



Herzlich
willkommen

Morgenkaffee
„Diversität auf virtuellen
Wegen stärken“
30.03.2022



Deutscher Akademischer Austauschdienst
German Academic Exchange Service

Herzlich Willkommen!



Wir bitten Sie während der Präsentation die Mikrofone auf stumm zu stellen. Vielen Dank.



Fragen und Wortmeldungen können jederzeit über den Chat gestellt werden.



**Herzlich
willkommen**

**Vorstellung der
Digitalen Programme**
Ann-Kristin Matthé, DAAD
30.03.2022

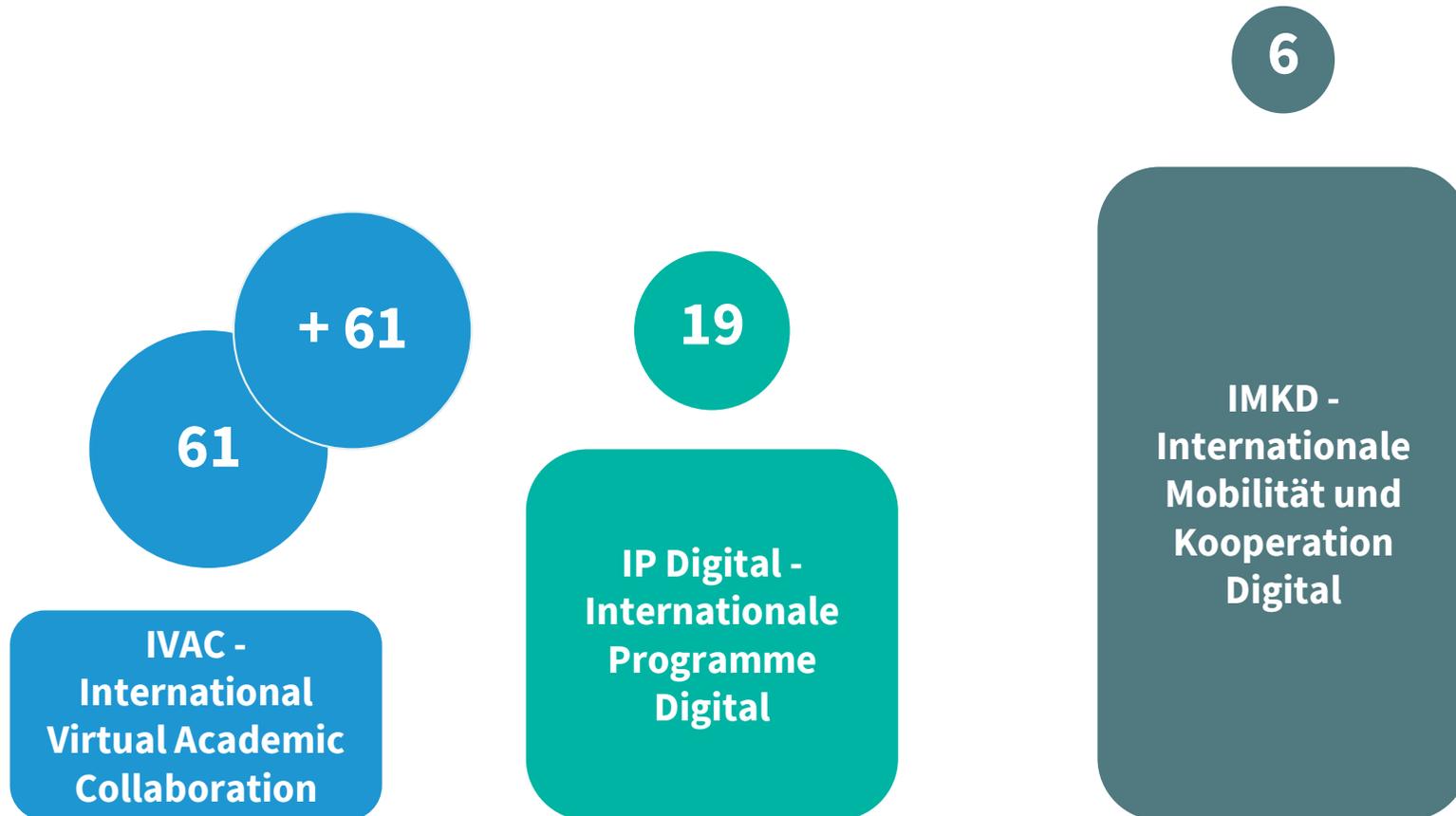


Deutscher Akademischer Austauschdienst
German Academic Exchange Service

Referat P44 – Internationalisierung digital, Fachhochschulen/HAW

