

Smile

Politische Empfehlungen und Aktionsplan

EINE INTEGRATIVE UND VIELFÄLTIGERE WELT ERMÖGLICHEN

Carme ROYO, Diana TREVINO | Andrei FRANK | Meral NUR
EUCEN | SOLIDAR FOUNDATION | ESU

SMILE - Social Meaning Impact through LLL universities in Europe

Erasmus+ KA3 Soziale Inklusion und gemeinsame Werte | 621433-EPP-1-2020-1- BE-EPPKA3-IPI-SOC-IN

Projekt koordiniert durch **eucen** | <http://www.eucen.eu/projects/smile> | smile@eucen.eu

*Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Zustimmung zum Inhalt dar. Der Inhalt der Veröffentlichung gibt ausschließlich die Meinung der Autor*innen wieder und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.*



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Politische Empfehlungen und Aktionsplan

Eine integrativere und vielfältigere Welt ermöglichen

Unsere Gesellschaften setzen sich aus verschiedenen Kulturen, Ideen und Einstellungen zusammen, was ein vielfältiges Umfeld und unendliche Möglichkeiten bietet, voneinander zu lernen. Diese Möglichkeiten werden jedoch häufig von wirtschaftlichen und politischen Bedenken überschattet. Infolgedessen wird der Fokus stärker auf Herausforderungen gelegt, die Diversität mit sich bringen kann, anstatt das Potenzial für persönlichen Wachstum und sozialen Wandel zu erkennen. Das SMILE-Projekt zielt darauf ab, diesem Trend entgegenzuwirken, indem eine Kultur des Verständnisses und der Integration gefördert wird und so zu einem toleranteren und aufgeschlosseneren Europa beiträgt. Das Projekt hat eine Reihe von Grundsätzen und Empfehlungen für Hochschuleinrichtungen, politische Entscheidungsträger*innen und die Gesellschaft erarbeitet. Zusammen bilden sie einen Aktionsplan für die Gestaltung lebendigerer, vielfältigerer und sozial gerechterer Gesellschaften.

Das SMILE-Projekt beruht auf der Idee, dass Diversität keine Belastung, sondern eine Bereicherung für die Gesellschaft ist. Das SMILE-Projekt tritt für Diversität in all ihren Formen ein, konzentriert sich jedoch auf drei Hauptbereiche: Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, Frauen in Führungspositionen und Menschen mit niedrigem sozioökonomischem Status. Die Ergebnisse des Projekts können jedoch auch auf andere Gruppen angewendet werden und behalten ihre Relevanz in verschiedenen Kontexten.

Die aktuellen SMILE-Empfehlungen und der Aktionsplan enthalten zehn Punkte, die „SMILE-Prinzipien“, welche für die Gestaltung einer vielfältigeren und integrativeren Gesellschaft von entscheidender Bedeutung sind. Einige Prinzipien sind transversal und sektorübergreifend, so wie die Intersektionalität von Herausforderungen im Bereich Diversität: Beispielsweise kann ein*e Studierende*r mit Migrationshintergrund auch einen niedrigen sozioökonomischen Status haben - wenn diese Studierende zufällig eine Frau ist, kann es für sie eine noch größere Herausforderung sein, zu einem Studium zugelassen zu werden und dieses erfolgreich abschließen zu können.

In diesem Dokument wurde der Begriff "benachteiligte Gruppen" für die Bezeichnung von Minderheiten, unterrepräsentierte Gruppen und marginalisierte Gruppen verwendet. Wir sind uns bewusst, dass benachteiligte Gruppen nicht immer eine Minderheit darstellen, wie es beispielsweise bei Frauen der Fall ist. Der Einfachheit halber wurde die Entscheidung jedoch für diese Terminologie getroffen.

