



„Cultural Diversity“ an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin

Fachtagung: 24./ 25. Mai 2012

Prof. Dr. Pakize Schuchert-Güler

Das Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung
Qualitätsoffensive Lehre/ 3. Säule Hochschulpakt finanziert.

1. Einführung und Relevanz der Thematik
2. Vielfalt in den Hochschulen
3. Situation der relevanten Zielgruppen in den Hochschulen
4. Wertschätzung und Förderung der Vielfalt in den Hochschulen
5. Cross Cultural Mentoring (CCM) der HWR Berlin
6. Überblick über die Evaluation des CCM (2011)
7. Zusammenfassung und Ausblick

Einführung und Relevanz der Thematik (1)

- Diskussion der Vielfalt im Rahmen der Bildungs- und Integrationsdebatte
 - demographische Entwicklung
 - Fachkräftemangel
 - verschenkte Potentiale
 - Abwanderungsquote
 - Abbrecherquoten
 - Partizipations- und Integrationsgesetz
 - etc.
- Ökonomische Relevanz

Einführung und Relevanz der Thematik (2)

- Wertschätzung der Vielfalt im Rahmen des „Cultural Diversity Ansatzes“
 - kulturelle und soziale Vielfalt in Gesellschaften wertschätzen und nutzen („ethnische Herkunft“ und „kulturelle“/„soziale Kapital“ der „Nicht-Akademikerkinder“ (Bourdieu 1983))
 - Abbau von Diskriminierungen
 - soziale Inklusion potenziell benachteiligter Gruppen
 - Beitrag zur kulturell-emotionalen Integrationsdimension

1. Einführung und Relevanz der Thematik
- 2. Vielfalt in den Hochschulen**
3. Situation der relevanten Zielgruppen in den Hochschulen
4. Wertschätzung und Förderung der Vielfalt in den Hochschulen
5. Cross Cultural Mentoring (CCM) der HWR Berlin
6. Überblick über die Evaluation des CCM (2011)
7. Zusammenfassung und Ausblick

Drei Kategorien von benachteiligten Studierendengruppen

- 1. Bildungsausländer**
(9,5 % aller Studierenden)
 - Studierende, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben haben und nur für ihr Studium nach Deutschland kommen
- 2. Studierende mit Migrationshintergrund (Bildungsinländer)**
(11% aller Studierenden)
 - Studierende, die über eine deutsche Hochschulzugangsberechtigung verfügen, größtenteils in Deutschland geboren sind. (Eingebürgerte, mit einem Elternteil mit ausländischer Staatsangehörigkeit, mit doppelter Staatsangehörigkeit, Bildungsinländer)
- 3. „Nicht-Akademiker-Kinder“**
(24% der Studierenden)
 - Studierende, die als erste aus ihrer Familie einen Hochschulabschluss anstreben (Fachhochschulen: die Eltern von fast jedem zweiten Studierenden haben keine Hochschulreife)

1. Einführung und Relevanz der Thematik
2. Vielfalt in den Hochschulen
- 3. Situation der relevanten Zielgruppen in den Hochschulen**
4. Wertschätzung und Förderung der Vielfalt in den Hochschulen
5. Cross Cultural Mentoring (CCM) der HWR Berlin
6. Überblick über die Evaluation des CCM (2011)
7. Zusammenfassung und Ausblick

Situation der Bildungsinländer und Bildungsausländer

- Studienbezogene (universitäre) Probleme: fremde Studienstruktur, Studierkultur und Studiersystem, Unsicherheiten vor allem im fachsprachlichen Bereich und bei den Methoden des wissenschaftlichen Arbeitens
- Mangelnde Kommunikation zu anderen Studierenden sowie die Einbindung in die Gesellschaft
- Höhere Arbeitslosenquote von Migranten bei gleicher Hochschulqualifikation
- Hohe Schwundquote: 42% Studienabbrecher bei Bildungsinländern