© shutterstock.de

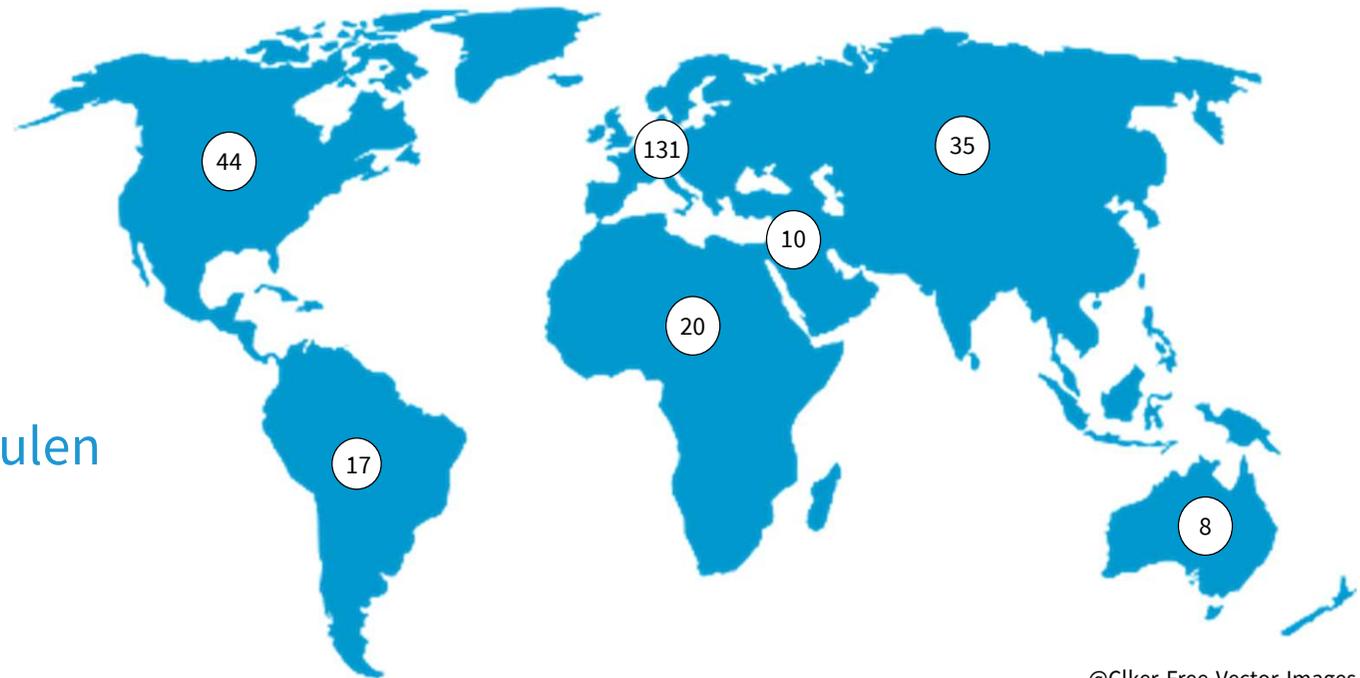
Übersicht der digitalen Programme



Deutscher Akademischer Austauschdienst
German Academic Exchange Service

Herzstück ist immer der internationale Austausch

265 Partner-Hochschulen
aus 70 Ländern



@Clker-Free-Vector-Images



Deutscher Akademischer Austauschdienst
German Academic Exchange Service

1

Digitalisierung auf Kursebene

IVAC: International Virtual Academic Collaboration

Digitale Kollaboration auf Kursebene



Einstieg

z.B. Ice-Breaking
Aktivitäten



Inhaltliche Aktivitäten

z.B. Arbeit in internat.
Studierendengruppen



Reflexion