In diesem Dokument werden die zehn Prinzipien kurz beschrieben sowie Tabellen mit Aktionsplänen vorgestellt, die sich jeweils an die Hochschulleitung, politische Entscheidungsträger*innen und die Gesellschaft richten. Die Tabellen enthalten Ideen, wie Veränderungen auf diesen drei Ebenen umgesetzt werden können. Obwohl die drei Ebenen getrennt voneinander betrachtet wurden, sollten sie sich gegenseitig ergänzen und stärken: Ein solches sektorübergreifendes Zusammenspiel ist entscheidend, um einen nachhaltigen Wandel zu erreichen.

Die SMILE-Empfehlungen und der Aktionsplan ergänzen andere SMILE-Tools, wie das Auditmodell für Diversität für Hochschuleinrichtungen und die CPD-Kurse für Mitarbeitende. Wir hoffen, dass Sie Interesse haben, alle SMILE-Tools zu erkunden und dass Sie andere dazu ermutigen, dasselbe zu tun.

Die SMILE - Prinzipien

Diversität verstehen

01

Förderung von Diversität und Integration als zusätzliche Werte, die es uns ermöglichen, voneinander zu lernen und die Herausforderungen, denen wir uns gegenübersehen, zu bewältigen, um ein gerechteres Europa zu schaffen
Diversität macht uns kulturell reicher, hilft uns, die Probleme und Herausforderungen der Gesellschaft umfassender zu verstehen und weist uns den Weg zu kreativeren und innovativeren Lösungen für diese Probleme

02

Anwendung eines **analytischen Rahmens für Intersektionalität** bei der Entwicklung von Integrations- und Diversitätspolitiken, um Bildungsgerechtigkeit zu gewährleisten
Marginalisierte Menschen gehören oft mehreren traditionell benachteiligten Gruppen an und werden daher aus verschiedenen Gründen auf unterschiedlichen Ebenen diskriminiert

03

Aktives Engagement fördern und für Diversität und Integration auf verschiedenen Ebenen in der Gesellschaft eintreten
*Nur wenn Bürger*innen einbezogen werden und Herausforderungen, denen sich weniger privilegierte Gruppen gegenübersehen, sichtbar gemacht werden, können wir das Einfühlungsvermögen, das Verständnis und die Wertschätzung für Diversität entwickeln, die notwendig sind, um Veränderungen herbeizuführen*

04

Sicherstellung der Zusammenarbeit zwischen allen Bildungsakteur*innen bei der Förderung von Diversität und Integration, um die Beteiligung spezifischer benachteiligter Gruppen auf regionaler und/oder lokaler Ebene zu erhöhen
Wenn alle Bildungsebenen ihre Anstrengungen bündeln, werden Diversität und Integration als Querschnittsthemen behandelt und unsere Gesellschaft kann sich auf kohärentere und nachhaltigere Weise verändern

05

Angemessene Unterstützung der Maßnahmen aller Bildungsakteur*innen, um die Komplexität von Integration und Diversität zu verstehen und zu bewältigen
*Die Zusammenarbeit zwischen den Hauptakteur*innen und die angemessene Zuweisung von Ressourcen können den Unterschied zwischen einer feindseligen und einer engagierten und aufmerksamen Gesellschaft ausmachen*

06

Flexible Wege in der Hochschulbildung für alle ermöglichen
Weniger privilegierte Gruppen haben spezifische Bedürfnisse. Mit mehr Flexibilität haben sie eine echte Chance, sich ein besseres und erfolgreiches Leben aufzubauen

07

Schulung von Personal auf verschiedenen Ebenen
*Die Schulung von Einzelpersonen (von der Verwaltung bis hin zur Führungsebene) kann dabei helfen, die Herausforderungen von Diversität und Integration zu verstehen und diese besser an Kolleg*innen und die Öffentlichkeit weiterzugeben.*

08

Ermittlung und Nutzung von Finanzierungsmöglichkeiten mit Schwerpunkt auf Integration und Diversität, wie z. B. institutionelle Finanzierung und Finanzierung durch Studierende
Nur wenn Institutionen und Organisationen angemessene Vorkehrungen für Integration treffen, werden diese in der Lage sein, Diversität wirksam zu fördern, zu erhalten und sichtbar zu machen

