

## Struktur- und Entwicklungsplan Pädagogische Hochschule Heidelberg 2012 – 2016

**Zielperspektive** **2**

### **Herausforderungen und Entwicklungen in den zentralen Handlungsfeldern**

I.	Zentrales Handlungsfeld Studium und Lehre	7
II.	Zentrales Handlungsfeld Forschung	15
III.	Zentrales Handlungsfeld Nachwuchsförderung	20
IV.	Zentrales Handlungsfeld Internationalisierung	28
V.	Struktur- und Entwicklungsplanung für die Fakultäten	36
VI.	Zentrales Handlungsfeld serviceorientierte Verwaltung	48
VII.	Bauliche Entwicklung	52

### **Spezifische Entwicklungspläne**

A.	Diversitätsplan	58
B.	Gleichstellungsplan	64
C.	Weiterbildungsplan	77
D.	Medienentwicklungsplan	86

## Zielperspektive

### **Die Pädagogische Hochschule Heidelberg – partizipatives, inklusives Lehren und Lernen an einer bildungswissenschaftlichen Hochschule**

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg betrachtet sich als eine bildungswissenschaftliche Hochschule, die mit ihrer über hundertjährigen Tradition die Bildungslandschaft nicht nur nachhaltig prägte, sondern für das 21. Jahrhundert auch aktiv mitgestaltet. Der Wissenschaftsstandort Heidelberg verfügt als einziger in Baden-Württemberg über ein hoch differenziertes Angebot für alle Lehramtsstudiengänge auf einem Campus. Gemäß Koalitionsvertrag der neuen Landesregierung sollen diese unter der Federführung der Pädagogischen Hochschulen enger zusammengeführt werden. Dazu schärft die Pädagogische Hochschule Heidelberg ihr Profil in Forschung und Lehre deutlich und stellt sich auf eine rollierende Planung ein, die nach bestimmten Zeitintervallen immer wieder aktualisiert und konkretisiert wird. Damit verbunden ist ein stetiger Selbstevaluationsprozess, der kontinuierlich die vereinbarten Ziele überprüft und ggf. neu justiert.

Die PH Heidelberg bildet Lehrkräfte für Grundschulen, Werkreal- / Haupt- / Realschulen sowie Sonderpädagogen aus. Diese Studiengänge schließen mit dem Staatsexamen ab. Der kooperative Bachelor- und Master-Studiengang Ingenieurpädagogik führt zum Lehramt an beruflichen Schulen.

Als bildungswissenschaftliche Hochschule ist die PH Heidelberg außerdem mit der Qualifikation anderer pädagogischer Berufsgruppen beauftragt: Die Bachelor-Studiengänge Frühkindliche und Elementarbildung sowie Gesundheitsförderung qualifizieren für den Arbeitsmarkt der frühkindlichen Bildung beziehungsweise der Gesundheitsförderung. Der Master-Studiengang Bildungswissenschaften bietet die interessante Möglichkeit, eine breite bildungswissenschaftliche Qualifizierung mit einem Schwerpunktprofil zu verbinden (derzeit: Fachdidaktik bzw. Educational Leadership; weitere Profile sind für das Sommersemester 2012 geplant). Der Master-Studiengang E-Learning und Medienbildung fokussiert mediengestützte Lehr- und Lernprozesse. Der im Blended-Learning Format konzipierte Master-Studiengang E-Lingo bildet Lehrkompetenzen im Bereich frühes Fremdsprachenlernen aus. Der Master-Studiengang Straßenkinderpädagogik, in dem die Arbeit mit bildungsfernen Kindern und Jugendlichen im Mittelpunkt steht, wird ab Sommersemester 2012 als Profil in den Master Bildungswissenschaften integriert.

Die PH Heidelberg bietet überdies ein Promotionsprogramm im Bereich der bildungswissenschaftlichen und der fachdidaktischen Forschung an und fördert Doktorandinnen und Doktoranden aus Deutschland und der ganzen Welt. Auch postgraduale Qualifikationen, so zum Beispiel die Habilitation bzw. die Juniorprofessur, sind an der PH Heidelberg möglich. Über 4.300 Studierende werden von etwa 200 fest angestellten ProfessorInnen und Lehrenden sowie vielen zusätzlichen Lehrbeauf-

tragen in pädagogischem Grundwissen, Fachwissenschaften und Fachdidaktiken ausgebildet – mit Praxisbezug vom ersten Tag an. Die Schwerpunkte in Forschung und Lehre liegen in den Bereichen:

- Schul- und Unterrichtsentwicklung sowie Lehrerprofessionalität
- Bildung für Diversität und Inklusion
- Science Education
- Sprachlich-literarische Bildung und Medienbildung

Professionelle Weiterbildungsangebote, attraktive internationale Kooperationen in Forschung und Lehre und eine enge Vernetzung mit den Einrichtungen der Metropolregion Rhein-Neckar schärfen ferner das Profil der Hochschule.

Der Bildungsbegriff, der an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg gelehrt und gelebt werden soll, beruht dabei auf drei Komponenten:

1. einer partizipativen Grundhaltung, als Leitidee, die sämtliche Prozesse und Bereiche der Hochschule durchdringt
2. einer konsequenten Ausrichtung an den Zielen der Bologna-Reform, wobei hier insbesondere eine nicht funktionalistisch verstandene Kompetenzorientierung in der Lehre sowie die strategische Erweiterung des Blickes ins internationale Umfeld eine wichtige Rolle spielen
3. einer Orientierung an den Herausforderungen, denen sich Schulen und andere Bildungsinstitutionen vor dem Hintergrund einer zunehmenden Diversität in der Gesellschaft stellen müssen und damit am Konzept der Inklusion als dem Paradigma, das diesen Herausforderungen gerecht wird.

Diese drei Dimensionen stehen nicht einfach nebeneinander und stellen auch keine klar abgegrenzten Zielbereiche dar, an denen unterschiedliche Akteure innerhalb der Hochschule getrennt voneinander arbeiten. Sie sind miteinander verschränkt und ergänzen sich komplementär zu einer Idee von Bildung, die alle Beteiligten an Bildungsprozessen als selbständige Akteure dieser Prozesse wahrnimmt und das Ziel verfolgt, sie mit vielfältigen optimalen Erfahrungs- und Handlungsmöglichkeiten auszustatten.

Im Mittelpunkt stehen an einer Hochschule dabei die Studierenden, die ein Daseinsgrund der Hochschule sind. Bereits an der Zusammensetzung der Studierendenschaft lässt sich ablesen, mit welcher gesellschaftlichen Vielfalt wir es heute zu tun haben – und mit welchem hohem Maß an Diversität angehende Lehrerinnen und Lehrer in ihrem Beruf umzugehen haben werden. Ziel ist es, dass Studierende an der PH Heidelberg erleben, wie es gelingt, Lehr- / Lernprozesse in einem heterogenen Umfeld zu organisieren. Die Hochschule will dabei Studierende zur Gestaltung einladen und anregen. Denn eine partizipative Hochschule erschöpft sich nicht in Gremienbeteiligung und formeller Mitsprache. Beteiligung muss gerade bei der Konzeption und Durchführung von Lehre sowie bei

der Bearbeitung aktueller Forschungsfragen erfolgen. Forschendes Lernen, frühzeitige Einbeziehung von Studierenden in die Gestaltung der Lehre, größtmögliche Nähe zur Praxis in Schulen und anderen Bildungseinrichtungen – so will die Pädagogische Hochschule Heidelberg den Studierenden den Erwerb vielfältiger Kompetenzen in den Bildungswissenschaften, den Fachwissenschaften, den Fachdidaktiken und der Erziehungswissenschaft ermöglichen und sie so angemessen auf die Herausforderungen des Berufslebens vorbereiten. Gerade die neuen Schulmodelle, die in Baden-Württemberg wachsen sollen und die unter dem Stichwort Gemeinschaftsschule zusammengefasst werden, sind auf Lehrerinnen und Lehrer angewiesen, die

- über Gestaltungsfähigkeiten im Umgang mit Diversität verfügen,
- in der Lage sind, SchülerInnen unterschiedlicher Leistungsniveaus in einem Klassenverband binnendifferenziert zu unterrichten und
- SchülerInnen individuell fördern, d.h. in ihren jeweiligen Stärken zu Spitzenleistungen anleiten und sie bei der Überwindung ihrer Schwächen unterstützen können.

Mit dem besonderen Augenmerk für die Chancen und Risiken, die eine vielfältige Gesellschaft bietet und mit der konsequenten Ausrichtung der Lehrerbildung am Paradigma der Inklusion stellt sich die Pädagogische Hochschule Heidelberg der Herausforderung, zu einem „Zentrum innovativer Lehrerbildung für alle Altersstufen und Schularten“ zu werden, wie es im Koalitionsvertrag als Zielvorstellung für die Pädagogischen Hochschulen angelegt ist. Mit diesem Aufgabenprofil wird den Pädagogischen Hochschulen eine rechtlich verbindliche und gesicherte Beteiligung an der gymnasialen Lehramtsausbildung in Aussicht gestellt, die gegenwärtig in der ersten Phase allein von den Universitäten bzw. von den Kunst- und Musikhochschulen verantwortet wird. In ihrer Struktur- und Entwicklungsplanung 2012-2016 strebt die Pädagogische Hochschule Heidelberg die gemeinsam zu tragende Verantwortung bei der gymnasialen Lehramtsausbildung hauptsächlich mit der Universität Heidelberg und den zuständigen Studienseminaren an. Darüber hinaus arbeitet die PH auch mit der Hochschule für Jüdische Studien sowie der SRH Hochschule Heidelberg zusammen. Der Kreis der Kooperationspartner kann zu einem späteren Zeitpunkt erweitert werden. Diese Vorgehensweise entspricht dem Konzept einer „rollenden Reform“.

Kaum ein Wissenschaftsstandort in Baden-Württemberg ist dafür so gut geeignet wie Heidelberg: Universität und PH liegen räumlich nah beieinander; von der Sonderpädagogik über Primar- und Sekundarstufe bis hin zum Gymnasiallehramt können in Heidelberg alle Lehramtsstudiengänge studiert werden. Die Pädagogische Hochschule Heidelberg ist daher bereit, den oben skizzierten Weg einzuschlagen und strebt eine intelligente Kooperation mit der Ruprecht-Karls-Universität auf dem Feld der Lehrerbildung an. Ziel ist es, eine solche Kooperation unter dem Arbeitstitel „School of Education“ zu institutionalisieren und damit eine Lehrerbildung zu gewährleisten, die höchsten Ansprüchen genügt und insbesondere geeignet ist, Studierende auf inklusives Lernen und Lehren in heterogenen Bildungskontexten optimal vorzubereiten.

## School of Education/ Bildungswissenschaftliche Hochschule (Arbeitstitel)

### Grundständiges Studium (Säule 1)

- Lehramtsstudiengänge
- Bachelorstudiengänge
- Masterstudiengänge

### Professional School (Säule 2)

- Weiterbildende Masterstudiengänge
- Kontaktstudien
- Lehrerfortbildung
- Interne Personalentwicklung

### Graduate School (Säule 3)

- strukturierte Doktorandenausbildung
- Nachwuchsförderung

Im vorliegenden Struktur- und Entwicklungsplan soll dargelegt werden, an welcher Stelle die PH Heidelberg in den nächsten Jahren relevante Professionalisierungsschritte gehen wird, um ihrem eigenen Anspruch, ein Zentrum innovativer Lehrerbildung zu sein, und ihrem Profil als „Experts in Education“ auch im Bereich jener Studiengänge gerecht zu werden, die nicht zum Lehramt führen. Zu nennen sind hierbei unter anderem:

- Die Herausarbeitung eines klaren Forschungsprofils, das vorhandene Stärken vor allem in der Forschung zu Didaktik und Fachdidaktiken, aber auch im Bereich Diversität und Inklusion aufgreift, stärker hervorhebt und strategisch zu ergänzen sucht. Ein besonderer Akzent wird darüber hinaus bei der Qualifizierung wissenschaftlichen Nachwuchses im Graduiertenprogramm gesetzt.
- Die Optimierung von Lehr- und Studienorganisation, insbesondere im Hinblick auf Beratung und Begleitung der Studierenden durch den „student life cycle“ mit dem Ziel, noch mehr Studierende als bisher zu einem erfolgreichen Abschluss zu bringen.
- Die Etablierung eines geschlossenen Qualitätsregelkreises, der durch konsequentes Monitoring einerseits Fehlentwicklungen vermeiden soll, wie sie an der PH in der Vergangenheit vorgekommen sind, und andererseits eine wichtige Voraussetzung dafür darstellt, dass Lehr- und Studienqualität kontinuierlich verbessert werden können.
- Eine Stärkung des Weiterbildungsprofils durch die aufeinander aufbauenden Teile einer „Professional School“, die den Anspruch erhebt, die Hochschule zu einem Ort des lebenslangen Lernens weiterzuentwickeln.

Mit diesen und den anderen in diesem Plan vorgestellten Zielen und Maßnahmen stellt sich die Pädagogische Hochschule für die Herausforderungen an Bildung, Bildungspolitik und Bildungswissenschaft in heterogenen Gesellschaften auf und positioniert sich als relevanter Akteur auf den genannten Feldern.

## I. Zentrales Handlungsfeld Studium und Lehre

### 1. Status Quo

Die PH Heidelberg ist gemessen an der Studierendenzahl nach Freiburg und Ludwigsburg die drittgrößte der insgesamt sechs Pädagogischen Hochschulen in Baden-Württemberg. Neben den drei Lehramtsstudiengängen bietet sie mehrere akkreditierte Bachelor- und Master-Studiengänge an, mit denen sie alle Bereiche von der frühkindlichen Bildung bis hin zur Weiterbildung abdeckt. Hinsichtlich der Studierenden- und Absolventenzahlen und der Berufsanschlussfähigkeit sind die Bachelor-Studiengänge (BA) „Frühkindliche und Elementarbildung (Felbi)“ und „Gesundheitsförderung (Gefö)“ besonders erfolgreich. Die akkreditierten Master-Studiengänge (MA) „Ingenieurpädagogik“ und „E-Learning und Medienbildung“ sowie der im Sommer 2011 eingerichtete nicht-konsekutive Master „Bildungswissenschaften“ erweitern das Spektrum der Qualifizierungsangebote. Die Zahl der Bewerbungen um Studienplätze liegt mit ca. 12:1 weit über den Aufnahmequoten, wobei das Lehramt Grundschule (GS) und die beiden Bachelor-Studiengänge besonders nachgefragt sind.

Die Qualität von Studium und Lehre spielen an der PH Heidelberg eine herausragende Rolle. Es ist ein hohes professionelles Bewusstsein für die Gestaltung von Lehr-Lern-Prozessen und ihre Reflexion vorhanden, wobei Wissen und Fertigkeiten zur Generierung von Lernprozessen gleichermaßen theoretisch und praktisch vermittelt werden. Zugleich wird dieser Vermittlungsprozess selbst als Lernraum genutzt und dient exemplarisch der Veranschaulichung, Erprobung und Reflexion des Vermittelten. Seitens der Lehrenden besteht ein ausgeprägter Selbstanspruch und seitens der Studierenden ein hohes Erwartungsniveau, da auch sie für Lehr-Lern-Prozesse sensibilisiert sind.

Im Rahmen ihrer programmatischen Ausrichtung stellt die PH Heidelberg das Thema „Inklusion“ in den Mittelpunkt ihrer bildungswissenschaftlichen Konzeption (vgl. den Spezifischen Entwicklungsplan zur Diversität). Inklusion ist mehr als ein sonderpädagogisches Thema, sondern zielt als Leitbegriff eines grundsätzlichen Perspektivenwechsels auf die Umgestaltung der Schul- und Bildungslandschaft insgesamt. Die PH Heidelberg reagiert damit auf die große bildungspolitische Herausforderung, angemessene Bildungsangebote für Alle zu machen und dadurch gerade den Bildungsaufstieg von Menschen aus bildungsfernen Milieus zu fördern. Damit wirkt sie dem in Baden-Württemberg auffallend starken Grad der Selektion auf Grund sozialer und ethnischer Herkunft entgegen. Für die Professionalisierung von Lehrerinnen und Lehrern, die dieser Herausforderung gewachsen sind, ist die PH Heidelberg besonders gut gerüstet, weil sie das notwendige pädagogische, didaktische, psychologische und sonderpädagogische Expertenwissen unter einem Dach vereint. Verwirklicht wird der Inklusionsgedanke als wesentliche „Querkompetenz“ in der Institution und in den Studiengängen gemäß dem Leitgedanken, dass angehende LehrerInnen mit Grundwissen über inkludierende Bildungsprozesse und durch exemplarische Erfahrungen mit Inklusionsstrategien in der Lage sein werden, diese in ihre zukünftige Arbeit an Bildungsinstitutionen einzubringen. Daher hat die Hochschule Seminare und Projekte zur Inklusion in den für alle neuen Lehrämter relevanten „Übergreifenden Studienbereich“ (ÜSB) integriert, thematische Tagungen ausgerichtet sowie eine Ringvorlesung und eine wöchentliche Fortbildung etabliert.

Entwicklungsbedarf sieht die Hochschulleitung hinsichtlich der Lehrorganisation, die notwendigerweise im Lehramtsstudium aufgrund der Vielzahl der unterschiedlich studierten Fächerkombinationen häufig als fragmentiert und mittelpunktlos wahrgenommen wird. Hinzu kommt eine Betreuungsrelation, die mit 18 Studierenden pro hauptberuflichem Mitglied des Lehrkörpers deutlich über dem Schnitt der Universitäten liegt (14,7 Studierende) und sich besonders in einzelnen Überlastbereichen ungünstig auf die Lehrqualität auswirkt. Beides zusammen bedingt, dass ein relativ hoher Anteil der Studierenden das Studium nicht in der Regelstudienzeit abschließt. Die Verbesserung von Lehrqualität, Lehrorganisation sowie Studien- und Prüfungsqualität bleibt daher trotz der genannten Stärke eine zentrale Aufgabe für die Hochschule.