Situation der Nicht-Akademikerkinder

- Zusammenhang zwischen der Herkunft und dem Bildungserfolg besonders ausgeprägt
- Nicht – Akademikerkinder erfahren aufgrund ihrer sozialen Herkunft und ihrer geringeren finanziellen Möglichkeiten Benachteiligungen im Bildungssystem
- Studierenden, die als erste aus ihrer Familie einen Studienabschluss anstreben, fehlen zum einen die Ressourcen, um sich ausreichend über ihre Möglichkeiten und Rechte zu informieren
- Zum anderen mangelt es in ihren Familien an Unterstützung, da diese keine eigenen Erfahrungen mit einem Studium bzw. dem wissenschaftlichen Arbeiten sammeln konnten
- Ausgrenzungsmechanismen im studentischen Alltag: auf Basis der sozialen Herkunft wird auf die intellektuelle Leistungsfähigkeit geschlossen

1. Einführung und Relevanz der Thematik
2. Vielfalt in den Hochschulen
3. Situation der relevanten Zielgruppen in den Hochschulen
4. **Wertschätzung und Förderung der Vielfalt in den Hochschulen**
5. Cross Cultural Mentoring (CCM) der HWR Berlin
6. Überblick über die Evaluation des CCM (2011)
7. Zusammenfassung und Ausblick

- Hochschulen stellen die Schnittstelle zwischen Gesellschaft und Wirtschaft dar
- An dieser Schnittstelle haben sie die Möglichkeit, die Anerkennung benachteiligter Gruppen innerhalb und außerhalb der Hochschulen stärker zu fördern
- Heterogenität der Bildungsherkunft der Studierenden berücksichtigen und fördern
- Maßnahmen zur nachhaltigen Begleitung beim Übergang Schule-Hochschule-Arbeitsmarkt von benachteiligten Studierenden
- Entwicklung von Serviceangeboten unter Berücksichtigung der fachbereichsspezifischen Besonderheiten, die die erfolgreiche Teilhabe am Studium unterstützen
- Förderung der interkulturellen Kompetenzen und Beitrag zur kulturell-emotionalen Integration (Wertschätzung)
- **Ziel:** Vielfalt nicht nur zu lehren, sondern auch vorzuleben

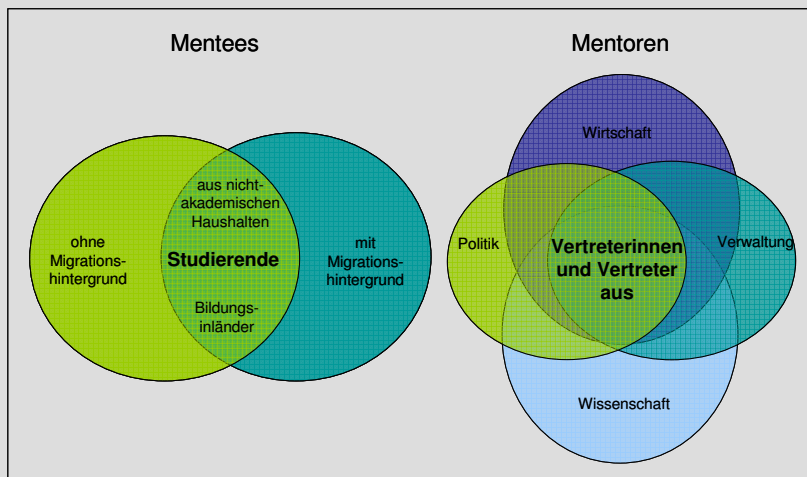
1. Einführung und Relevanz der Thematik
2. Vielfalt in den Hochschulen
3. Situation der relevanten Zielgruppen in den Hochschulen
4. Wertschätzung und Förderung der Vielfalt in den Hochschulen
5. **Cross Cultural Mentoring (CCM) der HWR Berlin**
6. Überblick über die Evaluation des CCM (2011)
7. Zusammenfassung und Ausblick