09

Einführung von Studiengängen, die sich an Diversität orientieren, um den Zugang zur Hochschulbildung entsprechend der Bedürfnisse der Studierenden zu fördern
Wenn Programme mit Blick auf die Bedürfnisse und Herausforderungen weniger privilegierter Gruppen geplant werden, wird deren Situation standardmäßig berücksichtigt. Es ist wahrscheinlicher, dass sie so die notwendige Unterstützung erhalten

10

Überwachung von Fortschritten und Bedürfnissen auf institutioneller Ebene, aber auch auf nationaler Ebene durch Datensammlung und Monitoring
Wenn wir die Auswirkungen früherer Maßnahmen verstehen und wissen, was gut funktioniert und was nicht, können bessere Ansätze geplant werden, die einen wirklichen Einfluss auf die Gesellschaft haben

Zusammenarbeit für mehr
Diversität

Diversität erleichtern

Diversität einbeziehen

DIVERSITÄT VERSTEHEN

Empfehlungen zur Umsetzung von Diversität auf verschiedenen Ebenen

	Hochschulleitungen	Politische Entscheidungsträger*innen auf nationaler und EU Ebene	Gesellschaft
1. Förderung von Diversität und Integration als zusätzliche Werte	<p>Kurzfristig Gestaltung und Förderung einer internen und externen Sensibilisierungskampagne</p> <p>Mittelfristig Überprüfung des derzeitigen "Ideariums" der Institution in Bezug auf Diversität und Integration. Einführung eines institutionellen Strategieplans für Diversität</p> <p>Langfristig Überprüfung aller Aktivitäten und Strategien auf institutioneller Ebene, um sie auf Diversität und Integration auszurichten</p>	<p>Kurzfristig Überprüfung der derzeitigen Politik, um festzustellen, ob sie für die Verwirklichung von Chancengleichheit und Integration in der Hochschulbildung geeignet ist</p> <p>Mittelfristig Umsetzung einer Politik und Finanzierung, die auf den Diversitätsanträgen von Organisationen beruht, die sich für die Bekämpfung von Rassismus einsetzen</p> <p>Langfristig Sicherstellen, dass die Gesetzgebung transversal auf Diversität und Integration ausgerichtet ist</p>	<p>Kurzfristig Politische Entscheidungsträger*innen über die Bedürfnisse und Wünsche der Bürger*innen in Bezug auf Diversität und Integration informieren</p> <p>Mittelfristig Diversität und Integration als Schlüsselthemen in relevanten Mitteilungen identifizieren</p> <p>Langfristig Diversität und Integration bei Aktivitäten fördern und Bürger*innen in die Gestaltung der Tagesordnung zu diesen Themen einbeziehen</p>
2. Einen analytischen Rahmen für Intersektionalität anwenden	<p>Kurzfristig Institutionalisierung eines Analyserahmens für Intersektionalität in der Art und Weise, wie sich die Hochschuleinrichtung bei ihren Handlungen auf Diversität und Integration bezieht und diese als Mittel zur Erreichung von Gerechtigkeit und nicht als Selbstzweck fördert</p> <p>Mittelfristig Personalschulung im Verständnis und in der Anerkennung von Intersektionalität