## 2. Ziele und Konzepte

### a) Sicherung und Entwicklung von Lehrqualität

#### *Qualitätsmanagement in Studium und Lehre verstetigen*

In einem bereits laufenden, breiten Prozess wird ein hochschulinternes Qualitätsmanagement entwickelt, das für eine kontinuierliche Verbesserung der Ziele, Rahmenbedingungen, Prozesse und Ergebnisse von Lehre und Studium im Sinne des Profils der PH sorgt. Die bisherigen Teilprojekte zur Verbesserung der Qualität von Lehre und Studium beschränken sich meist noch auf einzelne Teilaspekte eines Qualitätsregelkreises: Qualitätswoche und Qualitätstag (ab 2012 jährlich) haben den Dialog zu den Qualitätszielen der Hochschule zum Thema, die qualitätsorientierte Vergabe von Studiengebühren (bzw. künftig der dafür anfallenden Kompensationsmittel) hebt auf die Rahmenbedingungen des Studiums ab, die systematische Arbeit mit dem Studienqualitätsmonitor und der neuen Absolventenstudie aller PHs (ab 2012) erweitert das Monitoring (Ziel-Überprüfung). Wirklich geschlossene Regelkreise finden sich jedoch bisher nur in kleinen Teilbereichen. Ziel ist es nun, den Qualitätsregelkreis mit Blick auf die gesamte Hochschulentwicklung zu schließen.

Es wird ein Team für Qualitätsmanagement und Evaluation eingerichtet, das die Etablierung eines hochschulweiten Qualitätsregelkreises mit den Stationen *Qualitätsziele setzen – Zielerreichung prüfen – Verbesserungsmaßnahmen einleiten* angeht. Schritt 1 des Qualitätsregelkreises, *Qualitätsziele setzen*, soll in Fortführung der Qualitätswoche 2011 zu einem regelmäßigen Anliegen der Hochschule werden. Ohne kontinuierliche Diskussionen zur Frage „Was bedeutet für uns Qualität in Lehre und Studium?“ bleibt jede Form der Qualitätssicherung ohne Ziel. Bezogen auf die Ziele, die sich die Hochschule gesetzt hat, lässt sich die Frage so präzisieren: „Wie kann das Heidelberger Absolventenprofil optimal ausgebaut werden?“ Die personelle Stärkung des Qualitätsmanagements ist deswegen ein vitales Element der Strategie der Hochschule für den Planungszeitraum. Hierfür setzt sich die Hochschule zum Ziel, im Rahmen ihrer finanziellen und personellen Möglichkeiten das Beschäftigungsverhältnis für mindestens einen Akademischen Mitarbeiter dauerhaft abzusichern.

Schritt 2 des Qualitätsregelkreises, *Zielerreichung prüfen (Monitoring)*, ist derzeit noch suboptimal, da Lehrveranstaltungen nur auf individueller Ebene und selten kompetenzorientiert evaluiert werden. Zudem ist bei den laufenden Studierendenbefragungen von externer wie interner Seite dringend



eine stärkere Systematisierung vonnöten, sowohl bei der Auswahl der Befragungen als auch bei deren regelmäßiger Auswertung. Überdies wird durch die angestrebten und in diesem Plan dargelegten Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Hochschule in mehreren Bereichen ein zusätzlicher Bedarf an Monitoring entstehen, der nicht durch bereits vorhandene externe oder interne Evaluationen abgedeckt werden kann. Deswegen soll ein Experte für Evaluation jenen Lehrenden und interessierten Studierenden der PH Heidelberg Konzepte vermitteln, die eigene kompetenzorientierte Evaluationen durchführen wollen. Es gilt daher, eine akademische Mitarbeiterstelle so auszugestalten, dass sie den erhöhten Evaluationsbedarf abdecken kann. Schritt 3 des Qualitätsregelkreises, *Einleiten von Verbesserungsmaßnahmen*, soll konsequenter erfolgen: Hier wird das genannte Personal im Qualitätsmanagement Handlungsempfehlungen und -anleitungen im Dialog mit den zuständigen Hochschulmitarbeitern und in Rücksprache mit der Hochschulleitung aufbereiten. Dies ist auch mit Blick auf die weiteren vorgesehenen Maßnahmen notwendig, da diese nur optimale Wirkungen entfalten können, wenn sie regelmäßig evaluiert werden und Verbesserungen im Sinne von Prozess-Nachsteuerung nach sich ziehen.

#### *Hochschuldidaktik durch Intervisionsnetzwerk voranbringen*

Die PH Heidelberg wird sich künftig stärker das Vorhandensein von hochschuldidaktischer Expertise im Haus zu Nutze machen, um die Lehrqualität zu verbessern. Dies geschieht ergänzend zum bestehenden Angebot, welches es am hochschuleigenen Institut für Weiterbildung (IfW; vgl. auch den Weiterbildungsplan der Hochschule) bereits gibt. Dafür wird die PH Heidelberg die Expertise ihrer Weiterbildungseinrichtung und die daraus entstehenden Potenziale nutzen und so neue Schritte in der Hochschulentwicklung gehen. Die in einem Workshop während der Qualitätswoche begonnene interkollegiale Beratung soll in einem vorerst temporären Intervisionsnetzwerk etabliert werden. Ziel dieser Maßnahme ist die Verbesserung der Qualität der Lehre durch die Zusammenarbeit motivierter Lehrender und deren Moderation durch einen Mitarbeiter im IfW. Der Turnus des Netzwerks ist jeweils für ein Semester angesetzt und soll der teilnehmenden Gruppe für diesen Zeitraum moderierten Austausch und Interventionen ermöglichen. Das Netzwerk soll auch zur Generierung neuer kompetenzorientierte Lehr- und Lernformate beitragen. Damit wird die Struktur der internen Weiterbildung ausgebaut, um den Wissenstransfer in der Hochschule voranzubringen. Des Weiteren soll vom IfW der hohe Bedarf an individueller hochschuldidaktischer Weiterbildung unterstützt werden.

#### *Optimierung der Lehrorganisation*

Wie bereits angesprochen, stellt die Organisation der Lehre aufgrund der Vielzahl von Teilen, aus denen das Lehramtsstudium besteht, und der zahlreichen Wahloptionen bei den Fächern eine hochkomplexe Koordinierungsaufgabe zwischen den Ebenen Fakultäten (und ihren Lehrenden), Verwaltung und Hochschulleitung dar. Damit das Lehrangebot zu der von der PH angestrebten Professionalisierung von Experten für künftige Herausforderungen im Bildungsbereich beitragen kann, strebt die PH Heidelberg eine für alle Beteiligten spürbare Verbesserung der Koordination der Lehre an. Des Weiteren begegnet die Hochschule damit dem von den Studierenden wahrgenommenen Problem der unzureichenden Kommunikation des Lehrangebots. Um beide Ziele zu erreichen, soll ein „Referent für optimale Lehrorganisation“ die Fakultäten als Schnittstelle zu Verwaltung und Hochschulleitung dabei unterstützen, inhaltliche wie zeitliche Überschneidungen und Lücken weitgehend zu reduzieren und sinnvolle Erweiterungen anzuregen. Dabei spielt auch die kontinuierliche Einbe-

ziehung der Raumverwaltung eine wichtige Rolle. Zudem übernimmt der Referent die Aufgabe, sowohl die Kommunikation des Lehrangebots gegenüber den Studierenden als auch die Belegmöglichkeiten deutlich zu optimieren. Hier gilt es, die Nutzung der vorhandenen elektronischen Plattformen LSF und StudIP zur Stundenplanerstellung und effizienten Anmeldung qualitativ weiterzuentwickeln und durch Aufnahme aussagekräftiger Veranstaltungskommentare eine bessere Orientierung der Studierenden zu ermöglichen. Darüber hinaus soll mit dieser Maßnahme die Website der PH dahingehend ausgebaut werden, dass sie den Studierenden und vor allem den Studienanfängern maßgeschneiderte „student information packages“ bietet. Die Hochschule setzt sich zum Ziel, ein entsprechendes Beschäftigungsverhältnis aus Qualitätssicherungsmitteln des Landes zu generieren und abzusichern.

## **b) Beratung und Betreuung im Professionalisierungsprozess**

Die Hochschule setzt sich zum Ziel, eine deutliche Verbesserung der allgemeinen Studien-, Prüfungs- und Praktikumsberatung, der dezentralen (Fach-)Beratung sowie der persönlichen Betreuung zu erreichen. Dafür soll ein Gesamtkonzept von Maßnahmen wirksam werden, das konsequent an bestehenden Kritikpunkten bei der Beratung ansetzt und den Studierenden Begleitung in einem komplexen Studium bietet, das strukturell oft als „mittelpunktlos“ erlebt wird.

### *Studien- und Praxisberatung verbessern*

Ziel ist es, die derzeitige Zersplitterung des Beratungsangebots zu beheben. So sind derzeit organisatorisch nicht nur Studienberatung, Prüfungsämter und Praktikumsamt getrennt, es gibt überdies drei voneinander unabhängig agierende Prüfungsämter (Akademisches Prüfungsamt und zwei Landeslehrerprüfungsämter). Dieses Ziel ist die PH bereits im Zuge ihrer strategischen Neuausrichtung angegangen: Ab dem Wintersemester 2011/12 wird mit der Einrichtung eines „Student Service Center“ begonnen, das den Studierenden über alle Semester hinweg auf der Ebene der zentralen Studienorganisation und -beratung einen Ansprechpartner für alle Fragen rund um Studium, Prüfungen und Praktika bietet (vgl. auch Teil C Weiterbildungsplan). Dazu werden das Studienbüro (Zulassungen, Studienorganisation, Beratung), die zentrale Studienberatung und die drei Prüfungsämter zu einer Einrichtung zusammengeführt. Das Praktikumsamt wird zeitversetzt in einem zweiten Schritt integriert. So wird ein offener, gut koordinierter und barrierefreier Studierenden-Service geschaffen. Ergänzend zu dieser Bündelung der Beratungsleistungen wird die PH in einem zweiten Schritt auch die einzelnen Angebote des Student Service Centers optimieren. So wird der begonnene Prozess verstärkt und qualitativ optimal zum direkten Nutzen der Studierenden ausgestaltet. Leitlinien dieser Optimierung der Beratung sind a) eine deutlich verbesserte Erreichbarkeit der Beratungsstellen, b) die bessere Verknüpfung von zentraler und dezentraler Beratung, c) ein frühzeitigeres Ansetzen beim Beraten sowie d) ein noch besserer Service hinsichtlich der Praxis-Beratung.

### *Optimale Betreuung und Beratung in allen Studienphasen*

Darüber hinaus soll ein Betreuungs- und Beratungskonzept für Studierende etabliert werden, das einen optimalen Professionalisierungsprozess im Studienverlauf auszugestalten hilft. Das Konzept setzt an der in den Heidelberger Studien- und Prüfungsordnungen vorgesehenen Kultur des feedback-orientierten Umgangs mit Studienleistungen an, ist entlang der drei Studienstufen der neuen

Lehrämter aufgebaut und geht davon aus, dass die angestrebte Befähigung zur Eigenverantwortung nur flankiert von persönlicher Begleitung gelingen kann. Diese beginnt bei den Erstsemestern in der Einführungswoche und wird durch das gesamte Studium hindurch fortgesetzt. Eine wichtige inhaltliche Voraussetzung ist die Erkenntnis, dass den so genannten „personalen Kompetenzen“ (soft skills) in der Professionalisierung für Bildungsberufe eine besondere Wertigkeit zukommt und sie deswegen im Wechselspiel mit den „fachlichen Kompetenzen“ (hard skills) in erfahrungsbezogenen Lernräumen entwickelt werden müssen. Das Programm besteht aus drei aufeinander aufbauenden und sich zu einem Betreuungs- und Beratungszirkel (s. u.) schließenden Phasen, die mit den Stichworten *Tutoring*, *Mentoring* und *Counselling* charakterisiert sind: Beim *Tutoring* steht die Arbeit in studentisch geleiteten Tutorengruppen im Vordergrund, das *Mentoring* ist von der Betreuung und Beratung durch hauptamtlich Lehrende geprägt und die *Counselling*-Phase verknüpft die eigene erlebte Beratung mit der Entwicklung von Beratungskompetenzen hin zu „Experts in Education“.

### **c) Kompetenzorientierte Studienreform nach Bologna**

#### *Fächerübergreifend vernetztes Lernen fördern*

Die PH strebt an, die Lehre gerade im Lehramtsstudium stärker interdisziplinär zu gestalten und dies zugleich mit einer Antwort auf das Problem hoher Teilnehmerzahlen in stark ausgelasteten bzw. überlasteten Fächern zu verknüpfen: Vor allem dort, wo vernetztes Denken im Mittelpunkt von Pflicht-Lehrveranstaltungen steht, sollen die Teilnehmerzahlen soweit möglich durch zusätzliches Personal gesenkt werden. Neue Beschäftigungsverhältnisse im Bereich der Lehre sollen dabei einerseits dem Aufbau und der Stärkung der neuen „Kompetenzbereiche“ dienen, die für alle Studierenden des Primar- und des Sonderpädagogik-Lehramts obligatorisch sind. Zum anderen sollen sie Verbundangebote in einzelnen Fachrichtungen ermöglichen und innerhalb dieser das Lehrangebot stärker verzahnen. Die Studierenden sollen so gemäß dem „Heidelberger Profil“ vernetzende, sachbezogene Kompetenzen und übergreifende Erkenntnis- und Arbeitsmethoden erwerben, mit denen sie später entsprechend innovative Unterrichtsangebote gestalten können. Gerade Studienanfänger sollen dabei in den vernetzten Studienkomponenten gefördert werden, um vom Beginn an fächerübergreifendes Denken als eine zentrale Grundlage des Studiums an der PH zu etablieren.

#### *Formate zum selbstgesteuerten Kompetenzerwerb etablieren*

Im Rahmen des innovativen „Übergreifenden Studienbereichs“ (ÜSB) im Lehramt 2011 sollen Angebote den Studierenden die Möglichkeit bieten, ihren Professionalisierungsprozess möglichst kompetenzorientiert und bildungsbezogen mitzugestalten. Die nachhaltige Förderung des Erwerbs von überfachlichen Kompetenzen steht hier unter dem Aspekt der Selbst- und Mitverantwortung (Selbstregulation) im Mittelpunkt. Der ÜSB ist ein modulares Element, welches alle Lehramtsstudierende belegen. Dieser Studienbereich wird fachungebunden von allen Studierenden besucht. Er trägt damit maßgeblich zum Absolventenprofil der Hochschule bei, reflektierte und kompetente BildungsexpertInnen auszubilden, denn die eigenverantwortliche reflexive Ausgestaltung der eigenen Bildungsbiographie ist ein vitales Element des Professionalisierungsprozesses im Lehramtsstudium.

### 3. Konkretisierung von Maßnahmen

Die Hochschule setzt sich zum Ziel, für die hier genannten Maßnahmen externe Fördermittel einzuwerben. Sie sind eine notwendige Voraussetzung für deren Gelingen. Ergänzende Finanzierungen erfolgen außerdem soweit möglich und vorbehaltlich einer Einigung in den entsprechenden Gremien durch den Einsatz von Kompensationsmitteln gemäß dem Studiengebühren-Abschaffungsgesetz.

#### *Etablierung eines geschlossenen Qualitätsregelkreises für die gesamte Hochschulentwicklung*

- Bis 2013 wird ein QM-Netzwerk an der Hochschule aufgebaut und bekannt gemacht. Teilprojekte zur Evaluation von Lehrveranstaltungen und deren systematischen Auswertung werden ab 2012 gestartet, so dass am „Tag der Qualität“ 2013 bereits Ergebnisse vorgestellt und diskutiert werden können.
- 2014 wird auf Basis eines von evalag zu erstellenden Berichtes sowie unter Einbeziehung der Erkenntnisse aus der Begleitforschung eine Zwischenevaluation durchgeführt. Diese dient als Grundlage der Entwicklung eines Modells zur kompetenzorientierten Evaluation von Lehrveranstaltungen.
- Bis 2016 wird eine konsequente Verknüpfung aller Teilprojekte zu einem hochschulweiten Systems des Qualitätsmanagements durchgeführt. Dabei soll die Evaluation von Lehrveranstaltungen ergänzt werden durch eine umfassende Evaluation von Tutoring- und Beratungsangeboten, die spätestens ab 2015 in das QS-System einbezogen wird.
- Nach einer erneuten Evaluation des dann etablierten Systems durch evalag soll dieses am „Tag der Qualität“ 2016 vorgestellt werden.
- Das Qualitätsmanagement wird im Rahmen der Maßnahme von einer Begleitforschung flankiert (0,5-Qualifikationsstelle auf 3 Jahre), die der Erhebung und Auswertung von Daten zur Nachjustierung einzelner Projekte dient. Damit schon der Start optimal gelingt, erfolgt bereits in der Planungs- und Aufbauphase die kontinuierliche Beratung seitens evalag. Zusätzlich werden Evaluationen zur Lehrqualität vom Studienqualitätsmonitor durchgeführt.

#### *„Student Service Center“*

- An zentraler Stelle der PH Heidelberg wird eine Infotheke installiert, an die sich die Studierenden jederzeit mit ihren Fragen wenden können. Flankiert wird dies durch eine Telefonhotline, deren technische Einrichtung die Hochschule finanziert und die ein besonders niedrigschwelliges Beratungsangebot mit geschulten studentischen Tutoren darstellt.
- Das „Student Service Center“ soll personell verstärkt werden. Die verschiedenen Beratungsebenen werden durch gemeinsame Informationsmaterialien und regelmäßige Schulungen der dezentralen Berater durch die zentrale Studienberatung stärker aufeinander abgestimmt.
- Um die Studierenden schon ab Studienbeginn zu beraten, wird die Studieneingangsphase aufbauend auf der erfolgten Reform der Erstsemesterwoche zum WS 2012/2013 optimiert, wobei dies eng mit den angestrebten Maßnahmen im Bereich Tutoring – Mentoring – Coun-

selling verbunden ist. Zudem will die PH den schon vor dem Studium bestehenden Informationsbedarf durch verstärkte Präsenz in den Gymnasien befriedigen und so noch mehr gute und motivierte StudienbewerberInnen anziehen.

- Die Hochschule baut ihre Praxis-Stärke aus und richtet im Praktikumsamt eine Kontaktstelle für die Bildungsträger der Metropolregion ein. So optimiert sie den Kontakt zwischen Studierenden und ihren späteren Arbeitgebern, wovon die Studierenden durch eine reichhaltige Online-Praktikumsbörse profitieren werden. Diese soll ab 2013 zur Verfügung stehen. Zudem werden die Studierenden im so genannten Professionalisierungspraktikum künftig praxisbezogene Forschungserfahrungen in nichtschulischen Bildungseinrichtungen sammeln können, wofür weitere Beratung notwendig wird. Überdies wird die PH Heidelberg über die Kontaktstelle direkt in die kooperierenden Schulen wirken, da die PHs künftig an der Qualifizierung der Ausbildungsberater mitwirken werden, welche die erste und zweite Ausbildungsphase in den Schulen koordinieren. Bezüglich der Kontaktstelle im Praktikumsamt ist angesichts der starken Einbindung der Hochschullehrenden in die Praktikumsbetreuung langfristig eine Aufnahme dieses Bereichs in eine Dienstaufgabenbeschreibung möglich.