z.B. Überprüfung des
Lernfortschritts

IT-Lösungen z.B. Lernplattformen, Videokonferenz- & Kollaborationstools

Ziele des Förderprogramms IVAC



Virtuelle Kollaboration mit Partnerhochschulen



Kompetenzerwerb



Chancengerechtigkeit



IT-Services und Schnittstellen



Community of Practice



Deutscher Akademischer Austauschdienst
German Academic Exchange Service

2

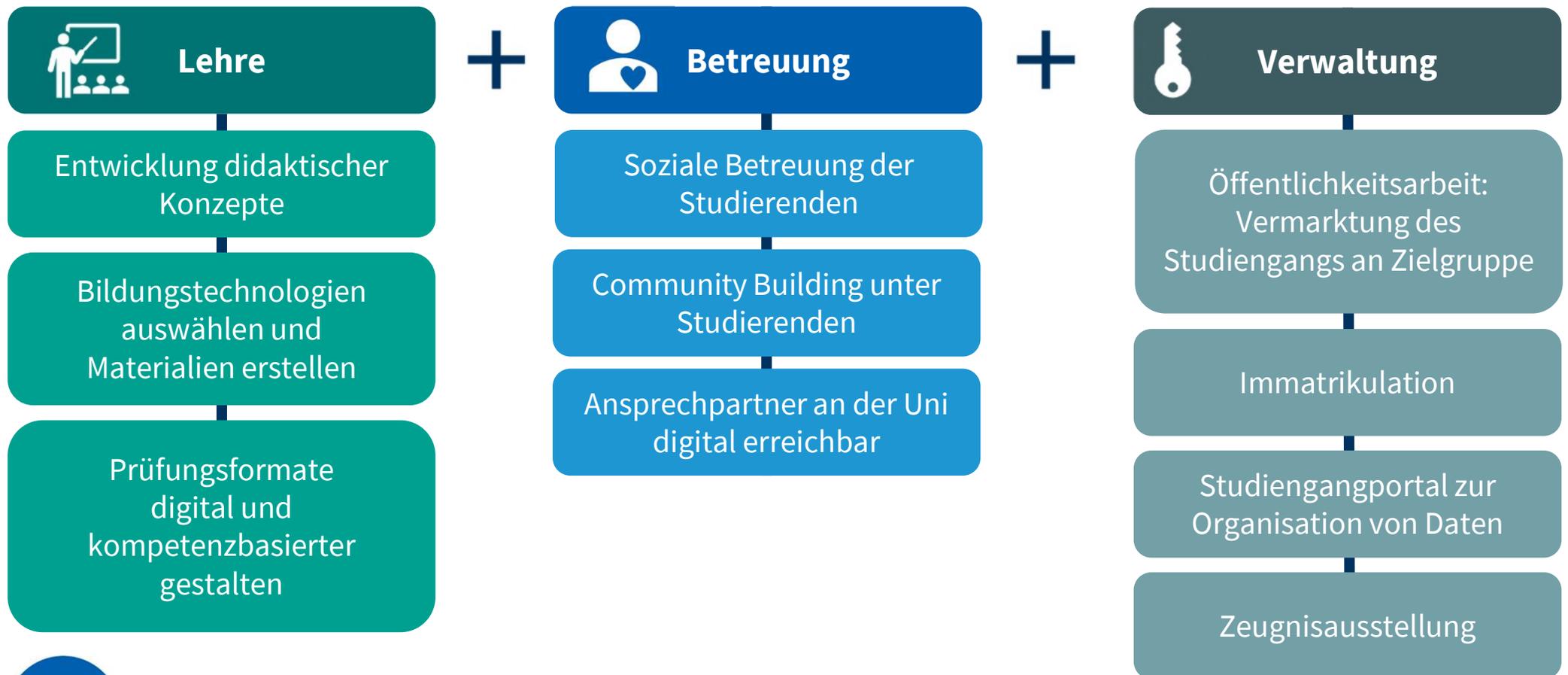
Digitalisierung auf Studiengangsebene

IP Digital: Internationale Programme Digital



Deutscher Akademischer Austauschdienst
German Academic Exchange Service

Was gehört zur Digitalisierung auf Studiengangebene?