und Schulung des Personals in der Erkennung von Vorurteilen und in der Mediation</p> <p>Langfristig Forschung und Monitoring fördern, wie die verschiedenen sozialen und politischen Identitäten Diskriminierungsfälle erfassen können</p>	<p>Kurzfristig Übersicht der aktuellen Kategorien benachteiligter Gruppen, auf die in der nationalen Politik Bezug genommen wird und der Art und Weise, wie ihre Zusammenhänge behandelt werden</p> <p>Mittelfristig Einrichtung von Diversitäts-Arbeitsgruppen zur Bewertung der Einbeziehung von Intersektionalität in die Politikgestaltung</p> <p>Langfristig Institutionalisierung eines intersektionalen Analyserahmens für alle politischen Entscheidungsprozesse im Zusammenhang mit Integration und Diversität</p>	<p>Kurzfristig Sichtbarmachung des Konzepts "Intersektionalität" als einen Ansatz zur angemessenen Bewältigung der Herausforderungen, denen sich benachteiligte Menschen gegenübersehen</p> <p>Mittelfristig Entwicklung eines intersektionellen Ansatzes für die interne Eingliederungspolitik</p> <p>Langfristig Intersektionalität bei der Entwicklung von Strategien der Interessensvertretung optimieren</p>
3. Förderung des aktiven Engagements und der Interessenvertretung	<p>Kurzfristig Schaffung eines Umfelds, in dem benachteiligte Gruppen innerhalb der akademischen Gemeinschaft gestärkt werden</p> <p>Mittelfristig Richten Sie in Ihrer Einrichtung Beratungsgruppen aus Vertreter*innen benachteiligter Gruppen ein, um deren Recht auf Verteidigung der Integrations- und Diversitätspolitik zu gewährleisten</p> <p>Langfristig Ernennung eines Vertreters / einer Vertreterin benachteiligter Gruppen in allen relevanten Ausschüssen, da diese das Recht haben, Diskussionen zu führen</p>	<p>Kurzfristig Ermittlung von Institutionen und Organisationen, die sich aktiv für Diversität und Integration einsetzen</p> <p>Mittelfristig Prämien und Auszeichnungen für Organisationen vergeben, die sich für die Förderung und den Schutz von Diversität und Integration einsetzen, und ihnen Sichtbarkeit verleihen</p> <p>Langfristig Ernennung eines Vertreters / einer Vertreterin benachteiligter Gruppen in allen relevanten lokalen Ausschüssen, da diese das Recht haben, Diskussionen zu führen und ihre Bedürfnisse und Sorgen zu äußern</p>	<p>Kurzfristig Unterstützung von Vertreter*innen benachteiligter Gruppen und Förderung partizipativer multikultureller Aktivitäten</p> <p>Mittelfristig Austausch von Wissen und Forschung zwischen Hochschuleinrichtungen und Organisationen der Gesellschaft zu vereinfachen, um besser auf die Bedürfnisse benachteiligter Gruppen eingehen zu können</p> <p>Langfristig Vernetzung und Zusammenarbeit mit anderen Organisationen der Gesellschaft, um Bottom-up-Ansätze zu fördern und zu zeigen, dass eine aktive Beteiligung nicht nur möglich, sondern auch sinnvoll ist</p>