#### *Tutoring – Mentoring – Counselling - Konzept*

- Das *Tutoring* ist der Studienstufe 1 (1. und 2. Semester) zugeordnet. Die primären vertrauenswürdigen Ansprechpartner sind die Studierenden, die in der 3. Phase zum Counsellor qualifiziert werden und mit ihrer Tutorengruppe mindestens zweimal im Semester Gruppentreffen durchführen. Die Studierenden reflektieren ihre Erfahrungen mit dem *Tutoring* im Begleitportfolio, das sie im Rahmen des Übergreifenden Studienbereichs führen. Ziel des *Tutoring* ist es u.a., Kompetenzen wie Reflexions- und Entscheidungsfähigkeit hinsichtlich der Studien- und Berufswahl zu erwerben. Erste Counsellor für das Tutoring werden im Rahmen des Programms ab WS 2012/2013 geschult. Durch eine Studierendenbefragung wird Ende 2013 ein erstes Feedback über den Erfolg der Maßnahme eingeholt.
- Die Studienstufe 2 (3. bis 5. Semester) wird vom *Mentoring* begleitet. Die bestehenden Gruppen werden beibehalten und in Stammgruppen mit ca. sechs Mitgliedern aufgegliedert. Jeweils vier Stammgruppen sind einem Lehrenden als Mentor zugeordnet, der einerseits die Gruppenkoordinatoren in besonderer Weise coacht und andererseits allen Mitglieder der Stammgruppen als Ansprechpartner zur Verfügung steht. In den Stammgruppen finden autonome Beratungen und Feedbacks zum Begleitportfolio, zu den Studienleistungen sowie zu den Prüfungen statt, sodass eine kontinuierliche Beratung und Betreuung zu Studienverlauf und Berufsorientierung gegeben ist. Die Schulung der Mentoren wird im WS 2013/2014 beginnen.
- In der Phase *Counselling* der 3. Studienstufe (6. bis 8. bzw. 9. Semester) bleiben die bereits seit eineinhalb Jahren bestehenden Stammgruppen und ihre Anbindung an den Lehrenden erhalten; mögliche Probleme der Gruppenkohärenz generieren authentische Lernanlässe, die für angehende Bildungsexperten hoch relevant sind. Das *Counselling* bietet den Studierenden einen zweifachen Beratungsgewinn: Zum einen erhalten sie selbst Studien-, Prüfungs- und Berufsberatung, zum anderen können sie eine Ausbildung zum studentischen Counsellor durchlaufen, mit der sie befähigt werden, im *Tutoring* (Phase 1) mitzuwirken. Die

Tätigkeit als Counsellor wird durch den im Weiterbildungsbereich angesiedelten Mitarbeiter angeleitet und mit Intervention und Supervision begleitet. Die Qualifizierung zum Counsellor führt zur Zertifizierung, mit den erbrachten Beratungsleistungen können zudem ECTS-Punkte im „Übergreifenden Studienbereich“ erworben werden. Im WS 2014/2015 wird die Schulung der Mentoren für das Counselling anlaufen.

- Auf Basis der bis 2015 gemachten und durch Zwischenevaluation dokumentierten Erfahrungen wird das Programm weiter verbessert und 2016 umfassend für alle Stufen evaluiert

#### Qualitätsentwicklung des „Übergreifenden Studienbereichs“

- Der ÜSB hat folgende Struktur (orientiert an den Studienstufen aller beteiligten Studiengänge):  
Studienstufe 1: Wissenschaftliches Arbeiten und Medienkompetenz  
Studienstufe 2: Diversität und Inklusion, Diagnostik und Förderung, Gesundheit und Nachhaltigkeit  
Studienstufe 3: Gesellschaftliche Beteiligung, Selbst- und Mitverantwortung
- Die Besonderheit besteht darin, dass alle Studierenden die gleichen Möglichkeiten zum bildungsbereichsbezogenen Kompetenzerwerb haben, die Veranstaltungen interdisziplinär besetzt sind und einen Mittelpunkt der kompetenzorientierten Lehramtsausbildung darstellen. Zugunsten dieses Ziels sind im ÜSB keine fachlichen Inhalte angehäuft; vielmehr können die Kompetenzen in exemplarischen und praxisrelevanten Lernsettings entwickelt werden.
- Um den zukünftigen Bildungsexperten die Steuerung und ein Monitoring ihres Kompetenzerwerbs zu ermöglichen, setzt die Hochschule auf ein studienbegleitendes Portfolio. Ein an die Erfordernisse der PH Heidelberg angepasstes Konzept eines E-Portfolios wird 2012 erarbeitet und im Sommersemester 2013 in den Studienverlauf implementiert.
- Da diese Struktur sich aus vielen Fächern speist, ist eine zentrale Koordination geplant: Vorgesehen ist die Beauftragung eines Koordinators ÜSB, welcher die Vielzahl der Bildungsangebote in diesem Bereich systematisch betreut. Der Koordinator arbeitet mit der bestehenden Arbeitsgemeinschaft ÜSB zusammen. Es besteht ein enger Konnex zwischen den Inhalten des ÜSB und der *Counselling*-Phase des Beratungsprogramms, da durch diese auch ECTS im ÜSB erworben werden können.
- Mit der Studienstufe 1 des ÜSB soll vor allem die Wissenschaftlichkeit der Lehrerbildung an der PH gestärkt werden. Die Studienstufe 2 des ÜSB enthält den für *alle* Studierenden obligatorischen Pflichtwahlbereich „Diversität und Inklusion“, in dem die Einrichtung einer innovativen Juniorprofessur angedacht ist, sofern es gelingt, die dafür notwendigen Mittel einzuwerben.

## **II. Zentrales Handlungsfeld Forschung**

### **1. Status Quo**

In den letzten Jahren ist es der PH Heidelberg gelungen, die Forschungsförderung erheblich zu professionalisieren. So wurde unter anderem eine hausinterne Forschungsförderung zur Anschubfinanzierung von Forschungsprojekten sowie eine professionelle Forschungsberatung etabliert. Die Stelle der Forschungsreferentin wurde im Jahr 2010 entfristet und auf eine ganze Stelle aufgestockt.

Im Rahmen des Konzeptionstags Forschung am 08.04.2011 bestand Einigkeit darüber, dass ein besonderes Profil der PH Heidelberg in Bereich der didaktischen, vor allem der fachdidaktischen Forschung besteht. In diesem Bereich verfügen die Pädagogischen Hochschulen über ein Alleinstellungsmerkmal gegenüber den Universitäten, das es als Profil stärker herauszustellen und zu kultivieren gilt.

Auf der Grundlage einer Analyse der bereits laufenden Forschungsprojekte wurden am Konzeptionstag die besonderen Stärken und Alleinstellungsmerkmale in der Forschung der PH Heidelberg identifiziert und in vorläufig formulierten Forschungsschwerpunkten zum Ausdruck gebracht:

- Lehrerprofessionalität/Unterrichts- und Schulentwicklung
- Diversität und Inklusion mit dem Ziel der Erreichung von Bildungsgerechtigkeit
- MINT-Bildung/Science Education mit dem Ziel einer kritisch-konstruktiven Aneignung naturwissenschaftlich-technischer Sachverhalte
- Medienbildung, Kommunikation, sprachlich-literarische Bildung

Bei den im Folgenden dargestellten Maßnahmen ist anzumerken, dass diese budgetneutral erfolgen können. Hierbei kommt insbesondere die Tatsache zum Tragen, dass bei Neuberufungen von ProfessorInnen Leistungszulagen konsequent mit der Übertragung spezifischer Leitungsaufgaben, beispielsweise der Koordination von Studiengängen, verbunden werden.

### **2. Ziele und Konzepte**

#### **a) Profilbildung – Forschungsschwerpunkte weiter entwickeln**

Zur Stärkung von Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft wird ein Forschungsprofil der PH Heidelberg entwickelt. Ziel ist dabei einerseits eine stärkere interne Vernetzung der WissenschaftlerInnen an der PH Heidelberg um zukunftsrelevante Forschungsschwerpunkte, zum anderen eine klarere Außendarstellung des Forschungsprofils der Hochschule sowohl in der Metropolregion Rhein-Neckar als auch überregional und international.

Die oben genannten Forschungsschwerpunkte sollen in Form einer Matrixstruktur so bearbeitet werden, dass Bildungsprozesse während der gesamten menschlichen Lebensspanne, von der frühkindlichen über die schulische bis zur Erwachsenenbildung/beruflichen Bildung in den Blick genommen werden. Ziel des Prozesses ist eine hochschulübergreifende Vernetzung zu den Forschungs-

schwerpunkten. Es sollen Anreizstrukturen geschaffen werden, um an den Schnittstellen zwischen den Schwerpunktbereichen interdisziplinäre Arbeitsgruppenstrukturen zu schaffen. Bestehende Anreizsysteme (z.B. interne Forschungsförderung zum Anschub von Projekten) sollen zumindest teilweise dazu genutzt werden, um die Forschungsschwerpunkte systematisch zu stärken und Forschung an den Schnittstellen der Forschungsschwerpunkte anzustoßen.

Die wissenschaftliche Nachwuchsförderung in den Schwerpunktbereichen des Forschungsprofils soll durch die gezielte Verknüpfung mit dem Master-Programm systematisch gestärkt werden. Im Rahmen eines neu einzurichtenden Graduiertenprogramms sollen Promotionskolloquien zu den Forschungsschwerpunkten der Hochschule institutionalisiert werden. Internationale Hochschulpartnerschaften werden passend zu den Forschungsprofilen im Kontext der strategischen Internationalisierung weiterentwickelt (siehe auch Abschnitt Internationalisierung im Struktur- und Entwicklungsplan).

## **b) Professionalisierung – Rahmenbedingungen für Forschung optimieren**

Um Forscherinnen und Forschern an der PH Heidelberg ein effektives und zielgerichtetes Arbeiten zu ermöglichen, sollen die Rahmenbedingungen für die Forschungstätigkeit an der PH kontinuierlich verbessert werden.

### *Forschungsberatung und Informationsversorgung*

Dafür gilt es zunächst, den Zugang zu relevanten Informationen auf allen Ebenen zu erleichtern. So wird im Jahr 2011 die Forschungswebsite neu gestaltet. 2012 wird ein vierteljährlich erscheinender Forschungsnewsletter neu aufgebaut. Dieser wird sich an die gesamte Forschungs-Community an der PH richten und über Ausschreibungen, Stipendien und Fördermaßnahmen informieren. Auch Kurzberichte zu den an der Hochschule laufenden Forschungsprojekten werden darin ihren Platz finden. Ergänzt wird der Newsletter durch Mailings zu aktuellen Ausschreibungen, um eine tagesaktuelle Information zu gewährleisten. Im Rahmen einer jährlich zu konzipierenden Veranstaltungsreihe wird künftig auch zielgruppenspezifisch und tiefer gehend über Forschungstätigkeiten informiert, z.B. in Form von Winterakademien, Science-Slams für Abschlussarbeiten oder Forschungscafés, in deren Rahmen ForscherInnen ihre Projekte der Hochschulöffentlichkeit vorstellen.

Auch die Versorgung mit den für die Forschung notwendigen Print-, AV- und e-Medien durch die Hochschulbibliothek soll optimiert werden. Auf der Basis einer IST-Analyse des Medienbestands im Jahr 2012 sollen grundlegende Defizite und unterentwickelte Themenfelder identifiziert und vorhandene Schwächen in den Jahre 2012 und 2013 behoben werden. Dabei wird ein besonderes Augenmerk darauf gelegt, eine kontinuierliche Bereitstellung von Grundlagenliteratur zu gewährleisten. Um eine bedarfsgerechte Weiterentwicklung des Bibliotheksbestandes zu ermöglichen, soll eine enge Rückkopplung zwischen dem Forschungsprorektorat und der Leitung der Bibliothek stattfinden. Das Angebot der Bibliothek wird ergänzt um Schulungsangebote zur Forschungsrecherche.

Auch die Information über die Drittmittelabläufe soll verbessert, die Verwaltung von Drittmittel erleichtert werden. Zur Erhöhung der Transparenz in der Einwerbung und Verwaltung von Drittmitteln wird im Jahr 2011 eine Handreichung zur transparenten Prozesskette von den Erstgesprä-



chen mit potentiellen Drittmittelgebern bis zum Abschlussbericht und der Veröffentlichung der Ergebnisse für alle Forschenden an der PH Heidelberg entwickelt. Dabei werden Verantwortlichkeiten im Prozess klar benannt. Nicht zuletzt soll auch die medientechnische Infrastruktur verbessert werden. Neben der Bereitstellung von zusätzlicher Online-Software werden dabei auch Fortbildungen zur Nutzung von Online-Werkzeugen für Forschende eine wichtige Rolle spielen.

### *Vernetzung von Forschung und Lehre*

Die PH wird Forschungsaktivitäten und Lehre künftig stärker miteinander vernetzen. Damit sollen zwei konzeptionelle Ziele verfolgt werden. Zum einen profitieren Studierende von einer frühzeitigen Teilhabe an der Forschung im Sinne eines forschenden Lernens und erlangen so bereits während des Studiums erste forschungsmethodische Kompetenzen. Auf der anderen Seite stellt die studentische Perspektive eine wichtige Bereicherung für den Forschungsprozess dar und kann gerade an den interdisziplinären Schnittstellen der angestrebten Matrix-Struktur kreative Prozesse auslösen und vorantreiben. Eine Beteiligung an Forschungsprojekten soll dabei die nicht nur in den BA- und MA-Studiengängen, sondern auch in den neuen Studiengängen des Lehramts 2011 erfolgen. Dazu soll das Interesse von Studierenden an Bildungsforschung durch konkrete Anreize und Maßnahmen (z.B. Erstsemestereinführung, strukturelles Fenster für ein Forschungsprojekt im Rahmen des Studiums, Science Slam für Qualifizierungsarbeiten) erhöht werden. Gerade im Lehramtsstudium sind eine forschungsmethodische Basisqualifizierung sowie die explizite Auseinandersetzung mit Forschungsstudien in den neuen Curricula zu implementieren. Ein Zeitfenster für die Beteiligung an Forschungsprojekten muss dazu curricular verankert werden. Studentische Leistungen in der Forschung sind durch die Abbildung in CP und Workloads voll auf die Studienleistung anzurechnen. Eine bereits eingerichtete online-Börse auf StudIP dient der Vermittlung von Themen für Abschlussarbeiten, die im Kontext von laufenden Forschungsprojekten erstellt werden können. Auch das Professionalisierungspraktikum im Lehramt 2011 bietet ab 2014 die Möglichkeit, das Praxisverständnis der Hochschule von reiner Unterrichtspraxis hin zur Praxis einer bildungswissenschaftlichen Forschung in pädagogischen Handlungsfeldern (Schule, Kindergarten etc.) zu erweitern. Sehr gute Abschlussarbeiten (BA, Lehramt, MA) sollen ab 2012 kostenfrei auf dem Open Access Server veröffentlicht werden. Dies gilt als wissenschaftliche Publikation und ist ein Anreiz für Studierende, eine originelle und qualitätsvolle Leistung zu erbringen.

### *Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses*

Die PH Heidelberg sieht es als eine wichtige Aufgabe an, hervorragenden AbsolventInnen bestmögliche Bedingungen für den Einstieg in wissenschaftliche Karrierewege zu schaffen. Das Ziel ist es, das Niveau der Promotionen durch geeignete Maßnahmen anzuheben und die Option einer wissenschaftlichen Karriere auch für Lehramtsstudierende attraktiver zu machen. Von einer besseren Strukturierung der Promotionsphase sowie gezielten Angeboten auch für PostDocs profitieren dabei nicht nur die NachwuchswissenschaftlerInnen selbst – auch die PH stärkt auf diese Weise ihre Position als Standort für exzellente bildungswissenschaftliche Forschung. Dazu wird im Jahr 2012 ein Graduiertenprogramm eingerichtet (siehe auch Konzeption zum Graduiertenprogramm im Struktur- und Entwicklungsplan). Im Graduiertenprogramm ist ab 2012 auch eine systematischere Kooperation mit der Universität Heidelberg im Bereich der Doktorandenförderung geplant. Planungsgespräche dazu werden derzeit geführt.

### **c) Außendarstellung – Forschungsleistungen regional, national und international sichtbar machen**

Um die Bedeutung der PH Heidelberg als bedeutendes Zentrum für bildungswissenschaftliche Forschung klarer herauszuheben, soll die Sichtbarkeit der hier erbrachten Forschungsleistungen deutlich erhöht werden. Dies beginnt mit einem konstruktiven Dialog mit der Heidelberger Stadtgesellschaft, z.B. was die wissenschaftliche Begleitung und Umsetzung bildungspolitischer Ziele vor Ort betrifft und erstreckt sich über den regionalen Kontext der baden-württembergischen Forschung zu Bildungsfragen an Pädagogischen Hochschulen und Universitäten bis hin zur nationalen Ebene und letztlich zur Verortung im Feld der internationalen Bildungswissenschaft. Gelingen soll dies durch die im Jahr 2012 erfolgende Etablierung hochschulweiter Standards für die Außendarstellung von Forschungsvorhaben, Drittmittelprojekten und Publikationen auf der Homepage der PH Heidelberg (zentrale Darstellung unter „Forschung“ sowie dezentrale Darstellung auf den Homepages der Institute und der einzelnen Forschenden) sowie durch die Entwicklung einer Strategie für die mediale Darstellung der an der PH geleisteten Arbeit.

Zentrale Ressource für eine bessere Außendarstellung ist dabei eine Dokumentation von Forschungsdaten, die stärker systematisiert werden soll und durch fortlaufende Abfragen eine umfassende Berichtstruktur ermöglichen wird. Dokumentiert werden sollen laufende Forschungsprojekte, Drittmittelinwerbung, Publikationen sowie laufende Promotions- und Habilitationsvorhaben. Auf dem Open Access Server der PH wird seit 2011 alle zwei Jahre der Forschungsbericht für das Vorjahr veröffentlicht und mit der PH Homepage verlinkt. Dieser gibt den aktuellen Stand der Online-Forschungsdatenbank ([www.phhd-forschung.de](http://www.phhd-forschung.de)) wieder und enthält sämtliche Forschungsdaten zum Vorjahr. Er erscheint bereits seit 2011 nicht mehr in gedruckter Form. Im Jahr 2013 soll erstmalig eine zweisprachige (deutsch/englisch) und farbig gedruckte Broschüre erscheinen, die mit den durch die online-Veröffentlichung des Forschungsberichts freiwerdenden Mitteln finanziert wird. Neben einer Vorstellung des Forschungsprofils und der Forschungsdienstleistungen der Hochschule werden darin auch exemplarische Darstellungen von Forschungsvorhaben im Reportagestil zu finden sein.