Deutscher Akademischer Austauschdienst
German Academic Exchange Service

Ziele des Förderprogramms IP Digital



International ausgerichtete Masterstudiengänge an deutschen Hochschulen sind digital studierbar



Kompetenzen und strukturelle Rahmenbedingungen zur weiteren Digitalisierung der beteiligten Hochschulen



Internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Hochschulen



Deutscher Akademischer Austauschdienst
German Academic Exchange Service

3

Digitalisierung auf Hochschulebene

Internationale Mobilität und Kooperation digital



Deutscher Akademischer Austauschdienst
German Academic Exchange Service

Hochschulübergreifende Digitalisierung



Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag
				
				
				



Deutscher Akademischer Austauschdienst
German Academic Exchange Service

Hochschulübergreifende Digitalisierung



Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag
				
				
				



Deutscher Akademischer Austauschdienst
German Academic Exchange Service

Hochschulübergreifende Digitalisierung



Montag



Dienstag



Mittwoch



Donnerstag



Freitag



Deutscher Akademischer Austauschdienst
German Academic Exchange Service

Hochschulübergreifende Digitalisierung



Montag



Dienstag



Mittwoch



Donnerstag



Freitag



DAAD

Deutscher Akademischer Austauschdienst
German Academic Exchange Service

Ziele des Förderprogramms IMKD

Lehre



Kompetenzen



Verwaltung



Digitaler Austausch von Studierenden-
daten &
Automatisierung der Anerkennung



Infrastruktur

Verknüpfung der Lern- und
Campussysteme &
Verwendung kompatibler Lösungen

Ann-Kristin Matthé

Referatsleiterin „Internationalisierung digital,
Fachhochschulen/HAW “

www.daad.de/imkd

www.daad.de/ip-digital

www.daad.de/ivac

**Danke für Ihre
Aufmerksamkeit**



Deutscher Akademischer Austauschdienst
German Academic Exchange Service

Community Building

Monatliche Community Briefings



Informationen zum
vorherigen Stammtisch
per Newsletter

Tipps aus der Community

Monatlicher, virtueller Stammtisch



- Teilnehmende:
Projektmitarbeitende
- Verschiedene
Themenschwerpunkte &
einleitender Kurzvortrag
- Plattform: Wonder

LinkedIn Gruppe „DAAD Community der digitalen Programme“

Bisher 130 Mitglieder



Deutscher Akademischer Austauschdienst
German Academic Exchange Service



**Danke für Ihre
Aufmerksamkeit!**

DAAD

Deutscher Akademischer Austauschdienst
German Academic Exchange Service



DAAD Morgenkaffee

„Diversität auf virtuellem Weg stärken“

30. März 2022

„(In)Visible Women in Social Sciences and Social Work“

- Inhalt des Projektes ist die Auseinandersetzung mit (Berufs)Biografien von Wissenschaftlerinnen im Bereich Sozialwissenschaften, Forschung und Sozialer Arbeit
- Ziel der kollaborativen Arbeit sind „Educational/Sach-Comics“ auf einer Website als OER
- 3 Länder - 3 Hochschulen – 3 Perspektiven

(In)Visible Women in Social Sciences and Social Work - ...partners involved and their perspectives



Social policy and international perspectives



Social research in the context of social work



Organizational theory perspectives as well as gender and diversity studies

(In)Visible Women in Social Sciences and Social Work - ...partners involved and their perspectives



SeAMK

Finnish questions

- What social political reforms women have influenced?
- Women's roles in private sphere
- Women's roles in public sphere
- Women's role in developing social services



Austrian questions



- How do women establish themselves in science?
- What was the importance of their gender within the profession?
- How do they shape their specific (gender-dependent) careers?
- What challenges did they confront as women during this time?
- How do they overcome gender-specific barriers and obstacles?

DAAD 30.03.2022

German questions

- What discourses/theories/models have women developed and established?
- Which research methods did they use, which methods did they develop?
- Which social issues, which target groups were they focusing on?
- What can we learn from them for our own professional practice?