ZUSAMMENARBEIT FÜR DIVERSITÄT

Empfehlungen zur Umsetzung von Diversität auf verschiedenen Ebenen

	Hochschulleitungen	Politische Entscheidungsträger*innen auf nationaler und EU Ebene	Gesellschaft
4. Sicherstellung der Zusammenarbeit zwischen allen Bildungsakteur*innen	<p>Kurzfristig Einbindung der gesamten Hochschulgemeinschaft in den Überprüfungsprozess der Eingliederungsstrategie der Bildungsanbieter*innen.</p> <p>Mittelfristig Zusammenarbeit mit Anbieter*innen von Sekundarbildung und kommunalem Lernen, um Lernende vor Ort, die mit Hindernissen beim Hochschulzugang konfrontiert sind, einzustellen und zu qualifizieren</p> <p>Langfristig Entwicklung von „Co-Creation“ Maßnahmen unter Einbezug von Lernenden und Fachkräften auf allen Bildungsebenen, um voruniversitäre Programme anzubieten/zu nutzen und die Richtlinien für Diversität und Integration in der Hochschulbildung zu überprüfen</p>	<p>Kurzfristig Gemeinsame oder offene Ressourcen zu Diversität und Integration fördern, um den Bürger*innen den Zugang zu Wissen und Werkzeugen zu ermöglichen und alle verfügbaren Forschungsergebnisse und Daten mit allen anderen Bildungsakteur*innen zu teilen</p> <p>Mittelfristig Stärkung des sozialen und zivilen Dialogs, dass Fragen der Eingliederung in die Hochschulpolitik auf diesen Ebenen angegangen werden können.</p> <p>Förderung von Programmen, die einen solchen Ansatz ermöglichen</p> <p>Langfristig Prozesse zur Einbeziehung von Bildungsfachkräften, Lernenden und Organisationen der Gesellschaft in die Entwicklung der Bildungspolitik über bloße Konsultationen hinaus institutionalisieren und die gemeinsame Gestaltung der Politik mit allen Akteur*innen im Bildungsbereich erleichtern</p>	<p>Kurzfristig Das Konzept der Mitgestaltung von Eingliederungsmaßnahmen fördern</p> <p>Mittelfristig Partnerschaften mit Hochschuleinrichtungen eingehen, um die Integration zu fördern. Zusätzliche Beratungs-, Informations- oder Orientierungsprogramme anbieten und eigene Daten und Forschungsergebnisse mit Hochschuleinrichtungen teilen</p> <p>Langfristig Aufbau langfristiger Partnerschaften oder Konzessionen zur Förderung der Hochschulbildung und bürgernaher Programme, die sich an den Bedürfnissen der örtlichen Hochschulgemeinde orientieren</p>
5. Angemessene Unterstützung für die Maßnahmen aller Akteur*innen im Bildungsbereich sicherstellen	<p>Kurzfristig Ermittlung von Möglichkeiten für Führungskräfte und nachgeordnete Mitarbeitende, sich an integrativen Ansätzen zu beteiligen, bei denen sie in einem bidirektionalen Lernprozess voneinander lernen können</p> <p>Mittelfristig Schaffung eines Programms von Champions/Botschafter*innen für die Eingliederung, die das SMILE-Audit oder andere vergleichbare Audits in anderen Einrichtungen fördern</p> <p>Langfristig Teilnahme an CPD-Kursen zum Thema Integration ermöglichen und sicherstellen, dass die Kurse für pädagogische Mitarbeitende während der Arbeitszeit und kostenlos angeboten werden</p>	<p>Kurzfristig Durchführung einer Untersuchung über die Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung für pädagogische Mitarbeitende und das derzeitige Umfeld für den Zugang zu diesen Möglichkeiten. Hierbei wäre die Frage zu stellen, ob Mitarbeitende darauf vorbereitet sind, sich an die Diversität der Lernenden anzupassen</p> <p>Mittelfristig Entwicklung von Strategien, die das Anwenden des Auditmodells als Teil der nationalen Akkreditierungsdienste erleichtern und Unterstützung eines Bottom-up-Ansatzes</p> <p>Langfristig Förderung des Auditmodells mit ENQA und ähnlichen Organisationen, um sie zu Befürworter*innen dieser Prozesse zu machen</p>	<p>Kurzfristig Schulungen zur Überwindung von Sprachbarrieren anbieten. Sich mit anderen Organisationen vernetzen, um die Bedürfnisse von Minderheitengruppen erkennen und erfüllen zu können</p> <p>Mittelfristig Eine aktive Rolle bei der Entwicklung von CPD-Kursen zusammen mit den zuständigen Behörden spielen, da diese über Fachwissen im Pädagogik-Bereich im Zusammenhang mit Integration und Diversität verfügen</p> <p>Langfristig Weitergabe von identifizierten Bedürfnissen an politische Entscheidungsträger*innen und Empfehlung von möglichen Lösungen, um diesen Bedürfnissen auf lokaler Ebene zu begegnen</p>

