



Förderung interkultureller Vielfalt an der Hochschule Bremen

„eine der lebendigsten Fachhochschulen
Deutschlands“

DIE ZEIT (2004)

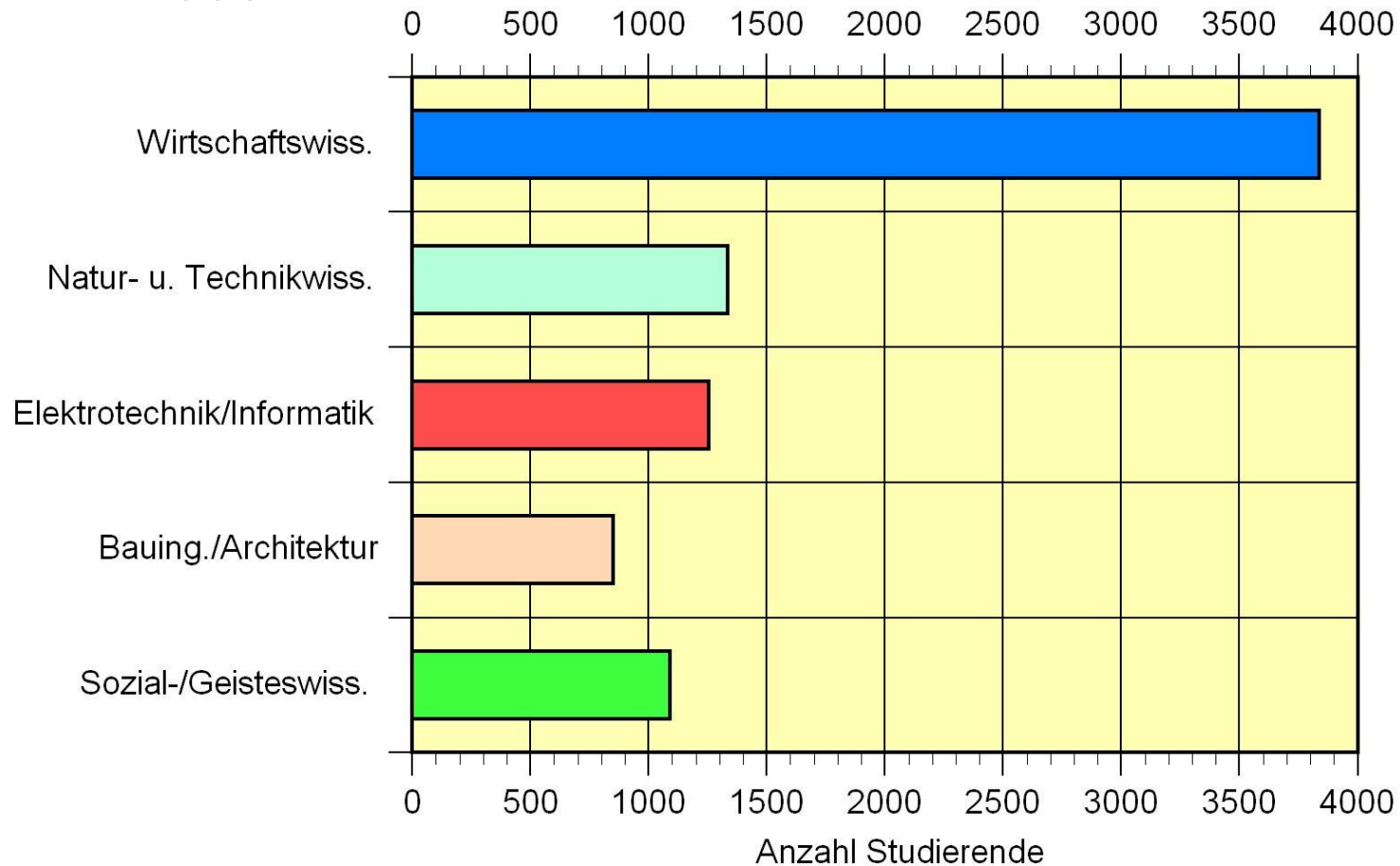
Fakten zur Hochschule Bremen

- > **8150** Studierende
- 5** Fakultäten
- > **70** Studiengänge
(davon 25 MA-Programme)
- > **500** MitarbeiterInnen, davon
- > **150** ProfessorInnen