Situation der Bildungsinländer und Bildungsausländer

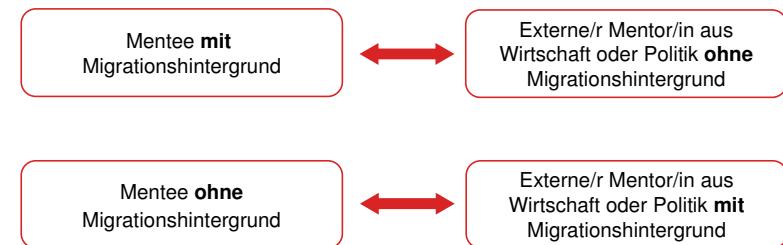
- Die Zielsetzung des CCM ist es eine positive Wahrnehmung und Einstellungsbildung zur Vielfalt zu fördern und gleichzeitig eine Chancengleichheit anzustreben.

- Mentoring ist eine persönliche Austauschbeziehung und wird bereits in vielen Unternehmen und Hochschulen als Instrument zur gezielten Nachwuchsförderung eingesetzt
- Bedingungen für eine erfolgreiche Mentoring-Beziehung sind Vertrauen, Offenheit, gegenseitiges Verständnis und Respekt
 - Faktoren, die auch in der Integrationsdebatte eine wichtige Rolle spielen
- Ziel des Cross Cultural Mentorings ist es, Menschen mit und ohne Migrationshintergrund zusammenzuführen und den gegenseitigen, persönlichen Austausch zu fördern
- Ein Mentoring-Programm schafft die Möglichkeit, eine persönliche Beziehung zu einem Menschen mit einem anderen kulturellen Hintergrund aufzubauen und Hemmschwellen abzubauen

Zielgruppen des CCM-Programms
für Studierende



Der interkulturelle Austausch steht beim
CCM-Konzept im Mittelpunkt

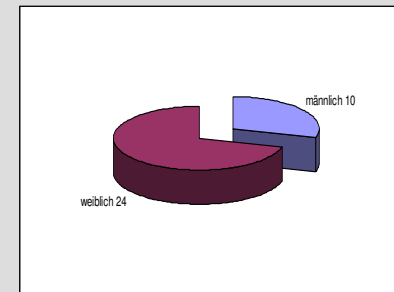


Nicht die Integration einer „Minderheit“ steht im Mittelpunkt, sondern der **interkulturelle Austausch** sowie die Sensibilisierung für die jeweils als „anders“ wahrgenommene Kultur

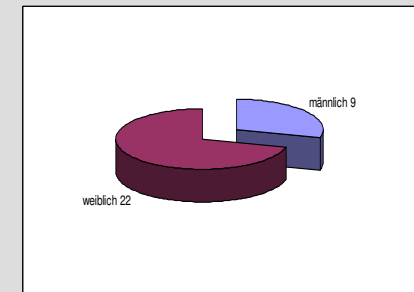
1. Einführung und Relevanz der Thematik
2. Vielfalt in den Hochschulen
3. Situation der relevanten Zielgruppen in den Hochschulen
4. Wertschätzung und Förderung der Vielfalt in den Hochschulen
5. Cross Cultural Mentoring (CCM) der HWR Berlin
6. **Überblick über die Evaluation des CCM (2011)**
7. Zusammenfassung und Ausblick

Befragung aller bisher teilnehmenden Mentees und Mentorinnen/ Mentoren

- Teilnehmende Mentees & Mentorinnen/ Mentoren nach Geschlecht



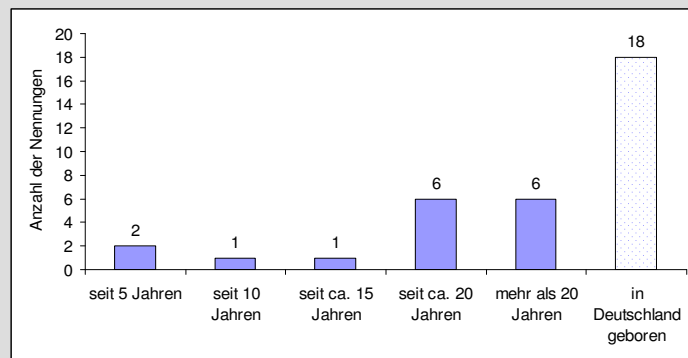
Mentees, Grundgesamtheit 34
Rücklauf 55,7 %