Erleichterung von Diversität

Empfehlungen zur Umsetzung von Diversität auf verschiedenen Ebenen

	Hochschulleitungen	Politische Entscheidungsträger*innen auf nationaler und EU Ebene	Gesellschaft
6. Ermöglichung flexibler Wege in der Hochschulbildung für alle	<p>Kurzfristig Flexible Studiengänge wie VPL und Unterstützung wie Stipendien, Unterbringung oder akademische Sprachförderung anbieten</p> <p>Mittelfristig Stellen Sie die Herausforderungen in den Mittelpunkt Ihrer Aktivitäten, indem Sie z. B. die Präsentation von Fallstudien erleichtern und mit Vertreter*innen benachteiligter Gruppen zusammenarbeiten</p> <p>Langfristig Förderung bewährter Verfahren durch Studienbesuche oder Austauschmaßnahmen</p>	<p>Kurzfristig Erleichterung des kostenlosen Zugangs zu kurzen Hochschulprüfungen für benachteiligte Gruppen, um sie davon zu überzeugen, dass "eine Hochschulausbildung auch für mich möglich ist"</p> <p>Mittelfristig Formulierung von Strategien, die es den Hochschuleinrichtungen ermöglichen, insbesondere benachteiligten Gruppen flexible Studiengänge anzubieten</p> <p>Langfristig Ermöglichung eines agilen VPL-Systems, das Erfahrungen anerkennt und mit einem möglichen Mangel an formeller Dokumentation umgeht</p>	<p>Kurzfristig Einbezug benachteiligter Minderheiten in die Entwicklung und Förderung von Kompaktkursen und Aktivitäten, die auf Hochschulebene für benachteiligte Gruppen organisiert werden</p> <p>Mittelfristig Informieren Sie benachteiligte Gruppen über VPL</p> <p>Langfristig Etablieren Sie eine Informationsstelle für Hochschuleinrichtungen, damit benachteiligte Gruppen unabhängig von ihrer Situation von möglichen Kompaktkursen oder Möglichkeiten zur Fortsetzung ihres Studiums erfahren</p>
7. Angebot von Schulungen für alle Personalebene	<p>Kurzfristig Sensibilisierung und politisches Bewusstsein der Mitarbeitenden, damit diese sich für Diversität einsetzen können</p> <p>Mittelfristig Einbettung in den strategischen Plan für Personalschulungen der Institution zum Thema Diversität und Integration</p> <p>Langfristig Obligatorische Kompaktkurse zum Thema Diversität und Integration, wie z. B. die SMILE CPD-Kurse, für das gesamte Hochschulpersonal organisieren und diese Mitarbeitenden als künftigen Kursleitende schulen</p>	<p>Kurzfristig Einführung einer obligatorischen Schulung für politische Entscheidungsträger*innen zum Thema Diversität und Integration</p> <p>Mittelfristig Verpflichtende Schulungen zu Diversität und Integration für alle Mitarbeitenden öffentlicher Einrichtungen als Voraussetzung für eine Beförderung oder einen Aufstieg</p> <p>Langfristig Anerkennung von Einrichtungen, die bessere und effektivere Schulungskonzepte für ihre Mitarbeitenden im Bereich Diversität und Integration entwickeln</p>	<p>Kurzfristig Sensibilisierung von Mitarbeitenden für die Themen Diversität und Intersektionalität und Bewertung des Status quo durch einen Auditprozess</p> <p>Mittelfristig Förderung von Schulungen zum Thema Diversität und Integration für die Mitarbeitenden von Zivilgesellschaftliche Organisationen (CSO) als Integrations-Instrument ¹</p> <p>Langfristig Erreichen einer größeren Diversität in der Zusammensetzung des Personals der CSOs</p>
8. Nutzung integrations- und diversitätsorientierter Finanzierungsmöglichkeiten	<p>Kurzfristig Ermütigung der Mitarbeitenden, europäische und nationale Finanzierungsanreize zu prüfen und sich für integrations- und diversitätsorientierte Programme für benachteiligte Studierende einzusetzen</p> <p>Mittelfristig Nutzung der SMILE-Auditmodell Grundsätze zur Selbstreflexion und Prüfung ob institutionelle Finanzierungsmöglichkeiten mit integrativen Maßnahmen verknüpft werden können</p> <p>Langfristig Integration von Finanzierungsmöglichkeiten in traditionelle institutionelle Finanzplanung, transparente Darstellung von Finanzierungshilfen für Studierende auf Webseiten des Studierenden Service Center</p>	<p>Kurzfristig Prüfung der nationalen Hochschulpolitik hinsichtlich Ausweitung von Partizipation/Integration und Diversität. Sicherstellung, dass Leistungsvereinbarungen zur Finanzierung von Einrichtungen, die benachteiligte Studierende unterstützen, enthalten</p> <p>Mittelfristig Entwicklung von Finanzierungsstrategien, Integration leistungsbezogener institutioneller Finanzierungsmodelle zur Entwicklung von diversitätsorientierten Studiengängen, Einführung von Darlehens- oder Stipendiensystemen für benachteiligte Studierende usw.</p> <p>Langfristig Dauerhafte Integration von diversitätsorientierten Finanzierungsanreizen in die Hochschulgesetzgebung auf nationaler Ebene</p>	<p>Kurzfristig Prüfung des Finanzierungsbedarfs, der den Bedürfnissen lokaler benachteiligter Studierender entspricht. Prüfung, ob nationale Finanzierungsmöglichkeiten für Bedürfnisse lokaler Studierender entsprechen, Weitergabe der Ergebnisse an die Hochschulen</p> <p>Mittelfristig Aufbau von und Zusammenarbeit mit Beratungsdiensten, und Information benachteiligte Studierender über die Möglichkeiten eines Hochschulstudiums</p> <p>Langfristig Verbesserung der integrations- und diversitätsorientierten Finanzierungsmodelle der nationalen Politik im Dialog mit lokalen Hochschulen und Hochschulakteur*innen</p>

