



## Voneinander Miteinander Füreinander

# Der interdisziplinäre Workshop Cross Professional (Cross P)

### Hintergrund

Die Vernetzung unterschiedlicher Abteilungen an Hochschulen »... ist eine wichtige Voraussetzung, damit die interkulturelle Öffnung hochschulweit gestaltet und umgesetzt werden kann« (BAMF 2014, 13). Interkulturelle Öffnung dient dazu, das internationale und interkulturelle Klima an der Hochschule zu verstärken bzw. zu fördern, so dass »... eine Vielfalt von Hochschulzugehörigen sich austauscht, beeinflusst und voneinander sowie miteinander lernt und sich weiterentwickelt« (BAMF 2014, 13).

Dieser Herausforderung versucht das Projekt Cultural Diversity gerecht zu werden. Cultural Diversity fördert interkulturelle Annäherung und Anerkennung durch Vernetzung und Austausch, Cross P ist hierbei ein innovatives Instrument.

### Konzeption

Das Lernen um Diversität betrachtet Wissen im Kontext von Prozessen und Transformationen. Das Modell der lernenden Organisation in Verbindung mit verhaltenswissenschaftlichen Theorien ermöglicht die Erforschung von Veränderungsprozessen im Rahmen der universitären Organisationsentwicklung.

Ebenen des Lernens	Fertigkeiten einer lernenden Organisation				
	Personal Mastery	Mental Models	Shared Visioning	Team Learning	Systems Thinking
kognitiv		x			x
konativ	x	x	x	x	x
affektiv		x	x		x

Verknüpfung vom Modell der lernenden Organisation (Senge 2001) mit dem Dreikomponentenmodell von Rosenberg und Hovland (1960)

### Implementierung

Studierende, Lehrende und Verwaltungsangehörige der HWR Berlin lernen an zwei Tagen zusammen und voneinander (Team Learning). Sie bringen ihre Erfahrungen mit (Personal Mastery), gehen Muster und Grundannahmen (Mental Models) kritisch an und setzen sich mit den unterschiedlichen Fachkulturen und Mitgliedergruppen auseinander. Sie erwerben Hintergrundwissen (kognitive Ebene) und wenden Methoden aktiv an. So werden sie im Umgang mit Diversität in ihrem Alltag sicherer (konative und affektive Ebene). Das universitäre System-Denken wird dabei über (Diversity-)Inhalte (kognitive Ebene) und Verhaltensweisen (kognitive und affektive Ebene) reflektiert (Shared Visioning).

Der Ansatz der lernenden Organisation ist akteur/innenorientiert (mit Fokus auf Diversität/Einstellungen), prozessorientiert (mit Fokus auf den Lernprozess) und wertorientiert (mit Fokus auf die Hochschulkultur/Einstellungen) ausgerichtet.



#### Geschäftsstelle der Qualitätsoffensive Lehre

Karola Beck  
karola.beck@hwr-berlin.de



#### Wissenschaftliche Leitung/Cultural Diversity

Prof. Dr. Pakize Schuchert-Güler  
psg@hwr-berlin.de



#### Wissenschaftliche Mitarbeiterin /Cultural Diversity

Elena Brandalise  
elena.brandalise@hwr-berlin.de

### Cultural Diversity

#### Kernaspekte

- Lebenslanges Lernen
- Wissenstransfer
- Selbstverwaltung
- Wissenschaft
- Lehre und Forschung
- Interdisziplinarität
- Bürgerschaftliches Engagement
- Employability
- Bildung
- Chancengleichheit
- Diversity
- Internationalität

#### Cross P Merkmale

- Fachbereichsübergreifend
- partizipativ
- interdisziplinär
- akteur\*innenorientiert
- prozessorientiert
- wertorientiert

### Die HWR Berlin

#### Hochschulangehörige

11 193 Studierende  
1130 Lehrende  
346 Beschäftigte

#### Standorte und Fachkulturen

- Fachbereich Wirtschaftswissenschaften
- Zentrale Institute: BPS
- ▶ **Campus Schöneberg**
- Fachbereich Duales Studium Wirtschaft - Technik
- Fachbereich Allgemeine Verwaltung
- Fachbereich Rechtspflege
- Fachbereich Polizei und Sicherheitsmanagement
- Zentrale Institute: BPS, IMO
- ▶ **Campus Lichtenberg**

#### Die HWR Berlin entstand 2009 aus der Fusion von

- **FHW Berlin** (Fachhochschule für Wirtschaft Berlin), gegr. 1971, Integration der Berufsakademie 2003
- **FHVR** (Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege), gegr. 1973



#### Quellen

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2014): Interkulturelle Öffnung von Hochschulen. Vielfalt als Chance. Online unter: [https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/interkulturelle-oeffnung-hochschulen-konzept.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/interkulturelle-oeffnung-hochschulen-konzept.pdf?__blob=publicationFile) (Abrufdatum: 06.07.2018).

Rosenberg, Milton J. & Hovland, Carl I. (1960): Cognitive, Affective, and Behavioral Components of Attitudes. In: Rosenberg/Hovland/McGuire/Abelson/Brehm (Hrsg.): Attitude Organization and Change, New Haven: Yale University Press, 1-14.

Senge, Peter M. (2001): Die fünfte Disziplin. Kunst und Praxis der lernenden Organisation, 8. Aufl. Stuttgart: Klett-Cotta.

#### Förderung

Ein Projekt der Qualitätsoffensive Lehre an der HWR Berlin, gefördert vom BMBF (Förderkennzeichen 01PL16035)