



4,694: 'Enjoy Diversity' - eine theoretische und praktische Expedition

Fach-Informationen

ECTS-Credits: 2

Zugeordnete Veranstaltungen

Stundenplan	Sprache	Dozent(in)
4,694,1.00 'Enjoy Diversity' - eine theoretische und praktische Expedition	Deutsch	Zerfass Christiane

Veranstaltungs-Informationen

Veranstaltungs-Vorbedingungen

Veranstaltungs-Inhalt

Inhalte und Ziele

- Diversity interdisziplinär (systemtheoretisch, neurobiologisch, soziologisch, politisch) beleuchten
- Theoretisches Fundament / Grundverständnis von Diversity und Diversity Management-Ansätzen im nationalen, europäischen und internationalen Kontext legen (inkl. aktueller politischer Entwicklungen – AGG, CSR, affirmative action etc.)
- Personen- und Verhaltensbezogenheit von Diversity Management-Konzepten/Ansätzen analysieren und ihre Konsequenzen für Handlungspraxen verdeutlichen
- Erfahrungs-/handlungsorientierten Zugang zum Themenkomplex eröffnen
- Eigene Handlungspraxen hinterfragen
- Wahrnehmungsschulung und (Selbst-) Erfahrung der Bedeutung mentaler Konzepte
- Chance auf Erweiterung der persönlichen Handlungskompetenz
- Erfahren / Erproben von teilnehmender Beobachtung als Forschungsansatz
- Erlernen / Nutzen von Journaling-Techniken für individuelle Lernprozesse
- Transfer des im Kurs Erfahrenen und Erlernen im Rahmen einer Hausarbeit

Veranstaltungs-Struktur

Aufbau und Struktur

4-tägiges Block-Seminar mit Workshop-Charakter.

Tag 1 / 14.00-18.00

- Inhaltlich-methodische Einführung ins Thema:
Diversity kondensiert sich vielfach in CSR-Zauberformeln oder in PR-Hochglanzprodukten, die Wirklichkeit im Alltag sieht oft anders aus; Ergebnisse der Kognitions- und Hirnforschung zeigen den Menschen – leider noch immer – in hohem Maße gesteuert von un- oder vorbewussten Impulsen, die sich gegen Minderheiten wenden. Die Steinzeit und das dazugehörige Hirn steckt noch in uns. Was tun -in Management-Funktionen, aber auch als Player in der Politik?
Die Umsetzung ist vertrackt, die Komplexität steckt im Erleben. In der Erfahrung. Und dazu besteht am folgenden Tag eine besondere Gelegenheit.

Tag 2 und 3 / jeweils 9.30-17.30 (Tag 2 open end)

Changing clothes – and sexes: A man / a woman for a day

- Die Teilnehmer werden eingeladen, für diese beiden Tage ihre Geschlechterrollen zu wechseln. Es gibt professionelle Hilfe, sich auf den ungewohnten Auftritt vorzubereiten: Die US-Performance-Künstlerin Diane Torr stößt zur Gruppe hinzu (Seminarsprache für diese beiden Tage ist daher englisch).
- Die Teilnehmer bekommen – nach einer Trainingsphase im geschützten Raum des Seminars - Aufgaben, sich in der neuen Rolle zu erproben. Lust auf Unbekanntes hilft sicher... It's all about the experience, you know...
- Mehr zu Diane Torr unter: <http://www.dianetorr.com>

Der Auswertung dieses erfahrungsorientierten Seminarteils gehört der folgende, letzte Tag des Workshops:

Tag 4 / 9.30-17

Expedition live! - Lessons learnt der Diversity Consultants

- Gelegenheit zur Erfahrung ist war das Entree – Diagnosetools zur Selbstbeschreibung der eigenen Haltungen und Einstellungen kommen nun hinzu, um das Diversity-Verständnis der Teilnehmer tiefgehend zu beleuchten.
- In der Folge arbeiten die Teilnehmer als Diversity Consultants an 3-4 Fällen in Kleingruppen: In diesem Kontext sollen sie in konkreten Diversity-Problemsituation in Organisationen, und Unternehmen als Berater fungieren. Dabei kommt es insbesondere darauf an, die im Blockseminar gemachten Erfahrungen auf einen konkreten Handlungskontext zu übertragen.