Collaboration



"Dieses Foto" von Unbekannter Autorist lizenziert gemäß CC BY-SA-NC

Step 1 – intra-university-groups

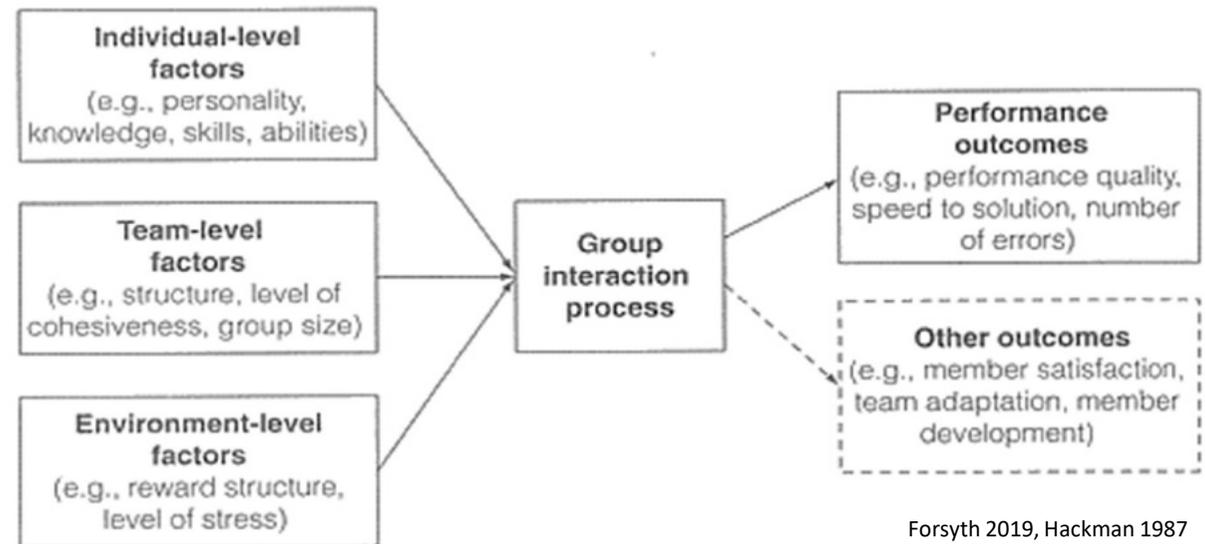
- Each person/University brings specific knowledge and skills to the project
- Work on different subjects and perspectives (within each university)
- z.B. Frauen in Sozialpolitik, Rolle in der Familie; Doing Gender und hegemoniale Männlichkeit; Dokumentenanalyse, Entwicklung forschungsethischer Standards

Step 2 – cross-university-groups

- We want to work together, learn from each other and include the "other" perspective
- Work on the 6 female biographies: Marie Jahoda, Beatrice Webb, Miina Sillanpää, Hilma Granqvist, Dorothy Swaine Thomas, Margaret Mead
- Given guidelines/questions/tasks
- Groups of 6 students – 2 from each university

Lernen in interdisziplinären und internationalen digitalen Teams

- Selbstentwicklung, Leistungsverbesserung und Umgang mit Diversität als Lernprozess
- Entwicklung eines Diversity Mindsets im Team über reflexives Lernen (Parker, Racs & Palmer 2020, Hermann)
- Teameffektivität von strukturellen und inhaltlichen Faktoren abhängig



Lernen in interdisziplinären und internationalen digitalen Teams

- Lehrende
 - Was ist die „Realität“ der Herausforderungen? Wie gewinne ich Erkenntnisse über die Herausforderungen? (Hurlow 2022)
 - Welche Herausforderungen werden wann relevant? Welche Unterstützungsmöglichkeiten muss ich wann anbieten?
- Lernende und Lehrende
 - Was ist der Zweck und das Ziel der Kollaboration? Wie erreichen wir das?
 - Welche subjektive Interpretationen der vorhandenen Erfahrungen (kulturell gestaltetes Mindset) sind vorhanden?
 - Wie gestaltet sich der (komplexe) Prozess des Aushandelns inhaltlicher und formaler Aspekte im Team (Diversitätswissen und Rolle des kulturellen Kontexts, Handlungskompetenz)?
- **Erfahrungslernen** (Kolb 1984, Haug 2020) **Reflexion im und über das Handeln** (Schön 1987)
 - Erfahrungen in bestehende Wissensstrukturen aufnehmen und Umstrukturierung vorhandener Wissensstrukturen (Piaget 1977, Hurlow 2022)
 - Verständnis für differentes Handeln und Probleme entwickeln (Neuformulierung der Probleme Hurlow 2022) -> kollaboratives Sensemaking/multiple Perspektiven -> gemeinsame soziale Realität und neue Denkweisen gestalten (Diversity Mindset im Team van Knippenberg et al. 2013)

Lernen in interdisziplinären und internationalen digitalen Teams

- Vielfalt bewusst machen
- Verständnis und Akzeptanz herstellen
- Sensibilisierung für Missverständnisse
- Sinnstiftung und klare Ziele (Hurlow 2022)

Vielfalt bewusst machen (Alter, Geschlecht,...)