Studierendenzahlen nach "Gebieten"

Größenverhältnis bei fünf Fachbereichen/Fakultäten 2006

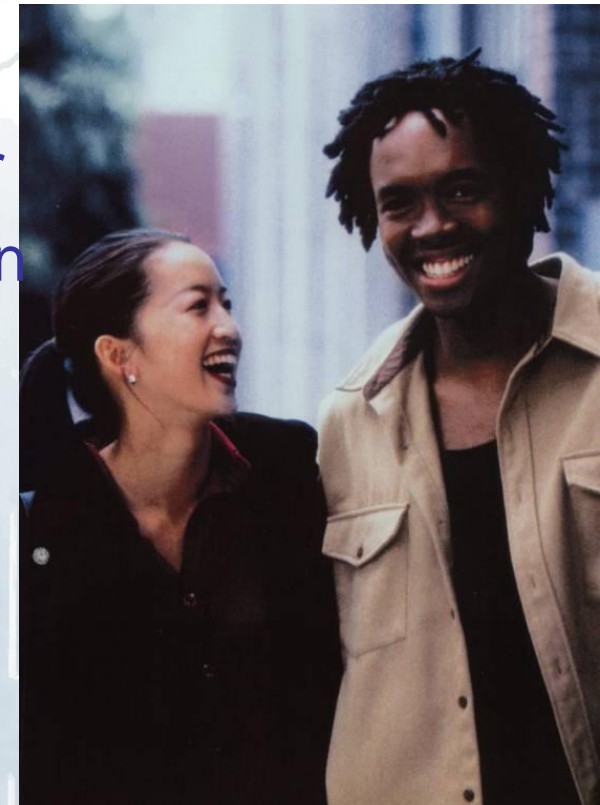


Internationalität ist unser Markenzeichen

- Wertschätzung von Vielfalt ist im Leitbild der Hochschule verankert
- Internationalisierung ist ein Aspekt von Diversity
- Internationalität prägt seit 25 Jahren das Profil der HS Bremen
- unter den großen FHs
 - Rang 1: bei Beratungs-, Betreuungsangeboten und bei internationalen Studiengängen, Dozentenmobilität
 - Rang 2: Zahl der Outgoings
 - Rang 3: Zahl der Incomings, DAAD-Individualstipendiaten
 - Rang 5: DAAD-Förderbeiträge pro Student

Internationalität in Zahlen

- 2/3 aller Studienprogramme mit verpflichtendem Auslandsaufenthalt
- 600 - 800 Studierende pro Jahr im Ausland
- ca. 325 Hochschulkooperationspartner
- in 70 Ländern – auf allen 5 Kontinenten
- 17 % internationale Studierende aus 99 Ländern
- jedes Jahr ca. 300 Studierende in Summer Schools
- Internationalen MA Programme

