a. die Lehrenden als Coachees unterstützt. Weibliche Mitglieder der Fachhochschule Köln, die Anliegen in Fragen ihrer Funktionen, Rollen oder Gestaltungsmöglichkeiten in Studium und Lehre haben, sollen hierin ein zuverlässiges Angebot finden und ein Coaching in Anspruch nehmen können. Das Coaching wurde bisher erfolgreich von Coaches aus dem Lehrenden-Coachpool durchgeführt. Die Gleichstellungsstelle und das Kompetenzteam Hochschuldidaktik stehen im regelmäßigen Austausch über Anfragen und gefundene Handlungsmöglichkeiten für die Coachees. An den hierbei herausgearbeiteten Fragen kann ein Gleichstellungs-Monitoring aufgebaut werden, das Aspekte der strukturellen Benachteiligung beinhaltet, die sich auf die Qualität der Lehre in einem weiteren Sinne (Studiengangplanung, Curriculumentwicklung, Gremienarbeit für Lehre, Modulplanung nach Gender- und Diversity-Aspekten u.a.) auswirken.

Die ebenfalls bereits oben ausgeführte Tutorenqualifizierung behandelt – auch in Verbindung mit der hochschuldidaktischen Qualifizierung der Lehrenden – das Diversitätsthema, indem das KomM als Heuristik für die Identifikation von Herausforderungen und Beratungsanliegen genutzt wird.

Diversität ist Querschnittsthema und wird u.a. über Leitbild und Hochschulentwicklungsplan in allen Kommunikationsprozessen bearbeitet. Die unterschiedlichen Mitgliedergruppen sind über die Lenkungs- und Steuerungsgruppe des Diversity-Audits in die Prozesse eingebunden und gestalten die Entwicklungen innerhalb des Diversity-Audits mit. Die verschiedenen Akteursgruppen bündeln ihre unterschiedlichen Perspektiven durch die kooperative Bearbeitung der im Audit formulierten Ziele. Eine solche kooperative Herangehensweise entspricht der Kultur der Hochschule und stellt sicher, dass die im Audit verfolgten Ziele nachhaltig in die gesamte Hochschule wirken.

6 Externe Kommunikation

6.1 PR-Strategie

Mit welcher PR-Strategie wird Ihr Diversity-Management in der Außendarstellung sichtbar (z. B. Internetauftritt, Pressemitteilungen)?

Im Zuge der Überarbeitung des Webauftritts wurde insbesondere Wert auf einen zielgruppenspezifischen Zugang gewählt. Mit ihrem diversitätsgerechten Lehrprofil ist die Fachhochschule Köln regelmäßig in der lokalen Presse präsent. Das Audit ist auf der Webseite der Fachhochschule Köln unter http://www.fh-koeln.de/hochschule/diversity-audit_6660.php dargestellt, die im Wettbewerb formulierten Ziele wurden als Poster auf der KomDiM-Plattform eingestellt, um auch eine breitere Zielgruppe zu erreichen. Im Rahmen des 4. Audit-Forums an der Fachhochschule Köln wurde außerdem eine kurze Berichterstattung auf der eigenen Homepage vorgenommen, die weitere an dem Themenfeld interessierte mit dem Audit-Prozess in Verbindung brachte.

6.2 Kommunikationskonzept

Welche Kommunikations- und PR-Maßnahmen wurden umgesetzt? Welche dieser Maßnahmen schätzen Sie als besonders erfolgreich ein?

Siehe interne und externe Kommunikation.

