

Jahresveranstaltung zum Deutschlandstipendium 2019

Servicezentrum Deutschlandstipendium

Dokumentation des Workshops des Stifterverbandes:

Rückenwind für Hürdenläufer: Förderung von Diversität unter den Deutschlandstipendiaten

Der Workshop „Rückenwind für Hürdenläufer: Maßnahmen zur Förderung von Diversität unter den Deutschlandstipendiaten“ hat sich mit der Frage auseinandergesetzt, wie die besonderen sozialen, familiären oder persönlichen Umstände der Studierenden in den Auswahl- und Förderprozessen des Deutschlandstipendiums noch stärkere Berücksichtigung finden können. Die durch diese bildungsbiografischen Auswahlkriterien geförderten Zielgruppen können beispielsweise Studierende mit Migrations- oder Fluchthintergrund, aus bildungsfernen Elternhäusern (Studienpioniere), mit körperlicher Beeinträchtigung oder mit betreuungsbedürftigen Angehörigen sein.

Vorrangiges Ziel dieses Workshops war es, nach einer allgemeinen Hinführung zu diesem Thema und der Vorstellung von Best Practice-Beispielen zu Auswahl- und Förderprozessen, die Workshopteilnehmer in einer offenen Diskussion selbst zu Wort kommen zu lassen und ihnen vertiefte Austausch- und Lernmöglichkeiten anzubieten. Auf diese Weise konnten sie eigene Sichtweisen und Fragestellungen einbringen und konkrete Anregungen und Empfehlungen für die Durchführung und Optimierung ihrer Auswahl- und Förderprozesse erhalten bzw. diese mit anderen Teilnehmern teilen.

1. Ablauf des Workshops

10 Minuten

Begrüßung und thematische Einführung.

30 Minuten

Vorstellung von aus dem Wettbewerb „Rückenwind für Hürdenläufer“ gewonnenen Best Practices:

Präsentation durch Herrn Tiefenbacher und Darstellungen von Vertretern der fünf im Wettbewerb ausgezeichneten Hochschulen, z.B. zu Fragen wie

- Was läuft bei uns schon ganz gut?
- Wo gibt noch Verbesserungspotenzial?
- Worüber möchten wir uns mit anderen Hochschulen austauschen?

45 Minuten

Vertiefende gemeinschaftliche Diskussion:

Moderiert durch Herrn Tiefenbacher haben sich die Teilnehmenden des Workshops gemeinschaftlich zur Berücksichtigung von sozialen, familiären oder persönlichen Umständen in der Bewerbungs- und Auswahlphase ausgetauscht.

5 Minuten

Zusammenfassung der Ergebnisse und Ausblick.

2. Zentrale Inhalte und Ergebnisse des Workshops

Auf Grundlage der Präsentation von Best Practices sowie den persönlichen Einschätzungen der fünf Wettbewerbsgewinner wurden die Workshopteilnehmer angeregt, Lösungen für die eigene Praxis zu finden oder neue Maßnahmen und Prozesse zu skizzieren, die sie selbst zur Erhöhung der Diversität unter ihren Stipendiaten umsetzen möchten.

In dem Workshop wurden die folgenden Fragen adressiert und vertieft diskutiert:

- Welchen **Stellenwert** und welche Bedeutung hat das Thema Diversität grundsätzlich für die Hochschulen und wie gehen sie konkret damit um, z.B. in der Außenkommunikation und der Ansprache von Förderern?
- Welche **Maßnahmen** ergreifen die Hochschulen, um die entsprechenden Zielgruppen ausfindig zu machen und zu einer Bewerbung zu ermuntern? Dies betrifft z.B. die bei der Bewerbung abgefragten Informationen sowie die Form und Sprache der Bewerbungsprozesse.
- Mit welchen **internen Einrichtungen** kooperieren die Hochschulen dabei, z.B. International Office, Diversity Management, Studienberatung?
- Wie genau schaffen es die Hochschulen, ihre **Auswahlprozesse** so ausgewogen und differenziert zu gestalten, dass neben Leistungskriterien auch bildungsbiografische Merkmale der Bewerber Berücksichtigung finden?
- Wie kann in Vergabeprozessen noch klarer betont werden, dass dem Deutschlandstipendium ein **ganzheitlicher Leistungsbegriff** zugrunde liegt bzw. dass die besonderen sozialen, familiären oder persönlichen Umstände als 3. Förderkriterium (neben Talent/Leistung und dem sozialen Engagement) von zentraler Bedeutung sind?
- Wie lässt sich dies ggf. durch ein **festes Punktesystem** oder eine Gewichtung der drei Auswahlkriterien verdeutlichen, z.B. 50 Prozent Leistung, 25 Prozent soziales Engagement, 25 Prozent Bildungsbiografie?

- Inwiefern können die Stipendiatinnen und Stipendiaten auch von **ideellen Fördermaßnahmen** an den Hochschulen profitieren, z.B. beim Spracherwerb, durch Mentorings oder weitere Integrations-, Bildungs- oder Betreuungsprogramme?
- Wie können die geförderten Stipendiatinnen und Stipendiaten als **Vorbilder** und Ansporn für andere Studierende wirken?
- Wie lassen sich Diversity-Aspekte noch besser in **Kommunikations- und Werbematerialien** aufnehmen?
- Wie kann in der **Kommunikation mit Förderern** die Möglichkeit zur gezielten Unterstützung von unterschiedlichen Dimensionen von Vielfalt (Geschlecht, Herkunft, Bildungshintergrund etc.) noch stärker betont werden?
- Welche **Förderergruppen** besitzen dafür eine besondere Offenheit, z.B. Stiftungen, IT-Unternehmen, Vereine, Verbände, Service Clubs (z.B. zur Förderung von Frauen), Unternehmensinitiative „Charta der Vielfalt“