Mentor/in, Grundgesamtheit 31
Rücklauf: 68.8 %

Profil der Mentees (1)

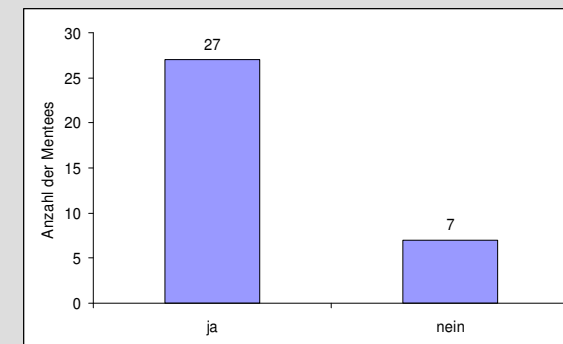
Antworten der Mentees auf die Frage: Wie lange leben Sie bereits in Deutschland?



34 Mentees

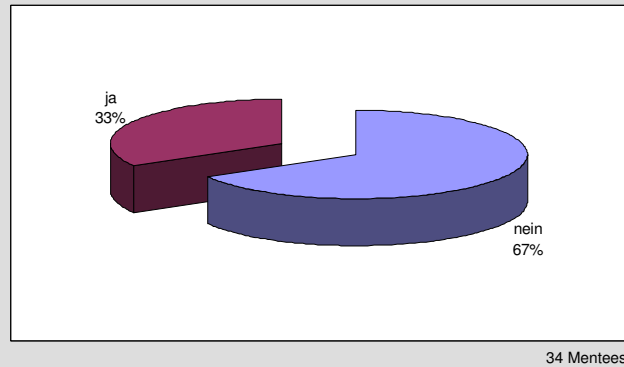
Profil der Mentees (2)

Besitzen Sie einen Migrationshintergrund? (Mentees)

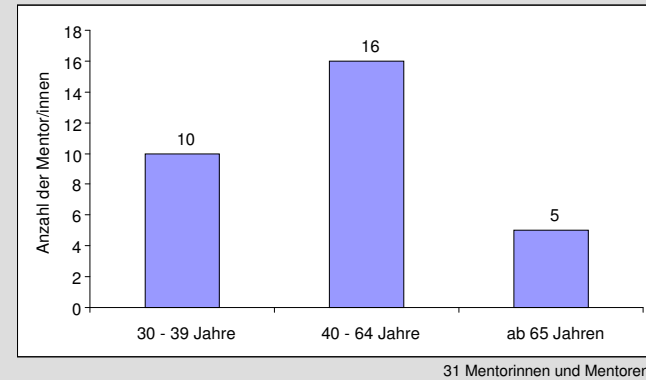


34 Mentees

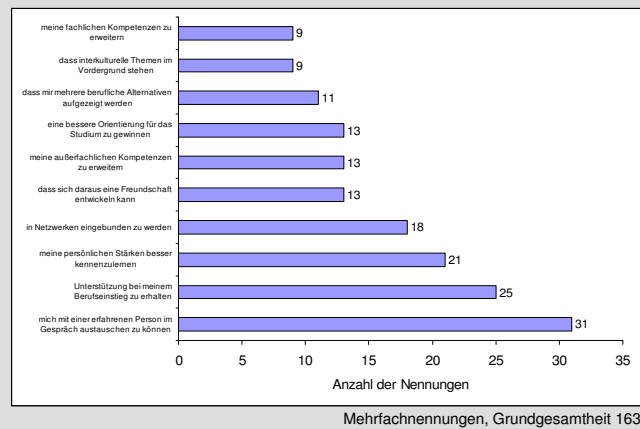
Ich bin in meiner Familie, der Einzige, die/der studiert bzw. studiert hat.