Anknüpfend an die im Audit formulierten Ziele wurden im Rahmen des von KomDiM geförderten Projekt Feedbackkultur u.a. individuelle Rückmeldungen auf alle Lehrpreisanträge an der Fachhochschule Köln verfasst (im Jahr 2014 mit Fokus auf die für eine diversitätsgerechte Lehre besonders entscheidenden Aspekte Feedback, Selbststudium und Facilitating). Aus den Feedbacks aus dem Jahre 2013 gingen u.a. Initiativen von Lehrenden hervor, die sich mit weiteren Diversitätsfragen beschäftigten wie bspw. die Gestaltung von Sprechstunden mit dem KoMM (vgl. Bonnet und van Treeck 2014). Die Ergebnisse und Prozesse der Initiativen sind auf der Webseite der Fachhochschule Köln kommuniziert und wurden auch in verschiedene weiterführend Workshops integriert.²⁷ Neben verschiedenen Interventionen im Rahmen des Projektes Feedbackkultur (vgl. <http://www.komdim.de/projektmanagement/#c868>) wurde ein Poster zum Thema Feedback an Akteure der Fachhochschule Köln verschickt, um Feedback in Beratungs- und Lehrsituationen sichtbar zu machen (vgl. <http://www.komdim.de/mitnehm-bar/#c877>)²⁹. Das Dokument ist elektronisch unter Creative-Commons-Lizenz in verschiedenen Dateiformaten verfügbar und kann somit auch von anderen Hochschulen und Interessierten weiterverwendet, angepasst und weiterentwickelt werden. Hierdurch wird Feedback als ein wichtiges Element zur Unterstützung studentischer Lernprozesse³⁰ in der Hochschule sichtbar.

²⁷ Vgl. http://www.fh-koeln.de/hochschule/beratung-in-sprechstunden--unterstuetzung-per-notizblock_11049.php [25.8.2014].

²⁸ Das Material ist unter Creative Commons Share-Alike Lizenz veröffentlicht und kann deshalb von Interessierten weiterverwendet und weiterentwickelt werden.

²⁹ Das Material ist unter Creative Commons Share-Alike Lizenz veröffentlicht und kann deshalb von Interessierten weiterverwendet und weiterentwickelt werden.

³⁰ vgl. Vortrag von Rolf Schulmeister beim Tag für die Exzellente Lehre, <http://profil2.web.fh-koeln.de/wordpress/4-tag-2014/> [25.8.2014].

7 Personalmanagement/Personalentwicklung

7.1 Personalauswahlverfahren (wiss./administrativ)

- *In welcher Weise werden Diversity-Aspekte bei der Personalauswahl (sowohl Stellenbesetzungs- wie auch Berufungsverfahren) berücksichtigt?*
- *Wird gezielt administratives/akademisches Nachwuchspersonal rekrutiert? Geschieht dies nach Diversity-Gesichtspunkten?*

Neuberufene werden an der Fachhochschule Köln mit einem umfangreichen Einstiegsprogramms, dem LehrendenCoaching, begleitet, s.o.

An der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften bringt die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte nicht nur Gender-Aspekte, sondern insgesamt Diversity-Aspekte in die Berufungsverfahren ein.

Bei den Berufungsverfahren der Fachhochschule Köln werden Diversity-Aspekte ausdrücklich beachtet, die in dem Berufungsleitfaden zur Berufsordnung der Fachhochschule Köln ausführlich erläutert werden. Von den Bewerberinnen und Bewerbern werden neben einer situations- und adressatengerechten Kommunikationskompetenz auch Gender und Diversitykompetenz erwartet.

Zusätzlich weist der Berufsleitfaden explizit auf Beurteilungsfehler in Beobachtungs- und Bewertungsprozessen durch Verzerrungen in der Wahrnehmung sowie Bewertung hin: z.B. Stereotype und Vorurteile, insbesondere Geschlechtsstereotypen; Halo- oder Hof-Effekt; Implizierte Persönlichkeitstheorien u.v.m.

7.2 Nachwuchsförderung

- *Welche Diversity-Aspekte spielen bei der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern eine Rolle?*
- *Welche Maßnahmen haben Sie dazu eingeführt? Wie schätzen Sie den Erfolg dieser Maßnahmen ein?*
- *Wie sichern Sie die Nachhaltigkeit dieser Maßnahmen?*