### **3. Konkretisierung von Maßnahmen**

*Bündelung der forschungsmethodischen Kompetenz in einem fakultätsübergreifenden „Kompetenzzentrum Forschungsmethoden“*

In diesem Zentrum werden im Jahr 2013 die forschungsmethodischen Kompetenzen der Hochschule systematisch vernetzt. Das Zentrum entwickelt dann Angebote zur forschungsmethodischen Qualifizierung in allen Studiengängen und im 2012 startenden Graduiertenprogramm. Auf diese Weise sollen forschungsmethodische Sach- und Personalressourcen gebündelt und Synergien stärker ausgeschöpft werden.

*Profilierung der Forschung über Forschungsschwerpunkte (2012-2013)*

- Optimierte Darstellung der Forschungsschwerpunkte in der Außendarstellung der Hochschule
- Nutzung bestehender Anreizstrukturen durch interne Forschungsförderung gerade auch für kleinere Forschungsvorhaben
- Schaffung von fakultätsübergreifenden Kommunikationsplattformen rund um die Forschungsschwerpunkte
- Strategische Internationalisierung im Bereich der Forschungsschwerpunkte (Studentenmobilität, Doktorandenmobilität, Gastdozenturen für Wissenschaftler aus dem Ausland)
- Systematischere Kooperation mit Wissenschaftlern der Uni Heidelberg im Bereich der Forschungsschwerpunkte

*Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (ab 2012; vgl. auch Handlungsfeld III):*

- Einrichtung einer kleinen Anzahl von Promotionskolloquien, die nach fairen und transparenten Regeln von DozentInnen auf ihr Deputat angerechnet werden können (Antragstellung durch Hochschulleitung geplant bei Ministerium)
- Binationale Promotionen nach dem Cotutelle-Verfahren
- Kombi-Track Option (gezielte Vorbereitung auf die Promotion während des Master-Studiums)

*Medieninfrastruktur: Etablierung neuer Software (2012-2014)*

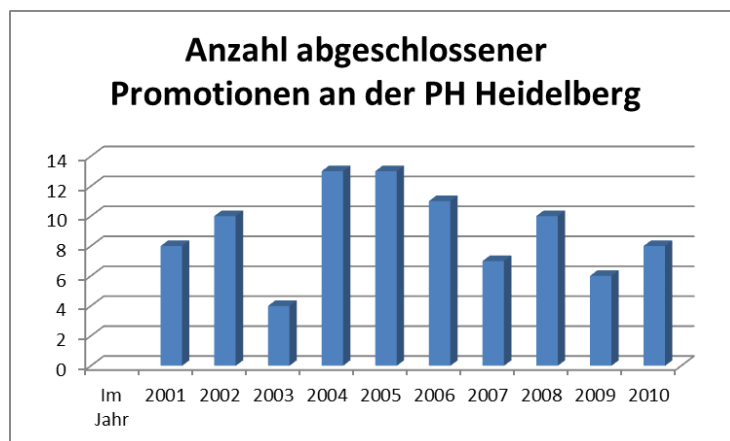
- Das seit 2009 an der PH Heidelberg erfolgreich getestete Projekt eines Angebots des Online-Fragebogen-Tools „Lime Survey“ für Forschende und Studierende wird verstetigt (siehe Teil D: Medienentwicklungsplan)
- Eine eigene Lernplattforminstallation für die Arbeit in Forschergruppen (auch mit externer Beteiligung) wird bereitgestellt, um die gemeinsame Verwaltung von Ergebnissen und die Kommunikation im Forscherverbund zu ermöglichen bzw. zu vereinfachen. Damit wird rechtlich und organisatorisch die Möglichkeit gegeben, das externe Nutzergruppen, ForschungspartnerInnen und „Forschungssubjekte“ wie z.B. Schüler und Schülerinnen aller Schulformen, auf dieser Plattform Zugang haben können.
- Die Verwaltung von Drittmitteln wird durch eine IT-Modernisierung erleichtert. Derzeit läuft bereits die Erprobungsphase zur Verwaltung von Drittmitteln mit Hilfe des Programms „Super X“. Dieses Programm ermöglicht es Forschenden, ihre Drittmitteln mit Hilfe eines Passworts einzusehen, um Konten tagesaktuell abfragen. Diese Möglichkeit soll ab 2012 allen Forschenden der Hochschule offen stehen. Ziel der Prozessoptimierung ist auch eine schnellere Verbuchung von Anschaffungen.

### III. Zentrales Handlungsfeld Nachwuchsförderung

#### 1. Status Quo

Mit dem neuen Graduiertenprogramm stellt sich die Pädagogische Hochschule Heidelberg den Herausforderungen unserer Zeit: Personalentwicklung mittels Graduiertenprogrammen wird in den nächsten Jahren ein wichtiger strategischer Faktor für die Organisationsentwicklung der Hochschulen werden und hat mittlerweile durch die Konkurrenz zwischen den Hochschulen bereits einen hohen Stellenwert erreicht. Zudem werden Qualitätssicherungsverfahren bei Promotionen nicht nur angesichts der jüngsten Plagiatsfälle bei Promotionen in der Zukunft immer wichtiger werden. Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst hat daher auch die Hochschulen aufgefordert, Qualitätssicherungsmaßnahmen in Promotionsverfahren anzuwenden bzw. neu einzuführen. Wir stellen uns dieser Herausforderung durch die Einführung eines Graduiertenprogramms, das nahtlos an das neue Masterprogramm anschließt, das seit Sommersemester 2010 unter dem Dach des Masters Bildungswissenschaften verschiedene Profile anbietet und dazu dient wissenschaftlich interessierte Studierende zu fördern und optimal auf die Promotion vorzubereiten.

Vergleicht man die Zahl der abgeschlossenen Promotionen an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg in den letzten Jahren fällt auf, dass sich die Zahlen zwar leicht nach oben entwickeln, sich jedoch insgesamt auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau bewegen.



Quelle: Statistik des Akademischen Prüfungsamtes der PH Heidelberg, Stand: 16.02.2011

Dies liegt vor allem daran, dass die Promovenden an den Pädagogischen Hochschulen vorwiegend aus den Lehramtsstudiengängen stammen, die augenscheinlich in einer Promotion (und/oder anschließenden Habilitation) bislang keinen persönlichen Wettbewerbsvorteil für sich sehen. Dem liegen insbesondere zwei Ursachen zugrunde:

- Vermeintlich sicherer Berufsweg: Nach dem ersten Staatsexamen gehen die meisten Absolventen ins Referendariat und ergreifen im Anschluss den Lehrerberuf.
- Nichterfüllen der Promotionsvoraussetzungen der GHS- und RS-Studierenden: Dadurch, dass die Absolventen von Grund- und Hauptschul- sowie Realschulstudiengängen die von

der Promotionsordnung geforderten acht Semester Regelstudienzeit bislang nicht erfüllen, müssen sie für die Zulassung zur Promotion ein weiteres Studium absolvieren, was für viele unattraktiv ist angesichts attraktiver erscheinender Möglichkeiten (Referendariat).

Aktuell promovieren an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg 83 angemeldete DoktorandInnen bei einer Studierendenzahl von knapp 4.000 Studierenden, d.h. nur knapp 2% aller Studierenden (Quelle: Statistik des Akademischen Prüfungsamtes der PH Heidelberg, Stand: 06.07.2011). Die tatsächliche Anzahl von aktiven Doktoranden liegt wahrscheinlich etwas höher, was darauf zurückzuführen ist, dass sich viele Doktoranden nicht gleich von Beginn an offiziell zur Promotion anmelden. Dies ist darauf zurückzuführen, dass es in Baden-Württemberg keine gesetzliche Einschreibepflicht von Promovierenden gibt und DoktorandInnen die offizielle Anmeldung u.a. aufgrund des Fristdrucks scheuen. Dieses Problem ist auch bei vielen anderen Universitäten bekannt, was statistische Aussagen zu Promovierenden generell schwierig macht.

Darüber hinaus ist bundes-, aber auch landesweit bisher zu wenig bekannt, dass man an einer Pädagogischen Hochschule auch als Universitätsabsolvent promovieren und sich habilitieren kann, obwohl die Pädagogischen Hochschulen neben dem Dr. paed. seit mehreren Jahren auch den gut eingeführten Doktorgrad des Dr. phil. anbieten. Zudem sind wenige internationale Universitätsabsolventen unter den DoktorandInnen an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg zu finden, was u.a. auf das Fehlen der aktiven Anwerbung von geeigneten Absolventen im Ausland und attraktiver Programme im Postgraduate-Bereich zurückzuführen ist.

Das traditionelle Bild eines Doktoranden ist das eines „Lehrlings“ seines Doktorvaters, das stark von der Interaktion zwischen BetreuerIn und DoktorandIn bestimmt wird. DoktorandInnen, die isoliert ohne Anbindung an größere Forschungszusammenhänge in ihren Fachgebieten promovieren, sind zwar nicht die Regel, aber trotz aller Angebote seitens der Hochschule in einigen Fachgebieten auch nicht unüblich. Nicht nur DoktorandInnen, die aufgrund von familiärer oder beruflicher Belastung den höheren Aufwand für begleitende Angebote scheuen, bleiben solchen Angeboten fern, sondern auch andere, die mangels strukturierter und gezielter Angebote seitens der Hochschule lieber allein an ihrer Promotion arbeiten und schließlich jene, die sich im personalen System optimal betreut sehen. In der Regel ist der / die BetreuerIn der Dissertation der zentrale Ansprechpartner für die Promovenden. Treten Differenzen zwischen einem Doktoranden und seinem Betreuer auf, fehlt eine zentrale neutrale Anlaufstelle für die Promovenden, so dass es hier häufig im besten Fall zu einem Wechsel innerhalb unserer oder an eine andere Hochschule, im schlechten Fall jedoch zu einer Aufgabe des Dissertationsprojekts kommt.

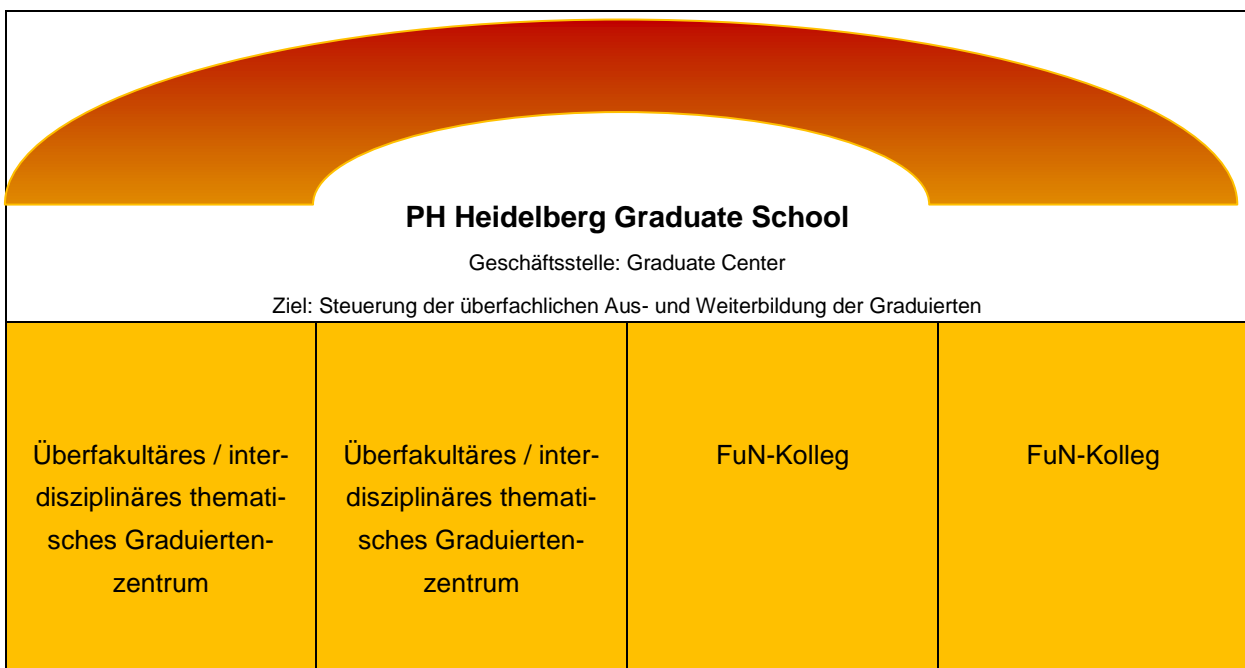
## **2. Ziele und Konzepte**

### *Einbettung in die geplante neue 3-Säulen-Struktur der Hochschule*

Das neue Graduiertenprogramm der Pädagogischen Hochschule Heidelberg bettet sich ein in die neue 3-Säulen-Struktur der Hochschule.

Die sogenannte 3. Säule schafft mit der entsprechenden international anerkannten Struktur einer *Graduate School* eine fakultätsübergreifende Dachorganisation, die mit dem neuen Graduiertenprogramm neue Wege in der Graduiertenausbildung beschreitet. Die PH Heidelberg Graduate School steuert und organisiert mit ihrer Geschäftsstelle (Graduate Center) die überfachliche Aus- und Weiterbildung der Graduierten, erbringt fachunabhängige Serviceleistungen für DoktorandInnen und Postdocs, fördert die Entwicklung einer eigenen Identität der Statusgruppe DoktorandInnen und Postdocs und dient als Schnittstelle zum Akademischen Prüfungsamt. Im weiteren Ausbau soll die PH Heidelberg Graduate School auch ein *Welcome Center* für internationale DoktorandInnen und Postdocs (incoming and outgoing) anbieten, was im HRK Internationalisierungs-Audit, an dem die PH Heidelberg seit Oktober 2011 teilnimmt, derzeit diskutiert wird.

Die fachliche Qualifizierung der DoktorandInnen übernehmen die jeweiligen Fakultäten, die hierzu auch fakultätsübergreifende / interdisziplinäre thematische Graduiertenzentren aufbauen können und



die bereits etablierten thematischen FuN-Kollegs.

Abb.: Aufbau der PH Heidelberg Graduate School

### Ziele im Überblick

- Schaffung einer fakultätsübergreifenden Dachorganisation, *PH HD Graduate School* (mit einem *Graduate Center* als Servicecenter), für die strukturiertere, überfachliche Aus- und Weiterbildung von Doktoranden und Postdocs, die freiwillig Mitglied der Graduate School werden können.
- Umsetzung des neuen Graduiertenprogramms in der Graduate School:
  - Hoher Standard in der Ausbildung von Promovierenden und Postdocs (Betreuungsstandard-Konzept)
  - Wahlmöglichkeit zwischen Betreuung durch (interdisziplinäres) Betreuerteam oder klassische Variante Doktorvater/-mutter – jeweils ergänzt durch Betreuung durch Mentoren

- Einführung eines Mentorenprogramms für Doktoranden
- Professionelle fachunabhängige Serviceleistungen für DoktorandInnen und Postdocs durch das Graduate Center (dient als Schnittstelle zum Akademischen Prüfungsamt)
- Einführung von Promotionsvereinbarungen
- Gezielte Internationalisierung des Graduiertenprogramms (aktive Gewinnung von internationalen Doktoranden)
- Erwerb von fachlicher und methodischer Kompetenz sowie zusätzlichen Schlüsselkompetenzen in der Promotionsphase gem. vorheriger individueller Festlegung in der Promotionsvereinbarung
- Schaffung des formalen Status „Mitglied des Graduiertenprogramms der PH Heidelberg“ mit Anreizsystem (Zugang zu entsprechenden finanziellen Unterstützungsangeboten nur nach Anmeldung im Graduiertenprogramm möglich)
- Neue Meldestruktur für DoktorandInnen (frühzeitiger Meldung des „Promotionsinteresses“ durch die potentiellen Betreuer an das *Graduate Center*)
- Errichtung eines *Rat des Graduiertenprogramms* zur Evaluation des Graduiertenprogramms, in dem auch DoktorandInnen und Postdocs vertreten sind.

### *Das neue Graduiertenprogramm für Promovenden*

Das neue Graduiertenprogramm vereint die besten Elemente aus strukturierten anglo-amerikanischen Ph.D.-Programmen und deutschen Graduate Schools mit den Stärken der auf unabhängiges Arbeiten bedachten deutschen Promotionstraditionen. Es bleibt dabei aber ein Angebot an die Studierenden der PH bzw. an externe Promotionswillige – auch weiterhin wird die Möglichkeit bestehen, außerhalb des Programms zu promovieren.

Das Promovieren im Rahmen des neuen Graduiertenprogramms soll die Promotionsphase bei gleichbleibender Qualität der Arbeiten auf einen überschaubaren Zeitraum (in der Regel 3 Jahre) reduzieren. Die Neugestaltung der Promotionsphase sieht ein Graduiertenprogramm vor, das auf hohem Niveau den Promovenden sowohl die Vorzüge einer freien Dissertation als auch ein hohes Maß an Betreuung durch die Betreuer und das *Graduate Center* bietet. Die Pädagogische Hochschule Heidelberg setzt sich zum Ziel, möglichst viele DoktorandInnen von den Vorzügen des Graduiertenprogramms u.a. durch die finanziellen Anreize, aber auch durch eine **neue Meldestruktur** zu überzeugen. Die BetreuerInnen sollen potenzielle Promovierende ein Formular zur „Anzeige eines Promotionsinteresses“ ausfüllen lassen und diese Anzeige dem *Graduate Center* übermitteln. Dies führt zu einer frühen Kontaktaufnahme zwischen dem *Graduate Center* und dem neuen Interessenten. Nach der offiziellen Zulassung, auf die die Betreuer und das *Graduate Center* explizit frühzeitig hinweisen sollen können die DoktorandInnen Mitglied im Graduiertenprogramm werden. Sofern dies rechtlich möglich ist, ist vorgesehen, potenzielle DoktorandInnen vor der offiziellen Annahme als DoktorandIn den Probestatus „Vor-PromovendIn im Graduiertenprogramm“ mit eingeschränkten Rechten zu verleihen. Diese „Vor-PromovendenInnen“ sollen innerhalb eines festgelegten Zeitraums ein ausführliches Exposé verfassen und einen vorläufigen Zeitplan ihres Promotionsvorhabens vorlegen. Dieses in angelsächsischen Ländern bereits angewendete Verfahren würde bei uns zur weiteren Qualitätssicherung bei der Promotion führen, da die Promovierenden sich früh über

ihre Arbeit und den Zeitplan Gedanken machen müssten und dies auch durch den Probestatus zu einer geringeren Abbruchquote bei der Promotion führen würde.