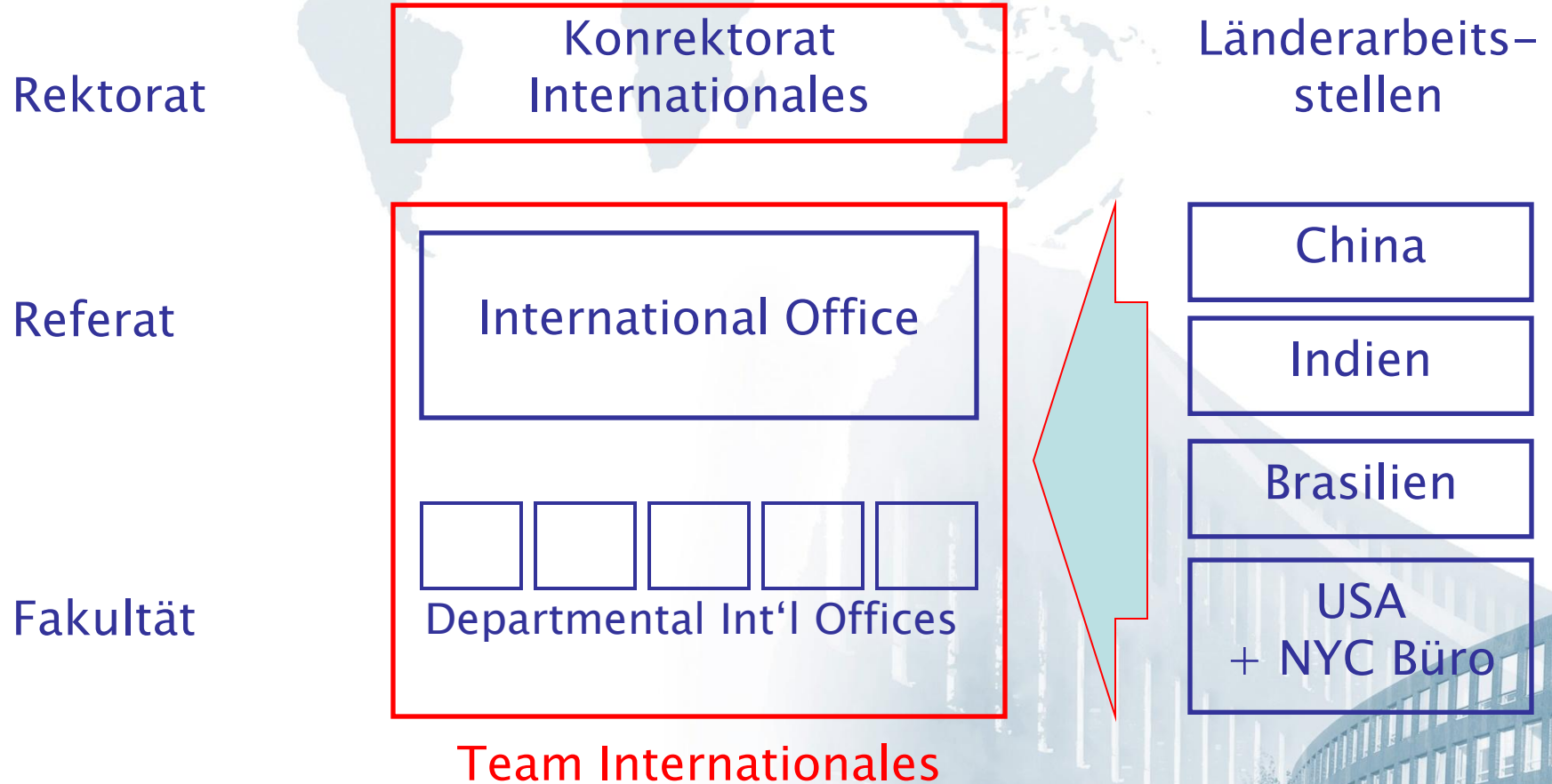


Unterstützende Maßnahmen

- ein bis zwei verpflichtende Auslandssemester und/oder Praktika für 2/3 aller Bachelorstudiengänge
- umfassende interkulturelle Vorbereitung (je ein Modul Auslands Vor- und Nachbereitung, Interkulturelle Trainings)
- Sprachunterricht als Teil des Curriculums
- 20-30 % des Lehrangebots in englischer Sprache



Interne Strukturen zur Förderung der Internationalisierung



Liaison Offices

German House, NYC, UN Plaza



Internationalität und Diversity

Ein hoher Grad an Internationalität ist ein notwendiges, aber kein ausreichendes Kriterium für ein gelungenes Management von Cultural Diversity!