Die Fachhochschule Köln möchte den Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten in den MINT Fächern steigern und den Frauenanteil bei den Professuren deutlich erhöhen. Über das Lehrbeauftragtenprogramm des Mathilde-von-Mevissen-Programms werden den Fakultäten Lehraufträge für Frauen teilfinanziert. Mit dieser Maßnahme soll zum einen der Anteil der weiblichen Lehrenden in den MINT-Fächern der Fachhochschule Köln erhöht werden und zum anderen Fachfrauen aus der Industrie und Wirtschaft sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen z.B. Promovendinnen, der Erwerb von Lehrerfahrungen und Kontakte zur Fachhochschule Köln ermöglicht werden. Langfristig können damit potentielle Bewerberinnen für freiwerdende Professuren gefunden werden. Mit der Maßnahme Promotionsförderung des Mathilde-von-Mevissen-Programms werden für graduierten Frauen mit abgeschlossenen Hochschulstudium, vorzugsweise der Ingenieurwissenschaften, Informatik oder Naturwissenschaften, die an der Fachhochschule Köln kooperativ promovieren möchten, auf drei Jahre befristete Teilzeitstellen als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Fachhochschule Köln eingerichtet. Die Promovendinnen können in dieser Zeit ihre Forschung durchführen und ihre Promotion erstellen. Damit möchte die Fachhochschule Köln den Anteil der Promovendinnen, vorzugsweise in den MINT-Fächern, erhöhen.

7.3 Personalentwicklung (Weiterbildung)

Wird das akademische wie administrative Personal im Umgang mit Diversität geschult? Werden Sensibilisierungs- und „Awareness“-Trainings sowie Weiterbildungsangebote (z. B. zu Gender oder Interkulturalität) vorgehalten?

Wie schätzen Sie den Erfolg dieser Maßnahmen ein? Wie sichern Sie deren Nachhaltigkeit?

Ja, die hochschuldidaktische Qualifizierung ist Teil des Audits und wird unter 3.2 ausführlich dargestellt.

Ein Beispiel für ein weiteres Angebot aus dem Weiterbildungsbereich, das Diversität in den Fokus nimmt sind die Führungskräfteweiterbildungen an der Fachhochschule Köln. Da Führungskräften eine Schlüsselrolle bei der Ermöglichung der Vereinbarkeit von Beruf/ Studium und Familie an Hochschulen zukommt werden diese von Seiten des Präsidiums dabei unterstützt, Workshops zur diesem Themenfeld zu besuchen.³¹

Außerdem können über die allgemeine Weiterbildung bei der HÜF³² und Mont Cenis³³ Seminare und Fortbildungen zu den Themen Gender und Interkulturalität besucht werden, Informationen hierzu werden an alle Beschäftigten der Hochschule weitergeleitet.

8 Monitoring

Werden Studierendenbefragungen/Zufriedenheitsbefragungen (Monitoring) durchgeführt? Wenn ja, welche Befunde konnten daraus abgeleitet werden? Welche Maßnahmen haben Sie aufgrund des Monitorings eingeführt? Wie sichern Sie deren Nachhaltigkeit?

Es wurden qualitative Interviews mit Lehrenden, Tutorinnen und Tutoren sowie Studierenden geführt. Darüber hinaus befragt die Fachhochschule Köln jedes Jahr ihre Studierenden zu ihrer Zufriedenheit.

Zusätzlich bietet das Feedbackmanagement der Fachhochschule Köln insbesondere Studierenden, aber auch anderen Personenkreisen wie beispielsweise Studieninteressierten, Absolventinnen und Absolventen, Fakultäts- oder Verwaltungsangehörigen die Möglichkeit, ihre Anliegen an eine zentrale Stelle mitzuteilen.³⁴

Die Fachhochschule Köln betreibt ein handlungsorientiertes Studiengangsmonitoring, um Studierende in ihrem Studienverlauf für ein erfolgreiches Studium zu unterstützen.