Das Graduiertenprogramm der Pädagogischen Hochschule nutzt Elemente der Mitbestimmung, um sich ständig weiterzuentwickeln. Hierzu wird ein *Rat des Graduiertenprogramms* unter Beteiligung der verschiedenen Akteure (u.a. gewählte Mitglieder der DoktorandInnen, Postdocs, ProfessorInnen) ins Leben gerufen, der sich mehrmals jährlich trifft, um das Programm zu evaluieren und ggf. Modifikationen vorzunehmen.

#### *Kombi Track – Während des Masters die Promotion im Blick*

Für Studierende mit hervorragenden Leistungen in den vorher absolvierten Studiengängen wird im Rahmen der viersemestrigen Master-Studiengänge eine *Kombi Track* Option zur Promotion angeboten. Diese Studierenden können von Anfang an das Master-Studium mit dem Ziel der Promotion aufnehmen, schreiben die Master-Arbeit gezielt als Vorarbeit für die Dissertation und können sich so zeit- und leistungseffizient qualifizieren. Diese Kombination von Master und Promotion eröffnet exzellentem wissenschaftlichem Nachwuchs die Möglichkeit, Leistungen der Promotionsphase (u.a. Angebote der Graduiertenakademie der PHs Baden-Württembergs und Angebote des *Graduate Center*) bereits im Rahmen des Masterstudiums zu erbringen. Hier können sich die Absolventen der *Kombi Track*-Option optimal und gezielt auf ihre Promotionsphase vorbereiten und dadurch Zeit bei der Promotion einsparen. Die Aufnahme in den *Kombi Track* bedeutet nicht gleichzeitig die Zulassung zur Promotion. Falls die Promotionszulassung scheitert oder nach Abschluss des Masters nicht gewünscht wird, werden den Teilnehmern der *Kombi Track*-Option auf Wunsch Teilnahmebestätigungen für ihre belegten Module ausgestellt. Nehmen die Studierenden des *Kombi Track* eine Promotion im Anschluss an ihr Masterstudium an der PH Heidelberg auf, können sie ohne weiteres in das Graduiertenprogramm der PH Heidelberg aufgenommen werden. Das *Kombi Track*-Modell ist für leistungsstarke ausländische Bewerber von besonders großem Interesse, da sie so ihre in der Regel über Stipendien zu finanzierenden Studien- und Promotionsaufenthalte in Deutschland verkürzen können. Die kontinuierliche Betreuung trägt zudem zum Erfolg der Doktoranden bei. Damit entsteht ein Konkurrenzvorteil für die PH Heidelberg im Wettbewerb um die besten internationalen NachwuchswissenschaftlerInnen.

#### *Das neue Graduiertenprogramm für Postdocs*

Das neue Graduiertenprogramm der Pädagogischen Hochschule Heidelberg endet nicht mit der Promotion, sondern richtet sich auch gezielt an die Postdocs.

Hier werden Beratungsangebote durch das Graduate Center (u.a. Finanzierung, Abordnungsmöglichkeiten, Zeit- und Stressmanagement-Planung) wie auch die Schaffung von Forschungsstellen speziell für Postdocs (vorbehaltlich der Finanzierung) sowie ein Career Service in Kooperation mit der Universität Heidelberg und der Bundesagentur für Arbeit in das Programm aufgenommen.

Ein Mentoringprogramm für Postdocs (nach Beratung und Vermittlung eines geeigneten Mentors innerhalb oder außerhalb der Hochschule durch das Graduate Center) rundet das Programm ab.



### 3. Konkretisierung von Maßnahmen

- **Betreuerteam oder Einzelbetreuung**

Im Rahmen des neuen Graduiertenprogramms kann der Promovend zwischen der Betreuung durch ein Betreuerteam oder Betreuung durch einen Doktorvater/-mutter wählen.

Option 1: Betreuerteam. Ein (interdisziplinäres) Betreuerteam ist gemeinsam für den Promovenden während der Promotion zuständig (näheres regelt die Promotionsordnung, die um den Fall der Promotion im Rahmen der Graduate School ergänzt wird). Dadurch ist eine flexible Weiterentwicklung des Promotionsvorhabens möglich, der Promovend erhält eine größere Breite an inhaltlichen Anregungen sowie die Chance, in verschiedene wissenschaftliche Communities zu gelangen.

Option 2: Einzelbetreuung. Zugleich erkennt die Pädagogische Hochschule Heidelberg das bisherige Modell der Promotion mit einem/r festen Doktorvater/-mutter als gewinnbringend und fruchtbar für die Promotionsphase an.

In beiden Optionsfällen wird die Betreuung der Promovenden, die Teilnehmer der Graduate School sind, durch Mentoren ergänzt (s. auch Mentorenprogramm).
- **Mentales Unterstützungsprogramm**

In Kooperation mit dem Heidelberger Kompetenztraining (HKT) bietet das neue Graduiertenprogramm DoktorandInnen ein mentales Unterstützungsprogramm zur Entwicklung mentaler Stärke an, das dazu befähigen soll, die Herausforderung (und Krisen) eines Promotionsvorhabens erfolgreich zu bewältigen. Das HKT wurde von Sportwissenschaftlern der Pädagogischen Hochschule Heidelberg entwickelt und wird bereits sehr erfolgreich in pädagogischen Kontexten (alle Schularten, Hochschule, Lehrerbildung, Erwachsenenbildung), in der Gesundheitsförderung und im Sport angewandt.
- **Promotionsvereinbarungen**

Promotionen im neuen Graduiertenprogramm erfolgen mit klar definierten Phasen und Meilensteinen, wie dies bereits in vielen Universitäten in Deutschland üblich ist. Diese Schritte werden in einer Promotionsvereinbarung zwischen PromovendIn und BetreuerInnen individuell zu Beginn der Promotion (bzw. spätestens nach 6 Monaten) festgelegt und können jederzeit neu vereinbart werden. Die Promotionsvereinbarung und etwaige Änderungen werden Graduate Center mitgeteilt.

Teilnahmen an Workshops und Veranstaltungen werden entsprechen dem aktuellen Bedarf an Fertigkeiten, die Promovenden für Tätigkeiten in Forschung, Lehre und anderen professionellen Berufsfeldern benötigen, individuell mit dem/den BetreuerInnen festgelegt. Eine Anrechnung von (internationalen) summer schools, in denen vertiefende Fertigkeiten erworben werden können, ist vorgesehen und wird durch dieses Programm unterstützt.
- **Mentorenprogramm**

In Kooperation mit in- und ausländischen Hochschulen sowie Unternehmen stehen den Doktoranden und Postdocs MentorInnen zur Verfügung, die sie als Ratgeber zu verschiedenen Themen für die gesamte Qualifikationszeit unterstützen. Hierzu wird eine Mentoren-Datenbank aufgebaut, durch die DoktorandInnen und Postdocs direkt Kontakt zu dem Mentor

/ der Mentorin ihrer Wahl aufnehmen können. Eine erste Mentoren-Kooperation konnte bereits im Oktober 2011 mit der Eliteuniversität TUM München, School of Education abgeschlossen werden.

- **Learning by Teaching**  
Die Doktoranden im Graduiertenprogramm sollen im Laufe ihrer Promotion mindestens eine Lehrveranstaltung/Workshop in einem in der folgenden Bereiche ausrichten:
  - a) Im Rahmen der Bachelor- und Lehramtsstudiengänge zur Lehr-Qualifizierung im bildungswissenschaftlichen Bereich
  - b) Im Rahmen der speziellen Qualifizierungsangebote im Graduiertenprogramm
  - c) Äquivalenz-Anerkennung: Absolvierung von Modul 3 „Lehren und Lernen im Rahmen der Ausbildung „BaWü-Zertifikat für Hochschuldidaktik“Dabei geht in erster Linie darum, den DoktorandInnen die Möglichkeit zu geben, selbst Seminare zu konzipieren, die inhaltlich an die Dissertation angelehnt sind und dadurch die Selbständigkeit, Präsentationsfähigkeit und ihre Lehrfähigkeit zu stärken. Über die erbrachte „Learning by Teaching“-Veranstaltung wird den Promovierenden ein Zertifikat des Graduate Centers ausgestellt.
- **Spezielle Angebote nur für Doktoranden des Graduiertenprogramms**  
Reisekostenzuschüsse zu Tagungen sowie andere Zuschüsse (z.B. zur eigenen Organisation von Tagungen) stehen vornehmlich den angemeldeten DoktorandInnen des Graduiertenprogramms zur Verfügung (Anreizsystem).
- **Betreuungsstandards**  
Im Graduiertenprogramm der Pädagogischen Hochschule Heidelberg werden Betreuungsstandards (u.a. zu einem geregelten Betreuerwechsel in begründeten Fällen) greifen, die für alle zukünftigen Promotionsvorhaben gelten sollen.
- **Forschungsbezogener Auslandsaufenthalt während der Promotion**  
Eine internationale Ausrichtung unserer Promovenden soll unterstützt werden. Hierzu bietet das *Graduate Center* in Kooperation mit dem Akademischen Auslandsamt spezielle Auslandsangebote für die Promovenden des Graduiertenprogramms an. Auf der Basis einer wissenschaftlichen Kooperation zwischen deutschen und ausländischen Forschungseinrichtungen (Förderung der Mobilität von Doktoranden) ist auch die Möglichkeit der Cotutelle Promotion gegeben, die eine Promotion an mehreren Partneruniversitäten mit einer gemeinsam ausgestellten Urkunde erlaubt.
- **Beteiligung am Rat des Graduiertenprogramms**  
Der „Rat des Graduiertenprogramms“ ist unter Beteiligung der verschiedenen, in den Rat gewählten Akteure (u.a. gewählte Mitglieder der DoktorandInnen, Postdocs, ProfessorInnen) dafür zuständig, das Graduiertenprogramm zu evaluieren und ggf. Modifikationen vorzunehmen. Damit entsteht auch von Seiten der Doktoranden und Postdocs ein direkter, positiver Einfluss auf die Weiterentwicklung des Graduiertenprogramms.

- Festveranstaltung und Alumni-Arbeit  
Mit einer jährlichen feierlichen Verabschiedung der Graduierten (z.B. im Rahmen der „Eröffnung des akademischen Jahres“) zollt die Pädagogische Hochschule Heidelberg ihren Graduierten nochmals Respekt und bindet sie zugleich im Rahmen des Alumni-Gedanken weiter an die Hochschule an.

## **IV. Zentrales Handlungsfeld Internationalisierung**

### **1. Status Quo**

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg versteht sich als international ausgerichtete bildungswissenschaftliche Hochschule. Sie leistet Forschung und Lehre im Bildungsbereich im internationalen Kontext und qualifiziert Menschen in pädagogischen Berufen – nicht länger nur für den regionalen, sondern auch für den überregionalen und internationalen Arbeitsmarkt. Die PH Heidelberg reagiert mit dieser Öffnung auf die Anforderungen der globalisierten Welt und einer von einem hohen Maß an Diversität geprägten Gesellschaft. Nur so wird die PH Heidelberg auch zukünftig gesellschaftliche Entwicklungen mitgestalten können. Einen wichtigen Meilenstein dafür stellt das HRK-Audit „Internationalisierung der Hochschulen“ dar, an dem die PH Heidelberg im Jahr 2012 als erste pädagogische Hochschule teilnimmt.

Bildung ist heute ohne die Leitbilder von Internationalität und Diversität nicht denkbar, denn Bildung impliziert das Interesse an und die Anerkennung für die Vielfalt der Kulturen und Lebensformen in der gemeinsamen Weltgesellschaft. Als bildungswissenschaftliche Hochschule erkennt die PH Heidelberg hier ihre besondere Verantwortung ebenso wie ihre Kompetenz in Lehre und Forschung und positioniert sich damit in der Bildungslandschaft der Hochschulen im Bundesland Baden-Württemberg und in der Bundesrepublik Deutschland.

Die Realität der Schule als Abbild der Gesellschaft bedeutet heute ein hohes Maß an kultureller Diversität. Ein Migrationshintergrund wird in der Zukunft, nicht nur aufgrund des demographischen Wandels, sehr viel stärker als bisher als Entwicklungspotenzial für unsere Gesellschaft zu verstehen sein. Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund, die in Bildungseinrichtungen in qualifizierten Positionen arbeiten, deckt sich nicht mit dem Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund in der Gesamtbevölkerung. Lehrkräfte mit Migrationshintergrund sind jedoch wichtige Multiplikatoren im interkulturellen Verständigungsprozess, haben als Rollenvorbilder eine große Bedeutung für die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen aus Migrationsfamilien und werden deshalb dringend als Pädagogen und Lehrkräfte in allen Bildungseinrichtungen gebraucht. Als Hochschule, die Lehrkräfte ausbildet, muss die Pädagogische Hochschule Heidelberg aktiv um Studierende mit Migrationshintergrund werben und diese dann im Studium hochwertig ausbilden, fördern und betreuen.

Wer als Lehrer Kinder und Jugendliche auf das Leben mit Globalisierung und Mobilität vorbereitet, muss entsprechend ausgebildet werden. Zu den Lehrinhalten an der PH muss Metawissen gehören, z. B. über Migrationsbewegungen und ihre Folgen, vor allem aber soziale und interkulturelle Kompetenzen wie Achtsamkeit, Flexibilität und Empathie.

Bildung ist heute nicht mehr von Internationalisierung zu trennen. Wer sich in unserer global vernetzten Welt zurecht finden will, der muss ein Verständnis für unterschiedliche Kulturen und interkulturellen Kommunikationsprozesse entwickeln. Internationalität macht es möglich von guter pädagogischer Praxis und Forschung in anderen Ländern zu erfahren und davon zu lernen. All das kann nur gelingen, wenn Internationalität im Hochschulalltag erfahrbar ist und gelebt wird. Dies schließt auch Überlegungen zu einer Berufstätigkeit außerhalb Deutschlands mit ein, für die die Studierenden um-

fassend befähigt sein sollten. Die lange geltende Leitformel für die Lehrerbildung „aus der Region – für die Region“ wird weiter an Wirkungsmacht verlieren und durch ein stärker europäisch und global ausgerichtetes Leitbild ersetzt werden.

## **2. Ziele und Konzepte**

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg versteht Internationalität als Profil und Entwicklungspotenzial und verankert sie daher im Leitbild der Hochschule. Sie versteht Internationalisierung als einen Prozess, der nicht nur von der Hochschulleitung getragen und unterstützt, sondern von allen Hochschulangehörigen gelebt und weiterentwickelt wird. Sie setzt sich zum Ziel, Internationalisierung in den nächsten fünf Jahren auf allen Ebenen der Hochschule umzusetzen und zu entwickeln. Dies betrifft die Leitungsebene, die Fakultäten und die Fächer, die zentralen Einrichtungen und die Verwaltung und bezieht sich gleichermaßen auf Forschung und Lehre, auf die Entwicklung der Curricula, auf die Entwicklung der Kooperationen mit ausländischen Universitäten und Institutionen und auf die Austausch- und Förderungsprogramme. Die Pädagogische Hochschule Heidelberg greift hier auf bereits bestehende Netzwerke und langjährige Erfahrungen zurück – auch mit einer Vielzahl von europäischen und internationalen Mobilitätsprogrammen.

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg ist sich der Erwartung vieler Drittmittelgeber bewusst, dass vielfach nur unter Voraussetzung einer klar definierten Internationalisierungsstrategie Mittel für Forschung, Lehre und Studium in internationalen Kontexten gewährt werden und setzt mit ihrer hier vorliegenden Strategie ein klares Zeichen der bewussten Entwicklung der Hochschule in internationalen Kontexten.

### **a) Lehre und Forschung personell internationaler aufstellen**

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg strebt an, die Zahl der Lehrenden mit internationalem Forschungsprofil / Lehr- und Forschungserfahrung in internationalen Kontexten und die Zahl der internationalen GastprofessorInnen und -dozentInnen zu erhöhen. Professuren und Stellen für NachwuchswissenschaftlerInnen werden in Zukunft auch in einschlägigen internationalen Internetforen / Newslettern in englischer Sprache ausgeschrieben. Auslandserfahrung, Fremdsprachenkompetenz und ein international ausgerichtetes Forschungs- und Lehrprofil werden bei Berufungsverfahren deutlich stärker gewichtet als bisher. Auch in Berufungsverhandlungen soll thematisiert werden, wie die Bewerber auf Grundlage der bestehenden Konzepte und der Partnerschaften der Hochschule einen Beitrag zur Internationalisierung der PH leisten wollen.

Mehr DozentInnen der PH Heidelberg sollen im Ausland lehren können. Dazu sind unbürokratische Verfahren notwendig, die es Lehrenden erlauben, sich auf die Programme der EU, des DAAD und anderer Organisationen zu bewerben. Lehre, die im Rahmen von Kurzzeitprogrammen im Ausland erbracht wird, wird an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg anerkannt, um allen Lehrenden, auch den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen mit hohen Deputaten und dem wissenschaftlichen Nachwuchs, die Teilnahme am internationalen Dialog zu ermöglichen. Hier können bereits beste-

hende Projekte wie z. B. das in den Jahren 2010 bis 2012 vom DAAD geförderte Qualifizierungsprojekt mit der Universidade Pedagógica de Maputo in Mosambik als Vorbild und Beispiel gelten.

Dozenten können auch außerhalb ihres Forschungsfreisemesters für ein ganzes Semester im Ausland lehren, wenn auf Initiative der Lehrenden der Pädagogischen Hochschule im Gegenzug gleichermaßen qualifizierte Dozenten aus dem Ausland an die Pädagogische Hochschule Heidelberg kommen und ein äquivalentes Lehrangebot erbringen. Lehrende werden bei der internationalen Mobilität vonseiten der Hochschule durch Beratung und sprachliche Vorbereitung unterstützt.