„Ich habe Differenzen bei der **Sprache** wahrgenommen, manche konnten besser Englisch manche weniger; je nach dem Sprachniveau hatten manche auch mehr **Angst zu sprechen** oder **etwas Falsches zu sagen** andere hingegen nicht. Auch das **Alter** ist stark abgewichen; wir Wiener erschienen als die Jüngeren; hatten zumeist auch dementsprechend keine **familiären Verpflichtungen.**“ (I3)

„Mir sind vor allem die Diversitätsdimensionen **Herkunft und Geschlecht** aufgefallen. Die Diversitätsdimension **Herkunft wurde durch die Sprachbarriere** stark in den Vordergrund gestellt. Englisch war für keinen von uns eine Alltagssprache und daher bestand eine große Hürde ein Gespräch zu starten oder daran teilzunehmen. Weiters empfand ich die Diversitätsdimension Geschlecht als interessant, die Männer in unserer Gruppe waren zurückhaltender als die Frauen. Die **Frauen haben sich mehr beteiligt** und haben die Meetings geführt. Hier hat man den Stereotyp – Der Mann leitet ein Projekt und übernimmt die Aufgabe als Lead – komplett durchbrochen.“ (I19)

Verständnis herstellen

“The **language** problem was a stressful problem for me. I am not used to speaking English and **I have always felt that I am bad at it**. So, the meetings in the zoom were, for me, mostly about listening to others. Fortunately, Lotta, another Finn, spoke English well and helped me understand what we had agreed. It was a good thing to set up a WhatsApp group because then I was better able to cope with communication in writing (using a google translator). Our task was to find information about a Finnish female influencer and the information was easily found in Finnish. The translation into English went smoothly.“
(I45)

„Ich war sehr nervös, weil ich einerseits die Studenten noch nie gesehen habe und andererseits Englisch sprechen musste. **Ich hatte Angst verurteilt zu werden**. Das hat sich jedoch schnell gelegt, da ich das Gefühl hatte, dass die meisten Studenten dasselbe empfunden haben. Die Angst haben alle im Laufe der Zeit verloren und immer mehr Studenten haben sich an den Meetings beteiligt.“ (I2)

Sensibilisierung für Missverständnisse

„In der Teamarbeit 1 und 2 habe ich das Ruder sofort in die Hand genommen um möglichst keine Zeit zu verlieren. In der 1 hat das sehr gut funktioniert. Bei der Teamarbeit 2 hat sich das aufgrund der organisatorischen Schwierigkeiten angefühlt, **als ob man mit dem Auto im Schlamm feststeckt**. Aber letztendlich hat es dann doch geklappt. Gegen Ende der Teamarbeit 2 habe ich mich dann, was das organisatorische angeht, mehr zurückgezogen, **da jeder aktiv und eigenverantwortlich arbeitete**.“ (I1)

„Die Einigung darüber, wie die gestellte Aufgabe gelöst werden soll war mit Abstand die größte Herausforderung, da **sehr viele unterschiedliche Ideen und Ansichten am Anfang** bestanden haben. Es war auch nicht erkennbar, mit welcher Idee am effektivsten die Aufgabe erledigt werden kann.“ (I2)

„Die gemeinsamen Absprachen, international, erfolgten per Mail. Hier haben wir auch die Dokumente und Unterlagen ausgetauscht. In den Länderteams haben wir über Whatsapp geschrieben, telefoniert oder Sprachnachrichten getauscht. **Sprachprobleme wurden so gelöst, dass wir alles geschrieben haben, so kann es jeder in den Translator eingeben** und sich in die gewünschte Sprache übersetzten lassen, sowie dadurch, dass wir **international den groben Plan besprochen haben und die Feinheiten innerhalb der Länderteams** in unserer Muttersprache diskutieren konnten.“ (I20)