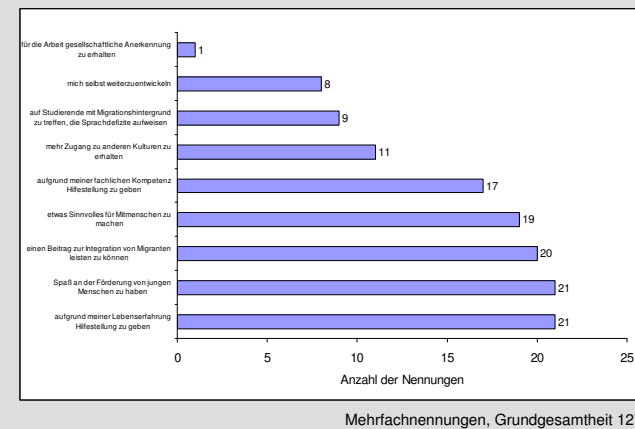
Verteilung der teilnehmenden Mentorinnen/ Mentoren in 3 Alterskohorten



Erwartungen der Mentees



Erwartungen der Mentor/innen



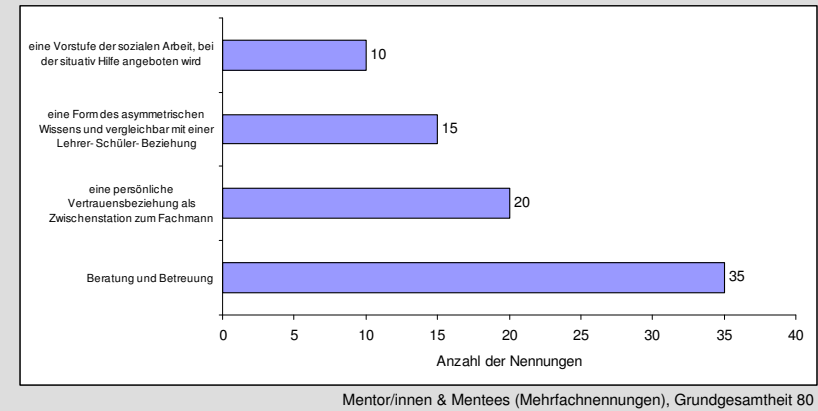
Erfolgsfaktoren des CCM-Programms: Zwischenbilanz

Folgende Erfolgsfaktoren wurden für das CCM-Programm ermittelt:

- **Erwartungen für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in großen Teilen positiv erfüllt und übertroffen, insbesondere für die Mentorinnen und Mentoren**
 - Erwartungen der Mentees: Unterstützung beim Berufseinstieg, persönliche Stärken besser kennenlernen
 - Erwartungen der Mentorinnen und Mentoren: aufgrund von Lebenserfahrung Hilfestellung geben zu können, Spaß an der Förderung von jungen Menschen haben, einen Beitrag zur Integration zu leisten
- **Vielfältigkeit der besprochenen Themen in den Tandems ist zentral: Berufliches, Kultur, Privates, Netzwerk, aktuelle politische Bezüge**

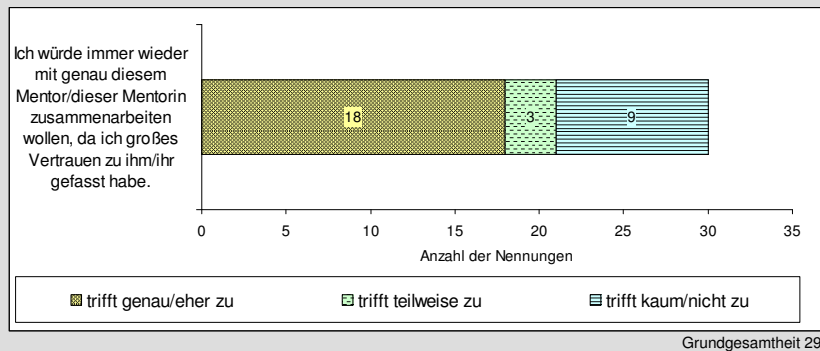
Kommunikationsbeziehung (1)

Was ist Mentoring?