Serviceleistungen, die Lehrende für mobile Studierende und KollegInnen zum Beispiel durch die Betreuung von Hochschulkooperationen erbringen, finden Anerkennung in der Hochschule. So wird der Beitrag von Lehrenden zur Internationalisierung Bestandteil der Rechenschaftslegung über ihre Leistungen. Die von Professoren in der W-Besoldung zu erstellenden Selbstberichte sollen immer auch Aussagen zum Beitrag des Professors/der Professorin zur Internationalisierung der Pädagogischen Hochschule Heidelberg machen. Der Anteil an internationalen Gastdozenten im Rahmen von Kurzzeit- und Langzeitdozenturen soll erhöht werden. Hierzu sollen insbesondere die Möglichkeiten zur Förderung und Unterstützung durch die Fulbright-Kommission, den DAAD und die Alexander von Humboldt-Gesellschaft genutzt werden.

## **b) Studiengänge und Curricula am Ziel der Internationalisierung ausrichten**

In allen neuen Studiengängen, in den zu reakkreditierenden Studiengängen und im neuen Lehramtsstudiengang 2011 wird die Internationalisierung der Curricula systematisch betrieben. Alle Studiengänge sollen deshalb daraufhin untersucht werden, inwiefern die Curricula internationale Inhalte reflektieren und – wenigstens exemplarisch – eine globale Perspektive einnehmen. Dies betrifft sowohl die Fächer und die Fachdidaktiken als auch die Erziehungswissenschaft, die Psychologie und Soziologie. Besonders in den grundlegenden bildungswissenschaftlichen Fächern sollte internationale Fachliteratur explizit in die Curricula einbezogen werden. Die Möglichkeiten für Studierende, Auslandsaufenthalte zu realisieren, interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse zu erwerben, sind deutlich zu verbessern: Praktika und Studienaufenthalt im Ausland sollen in Zukunft nicht mehr die Ausnahme, sondern die Norm in allen Studiengängen sein.

Insbesondere sollen auch Master- und Promotionsstudiengänge deutlich internationaler ausgerichtet werden. Erklärtes Ziel ist es, die internationale Berufsfähigkeit der Absolventen zu verbessern und mehr ausländische Studierende, vor allem auf Master- und Graduiertenniveau, an die PH Heidelberg zu holen. Bei der Konzeption von Masterstudiengängen werden daher ebenso wie bei Promotionsverfahren Doppeldiplome (Joint Degree, Double Degree, Cotutelle) ermöglicht. Hierzu sind gezielt Kooperationen aufzubauen bzw. bereits bestehende Kooperationen strategisch zu nutzen. Der Beitritt der Pädagogischen Hochschule Heidelberg zu den internationalen Äquivalenzabkommen (HRK) erleichtert die Zulassung von hoch qualifizierten ausländischen BewerberInnen zu den weiterführenden Studienangeboten. Die Masterprogramme der PH Heidelberg ermöglichen es allen Studierenden, auf Wunsch das dritte Master-Semester an einer ausländischen Partnerhochschule zu verbringen. Entsprechende strategische Kooperationen werden für alle Master abgeschlossen. Master-

Arbeiten, Promotionen und Habilitationen an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg können grundsätzlich auch in englischer Sprache abgefasst werden.

#### c) Hochschulkooperationen sowie Austausch- und Förderprogramme verbessern und ausbauen

Der Grad der Internationalität der Hochschule bemisst sich nicht primär quantitativ an der reinen Zahl der Hochschulkooperationen, sondern vielmehr auch qualitativ im Hinblick auf die Passgenauigkeit der Partnerschaften, auf tatsächlich gelebte Mobilität in deren Rahmen und auf die Nachhaltigkeit der Kooperation. Die PH Heidelberg strebt daher an, weitere Kooperationen in Europa und Übersee zu etablieren, bei denen die Partner explizit in Hinblick darauf ausgewählt werden, inwieweit sie zum Profil der Hochschule passen und so die strategischen Möglichkeiten zur Stärkung dieses Profils erweitern. Ein besonderes Augenmerk wird aber auch darauf gelegt, die internationalen Kooperationen im Dialog mit den Partnerhochschulen und flexibel unter Berücksichtigung der spezifischen Interessen zu strategischen Partnerschaften weiter zu entwickeln. Für Partner, die mit Blick auf den Erlass von Studiengebühren besonders attraktiv sind, werden passgenaue Angebote gemacht (Summer Schools im Austausch für Semesterstudienaufenthalte). Gemeinsam mit internationalen Partnerhochschulen durchgeführte Tagungen sollen die Kooperationen noch stärker auf allen Ebenen der Hochschule verankern und Möglichkeiten des Austauschs und Networkings für Studierende und Lehrende bieten. Die in englischer Sprache publizierten Ergebnisse der Tagungen tragen zudem zur besseren internationalen Wahrnehmbarkeit der PH Heidelberg bei.

Austausch- und Förderungsprogramme (Erasmus, Comenius, Baden-Württemberg-Stipendium, DAAD-Programme, Fulbright-Programme etc.) werden nicht nur von den Stipendiaten als Maßnahmen der Individualförderung, sondern vor allem von der Hochschule als wesentliche Motoren für die Internationalisierung wertgeschätzt und strategisch zur Entwicklung der Internationalisierung der Fachbereiche, der Studiengänge und Curricula und der Hochschulentwicklung eingesetzt. Dabei wird dem je spezifischen Profil der Förderung Rechnung getragen und den Mittelgebern eine angemessene Darstellung in Medien und Publikationen zugesichert.

Zur Steigerung der nachhaltigen internationalen Zusammenarbeit wird auch die Kooperation mit der Universität Heidelberg und mit Institutionen der Metropolregion Rhein-Neckar ausgebaut.

#### d) Hochschulverwaltung an internationalen Anforderungen ausrichten

Um die Internationalisierungsstrategie umsetzen zu können, muss dieser Vorgang von der Verwaltung gestützt und gefördert werden. Das Verwaltungspersonal in den Sekretariaten benötigt insbesondere ausreichende Fremdsprachenkenntnisse (vor allem in Englisch) sowie interkulturelle kommunikative Kompetenzen, um erfolgreich mit den internationalen Partnern kommunizieren zu können. Die Pädagogische Hochschule Heidelberg nutzt dafür bestehende Möglichkeiten (Erasmus STT), entwickelt diese aber auch weiter und bietet Weiterbildungsangebote gerade auch für die Mitarbeiter der Verwaltung an (Englischkurse, interkulturelle Trainings). Hierzu werden im Akademischen Auslandsamt Englischkurse eingerichtet, die kostenlos angeboten werden und außerhalb der

Arbeitszeit erfolgen. Interessierte können auch das weitere Fremdsprachenangebot sowie die interkulturellen Trainings des Akademischen Auslandsamts nutzen. Die Weiterbildungsmöglichkeiten im Erasmus-Programm für Hochschulmitarbeiter werden nach der erfolgreichen Erprobungsphase der Jahre 2008 bis 2013 in der neuen Programmgeneration ausgebaut. In Stellenausschreibungen wird das Diversitätsprofil der Hochschule zum Ausdruck gebracht.

### **e) Hochschule durch professionelles Marketing international positionieren**

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg beabsichtigt, die Anzahl der internationalen Lehrenden und Studierenden zu erhöhen und sich als Hochschule stärker als bisher international zu präsentieren. Um dieses Ziel zu erreichen, wird eine international ausgerichtete Marketingstrategie erarbeitet. Besondere Zielländer und Zielregionen sind strategisch zu definieren.

Alle Studiengänge der Pädagogischen Hochschule, vor allem die weiterführenden Master-Studiengänge und das Promotionsprogramm, werden in Kooperation mit einschlägigen Institutionen und Serviceträgern (MWK und Baden-Württemberg International – BWI, Gate) international präsentiert. Zur Vermarktung der Studiengänge der PH Heidelberg im Ausland erstellt die PH in enger Absprache mit dem BWI entsprechende Informationsmaterialien. Zum zentralen Instrument der internationalen Präsentation werden die Internetseiten der Pädagogischen Hochschule ausgebaut. Insbesondere werden dort auch Angebote der Pädagogischen Hochschule in Fremdsprachen vorgestellt, wobei das gesamte englischsprachige Lehrangebot der PH Heidelberg auf einer eigenen Seite gelistet wird.

Zentrale Inhalte stehen auf der Website selbstverständlich bereits jetzt in englischer Sprache zur Verfügung. Die Verfügbarkeit von Informationen in englischer Sprache soll kontinuierlich erweitert werden.

### **f) Begleitung und Evaluation**

Die Hochschule hat im Rahmen ihres Struktur- und Entwicklungsplanungsprozesses eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die die vorliegende Internationalisierungsstrategie vorbereitet hat und den Prozess der Internationalisierung der Hochschule auch in Zukunft aktiv begleiten wird. Die Pädagogische Hochschule Heidelberg hat sich bereits erfolgreich um ein Audit der HRK beworben, das im September 2011 begonnen hat. Die Ergebnisse des Audits fließen in die Weiterentwicklung der Internationalisierungsstrategie ein.



### 3. Konkretisierung von Maßnahmen

#### *Internationalisierung der Forschung*

- Verstärkt sollen im Rahmen der strategischen Internationalisierung Programme wie die des DAAD, der Humboldt-Stiftung und des Fulbright Trust genutzt werden, um internationale Forscher, die in den Schwerpunktbereichen der PH Heidelberg forschen, zu Kurzzeitdozenturen und Forschungsaufenthalten an unsere Hochschule einzuladen. Umgekehrt sollen Forschende unserer Hochschule diese Programme nutzen, um Impulse aus dem Ausland aufzugreifen, sich international zu vernetzen und stärker international zu publizieren.
- Für Konferenzreisen ins Ausland werden im Rahmen des Budgets der PH Heidelberg weiterhin Mittel bereitgehalten, auf die sich bewerben kann, wer einen aktiven Beitrag (Vortrag, Posterpräsentation) bei einem internationalen Kongress leistet.
- Ein separater Fonds steht zur Verfügung, um internationale Fachtagungen an der PH Heidelberg, die überwiegend aus Fremdmitteln finanziert werden, finanziell in begrenztem Rahmen zu unterstützen.

#### *Internationalisierung in der Lehre*

- Internationale Lehrinhalte in Modulen:  
In den Modulen der Studiengänge werden internationale ausgerichtete Lehrinhalte, Fremdsprachenerwerb und Auslandsaufenthalte verbindlich formuliert. Fenster für internationale Inhalte können beispielsweise durch internationale Gastdozenten (z.B. Erasmus STA, Fulbright-Professoren) geöffnet werden, die ihre Forschungsschwerpunkte einbringen. Hierbei wird auf die Erfahrungen und Erfolge des Erasmus-Programms und des DAAD-Programms „Ostpartnerschaften“ aufgebaut. Veranstaltungen zu international ausgerichteten Forschungsprojekten, die eine zeitlich begrenzte, aber arbeitsintensive Vorbereitung erfordern (z. B. Kongressvorbereitung durch Studierende) können in Studiengänge integriert und auf Module angerechnet werden.
- Auslandsaufenthalte:  
In allen Studiengängen werden Auslandsaufenthalte unter vollständiger Anerkennung der im Ausland erbrachten Leistungen angeboten. In Studiengängen der Fremdsprachen wird ein Auslandsaufenthalt von mindestens drei Monaten in einem Land der Zielsprache als Pflichtaufenthalt festgeschrieben. Studien- und Prüfungsordnungen sind so zu formulieren, dass sich Studierende für Stipendien und das Auslands-Bafög qualifizieren können. Die bestehenden Kurzzeitpraktika werden beibehalten. Alle anderen Auslandsaufenthalte sollen mindestens drei Monate dauern, um die Förderbarkeit durch Stipendien zu gewährleisten. Die Möglichkeit für Auslandsaufenthalte von bis zu zwei Semestern Studienzeit wird gewährleistet.
- Akademische Anerkennung:  
Die Anerkennung der im Ausland erbrachten Studienleistungen wird im Rahmen der vorgesehenen Äquivalenzvereinbarungen gewährleistet. Hierbei werden die bewährten Instrumente

des Erasmus-Programms (Learning Agreement, Transcript of Records etc.) auch auf Aufenthalte außerhalb des Erasmus-Raums angewendet. Der Erwerb von Fremdsprachenkenntnissen und interkultureller Kompetenzen in Form von Teilnahme an Lehrveranstaltungen und Auslandsaufenthalten wird zertifiziert und akademisch anerkannt, indem die Leistungen auf Module angerechnet werden.

- **Beratung von Studierenden:**  
Studierende erhalten Beratung zur Vorbereitung, Begleitung und Nachbetreuung der Auslandsaufenthalte. Hierbei wird auf die Erfahrungen der Kooperation des Akademischen Auslandsamts mit den Fachbereichen und den für internationale Kooperationen zuständigen Lehrenden (Erasmus Fachkoordinatoren und Senatsbeauftragte) aufgebaut.
- **Praktika mit interkultureller Ausrichtung:**  
Praktika in Einrichtungen in der Region werden dahingehend entwickelt, dass interkulturelle Erfahrungen bewusst gemacht und interkulturelle Kompetenzen erworben werden können. Diversität und Internationalität von Schule werden dabei nicht als „Problem“, sondern als möglicher Bildungsgewinn verstanden. Praktische interkulturelle Erfahrungen, die Studierende während ihres Studiums in pädagogischen Berufsfeldern erwerben, werden nicht mehr als Ergänzungen des Studiums, sondern als substanzieller Teil ihrer professionellen Qualifizierung durch die Hochschule anerkannt. Der Erwerb dieser Kompetenzen wird in den Modulhandbüchern festgeschrieben.
- **Lehrveranstaltungen auf Englisch:**  
Durch Gastdozenturen und durch das Engagement von DozentInnen der Pädagogischen Hochschule Heidelberg soll der Anteil an englischsprachigen Lehrveranstaltungen in allen Studiengängen und Fächern erhöht werden. Dies gilt in besonderem Maße für Masterstudiengänge und andere Graduiertenprogramme. Ebenso sind Kompaktveranstaltungen wie Summer Schools mit spezifischen Lehrangeboten in englischer Sprache zu entwickeln.
- **Sprachkurse:**  
Für Studierende aller Lehramtsstudiengänge sowie der BA- und MA-Studiengänge werden gebührenfreie Sprachkurse angeboten. Die Sprachkurse dienen der Vorbereitung auf Auslandsaufenthalte und der fremdsprachlichen Qualifizierung der Studierenden und Graduierten. Hierbei wird auf die Erfahrungen des Lehrangebots des Akademischen Auslandsamts aufgebaut. Auch das Selbstlernzentrum der Fakultät II ermöglicht den Erwerb von Fremdsprachenkompetenzen.
- **Interkulturelle Trainingseinheiten:**  
Zur Vorbereitung der Studierenden auf Auslandsaufenthalte und Praktika werden gebührenfreie Einführungs- und Vorbereitungsseminare mit interkulturellen Trainingseinheiten eingerichtet. Diese Seminare dienen der Vorbereitung auf Auslandsaufenthalte und der interkulturellen Qualifizierung der Studierenden und Graduierten. Hierbei wird auf die Erfahrungen des Lehrangebots des Akademischen Auslandsamts aufgebaut.

- **Neue Lehrformen:**  
Um Lernen über Grenzen hinweg zu ermöglichen und offen zugängliche Lernquellen zur Verfügung zu stellen, sind neue Lehrformen zu entwickeln, die auf (teil-)virtuellen Organisationsformen aufbauen. Damit können vermehrt Seminare in Kooperation mit internationalen Partnern angeboten werden. Die Pädagogische Hochschule Heidelberg kann hier auf Erfahrungen in verschiedenen Fakultäten und Fächern zurückgreifen.
- **Leistungsnachweise in Fremdsprachen:**  
Studierende können in Absprache mit PrüferInnen Leistungen in anderen als der deutschen Sprache erbringen. Sie werden ausdrücklich ermutigt, diese Möglichkeit zu nutzen.
- **Dokumentation von Studienleistungen:**  
Alle Absolventen der Pädagogischen Hochschule Heidelberg erhalten mit Abschluss ihres Studiums ein Diploma Supplement mit einem Transcript of Records in deutscher und englischer Sprache. Auch für die adäquate Einstufung der Studierenden während ihrer Auslandsaufenthalte werden den Studierenden Transcripts of Records zur Verfügung gestellt. Hierzu wird die entsprechende Software angeschafft.
- Die Pädagogische Hochschule Heidelberg unterstützt grundständige Studierende mit Migrationshintergrund gezielt durch Sprachkurse und Coaching mit dem Ziel eines erfolgreichen Studienabschlusses. Zudem werden durch spezielle Informationsveranstaltungen AbiturientInnen mit Migrationshintergrund systematisch für die Lehramtsstudiengänge angeworben.

## V. Struktur- und Entwicklungsplanung für die Fakultäten

Die drei Fakultäten der Pädagogischen Hochschule Heidelberg haben die Herausforderung der Weiterentwicklung angenommen und sich hinsichtlich der Zukunftsaufgaben „neu“ aufgestellt.

Neben dieser inhaltlichen und strukturellen Reform mussten gleichzeitig 12 Stellen für den Effizienzpool erbracht werden.

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg verfügt über 81 W3 Professuren, davon sind zwei Stellen mit einem sog. „kw-Vermerk“ versehen. Gegenwärtig verteilen sich die Professuren wie folgt:

Fakultät I 32,5 Professuren<sup>1</sup>

Fakultät II 25 Professuren

Fakultät III 23,5 Professuren

Insgesamt muss die Hochschule 12 Stellen für den Pool bis 2016 erbringen. Gemäß einer Proporz-berechnung der W3-Professuren je Fakultät ergibt sich folgender Schlüssel der zu erbringenden Professuren für den Pool. Fakultät I 5, Fakultät II 4 und Fakultät III 3 Stellen.