Ein weiteres Instrument ist die an der Fachhochschule Köln durchgeführte QUEST-Studie, aus der hervorging, dass 15,8 % der beteiligten Studierenden zum Typus Pragmatiker/in zu zählen sind. In Zusammenschau mit anderen Untersuchungen, liegt hier die These nahe, dass Studierende durch das Lehrverhalten zu ‚Pragmatiker/innen‘ gemacht werden. Weiter gedacht könnte ein verändertes Lehrverhalten bzw. die Verlagerung der Anerkennung studentischer Leistungen unter Berücksichtigung des KomM, vielfältige Formen von selbst organisiertem Lernen u.a.m. zum Auflösen von Rollenstereotypen auf beiden Seiten – Lehrenden und Lernenden –führen und jenseits von Typologien (vgl. z.B. CHE Consult 2012) zu kreativen Lehr-/Lernaktivitäten führen.

³¹ Ein Beispiel eines solchen Workshops ist der Workshop mit dem Titel „Vielfalt an der familiengerechten Hochschule gestalten –Was ist unser Nutzen und Beitrag als Führungsverantwortliche an der Hochschule?“

³² <http://programm.huef-nrw.de/> [11.11.2014]

³³ http://www.fortbildungsakademie.nrw.de/02-Aller-ueber/01-seminare/02-programm_2015/index.php [11.11.2014]

³⁴ Mehr zum Feedbackmanagement inkl. Protokolle der Fachschaftsgespräche und Statistiken unter http://www.fh-koeln.de/hochschule/feedbackmanagement_7580.php [9.11.2014].

Als ein weiteres QS-Instrument wurde – angeregt durch das Projekt Feedbackkultur – das Teaching-Analysis-Poll (kurz TAP) als eine optionale Alternative für die Lehrveranstaltungsevaluation implementiert. Mit dem an der Universität Bielefeld angebotenen und in der Fachhochschule Köln nun erprobten TAP (Frank, Fröhlich, Lahm 2011) kann bereits im Semesterverlauf ein Feedback zur Verbesserung der Lehre eingeholt und mit den Studierenden besprochen werden. Im Rahmen des Feedback-Kultur-Projektes konnten TAPs in ausgewählten Lehrveranstaltungen durchgeführt werden. Gleichzeitig diente die Durchführung als Weiterbildung für das Kompetenzteam Hochschuldidaktik, sodass das TAP nun auch in Köln als ein die Lehre strukturierendes Element in der Semestermitte eingesetzt werden kann. Mittlerweile ist das TAP als freiwillige Alternative zur kompetenzorientierten Evaluation in der Evaluationsordnung der Fachhochschule Köln festgehalten.³⁵

Im Rahmen der jährlich hochschulweit durchgeführten Zufriedenheitsbefragung aller Studierenden der FH Köln ab dem 2-ten Fachsemester werden auch verschiedene Diversitätsaspekte abgefragt. Im Vergleich der Bewertungen lassen sich so ggf. Studienmerkmale identifizieren, die sich auf einzelne Fallgruppen unterschiedlich auswirken. Die Erfassung von Diversitätsmerkmalen ist mit der Befragung 2013 erstmals realisiert worden; mit der Befragung 2014 liegt jetzt ein zweiter Datensatz vor.

Neben dem Genderaspekt werden folgende Fallgruppen spezifiziert:

- Behinderung oder chronische Erkrankung
- Studieren mit Kind
- Ausländische Hochschulzugangsberechtigung
- Teilzeitstudium wegen Erwerbstätigkeit
- Studium nach Berufstätigkeit

Die bisherigen Ergebnisse (vgl. Anhang) haben deutlich gemacht, dass die verschiedenen Fallgruppen die abgefragten Studienmerkmale in der Regel sehr ähnlich oder gleich bewerten wie die Gesamtheit der erfassten Studierenden. Im Einzelfall erkennbare Defizite betreffen Infrastruktur- oder Organisationsaspekte. Der das Diversitäts-Konzept der Fachhochschule Köln leitende Aspekt Lehren und Lernen ist davon, soweit dies durch die Fragen abgebildet wird, nicht berührt.