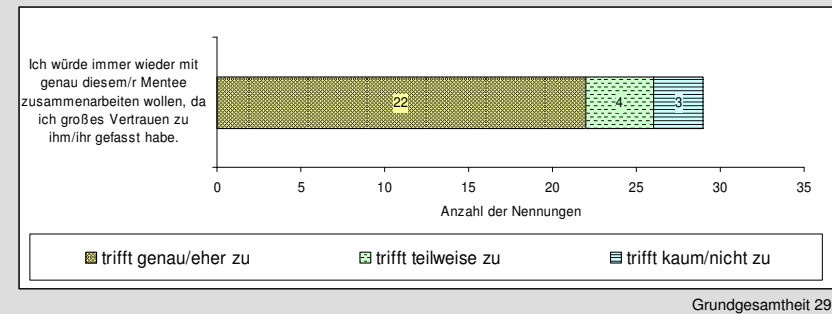
Kommunikationsbeziehung (2)

Vertrauen in den Mentoring-Beziehungen aus Sicht der Mentees

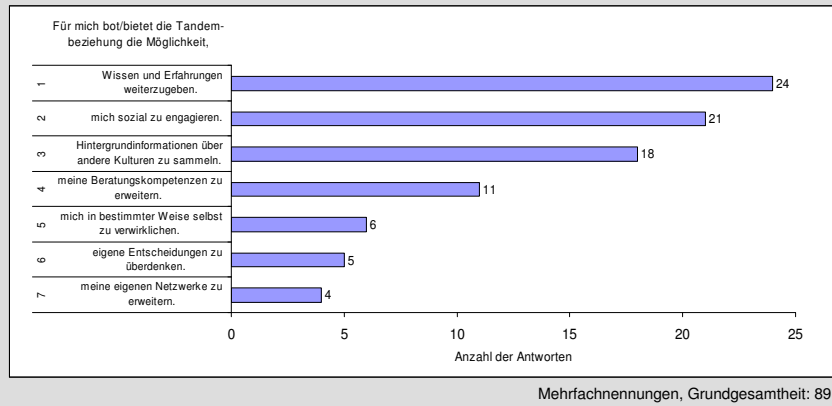


Kommunikationsbeziehung (3)

Vertrauen in den Mentoring-Beziehungen aus Sicht der Mentorinnen und Mentoren

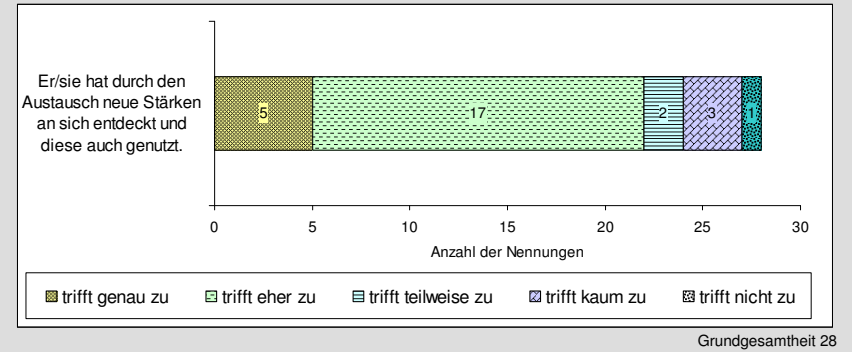


Nutzen der Tandembeziehung für den Mentor/ die Mentorin



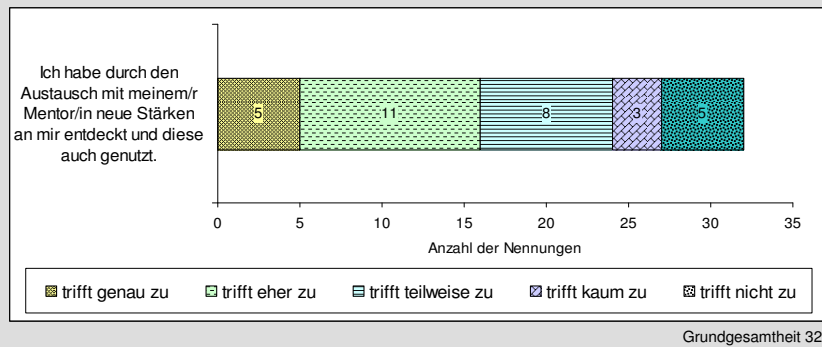
Sicht der Mentorinnen und Mentoren

Er/ sie hat durch den Austausch neue Stärken an sich entdeckt und diese auch genutzt. (Mentor/innen)