### Poolstellen

Jahr	Fakultät	Fach	Name *	Vakanz	Bemerkungen
2008	II	Französisch		März 08	bereits im genehmigten SEP als <b>Poolstelle</b> (Fakultät II) ausgewiesen Stand: Zwischenbesetzung im Fach Deutsch
2009	I	Psychologie		September 09	Vorschlag Fak. I: <b>Poolstelle</b> Stand: wird geschöpft
2009	III	Biologie		März 09	bereits im genehmigten SEP als <b>Poolstelle</b> (Fak. III) ausgewiesen Stand: wird geschöpft
2010	II	Philosophie		März 10	bereits im genehmigten SEP als <b>Poolstelle</b> (Fak. II) ausgewiesen Stand: wird geschöpft
2011	II	Englisch		März 11	bereits im genehmigten SEP als <b>Poolstelle</b> (Fak. II) ausgewiesen Stand: wird geschöpft
2012	I	Hörgeschädigtenpädagogik		September 12	Vorschlag Fak. I: <b>Poolstelle</b>
2012	III	Mathematik		März 12	bereits im genehmigten SEP als <b>Poolstelle</b> (Fak. III) ausgewiesen Stand: Zwischenbesetzung in Mathematik
2014	I	Blinden- u. Sehbehindertenpädagogik		September 14	bereits im genehmigten SEP als <b>Poolstelle</b> (Fak.I) ausgewiesen Stand: Zwischenbesetzung im Fach Blinden- u. Sehbehindertenpädagogik
2015	I	Allgemeine Pädagogik		September 15	Vorschlag Fak. I: <b>Poolstelle</b>
2015	II	Deutsch		April 15	Vorschlag Fak. II: <b>Poolstelle</b>
2015	III	Geographie		Januar 15	Fak. III: <b>Poolstelle</b>
2017	I	Schulpädagogik		März 17	Vorschlag Fak. I: <b>Poolstelle</b>

<sup>1</sup> Die jeweilige 0,5-Professur ergibt sich aus der Stelle der Berufs- bzw. Ingenieurpädagogik.

\* In der Onlineversion wird aus datenrechtlichen Gründen – auch im Folgenden – auf die Nennung von Namen verzichtet.

Die in der Anlage dieses Kapitels befindliche Liste der Stellen-Vakanzen für Professuren (bisher bekannte bzw. planmäßige Vakanzen) weist bis 2019 sowohl die bis 2016 zu erbringenden Poolstellen als auch die reformbedingten veränderten Denominationen und Zuordnungen aus.

Bei Annahme des Struktur- und Entwicklungsplans durch das Ministerium können die planmäßigen Vakanzen der Professuren durch ein verkürztes Genehmigungsverfahren wiederbesetzt werden.

Für den Akademischen Dienst („Mittelbau“) wird eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die den Auftrag erhält, ein Personalentwicklungskonzept zu erarbeiten, das die Ziele der Hochschule im vorliegenden Plan berücksichtigt und konkretisiert.

## **1. Fakultät I – Fakultät für Erziehungs- und Sozialwissenschaften**

### *Status quo*

Derzeit besteht die Fakultät I aus drei Instituten, einem Fach und einem BA Studiengang Frühkindliche Bildung. Insgesamt sind der Fakultät I 30 Professorinnen und Professoren zugeordnet, wovon im Moment sieben vertreten werden. Hinzukommen 30 Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sieben abgeordnete Lehrerinnen und Lehrer sowie zahlreiche Projektmitarbeiter und -mitarbeiterinnen. Das Institut für Erziehungswissenschaft ist in die Abteilungen Allgemeine Pädagogik und Schulpädagogik gegliedert. Das Institut für Sonderpädagogik ist in drei Abteilungen unterteilt.

### *Künftige Bereichs-, Instituts- und Abteilungsstrukturen*

Im Zuge der Weiterentwicklung der PH unter dem Leitbild einer integrierten Bildungswissenschaft und einer bestmöglichen Vernetzung des Instituts für Erziehungswissenschaft, des Instituts für Sonderpädagogik, des 2011 gegründeten Instituts für Psychologie und des Instituts für Sachunterricht mit gemeinsamer Verantwortung für alle Lehramtsstudiengänge soll die bisherige Struktur des Instituts für Erziehungswissenschaft bezogen auf die Anforderungen der novellierten Studienordnung und bezogen auf eine klare Profilbildung weiterentwickelt werden. Das Institut für Sachunterricht soll als fakultätsübergreifendes Institut (Querstruktur) erhalten bleiben.

Eine Veränderung der Strukturen wird darüber hinaus für das bisherige Fach Psychologie und das Institut für Sonderpädagogik derzeit umgesetzt. Damit soll eine Balance gefunden werden zwischen den Erfordernissen, Lehre im Fach Psychologie für alle Lehrämter bereitzustellen und dabei auch die BA-/MA-Studiengänge einzubeziehen, den Leitgedanken der Vorbereitung der Studierenden auf inklusive Unterrichtsformen in die Lehre umzusetzen und im Institut für Sonderpädagogik die spezifische psychologische Expertise aufrecht zu erhalten, die für die Vermittlung der nötigen Kompetenzen zur Arbeit mit sinnesgeschädigten sowie geistig- und mehrfachbehinderten Kindern erforderlich ist.

Dazu wurde das bisherige Fach Psychologie in ein Institut für Psychologie umgewandelt, dem die Arbeitsfelder der Psychologie in Sonderpädagogischen Handlungsfeldern in den Bereichen Lernen und Sprache zugeordnet werden, für die sich neben spezifischer Expertise für sprachbehinderte und lernbeeinträchtigte Kinder teilweise Überschneidungen zwischen der Ausbildung von Lehrkräften in allgemeinen Lehrämtern und Sonderpädagoginnen bzw. Sonderpädagogen im Sinne inklusiver Bildung ergeben. Die Aufgabenstellungen, die Lehrleistungen sowie darüber hinaus die Betreuung von Praktika richten sich dabei nach den gültigen Prüfungsordnungen. Darüber hinaus wird die Ver-

mittlung grundlegender Kenntnisse in Diagnostik im Sinne der Vermittlung von Querschnittskompetenzen für alle Lehramtsstudiengänge und BA-/MA-Studiengänge in diesem Institut angesiedelt. Die Vermittlung sonderpädagogischer Kompetenzen (in den Fachrichtungen Hörgeschädigtenpädagogik, Blinden- und Sehbehindertenpädagogik, Sprachbehindertenpädagogik, Sprachwissenschaft, Geistig- und Mehrfachbehindertenpädagogik, Pädagogik der Lernförderung) und spezifischer diagnostischer und psychologischer Kompetenzen für Kinder mit Sinnesschädigung, geistiger oder mehrfacher Behinderung ist Aufgabe des Instituts für Sonderpädagogik. Im Sinne der Vorbereitung auf inklusive Unterrichtsformen wird auch hier eine größtmögliche Vernetzung von Lehrangeboten und kooperative Planung mit dem Angebot für die übrigen Lehrämter angestrebt. Die bestehende formelle Binnenstrukturierung des Instituts in drei Abteilungen wird aufgegeben zugunsten von bereichsspezifischen Arbeitsgemeinschaften.

### *Künftige Personalstrukturen*

Um die Aufgaben einer integrierten Bildungswissenschaft erfüllen zu können, ist ein stetiges und langfristig planbares Lehrangebot unerlässlich. Dabei müssen die Bedürfnisse der novellierten Studienordnung für alle Lehrämter angemessen berücksichtigt werden. Ressourcen für eine Übernahme von Aufgaben in den BA-/MA-Studiengängen, wenn die für diese Studiengänge zur Verfügung stehende gesonderte Finanzierungsgrundlage ausläuft, sollen vorrangig aus den Poolstellen und aus der demographischen Rendite gewonnen werden. Dies gilt auch für den Fall, dass weitere BA-Studiengänge eingerichtet werden sollen.

Gemäß der Vorgabe für die Ausweisung von Poolstellen (Effizienzpool) durch das MWK werden die beiden im Zeitraum bis 2016 vakant werdenden Stellen für Professorinnen und Professoren als Poolstellen ausgewiesen. Eine Zwischenbesetzung wird angestrebt. Die derzeit vakanten Professuren befinden sich bereits im Besetzungsverfahren.

Im Institut für Psychologie werden entsprechend der Festlegung im SEP 2006-2011 die im Jahr 2012 frei werdende Stelle von N.N. und ihre fachlichen Aufgaben durch N.N. übernommen. Die Nachfolge N.N. sowie die Nachfolge N.N. sollen schnellstmöglich wieder professoral besetzt werden. Die bisherige Professur für Psychologie (Nachfolge N.N.) wird als Poolstelle ausgewiesen und ist für eine Zwischenbesetzung vorgesehen. Die für den Bereich „Vermittlung diagnostischer Grundkenntnisse für alle Studiengänge“ ausgewiesene Stelle (Nachfolge N.N.) befindet sich bereits im Besetzungsverfahren.

Im Institut für Sonderpädagogik werden die Stelle von N.N. (vormals N.N.) sowie die Stelle von N.N. als Poolstelle ausgewiesen. Die Stelle von N.N. wird derzeit von einem abgeordneten Lehrer vertreten; diese Regelung soll bis zum Beginn des Ruhestands von N.N. bestehen bleiben. Im Anschluss wird die Stelle bis 2016 durch eine halbe akademische Mitarbeiterin/einen halben akademischen Mitarbeiter befristet besetzt, um das Lehrangebot für den Bereich „Blinden- und Sehbehindertenpädagogik“ sicher zu stellen. Die Stelle von N.N. wird bis 2016 durch eine akademische Mitarbeiterin/einen akademischen Mitarbeiter befristet mit dem Arbeitsbereich „Inklusionspädagogik und Hörgeschädigtenpädagogik“ besetzt. Die Nachfolge N.N. (Blinden- und Sehbehindertenpädagogik) soll schnellstmöglich wieder professoral besetzt werden. Dies gilt ebenso für die Nachfolge N.N., wobei

die Denomination umgewandelt wird in eine Professur für „Pädagogik der schweren und mehrfachen Behinderung und Inklusionspädagogik“.

## **2. Fakultät II – Fakultät für Kultur- und Geisteswissenschaften**

### *Status quo*

Gegenwärtig besteht die Fakultät aus drei Instituten. Das Institut für Deutsche Sprache und Literatur und ihre Didaktik verfügt über 6 Professuren und ist zusätzlich verantwortlich für Spiel- und Theaterpädagogik und Sprecherziehung. Das Institut für Fremdsprachen und ihre Didaktik verfügt über 3 Professuren für das Fach Englisch und 2 Professuren (davon 1 vakant) für das Fach Französisch. Zum Seminar für Philosophie und Theologie gehören die Fächer Philosophie bzw. Ethik mit 2 Professuren (davon 1 vakant), Evangelische Theologie mit 2 Professuren und Katholische Theologie mit 2 Professuren.

Bislang ohne Institutszugehörigkeit sind die Fächer Kunst mit 2 Professuren, Musik mit 2 Professuren, Medienpädagogik mit 1 Professur und Mediendidaktik mit 1 Professur. Zur Fakultät gehören die „Didaktische Werkstatt Sprachen“ und die „Mediendidaktische Arbeitsstelle“. Außerdem trägt sie die inhaltliche Verantwortung für die Lehrangebote des Akademischen Auslandsamtes.

Die Fächer versorgen alle Lehramtsstudiengänge. Die Fächer Deutsch, Evangelische Theologie und Katholische Theologie leiden dabei unter einer extremen Überlast, die ein gravierendes Entwicklungshindernis darstellt. Der Masterstudiengang „E-Learning und Medienbildung“ wurde akkreditiert und startete erfolgreich. Verschiedene Fächer der Fakultät sind beteiligt an den BA-Studiengängen der Hochschule und am Masterstudiengang Bildungswissenschaften. Die Fremdsprachen sind außerdem maßgeblich beteiligt am Masterstudiengang E-Lingo. Die Fakultät bietet zudem erfolgreich verschiedene Zusatzqualifikationen mit Zertifikat an (z.B. DaF/Frühes Fremdsprachenlernen).

### *Künftige Institutsstruktur*

Die Fakultät wird sich künftig in vier Institute gliedern, die alle Fächer einschließen:

- Institut für Deutsche Sprache und Literatur
- Institut für Fremdsprachen
- Institut für Philosophie und Theologie
- Institut für Kunst, Musik und Medien

Entsprechende Institutsordnungen sind zu novellieren bzw. neu zu konzipieren und spätestens 2012 in Kraft zu setzen. Als Poolstellen sind folgende bereits vakante Professuren indiziert: Französisch (N.N.), Philosophie (N.N.), Englisch (N.N.). Eine weitere Poolstelle im Fach Deutsch (N.N.) wird bis 2016 vakant. Das Rektorat strebt an, insbesondere in den Überlastfächern Deutsch und den Theologien die Kontinuität von Lehre und Dienstleistungen durch eine höhere Zahl von unbefristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu sichern.

### *Schwerpunkte Forschung*

Die Fakultät trägt im Rahmen ihrer Möglichkeiten zur Verbesserung der Rahmenbedingungen bei, um die Forschungsschwerpunkte der einzelnen Fächer und fachübergreifende Kooperationen zu

unterstützen. Neben der Ausstattung der Professorinnen und Professoren mit Sachmitteln wird auch einzelnen Akademischen Mitarbeitern im Rahmen entsprechender Zielvereinbarungen und auf der Basis der individuellen Dienst- und Aufgabenbeschreibungen die Beteiligung an Forschungsprojekten oder eigenständige Forschung ermöglicht.

Die sprachlichen Fächer werden eine wesentliche Rolle bei der Etablierung einer inklusiven Pädagogik und Lehrerbildung übernehmen. Um sprachliche, literarische und ästhetische Bildung als Schlüsselkompetenzen mit individualisierter Ausrichtung zu gewährleisten, wird das Fach Deutsch seine Forschungen in den Arbeitsfeldern „Lesen und literarisches Lernen“, „Sprachförderung“ und „Empirische Forschung zu Sprach- und Literaturdidaktik“ entsprechend ausrichten.

Die fremdsprachlichen Fächer werden sich in den Forschungsfeldern „Aufgaben- und Projektorientierung im Fremdsprachenunterricht“, „Außerschulisches Lernen“, „Berufsorientierung“, „Bilingualer Sachfachunterricht“ und „Frühes Fremdsprachenlernen“ profilieren. In Kooperation mit der Mediendidaktik soll außerdem der Einsatz neuer Technologien im Fremdsprachenunterricht weiter ausgebaut werden. Im Rahmen des Arbeitsbereichs der sprachlichen Fächer wird der Schwerpunkt „Sprachen aneignen in allen Kontexten“ (Arbeitstitel) etabliert werden und als Kooperationspartner auch über die Fakultätsgrenzen hinaus Impulse geben.

Der institutionelle Zusammenschluss der Fächer Kunst und Musik soll ebenso wie die Zusammenarbeit im neuen Kompetenzbereich auf dem Feld der Kulturpädagogik zu einer verstärkt interdisziplinären Forschungstätigkeit führen. Das Fach Kunst richtet seinen Forschungsschwerpunkt zugleich auf die Profilierung des Konzepts „Künstlerische Bildung“ in Theorie und Praxis aus. Mit dem „Kompetenzzentrum Konzertpädagogik“ hat sich eine Institution etabliert, deren Arbeit bereits Gegenstand einer zielgerichteten Forschung ist, die sich aber in nächster Zeit schärfer kulturpädagogisch konturieren soll.

Die Mediendidaktik fokussiert sich auf Forschung zum „Computergestützten Lehren und Lernen“ mit den Schwerpunkten „E-Learning in der Hochschullehre“ und „Einsatz von Interactive Whiteboards in Schule und Hochschule“. Im Bereich Medienpädagogik werden konzeptionelle Grundlagen im (bundesweiten) Wandel des Faches zur „Medienbildung“ entwickelt. Im Mittelpunkt stehen dabei Schnittstellen zwischen klassischen AV-Medien (Wandel der Film- und Fernsehbildung; Bildung in der Mediengeschichte) und Neuen Digitalen Medien (Schwerpunkt Neue Bildungsmedien: Entwicklung und Produktion von innovativen AV-Formaten mit Rich-Media-Ergänzungen / annotated videos für die Hochschullehre).

Die Theologien orientieren sich verstärkt interkonfessionell und pflegen den Dialog mit den anderen Weltreligionen im Blick auf die Dimension interreligiösen Lernens. Eine Erweiterung um Islamische Religionslehre kann bei entsprechender Stellenzuweisung das Forschungsprofil im Hinblick auf eine inklusive Religionspädagogik mit besonderer Berücksichtigung interkultureller Aspekte bereichern. Das Fach Philosophie wird sich bei entsprechender personeller Ausstattung auf den Arbeitsbereich „Bildungstheorien und Ethik in pädagogischen Handlungsfeldern“ konzentrieren, um damit die für die bildungswissenschaftlichen Disziplinen übergreifenden Fragestellungen einer inklusiv orientierten Pädagogik verfolgen. Mit dem Schwerpunkt „Anthropologische und ethische Grundfragen der Erziehung“ sollen interdisziplinäre Themen in einem systematischen Kontext erörtert werden.



### *Entwicklungsperspektive im Bereich der Lehre*

Die Fächer der Fakultät werden im Zusammenhang mit der Entwicklung der neuen Lehramtsstudiengänge kompetenzorientierte Studienangebote entwickeln, die hohe fachliche Standards und didaktische Reflexion in einem bildungswissenschaftlich fundierten Gesamtkonzept inklusiver Lehrerbildung verbinden.

Im Rahmen des Masterstudiengangs Bildungswissenschaften werden im Profil Fachdidaktik neue Schwerpunkte entwickelt. Neben dem bereits gestarteten Profil „Fachdidaktik Deutsch“ werden der Studienschwerpunkt „Zweit- und Fremdsprachen“, der Kompetenzbereich Kunst/Musik und die Fächer Theologie/Philosophie (voraussichtlich in Kooperation mit der Universität Heidelberg) das Masterprogramm erweitern. In den Masterstudiengängen „E-Lingo“ und „E-Learning und Medienbildung“ steht die Reakkreditierung an. In der Medienbildung wird darüber hinaus ein Lehrangebot für alle Studienbereiche entwickelt mit Ausstrahlung auf die hochschuldidaktische Weiterbildung. Die Mitwirkung an Online-Studiengängen ist bereits vorbereitet.

Fakultätsübergreifend werden Qualitätsentwicklungsmaßnahmen in den Arbeitsfeldern „Kooperation zwischen Ausbildungsphasen und Institutionen“ und „Forschendes Lernen“ in Angriff genommen. Die Maßnahmen werden flankiert durch Weiterbildungsveranstaltungen und regelmäßige Fakultätentage mit hochschuldidaktischen Themenschwerpunkten. Für den neu zu entwickelnden Studienbereich „Interdisziplinäre Projekte“ im Rahmen des Lehramtsstudiums ist ebenfalls Unterstützung vorgesehen. Grundsätzlich setzen Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung jedoch voraus, dass eine angemessene Grundversorgung gewährleistet ist.