Diversity Reife von Organisationskulturen

- **Monokulturelle Organisation**
– **sich in den Mainstream einfügen:**
Externe und interne Filter wehren Minoritäten ab und verhindern, dass Minoritäten sich wirksam einbringen können.
(A + B + C = A + (b+c))
- **Multikulturelle Organisation**
– **den Mainstream verändern:**
Synergie-Effekte können erst hier realisiert werden.
(A + B + C = D)



Auf dem Weg zu einem multikulturellen Campus:

- Erfahrungen aus Profis und Profin: Studierende mit Migrationshintergrund fühlen sich von bestehenden Angeboten eher stigmatisiert als angesprochen
- An Stelle von trennscharfen Unterscheidungen in internationale und nationale Studierende, differenzierte Strategien für verschiedene Bedarfe entwickeln
- Ziel: das Miteinander aller Studierender auf einem zunehmend multikulturellen Campus
- Wertschätzung von Diversity

Internationalisierungsstrategie von 2007 bis heute:

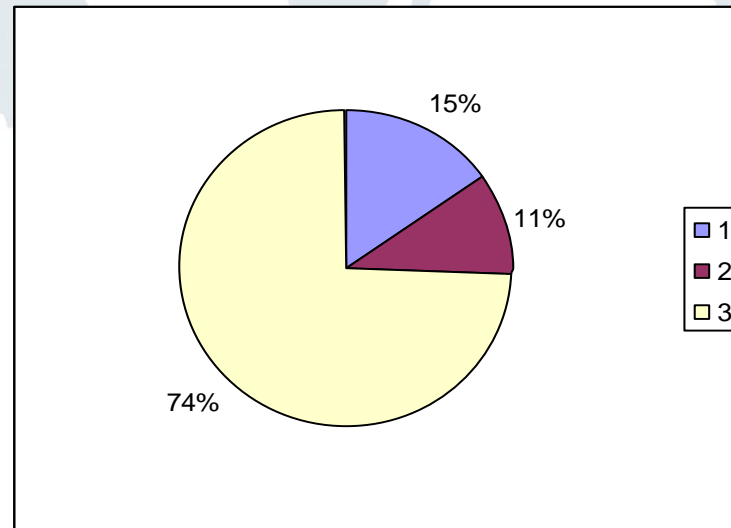
- gezielte Service- und Betreuungsangebote ausgerichtet an Bedarfen
- alle Beteiligten in die Verantwortung einbeziehen
- qualitative Verbesserung der gelebten Internationalität (Begegnungsräume, interkulturelles Lernen, Integration)
- Wertschätzung von „Diversity“ als eine Lernerfahrung und Bereicherung für ALLE Studierenden

Was haben wir bereits getan?

- Interkulturelle Trainings für Lehrende und Mitarbeitende
- 4 hochschulweite Workshops für Lehrende und Studierende zum Thema Campuskulturen, unterschiedliche Lernstile und Kommunikationskulturen (Afrika China)
- Ausweitung der Integration von interkultureller Lehre ins Curriculum im Zuge der Reakkreditierung
- 2008 internationale Tagung zum Thema Campuskulturen zusammen mit Uni Bremen
- Einführung von einem jährlichen lehrfreien "International Day"
- Aufbau eines Mentoren und Buddyprogramms im Rahmen von Profin
- Unterstützung von Dozentenmobilität durch Reisekostenzuschüsse und Mittel für Gastdozenten

Neuer Blickwinkel auf alte Statistiken:

Mindestens 1 / 3 aller Studierenden haben ihre kulturellen Wurzeln im Ausland



1. Studierende mit Migrationshintergrund (Studierende mit ausländischer Staatsangehörigkeit, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im Inland erworben haben (2. Einwanderergeneration) sowie im Ausland geborene Deutsche)
2. Internationale / Bildungsausländer/innen (aus dem Ausland zum Zwecke des Studiums kommende Studierende, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben haben und Austauschstudierende)
3. Deutsche (hierunter fallen auch Eingebürgerte, die in Deutschland geboren wurden / 2. Einwanderergeneration)