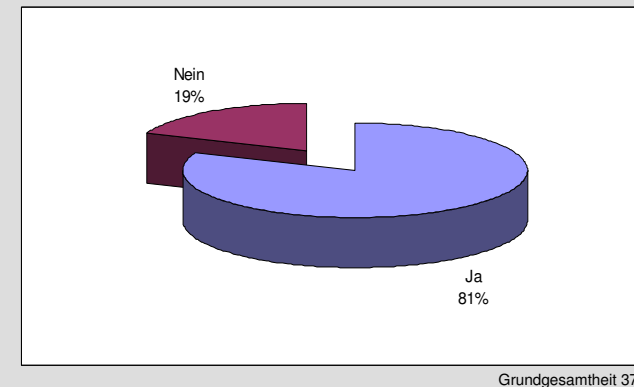


Sicht der Mentees

Ich habe durch den Austausch mit meinem/r Mentor/in neue Stärken an mir entdeckt und diese auch genutzt. (Mentees)



Kontakt halten nach Abschluss des Programms (Mentor/innen & Mentees)



Folgende Erfolgsfaktoren wurden für das CCM-Programm ermittelt:

- Vertrauen schaffen in der Tandem-Beziehung ist das A und O: Variablen, die Vertrauen ausmachen wie Verlässlichkeit, Zuversicht & Zutrauen sowie Gegenseitigkeit der Beziehung sind bei vielen Paaren stark ausgeprägt
- Gezielte Gesamtentwicklung für Mentees ist eingetreten in den Bereichen:
 - Stärken erkennen und entwickeln
 - Karriereplanung konkret verfolgen
 - Selbstvertrauen gewinnen und unter Beweis stellen
 - Aufbauen neuer Perspektiven
- Netzwerke: die Hälfte der Mentees, die an Netzwerke Anschluss gefunden hat, profitiert auch nach Abschluss des Programms davon
- Eindeutig nachweisbarer Cross-Effekt der Einstellungsänderungen gegenüber der Integrationsdebatte bei der Hälfte der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist feststellbar.
- **81 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer halten nach Abschluss des Programms noch Kontakt.**

1. Einführung und Relevanz der Thematik
2. Vielfalt in den Hochschulen
3. Situation der relevanten Zielgruppen in den Hochschulen
4. Wertschätzung und Förderung der Vielfalt in den Hochschulen
5. Cross Cultural Mentoring (CCM) der HWR Berlin
6. Überblick über die Evaluation des CCM (2011)
7. **Zusammenfassung und Ausblick**

- Der interkulturelle Austausch zwischen Mentorin/ Mentor und Mentee fördert die Entwicklung interkultureller Kompetenzen und geht mit einer Sensibilisierung für migrationsspezifische Fragestellungen einher
- Eine Mentoring-Beziehung ist ein wechselseitiger Prozess, bei dem beide Seiten voneinander profitieren
- Mentoren/ Mentorinnen können durch die Förderung von benachteiligten Studierenden einen Beitrag zu deren kulturell-emotionalen Integration leisten und erhalten gleichzeitig Informationen über ihre Lebenssituation, die ihrer eigenen Einstellungsbildung förderlich sein können
- Durch die ehrenamtliche Tätigkeit als Mentorin/ Mentor stärken die Mentoren das bürgerschaftliche Engagement und übernehmen gesellschaftliche Verantwortung
- Die auf diese Weise entstehenden, persönlichen Beziehungen, können Veränderungsprozesse in Gang setzen und so für dauerhafte Einstellungsänderungen und eine positive Wahrnehmung und Wertschätzung der benachteiligten Gruppen sorgen
- Bisher CCM nur am FB I: seit 1.1.2012 Konzeption für CCM für die weiteren vier Fachbereiche der HWR Berlin

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!