¹ Siehe Definition: EUR-Lex Civil Society Organisations <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/glossary/civil-society-organisation.html>

EINBINDUNG VON DIVERSITÄT

Empfehlungen zur Umsetzung von Diversität auf verschiedenen Ebenen

	Hochschulleitungen	Politische Entscheidungsträger*innen auf nationaler und EU Ebene	Gesellschaft
9. Bereitstellung von Programmen, die benachteiligten Studierenden Zugang zur Hochschulbildung erleichtern	<p>Kurzfristig Überprüfung der institutionellen Strategie für den Zugang zu Programmen für benachteiligte Studierende, die eine Hochschulbildung anstreben oder bereits studieren</p> <p>Mittelfristig Entwicklung alternativer Formen des Zugangs zur Hochschulbildung und Bereitstellung von Programmen und Orientierungs- und/oder Beratungsdiensten, um den unterschiedlichen Bedürfnissen benachteiligter Studierender besser gerecht zu werden, z. B. flexible Kurszeiten, Studiendauer und Kursformate</p> <p>Langfristig Integration von Hochschulzugangsprogrammen in den institutionellen Lehrplan und Bereitstellung von Studierendenberatungen für benachteiligte Studierendengruppen</p>	<p>Kurzfristig Überprüfung der Hochschulpolitik und -gesetzgebung in Bezug auf flexible Bedingungen für den Zugang zur Hochschulbildung, einschließlich Konzepten und Rahmen für die Anerkennung früherer Lernerfahrungen, Qualitätssicherung und Akkreditierung, Systeme für die Akkumulierung und Übertragung von Studienleistungen oder Unterstützung für die Verlängerung der Visumpflicht</p> <p>Mittelfristig Bereitstellung einer kohärenten politischen Strategie zur Schaffung eines umfassenden Rahmens, der die Umsetzung flexibler Wege und Programme für den Zugang zur Hochschulbildung unterstützen kann, um die erworbenen Erfahrungen zu validieren und den Zugang zur Hochschulbildung im gesamten System zu erleichtern. Hierbei sollten alle relevanten Bildungsakteur*innen einbezogen werden</p> <p>Langfristig Integration von flexiblen Zugangsmöglichkeiten zur Hochschulbildung und von Konzepten zur Anerkennung früherer Lernerfahrungen in den nationalen Hochschulrahmen und die Hochschulgesetze als zentrales Ziel der Hochschulbildung</p>	<p>Kurzfristig Verbindung von Hochschuleinrichtungen, Studierenden und Aktivist*innengruppen herstellen, um den Dialog zu eröffnen</p> <p>Mittelfristig Verknüpfung von Zugangsprogrammen mit der breiten Bevölkerung unter besonderer Berücksichtigung unterrepräsentierter Gruppen und Förderung des Zugangs zu Hochschulen</p> <p>Langfristig Entwicklung langfristiger Initiativen in Zusammenarbeit mit Hochschuleinrichtungen, Forschungs- und gesellschaftlichen Bildungspartner*innen zur Entwicklung flexibler Hochschulzugangsprogramme, die den Bedürfnissen der Studierenden vor Ort entsprechen</p>
10. Überwachung der Fortschritte und Bedürfnisse durch Datenerhebung	<p>Kurzfristig Überprüfung der bestehenden institutionellen Strategien für die Erhebung von Daten über die Auswirkungen des Diversitätsmanagements auf benachteiligte Studierendengruppen</p> <p>Mittelfristig Sicherstellen, dass der Prozess der Datenerhebung und -überwachung den Zugang zu und die Ergebnisse von benachteiligten Studierendengruppen sowie deren Zufriedenheit mit dem umfassenden institutionellen Ansatz für Integration und Diversität und ihren bereichsübergreifenden Fähigkeiten widerspiegelt</p> <p>Langfristig Integration der Datenerfassung, -überwachung und -bewertung in systematische und umfassende regelmäßige Prüfungsverfahren und -berichte</p>	<p>Kurzfristig Überprüfung der aktuellen Strategien und Prozesse im Zusammenhang mit der Datenerhebung und -überwachung auf nationaler und europäischer Ebene</p> <p>Mittelfristig Bereitstellung klarer Leitlinien für die Datenerhebung, Überwachung und Bewertung von Bedürfnissen, Fortschritten und Erfolgen auf nationaler und europäischer Ebene</p> <p>Langfristig Regelmäßige Überprüfung der Datenerhebungs-, Überwachungs- und Bewertungssysteme, um die Kohärenz und Konsistenz zwischen den Institutionen und zwischen den Ländern zu gewährleisten</p>	<p>Kurzfristig Sensibilisierung für die Bedeutung einer transparenten und kohärenten Datenerhebung und Überwachung von Diversität und Integration im Hochschulbereich</p> <p>Mittelfristig Beitrag zur Verbesserung der Datenerfassung, Überwachung und Bewertung von Diversität und Integration in der Hochschulbildung</p> <p>Langfristig Verbesserung der Rechenschaftspflicht der Datenerhebungs-, Überwachungs- und Bewertungssysteme und der dafür zuständigen Einrichtungen</p>