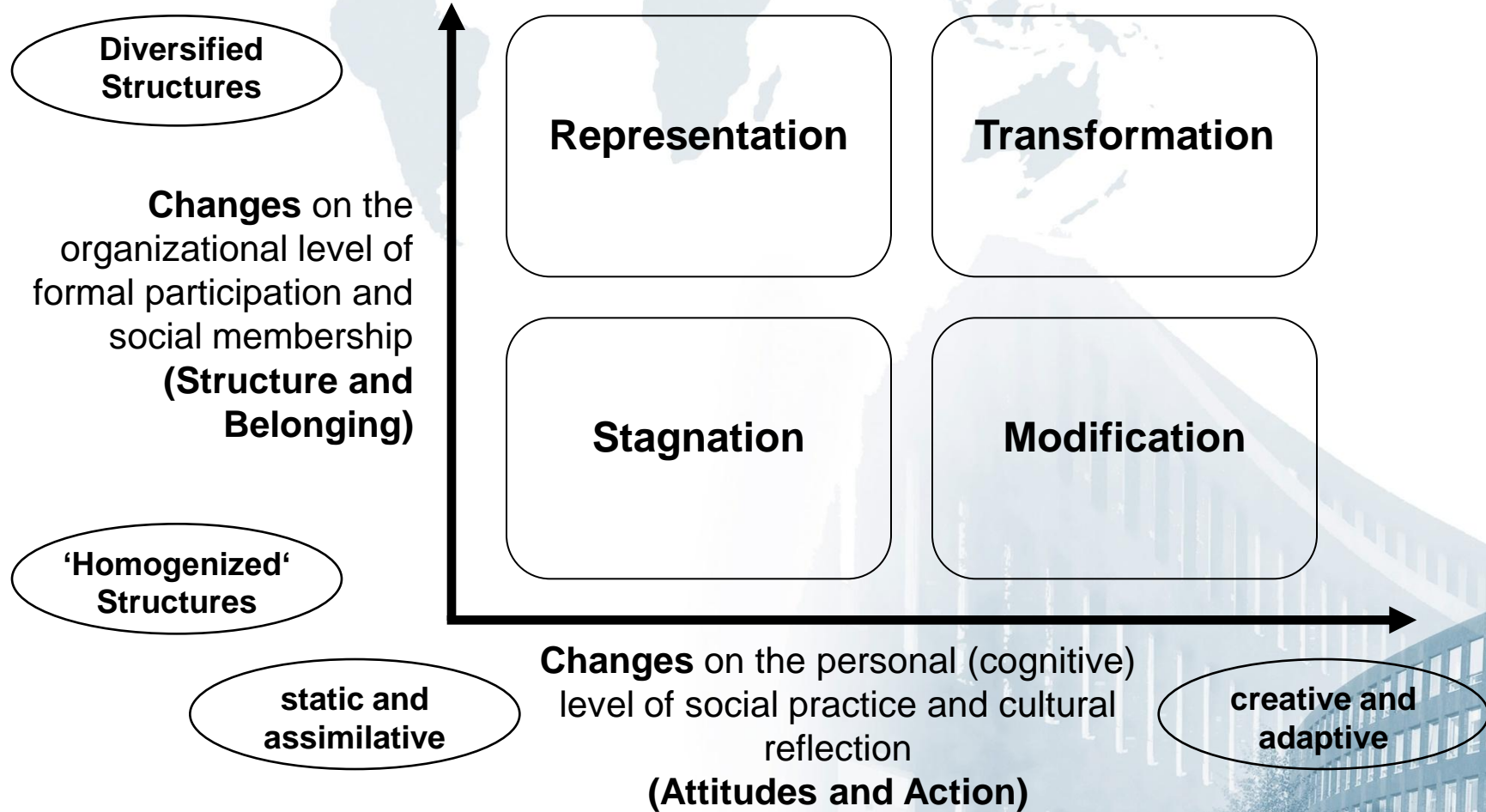
Qualitative Befragung von Studierenden mit Migrationshintergrund, internationalen Studierenden und Lehrenden