Sinnstiftung

„Es gab viel **Elan**, der wohl dem **Thema geschuldet** ist, das sich schnell als **interessant und gleichzeitig relevant** herausstellte.“ (I31)

„Die internationale Teamarbeit gestaltete sich spannend. Es war grundlegend eine neue Erfahrung. Teilweise gab es eine geringe Sprachbarriere. Dennoch gestaltete sich die Zusammenarbeit zielorientiert und konnte allen Anforderungen und Arbeitsaufträgen gerecht werden **und das Thema war interessant.**“ (I18)

„Neben den **interessanten Biographien und Arbeiten der Wissenschaftlerinnen** und Politikerinnen haben wir in unserer Gruppe auch einiges im Bereich Teamarbeit und besonders in interkultureller Teamarbeit dazugelernt.“ (I17)

Lernen

„Ich habe gelernt, dass viel **Geduld und Kompromissbereitschaft** in einer heterogenen Teamarbeit benötigt wird. Wenn die Voraussetzungen gegeben sind, kann ein spannendes Projekt entstehen mit **vielen verschiedenen Perspektiven**.

Jedes Land hatte eine andere Herangehensweise zur Bearbeitung des Projekts, das empfand ich als spannend, aber das stellte teilweise auch eine Herausforderung dar.“ (I18)

“I learned that it can be quite difficult to coordinate the solution of a task in an international group of students (especially with a language barrier), i also learned that it can be interesting to **expand ones perspective** on important political and scientific personas.” (I42)

„Zusammengefasst war dieses Praxisprojekt eine angenehme Herausforderung, die ich auf keinen Fall missen möchte. Natürlich war die sprachliche Barriere ein sehr großes Problem, welches mir auch viele Nerven gekostet hat. **Man musste dadurch jedoch über sich hinauswachsen**, wofür ich sehr dankbar bin. Ich habe auch gelernt, **verständnisvoller zu sein**. Anfangs war ich sehr frustriert über die geringe Beteiligung der finnischen Kolleginnen. Ich konnte sie jedoch besser verstehen, **nachdem ich mich in ihre Lage versetzt habe**. Erstens verstanden sie kaum ein Wort von dem, was wir sagten und zweitens, wurden ihre Leistungen in diesem Kurs nicht beurteilt. Zusätzlich mussten beide Kolleginnen jeden Tag arbeiten. Im Großen und Ganzen habe ich gelernt, dass internationale Teamarbeit **sehr herausfordernd** sein kann. Die Mühe lohnt sich jedoch, denn man kann gemeinsam einiges erreichen.“ (I26)

Das bringt das Sommersemester...

- „Knowledge transfer in an popular format“ (Jüngst 2010)
- „grafisches Erzählen von Gesellschaft“ als „subkulturelle Nische der Wissenschaft“ (Keller 2013: 125)



© Max Baitinger

Dorothy Swaine Thomas



© Ruben Titze

Hilma Granqvist

Vielen Dank für Ihr Interesse!

Dr. Anett Hermann

Institut für Gender und Diversität in Organisationen

WU - Wirtschaftsuniversität Wien

anett.hermann@wu.ac.at

Prof. Dr. Franziska Wächter

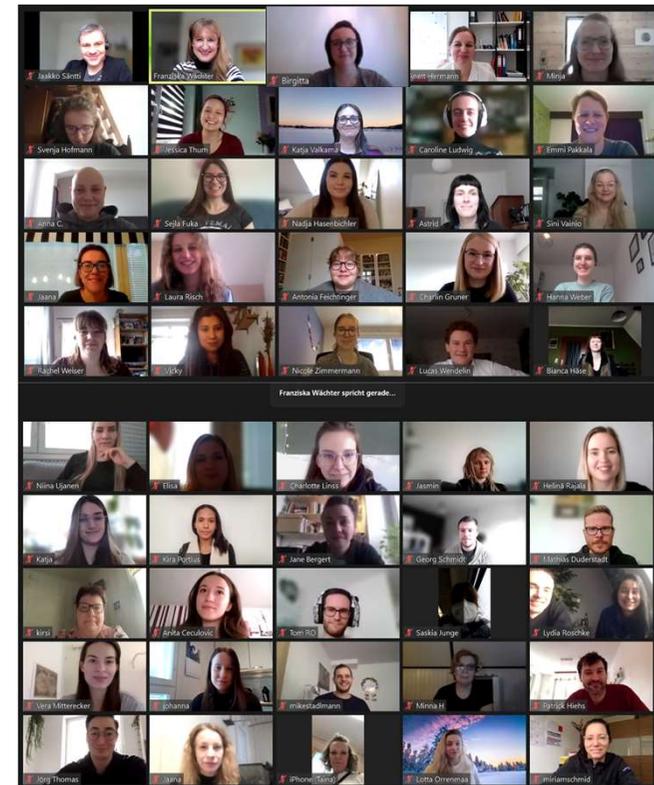
Soziologie und Empirische Sozialforschung