Die Fachhochschule Köln hat in 2011 das Audit „Familiengerechte Hochschule“ erfolgreich abgeschlossen und setzt die hierhin entwickelten Ziele und Maßnahmen seit dem Jahr 2012 kontinuierlich um. Sie hat dazu im Frühjahr 2013 ein Familienservicebüro im Hochschulreferat Personal als zentrale Anlaufstelle für alle Angehörigen der Fachhochschule in Fragen von Beruf und Familie und Studium und Familie eingerichtet. In den letzten Jahren hat die Hochschule eine Reihe von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. von Familie und Studium eingeführt. Hierzu gehören u. a: Erweiterung der Teilzeitstudienangebote, Aufnahme der Vereinbarkeit von Studium und Familie in die Prüfungsordnungen, Berücksichtigung familiärer Belange in der Veranstaltungs- und Besprechungskultur, flexible Arbeitszeitgestaltung in der Hochschulverwaltung, Vertrauensarbeitszeit in den wissenschaftlichen Einrichtungen, Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche, Heimarbeitsmöglichkeiten, Gesundheitsmanagement, Kinderbetreuungsplätze in externen Kita-Einrichtungen für Studierende und Beschäftigte, Ferienbetreuung, Berücksichtigung von familiären Belangen bei Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, Still- und Wickelräume, mobile Spielkiste, Kinder-Ecke sowie Eltern-Kind-Arbeitszimmer.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist zentraler Bestandteil des Personalentwicklungskonzepts der Fachhochschule Köln. Die Einzelmaßnahmen werden in das Gesamtkonzept Familiengerechte Hochschule integriert und im Vereinbarungszeitraum weiter durchgeführt.

Welche Dokumente stellt die Hochschule zur Selbstbeschreibung zur Verfügung (im Anhang)

³⁵ Mehr unter http://www.fh-koeln.de/hochschule/koooperationen_5689.php#sprungmarke_1_14 [9.11.2014].

- Hochschulentwicklungsplan
- Studierendenbefragung
- Liste der Veröffentlichungen von Lehrenden zum Thema Lehre an der Fachhochschule Köln (im Zeitraum des Audits) – Stand 1.11.2014