Vorläufiges Ergebnis:

- unterschiedliche Lernstile und Kommunikationskulturen ein zentrales Arbeitsfeld
- Heterogenität der Sprachkompetenzen, insbesondere der Wissenschafts-Kommunikation (vorhandene Sprachkompetenzen Deutsch bzw. Englisch, schriftkulturelle Kompetenz der Studierenden und andere Kommunikationsformen wie z. B. Nutzung von Medien sowie Zugang zur Wissenschaftskultur allgemein).

Typology model of intercultural orientation

(Prof. Dr. Mathias Otten, FH Köln)



Strukturen und Zugehörigkeit

**Diversified
Structures**

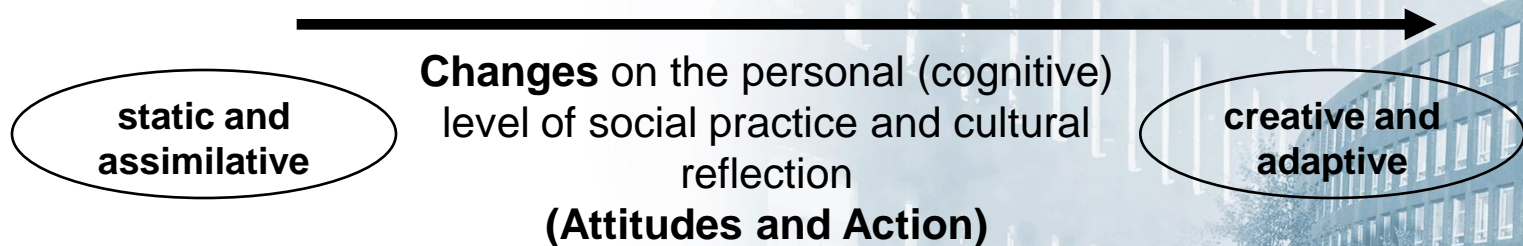
Changes on the
organizational level of
formal participation and
social membership
**(Structure and
Belonging)**