Evangelische Hochschule Dresden

franziska.waechter@ehs-dresden.de

<https://womeninsocialsciences.eu>

Some faces of the joint seminar...



- Abel, J, Ch. Klein 2016 (Hg.). Comics und Graphic Novels. Eine Einführung, Stuttgart: Metzler
- Forsyth, D. 2019. Group Dynamics. Boston: Cengage, 7. Ed.
- Hackman, J. R. 1987. The design of work teams, in Lorsch, J. (Ed.), Handbook of organizational behavior, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall: 315-342.
- Hansgartner, U. 2013. „Sequential Art to teach something specific“. Sachcomics – Definitorisches, Historisches, Aktuelles, in: Hansgartner, U., F. Keller, D. Oechlin (Hg.): Wissen durch Bilder. Sachcomics als Medien von Bildung und Kommunikation, Bielefeld: transcript, S. 13-41
- Haug, F. 2020. Die Unruhe des Lernens. Hamburg: Argument Verlag.
- Hermann, A. 2019. Reflexives Lernen über erlebte Minderheitenerfahrungen in Gruppen, in Schomaker, C., Oldenburg M. (Hg.), Forschen, Reflektieren, Bilden: Forschendes Lernen in der diversitätssensiblen Hochschulbildung, Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren, 36-46.
- Hurlow, S. 2022. REVISITING THE RELATIONSHIP BETWEEN COACHING AND LEARNING: THE PROBLEMS AND POSSIBILITIES. Academy of Management Learning & Education 2022, 21 (1): 121–138.
- Jüngst, H.E. 2010: Information Comics. Knowledge Transfer in a Popular Format, Frankfurt a.M.: Peter Lang
- Keller, F. 2013: Gesellschaft als Comic. Soziologie als Bilderzählung, , in: Hansgartner, U., F. Keller, D. Oechlin (Hg.): Wissen durch Bilder. Sachcomics als Medien von Bildung und Kommunikation, Bielefeld: transcript, S. 93-129
- Kolb, D. A. 1984. Experiential learning: Experience as the source of learning and development. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- McCloud, S. 2007: Comics machen. Alles über Comics, Manga und Graphic Novels, carlsen
- Parker, S., Racz, M., & Palmer, P. 2020. Reflexive learning and performative failure. Management Learning, 51: 293–313.
- Piaget, J. 1977. Epistemology and psychology of functions. Dordrecht, The Netherlands: D. Reidel Publishing Company.
- Pietzonka, M. 2021. Die Ratingskala DWD-O zur Messung von Diversitätsakzeptanz im organisationalen Kontext. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 65 (1): 17-26.
- Pietzonka, M. 2021. Pietzonka, M. (2018). Umgang mit sozialer Vielfalt. Die DiKo-Skala zur Messung von Diversity-Kompetenz und ihr Einsatz in Hochschulen. Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung, 27(1-2), 147-164.
- Schön, D. A. 1987. Educating the reflective practitioner: Toward a new design for teaching and learning in the professions. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Van Knippenberg, D., van Ginkel, W. P. & Homan, A. C. 2013. Diversity mindsets and the performance of diverse teams. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 121: 183–193.

Vera Lieck

Referat A01

030 – 20 22 08 33, lieck.berlin@daad.de

Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD)
Kennedyallee 50
53175 Bonn

www.daad.de

**Danke für Ihre
Aufmerksamkeit**



Deutscher Akademischer Austauschdienst
German Academic Exchange Service