9 Literatur

- Bonnet, M., van Treeck, T. (2014): Studierendenberatung mit Leitfaden und Notizblock unterstützen. In: Berendt, B., Fleischmann, A., Schaper, N.; Szczyrba, B. und Wildt, J. (Hrsg.): Neues Handbuch Hochschullehre. Berlin. Griffmarke F 2.16.
- CHE Consult (2012): Studienrelevante Diversität. Kurzbeschreibung einer Methodik und von ermittelten Studierendentypen. www.che-consult.de/DiversityManagement.
- Spelsberg, Karoline (2013): Diversität als Leitmotiv. Handlungsempfehlungen für eine diversitäts- und kompetenzorientierte Didaktik
- Gähl, Anna; van Treeck, Timo (2013): Beratung Hand in Hand - Ein hochschulweites Beratungskonzept für Studium und Lehre aus Lernendenperspektive. In: Berendt, B., Fleischmann, A., Schaper, N.; Szczyrba, B. und Wildt, J. (Hrsg.): Neues Handbuch Hochschullehre. Berlin. Griffmarke F 2.14.
- Gerber, Julia; Staude, Susanne (2013): Und es geht doch! – Überfachlicher Kompetenzerwerb in einer Thermodynamik-Vorlesung mit dem Kompetenzmodell (KomM). In: Berendt, B., Fleischmann, A., Schaper, N.; Szczyrba, B. und Wildt, J. (Hrsg.): Neues Handbuch Hochschullehre. Berlin. Griffmarke E 2.13.
- Hassel, Katrin, Matheis, Ilona (2013): Diversität von Studierenden an Hochschulen und deren Bedeutung für die Tutorienarbeit. In: Kröpke, Heike, Ladwig, Anette (Hrsg.): Tutorienarbeit im Diskurs. Qualifizierung für die Zukunft. LIT Verlag. Münster, S. 113-130.
- Jokanovic, Mirjana, Szczyrba, Birgit (2012): Tutorienarbeit an Hochschulen. Professionalisierung der Lehre ‚bottom up‘. In: Berendt, Brigitte, Fleischmann, Andreas, Schaper, Niclas, Szczyrba, Birgit, Wildt, Johannes (Hrsg.): Neues Handbuch Hochschullehre, Berlin, Griffmarke F 6.8.
- Jorzik, Bettina (Hrsg.) (2013): Charta guter Lehre. Grundsätze und Leitlinien für eine bessere Lehrkultur. Online verfügbar unter http://www.stifterverband.info/wissenschaft_und_hochschule/lehre/charta_guter_lehre/charta_guter_lehre.pdf [25.8.2014].
- Klammer, Ute, Heuchemer, Sylvia: Vorwort. In: van Treeck, T.; Linde, F.; Wegrzyn, E.; Winter, S. (Hrsg.) (2013). Kompendium für Diversity Management in Studium und Lehre. Band 1. Beratung - Personalentwicklung - Hochschulsteuerung. Reihenhrsg.: Heuchemer, S. & Klammer, U.
- Mappes, Timo, Klink, Katrin (2011): Constructive Alignment interdisziplinär – Ein Beispiel aus dem Maschinenbau. In: Berendt, Brigitte, Fleischmann, Andreas, Schaper, Niclas, Szczyrba, Birgit, Wildt, Johannes (Hrsg.): Neues Handbuch Hochschullehre. Berlin. Griffmarke C 2.18.
- Metzner, Joachim (2011): Hochschulentwicklungsplan. Strategischer Rahmenplan 2020. Online verfügbar unter: http://www.verwaltung.fh-koeln.de/imperia/md/content/verwaltung/broschueren_leitfaeden/hochschulentwicklungsplan2020.pdf [25.8.2013]
- Reimpell, Monika; Szczyrba, Birgit (2007): Studierende als Dozierende. Kompetenzentwicklung durch ein Tutorenzertifizierungsprogramm. In: Berendt, Brigitte/ Wildt, Johannes/ Szczyrba, Birgit (Hrsg.): Neues Handbuch Hochschullehre, Berlin, Griffmarke F 6.4.
- Reis, Oliver (2011): Sinn und Umsetzung der Kompetenzorientierung – Lehre ‚von hinten‘ denken. In: Patrick Becker (Hrsg.): Studienreform in der Theologie. Eine Bestandsaufnahme. Münster 2011 (=Theologie und Hochschuldidaktik. Bd.2), S. 108-127.

- Reis, Oliver (2014): Systematische Theologie für eine kompetenzorientierte Religionslehrer/ innenausbildung. Ein Lehrmodell und seine kompetenzdiagnostische Auswertung im Rahmen der Studienreform. Berlin 2014. [Zugl. Diss. Bochum 2013].
- Schulmeister, Rolf, Metzger, Christiane, Martens, Thomas (2012): Heterogenität und Studienerfolg. Lehrmethoden für Lerner mit unterschiedlichem Lernverhalten; PUR: Paderborner Universitätsreden Heft 123, Peter Frees (Hrsg.). Online verfügbar unter: http://www.zhw.uni-hamburg.de/uploads/schulmeister_metzger_martens_2012_heterogenitaet_pur.pdf [25.8.2014].
- Szczyrba, Birgit (2006): Instruieren, Arrangieren, Motivieren ... Handlungsebenen professioneller Lehre. In: Berendt, Brigitte/ Wildt, Johannes/Szczyrba, Birgit (Hrsg.): Neues Handbuch Hochschullehre, Berlin: Raabe Verlag, Griffmarke A 3.3.
- Szczyrba, Birgit; Heuchemer, Sylvia; Treeck, Timo van (2012): Qualitätsmanagement in Studium und Lehre mit der Academic Balanced Scorecard. In: Handbuch Qualität in Studium und Lehre. Berlin: Benz, Winfried; Kohler, Jürgen; Landfried, Klaus, S. Griffmarke E 2.7.
- Szczyrba, B., Gerber, J. und T. van Treeck (2012): Diversity Forschung. Forschungsbericht Teil 1. In: Projektbericht Educational Diversity 2012.
- Tinto, Vincent (2012): Enhancing Student Success: Taking the Classroom Seriously; in: The International Journal of the First Year in Higher Education, 3(1), S. 1-8. Online verfügbar unter: <http://fdc.fullerton.edu/events/archives/2005/05-01/acadforum/Taking%20Success%20Seriously.pdf>. [25.8.2014].
- Viebahn, P. (2008): Lernerverschiedenheit und soziale Vielfalt im Studium. Differentielle Hochschuldidaktik aus psychologischer Sicht. Bielefeld.
- Werner, Melanie, Stefanie Vogt und Andrea Platte (2014): Auf dem Weg zu einer inklusiven Fakultät, in: Zeitschrift für Inklusion - online.net Nr. 1-2/2014. <http://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/217/218>. [25.8.2014].
- Wildt, Johannes (2009): Ausgelernt? Professor/innen im Prozess der Professionalisierung. In: Organisationsberatung Supervision Coaching OSC 2/2009, S. 220-227.