Die SMILE Prinzipien



Warum sind Diversität und Integration in Europa so wichtig? Was können wir tun, um eine bessere Gesellschaft zu schaffen, in der Minderheitengruppen verstanden und unterstützt werden? Wer sollte an diesem Prozess beteiligt sein? Wie können wir die Umsetzung der Veränderungen erleichtern, die notwendig sind, um Diversität und Integration in Europa Wirklichkeit werden zu lassen?

Das SMILE-Projekt hat diese und andere Fragen untersucht und eine Reihe von Grundsätzen und Empfehlungen für Maßnahmen aufgestellt, die kurz-, mittel- und langfristig auf verschiedenen Ebenen umgesetzt werden sollen. Ziel ist es, Interessengruppen zu ermutigen, sich gemeinsam für eine bessere Gesellschaft einzusetzen.

Herausgeber: [eucen](http://www.eucen.eu), Barcelona, Spain, 2022, <http://www.eucen.eu>

Autor*innen: Carme ROYO, Diana TREVINO, Andrei FRANK, Meral NUR, im Namen des SMILE Konsortium.

Zitation: Royo, C; Trevino, D; Frank, A; Nur, M; im Namen des SMILE Konsortium (Hrsg.) (2022): *Politische Empfehlungen und Aktionsplan – Eine integrativere und vielfältigere Welt ermöglichen*
© Das SMILE Konsortium, 2022

Eine elektronische Version dieses Dokuments ist auf der Projektwebsite verfügbar <https://smile.eucen.eu>

Dieses Dokument kann für nicht-kommerzielle Zwecke frei verwendet und kopiert werden, sofern die Quelle angegeben wird (4.0 CC Lizenz).