Es besteht die Möglichkeit, die Präsentation zur Basis der Hausarbeit zu machen, um einen qualifizierten Leistungsnachweis zu erwerben.

Das Kontextstudium ist der Form nach Kontaktstudium; zum ordnungsgemässen Besuch der Veranstaltung gehört daher die regelmässige Teilnahme. Die Studierenden müssen selbst darauf achten, dass sich Veranstaltungstermine nicht überschneiden.

Veranstaltungs-Literatur

Literaturliste mit Anregungs-, nicht Abschreckungscharakter:

Aretz, Hans-Jürgen / Hansen, Katrin: Diversity und Diversity Management in Unternehmen, 2002.

Aretz, Hans-Jürgen: Strukturwandel in der Weltgesellschaft und Diversity Management in Unternehmen. In: Becker, Manfred/Seidel, Alina (Hrsg.): Diversity Management. Unternehmens- und Personalpolitik der Vielfalt. Stuttgart 2006, S. 52-75.

Aretz, Jürgen/Hansen, Katrin: Erfolgreiches Management von Diversity. Die multikulturelle Organisation als Strategie zur Verbesserung einer nachhaltigen Wettbewerbsfähigkeit. In: ZfP (Zeitschrift für Personalforschung) 2003/1 (17), S. 9-36.

Becker, Manfred: Wissenstheoretische Grundlagen des Diversity Managements. In: Becker, Manfred/Seidel, Alina (Hrsg.): Diversity Management. Unternehmens- und Personalpolitik der Vielfalt. Stuttgart, S. 3-47.

Frank, Manfred: Warum bin Ich? Eine Frage für Kinder und Erwachsene. Frankfurt am Main und Leipzig 2007.

Gieselmann, Astrid / Krell, Gertraude: Diversity-Trainings. In: Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. 4. Aufl., Wiesbaden 2004, S. 393-412.

Hüther, Gerald: Biologie der Angst. Wie aus Stress Gefühle werden, 8. Auflage, Göttingen 2007.

Hüther, Gerald: Die Macht der inneren Bilder. Wie Visionen das Gehirn, den Menschen und die Welt verändern, 4. Auflage, Göttingen 2008.

Krell, Gertraude / Pantelmann, Heike / Wächter, Hartmut: Diversity (-Dimensionen) und deren Management als Gegenstände der Personalforschung in Deutschland, Österreich und der Schweiz. In: Krell, Gertraude/Wächter, Hartmut (Hrsg.): Diversity Management. Impulse aus der Personalforschung (Reihe Trierer Beiträge zum Diversity Management; Band 7), München 2006, S. 25-56.

Krell, Gertraude / Riedmüller, Barbara / Sieben, Barbara/Vinz, Dagmar (Hrsg.): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze, Frankfurt a.M./New York 2007.

Merx, Andreas / Vassilopoulou, Joana: Das arbeitsrechtliche AGG und Diversity-Perspektiven, in: Bruchhagen, Verena / Koall, Iris (Hrsg.): Diversity Outlooks - Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung. Münster 2007, S. 354-385.

Perry, Elissa L. / Parlamis, Jennifer D.: Age and Ageism in Organizations. In: Konrad, Alison M./Prasad, Pushkala/Pringle, Judith K.: Handbook of Workplace Diversity. London/Thousand Oaks/New Delhi 2006, S. 345-368.

Proudford, Karen L. / Nkomo, Stella: Race and Ethnicity in Organizations. In: Konrad, Alison M./Prasad, Pushkala/Pringle, Judith K.: Handbook of Workplace Diversity. London/Thousand Oaks/New Delhi 2006, S. 323-344.

Roth, Gerhard: Fühlen, Denken, Handeln, Wie das Gehirn unser Verhalten steuert, 1. Auflage 2003, Suhrkamp Verlag Frankfurt am Main

Schilt, Kirsten / Wiswall, Matthew: Before and after: Gender Transitions, Human Capital, and Workplace Experiences. In: The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy, Vol. 8/1 (2008), S. 1-26.

Schilt, Kirsten: Just One of the Guys? How Transmen Make Gender Visible at Work. In: Gender & Society, Vol. 20/4 (2006), S. 465-489.