10 Anhang

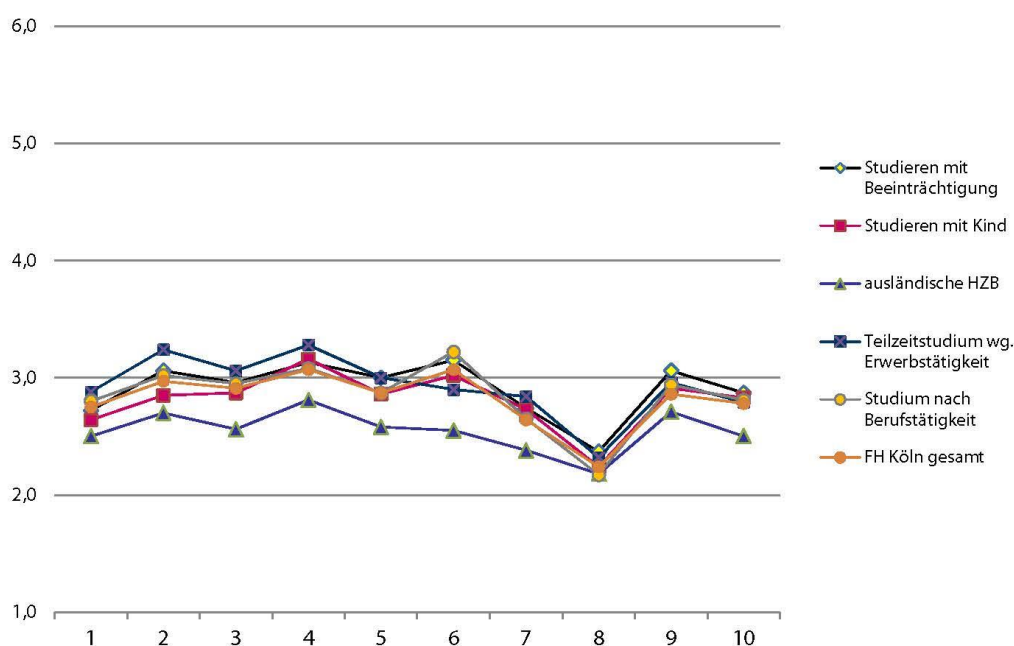
10.1 Veröffentlichungen von Lehrenden zum Thema Lehre an der Fachhochschule Köln (im Zeitraum des Audits) – Stand 01.11.2014