**'Homogenized'
Structures**

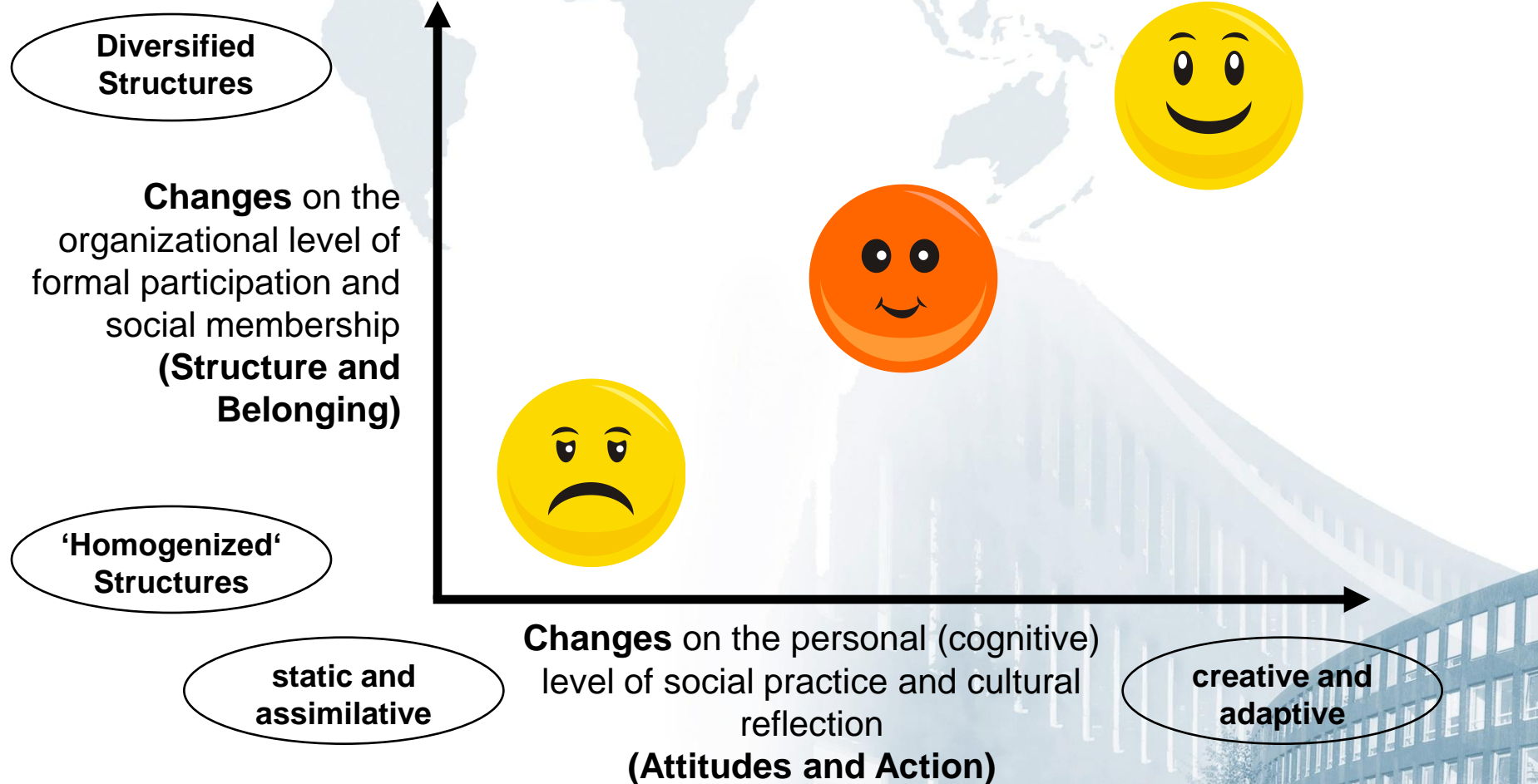
- 2/3 internationale Studiengänge mit Auslandsaufenthalt
- hohe Prozentzahl an Incomings
- 1/3 Studierende mit kulturellen Wurzeln im Ausland
- ausgebaute Betreuungsstrukturen
- curricular verankerte Auslands Vor- und Nachbereitung

Einstellungen und Aktionen

- Interkulturelle Trainings im Curriculum einiger Studiengänge
- Interkulturelle Trainings für Lehrende und Mitarbeitende
- englischsprachige Lehre
- integrierte Auslands Vor- und Nachbereitung
- interkulturelle Veranstaltungen („International Days" "Cultura")
- gelebte Internationalität auf dem Campus, insbesondere in der Werderstr.



Interkulturelle Reife der Hochschule Bremen



Ziele im Rahmen des Prozesses "Unsere Zukunft Hochschule Bremen"

Die Hochschule Bremen soll ein interkultureller Campus werden

- Integration interkultureller Inhalte in laufende Lehrveranstaltungen
- neue Wahlmöglichkeiten in den Curricula schaffen für „soft-skills“-Fächer
- Ausrichtung von Unterstützungsangeboten für ALLE nach ihrem jeweiligen Bedarf (Sprachkurse, Wissenschaftliches Arbeiten, Interkulturelles Training, Buddy- und Mentorenprogramme)
- Ausbau Interkultureller Trainings für Lehrende und Mitarbeitende
- stärkere Berücksichtigung von Studierenden mit kulturellen Wurzeln im Ausland (Migrationshintergrund)
- Ausbau von Dozentenmobilität und internationalen Forschungsprojekten
- Einrichtung einer Arbeitsstelle Cultural Diversity



HOCHSCHULE BREMEN
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SCIENCE IN THE CITY®



"BE DIFFERENT" J. RIZZI 2004