Sepehri, Paivand: Diversity und Diversity Management in internationalen Organisationen, München 2002.

Steinmetz, Bernd / Vedder, Günther: Diversity Management und Antidiskriminierung, 2007.

Thomas, D.A./ Ely, R.E.: Making Differences Matter: A New Paradigm for Managing Diversity, Harvard Business Review 2006.

Vedantam, Shankar: The Invisible Current. Gender, Privilege, and the Hidden Brain. In: The Hidden Brain. How Our Unconscious Minds Elect Presidents, Control Markets, Wages Wars, and Save Our Lives. New York 2010, S. 88-111.

Vedder, Günther: Die historische Entwicklung von Diversity Management in den USA und in Deutschland. In: Krell, Gertraude/Wächter, Hartmut (Hrsg.): Managing Diversity. Impulse aus der Personalforschung. München 2006, S. 1-24.

Zander, Rosamund Stone and Benjamin: The Art of Possibility: Transforming Professional and Personal Life: Practices in Leadership, Relationship and Passion, 2002, Penguin Books

Veranstaltungs-Zusatzinformationen

Workshop-Sprache ist deutsch - an Tag 2 und 3 aufgrund der Präsenz von Diane Torr englisch.

Prüfungs-Informationen

Prüfungsform

Dezentral - schriftliche Gruppenarbeit (50%)

Prüfungs-Hilfsmittel

keine Hilfsmittelregelung nötig

Für die Prüfungsleistung ist keine Hilfsmittelregelung notwendig. Es gilt:

- Für Hausarbeiten, Kurse ohne Credits etc. gibt es keine spezifische Hilfsmittelregelung.
- Es gelten subsidiär die Ordnungen der Universität St. Gallen sowie die Regeln des wissenschaftlichen Arbeitens (Quellen und Hilfen müssen immer ausgewiesen werden).
- Bei allen schriftlichen Arbeiten muss eine Eigenständigkeitserklärung angebracht werden.

Fragesprache: **Deutsch**

Antwortsprache: **Deutsch**

Dezentral - aktive Teilnahme (50%)

Bemerkung: aufgrund des Workshop-Elements unverzichtbar

Prüfungs-Hilfsmittel

keine Hilfsmittelregelung nötig

Für die Prüfungsleistung ist keine Hilfsmittelregelung notwendig. Es gilt:

- Für Hausarbeiten, Kurse ohne Credits etc. gibt es keine spezifische Hilfsmittelregelung.
- Es gelten subsidiär die Ordnungen der Universität St. Gallen sowie die Regeln des wissenschaftlichen Arbeitens (Quellen und Hilfen müssen immer ausgewiesen werden).
- Bei allen schriftlichen Arbeiten muss eine Eigenständigkeitserklärung angebracht werden.

Fragesprache: **Deutsch**

Antwortsprache: **Deutsch**

Prüfungs-Inhalt

Aktive Mitarbeit ist aufgrund des erfahrungsbasierten Ansatzes Dreh- und Angelpunkt des Workshop – das Einbringen eigener Perspektiven in den Prozess ist unverzichtbar, wer teilnimmt, gestaltet aktiv und persönlich mit.

Die Hausarbeit wird im Seminar besprochen.

Prüfungs-Literatur

wird noch bekannt gegeben

Beachten Sie bitte:

Wir machen Sie darauf aufmerksam, dass dieses Merkblatt vor anderen Informationen wie Studynet, persönlichen Datenbanken der Dozierenden, Angaben in den Vorlesungen etc. den absoluten Vorrang hat.

Verbindlichkeit der Merkblätter:

Veranstaltungsinformationen sowie Prüfungsform ab Biddingstart am 26. Januar 2012

Prüfungsinformationen (Prüfungs-Hilfsmittel, Prüfungs-Inhalt, Prüfungs-Literatur) für dezentrale

Prüfungen nach der 4. Semesterwoche am 19. März 2012

Prüfungsinformationen (Prüfungs-Hilfsmittel, Prüfungs-Inhalt, Prüfungs-Literatur) für zentrale

Prüfungen ab Start der Prüfungsanmeldung am 9. April 2012

Bitte schauen Sie sich das Merkblatt nach Ablauf dieser Termine nochmals an.