1. Bonnet, Martin; Hansmeier, Edith & Kämper, Nadine (2013). Ran ans Werk! Erfolgreiche Umsetzung eines Inverted-Classroom-Konzeptes im Grundlagenmodul Werkstofftechnik für studierendenzentriertes und kompetenzorientiertes Lernen im Maschinenbau. In: Tekkaya, A. E. et al. (Hrsg.), TeachING-LearnING.EU discussions. Innovationen für die Zukunft der Lehre in den Ingenieurwissenschaften, 25-33. URL: http://www.teaching-learning.eu/fileadmin/documents/News/TeachING-LearnING-EU_Publikation2013.pdf [2013-11-20].
2. Bonnet, Martin, Treeck, Timo van (2014): Studierendenberatung mit Leitfaden und Notizblock unterstützen. In: Berendt, B., Fleischmann, A., Schaper, N.; Szczyrba, B. und Wildt, J. (Hrsg.): Neues Handbuch Hochschullehre. Berlin. Griffmarke F 2.16.
3. Caster, Brigitte; Dung, Andrea (2013): Venedig sehen und ...Sehen lernen : ein Studieneingangskonzept in der Architektur . In: Berendt, B., Fleischmann, A., Schaper, N.; Szczyrba, B. und Wildt, J. (Hrsg.): Neues Handbuch Hochschullehre. Berlin: Raabe. Griffmarke F 1.8.
4. Caster, Brigitte; Schulz, Martina (2013): Architectural Tuesday - Ladies Night: Ein Lernformat für Architekturstudentinnen. In: Berendt, B., Fleischmann, A., Schaper, N.; Szczyrba, B. und Wildt, J. (Hrsg.): Neues Handbuch Hochschullehre. Berlin: Raabe. Griffmarke E 6.6.
5. Gerber, Julia, Grünvogel, Stefan, Treeck, Timo van (im Druck): Selbstmanagement stärken – Intuition, Praxisreflexion und Methoden in der Lerncoaching-Weiterbildung nutzen. Tagungsband Lehren, Lernen und Beratung auf Augenhöhe.
6. Hagen, Michael (in Druck): Willkommen in der Werkstofftechnik ! Problembasiertes Lernen (PBL) im Fach Werkstofftechnik 1. Semester. In: Berendt, B., Fleischmann, A., Schaper, N.; Szczyrba, B. und Wildt, J. (Hrsg.): Neues Handbuch Hochschullehre. Berlin: Raabe.
7. Jokiell, Christian (2013): Berufssituationen erleben und daraus lernen – Das Modul „Praxisprojekt Wasserwirtschaft“. Berendt, B., Fleischmann, A., Schaper, N.; Szczyrba, B. und Wildt, J. (Hrsg.): Neues Handbuch Hochschullehre. Berlin: Raabe. Griffmarke K 3.3.
8. Linde, Frank, Auferkorte-Michaelis, Nicole (2014): Diversitätsgerecht Lehren und Lernen. In: Hansen, Katrin (Hrsg.): CSR und Diversity Management. Erfolgreiche Vielfalt in Organisationen, Springer, Berlin, S. 137-175.
9. Waffenschmidt, Eberhard (2013): Kompetenzorientierte schriftliche Prüfungen. In: Berendt, B., Fleischmann, A., Schaper, N.; Szczyrba, B. und Wildt, J. (Hrsg.): Neues Handbuch Hochschullehre. Berlin: Raabe. Griffmarke H 5.2.
10. Werner, Melanie, Stefanie Vogt und Andrea Platte (2014): Auf dem Weg zu einer inklusiven Fakultät, in: Zeitschrift für Inklusion - online.net Nr. 1-2/2014. <http://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/217/218>. [25.8.2014].

10.2 Ergebnisse Zufriedenheitsbefragung

Fachhochschule Köln	
Bewertungsergebnisse nach Diversitätsaspekten	2014
Skala: 1 = sehr zufrieden, 2 = zufrieden, 3 = noch zufrieden, 4 = eher unzufrieden, 5 = unzufrieden, 6 = sehr unzufrieden	

Ergebnisse der Zufriedenheitsbefragung 2014 auf Grundlage der abgeleiteten Indikatoren Differenziert nach Diversitätsaspekten



Liste Indikatorenwertungen

1	Bewertung des Lehrangebotes
2	Bewertung zusätzlicher Lehrangebote
3	Bewertung der Studien- und Prüfungsorganisation in der Fakultät
4	Bewertung der Betreuung in der Fakultät
5	Bewertung zentraler Servicedienste
6	Bewertung von Räumen und Laboren
7	Bewertung der IT-Infrastruktur
8	Bewertung der Bibliothek
9	Bewertung weiterer Servicedienste
10	Bewertung der Gesamtzufriedenheit