## **3. Fakultät III – Fakultät für Natur- und Gesellschaftswissenschaften**

### *Status quo*

Gegenwärtig besteht die Fakultät aus 4 Instituten. Das Institut für Alltags- und Bewegungskultur verfügt über 2 Professuren im Fach Sport und zwei Professuren im Fach Haushalt und Textil. Das Institut für Gesellschaftswissenschaften verfügt über 2 Professuren im Fach Geschichte, eine Professur im Fach Politik, eine Professur in der Soziologie und 3 (davon eine befristet) Professuren in der Geographie. Das Institut für Datenverarbeitung und Informatik verfügt über eine Professur, die anteilig in der Informatik und in der Mathematik arbeitet und die Leitung des Instituts inne hat. Eine Professur aus der Mathematik ist der stellvertretende Leiter. Das Institut versteht sich einerseits als Rechenzentrum und hat deshalb Serviceaufgaben inne, zum anderen aber auch als Forschungsinstitut im Bereich der Informatikdidaktik. Das interdisziplinäre Institut für Naturwissenschaften, Technik, Gesellschaft wurde gegründet, um die Aufgaben im Bereich der Lehrerbildung zu bewältigen, die quer zu den herkömmlichen fachdisziplinären Strukturen liegen. Im Institut wird eine integrationsorientierte Zusammenarbeit mit dem Ziel verfolgt, jungen Menschen die Entwicklung von Kompetenzen im vernetzten Denken zu ermöglichen, die zum Verstehen der komplexen Vorgänge im Bereich von Naturwissenschaften und technologischen Entwicklungen essentiell sind. Zentral ist hierbei die Überlegung, statt der Anhäufung disziplinären Einzelwissens eine Gesamtsicht auf Naturwissenschaften zu ermöglichen. Das Institut bringt ein gemeinsames interdisziplinäres Lehrangebot aus, versteht sich aber primär als Forschungsinstitut, an dem eine Vielzahl von naturwissen-

schaftsdidaktischen Projekten angesiedelt ist. Es umfasst also nicht alle Aufgaben eines „klassischen“ Instituts als Untergliederung einer Fakultät. In diesem Institut arbeiten derzeit folgende Fächer mit: Physik, Technik, Chemie, Biologie, Geographie. Bislang ohne Institutszugehörigkeit (außer z.T. NTG) sind die Fächer Mathematik, Physik, Technik, Chemie, Biologie.

Das Fach Mathematik hat 5 Professuren, davon ist eine vakant. Eine Professur arbeitet anteilig als Leiter des Instituts für Datenverarbeitung und Informatik und bringt Forschung und Lehre in der Informatikdidaktik aus. Das Fach Physik hat zwei Professuren, ebenso wie das Fach Biologie. Das Fach Chemie hat eine Professur, das Fach Technik 50% einer Professur. Die verbleibenden 50% der Professur Technik fließen in den Masterstudiengang Ingenieurpädagogik ein, der zusammen mit der Fakultät I verantwortet wird. Der Masterstudiengang wird in Zusammenarbeit mit der Hochschule Mannheim angeboten.

Der an der Fakultät III angesiedelte Bachelorstudiengang „Gesundheitsförderung“ ist erfolgreich reakkreditiert. Eine Akkreditierungsaufgabe sieht die Ausweisung einer Professur als Leitung des Studiengangs vor. Derzeit wird diese von einer Vertretungsprofessur wahrgenommen. In den Bachelorstudiengang „Felbi“ (Fakultät I) geht Lehrkapazität beispielsweise des Fachs Physik ein, ebenso in den Masterstudiengang „E-Learning und Medienbildung“ (Fakultät II) beispielsweise aus dem Fach Geographie.

*Als künftige Institutsstruktur schlägt das Rektorat vor:*

Die Fakultät soll sich künftig in 3 bzw. 4 Institute gliedern, die alle Fächer einschließen:

- Institut für Naturwissenschaften (Physik, Chemie, Biologie, Technik, Geographie = 8,5 Professuren)
- Institut für Mathematik und Informatik (Mathematik, Informatik = 4 Professuren)
- Institut für Gesellschaftswissenschaften (Geschichte, Politik, Soziologie, Sport und Gesundheit, Alltagskultur und Gesundheit = 8 Professuren)
- Das Institut für Sachunterricht bleibt als zusätzliches Querschnittsinstitut in seiner bisherigen Struktur erhalten

Der Masterstudiengang „Ingenieurpädagogik“ ist am Institut für Naturwissenschaften verankert; der Bachelorstudiengang „Gesundheitsförderung“ am Institut für Gesellschaftswissenschaften. Entsprechende Institutsordnungen sind zu novellieren bzw. neu zu konzipieren und spätestens 2012 in Kraft zu setzen.

Als Poolstelle ist bereits eine vakante Professur indiziert: Biologie (N.N.). Eine weitere Poolstelle ist bereits ausgewiesen: Mathematik (N.N.). Die Professur wird im SoSe 2012 vakant und soll dann befristet mit einem akademischen Mitarbeiter besetzt werden. Die dritte Poolstelle ist eine bis 04.01.2015 befristete W2 Professur im Fach Geographie (N.N.). Das Fach Geographie ist mit zwei Professuren und zwei Mittelbaustellen ausgestattet. Überlast besteht nicht.

Das Rektorat beabsichtigt, den Studiengang Gesundheitsförderung zu sichern und in die bestehende Architektur der Fakultät einzugliedern. Deshalb wird beabsichtigt, eine Professur aus der Lehrerbildung als Kopfprofessur zu etablieren. Das Rektorat verspricht sich durch die Verankerung des Studiengangs im Institut für Gesellschaftswissenschaften eine bessere Vernetzung der beiden Bereiche.

Ein zusätzlicher Gestaltungsspielraum ergibt sich durch die planmäßigen Vakanzen von zwei Professuren im Bereich Alltagskultur und Gesundheit (2012 und 2012/13). Hier wird das Rektorat in Zusammenarbeit mit der Fakultät III neue Denominationen erarbeiten, die die Bedarfe aus dem Lehramt 2011 und dem Bereich Gesundheitsförderung berücksichtigen.

Der Studiengang „Ingenieurpädagogik“ wird reakkreditiert. Mit dieser Maßnahme wird die bessere Verankerung mit dem Master Bildungswissenschaften und dem Fach Technik umgesetzt.

### *Schwerpunkte Forschung*

Der im Forschungsteil dieses Struktur- und Entwicklungsplans ausgewiesene Forschungsschwerpunkt MINT-Bildung bezieht sich explizit auf bereits vorhandene erfolgreiche Forschung in den naturwissenschaftlichen Fächern der Fakultät III. Diese Fächer verfolgen die vorhandenen Forschungsaktivitäten, z.B. Science Education (auch im Vorschulalter) weiter und bauen diese aus. Avisiert ist eine stärkere Verknüpfung der Schülerlabore (z.B. Science Life, Explo) und der diesbezüglichen Forschung, insbesondere auch unter Einbezug des Faches Geographie.

Das Fach Mathematik hat bereits eine etablierte Forschung im Bereich Lernschwierigkeiten in der Mathematik, die sich in einem Beratungs- und Förderzentrum niedergeschlagen hat. Die Erforschung mathematischer Kompetenzen und Denkmuster, z.B. statistischer Denkmuster (in Kooperation mit anderen Hochschulen bzw. Fächern der PH Heidelberg) trägt darüber hinaus zur Differenzierung des Forschungsschwerpunkts Inklusion bei. In der Informatik wird empirisch untersucht wie sich „Blended Learning“-Konzepte auf Hochschullehre auswirken und welche Konsequenzen sich daraus für die Didaktik der Informatik ergeben.

Innerhalb der gesellschaftswissenschaftlichen Fächer sind sowohl Forschungsaktivitäten im Forschungsschwerpunkt Lehrerprofessionalität als auch im Forschungsschwerpunkt Diversität, Bildungsgerechtigkeit und Inklusion vorhanden, die weiterentwickelt werden sollen. Das Fach Geschichte profiliert sich einerseits im Bereich der Lehrerprofessionalität durch empirische Forschung zur Entwicklung von Geschichtslehrerkompetenzen von der Berufseinstiegsphase an, andererseits im Bereich Inklusion durch Forschung zu binnendifferenzierten historischen Aufgabenstellungen. Die Soziologie nimmt Fragen der Bildungsgerechtigkeit in den Forschungsfokus und untersucht bereits vorhandene Inklusionsaktivitäten an Regelschulen. Die Politik baut einen Schwerpunkt Multikulturalismus aus, der sich mit den Wechselwirkungen gesellschaftlicher und schulischer Veränderungen auseinandersetzt. Im Fach Sport ergeben sich größere Schnittmengen mit der Gesundheitsförderung, wenn beispielsweise der Aufbau bzw. die Stärkung mentaler Selbststeuerungskompetenzen untersucht und in ein Trainingskonzept übergeleitet wird. Weiterhin im Fokus der Forschung stehen aber auch Kriterien lernförderlichen Unterrichts und vernetzte Projekte, die mit der Universität Heidelberg durchgeführt werden. Im Fach HTW stehen größere inhaltliche Umstrukturierungen sowie personelle Diskontinuitäten an, die zu einer Neuprofilierung genutzt werden sollen. Dementsprechend wird die Forschung zu entwickeln sein. Das Institut für Gesellschaftswissenschaften beteiligt sich am Schwerpunkt E-Learning in der Hochschullehre und den Einsatz von Interactive Whiteboards (Forschungsaktivitäten gemeinsam mit der Mediendidaktik, Fakultät II).

Die neu zu gründenden Institute sind aufgefordert, im Jahr 2012 ihre Forschungsschwerpunkte auszuweisen.

Anlage V.1: Stellenvakanzen

Jahr	Fakultät	Fach	Name *	Vakanz	Bemerkungen
2004	I	Sprachbehindertenpädagogik		September 04	Wiederbesetzung mit neuer Denomination: W3-Prof. Entwicklungspsychologie (Institut f. Psychologie) Stand: Stellenausschreibung
2004	III	Geschichte		März 04	Wiederbesetzt
2004	III	Technik		März 04	Wiederbesetzt
2004	III	Chemie		März 04	Wiederbesetzt mit neuer Denomination: W3-Prof. Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Schulpäd./Berufspäd.
2005	I	Psychologie der Lernbehinderten		September 05	Wiederbesetzt mit neuer Denomination: W3-Prof. Berufl. Rehabilitation u. soz. Integration
2005	I	Phonetik		März 05	Wiederbesetzt mit neuer Denomination: W3-Prof. Sonderpädagogische Frühförderung u. allgemeine Elementarpädagogik
2005	II	Deutsch		März 05	Wiederbesetzt
2005	III	Physik		März 05	Wiederbesetzt
2005	III	Mathematik		März 05	Wiederbesetzt
2005	III	Biologie		September 05	Wiederbesetzt
2006	I	Allgemeine Pädagogik		März 06	Wiederbesetzt
2006	I	Psychologie der Lernbehinderten		September 06	Wiederbesetzt mit neuer Denomination: W3-Prof. Pädagogische Psychologie (Institut f. Psychologie) Stand: Stellenausschreibung
2006	I	Pädagogik der Lernförderung		September 06	Wiederbesetzt Akademischer Mittelbau
2006	I	Schulpädagogik		September 06	Wiederbesetzung mit neuer Denomination W3: Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Schulpädagogik - Pädagogik der Sekundarstufe I Stand: Ruferteilung

Jahr	Fakultät	Fach	Name *	Vakanz	Bemerkungen
2006	I	Psychologie der Geistigbehinderten		September 06	Wiederbesetzt Akademischer Mittelbau
2006	I	Schulpädagogik / Sachunterricht		September 06	Wiederbesetzt
2006	I	Sprachbehindertenpädagogik		September 06	Wiederbesetzt Akademischer Mittelbau
2006	III	Soziologie		März 06	Wiederbesetzt
2006	III	Politikwissenschaft		März 06	Wiederbesetzt
2007	I	Blinden- u. Sehbehindertenpädagogik		März 07	Wiederbesetzt
2007	II	Musik		März 07	Wiederbesetzt
2007	II	Kunst		März 07	Wiederbesetzt
2007	II	Deutsch		September 07	Wiederbesetzt
2007	II	Englisch		September 07	Wiederbesetzt
2007	III	Sport		März 07	Wiederbesetzt
2007	III	Soziologie		September 07	Wiederbesetzt mit neuer Denomination: W3-Prof. Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Sozial- und Kulturarbeit
2008	I	Schulpädagogik		September 08	Wiederbesetzt
2008	II	Französisch		März 08	Bereits im genehmigten SEP als <b>Poolstelle</b> (Fakultät II) ausgewiesen Stand: Zwischenbesetzung im Fach Deutsch
2008	II	Katholische Theologie		März 08	Wiederbesetzt
2008	III	Mathematik		März 08	Wiederbesetzt
2008	III	Mathematik		September 08	Wiederbesetzt
2009	I	Allgemeine Pädagogik		März 09	Wiederbesetzt mit neuer Denomination: W3-Prof. Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Interkulturelle Pädagogik
2009	I	Psychologie		September 09	Vorschlag Fak. I: <b>Poolstelle</b> Stand: wird geschöpft

Jahr	Fakultät	Fach	Name *	Vakanz	Bemerkungen
2009	I	Schulpädagogik		September 09	Wiederbesetzung mit neuer Denomination W3-Prof. Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Schulpädagogik/ Methoden der Bildungsforschung Stand: Rufannahme
2009	II	Katholische Theologie		März 09	Wiederbesetzt
2009	II	Deutsch		März 09	Wiederbesetzt
2009	II	Evangelische Theologie		September 09	Wiederbesetzt
2009	III	Mathematik		Februar 09	Wiederbesetzung Stand: Rufannahme
2009	III	Biologie		März 09	Bereits im genehmigten SEP als <b>Poolstelle</b> (Fak. III) ausgewiesen Stand: wird geschöpft
2010	II	Philosophie		März 10	Bereits im genehmigten SEP als <b>Poolstelle</b> (Fak. II) ausgewiesen Stand: wird geschöpft
2010	II	Deutsch		März 10	Wiederbesetzt
2010	II	Evangelische Theologie		September 10	Wiederbesetzung Stand: Rufannahme
2011	I	Pädagogik der Mehrfachbehindertenpädagogik/Allg. Sonderpädagogik		März 11	Wiederbesetzung mit neuer Denomination: W3-Prof. Pädagogik der schweren geistigen und mehrfachen Behinderung und Inklusions- pädagogik Stand: zweite Ausschreibung
2011	I	Blinden- u. Sehbehindertenpädagogik		September 11	Wiederbesetzung Stand: Einvernehmen wird beantragt
2011	I	Psychologie in sonderpädagogischen Handlungsfeldern		September 11	Wiederbesetzung mit neuer Denomination: W3-Prof. für pädagogisch-psychologische Diagnostik (Institut f. Psychologie) Stand: Einvernehmen wird beantragt
2011	I	Sprachbehindertenpädagogik		September 11	Wiederbesetzung Stand: Einvernehmen wird beantragt

Jahr	Fakultät	Fach	Name *	Vakanz	Bemerkungen
2011	II	Englisch		März 11	Bereits im genehmigten SEP als <b>Poolstelle</b> (Fak. II) ausgewiesen Stand: wird geschöpft
2011	III	Chemie		September 11	Wiederbesetzung mit neuer Denomination: W3-Prof. Didaktik der Naturwissenschaften mit einem Schwerpunkt Chemiedidaktik Stand: Rufannahme
2012	I	Psychologie		März 12	2014 vorgesehen für Umsetzung Janke (kw-Vermerk)
2012	I	Hörgeschädigtenpädagogik		September 12	Vorschlag Fak. I: <b>Poolstelle</b>
2012	III	Mathematik		März 12	Bereits im genehmigten SEP als <b>Poolstelle</b> (Fak. III) ausgewiesen Stand: Zwischenbesetzung in Mathematik
2012	III	Ernährungs- u. Haushaltswissenschaft		Dezember 12	Freistellungsphase Wiederbesetzung mit veränderter Denomination
2013	III	Mode- u. Textilwissenschaft		März 13	Wiederbesetzung mit veränderter Denomination
2014	I	Geistig- u. Mehrfachbehindertenpädagogik		September 14	Wiederbesetzung
2014	I	Blinden- u. Sehbehindertenpädagogik		September 14	Bereits im genehmigten SEP als <b>Poolstelle</b> (Fak.I) ausgewiesen Stand: Zwischenbesetzung im Fach Blinden- u. Sehbehindertenpädagogik
2015	I	Allgemeine Pädagogik		September 15	Vorschlag Fak. I: <b>Poolstelle</b>
2015	II	Deutsch		März 15	Vorschlag Fak. II: <b>Poolstelle</b>
2015	III	Geographie		Januar 15	Fak.III: <b>Poolstelle</b>
2016	I	Hörgeschädigtenpädagogik		September 16	Wiederbesetzung
2016	II	Französisch		März 16	
2017	I	Schulpädagogik		März 17	Vorschlag Fak. I: <b>Poolstelle</b>
2017	II	Deutsch		März 17	
2019	I	Psychologie in sonderpädagogischen Handlungsfeldern		März 19	

## **VI. Zentrales Handlungsfeld serviceorientierte Verwaltung**

### **1. Status Quo**

Nicht nur die Kernbereiche Forschung und Lehre, auch der wissenschaftsstützende Bereich der Verwaltung unterliegt durch seine zahlreichen Aufgaben und Aufgabenzuwächse in seinem Bedeutungsbild einem erheblichen Wandlungsprozess. Durch Reformen wie beispielsweise den Bologna-Prozess haben sich die Aufgabenprofile während der letzten zehn Jahre deutlich verändert. So haben sich zum Beispiel im Kontext der Umstellung der Studienprogramme (BA-/MA-Struktur bzw. die Modularisierung) die Anforderungen an die Studien- und Prüfungsverwaltung, einschließlich ihrer IT-Unterstützung, nachhaltig gewandelt. Auch in den Bereichen Personal- und Finanzverwaltung kam es zu Veränderungen, die die Anforderungen deutlich erhöhten (z.B. W-Besoldung, Tarifänderungen, Tarifverträge, Drittmittelforschung und Drittmittelverwaltung). Bereits hier kann festgehalten werden, dass Routineaufgaben, die früher doch eher prägend waren, zunehmend automatisiert und nicht zuletzt standardisiert wurden, wohingegen die Qualifikationsvoraussetzungen für den täglichen Verwaltungsaufwand anstiegen.

Demgemäß wächst der Bedarf an qualifiziertem Personal für höherwertigere Sachbearbeitungs- und Leitungsaufgaben. Eine Verwaltung muss sich in diesem Zusammenhang als ein leistungsfähiger Partner bei der Bewältigung der Gegenwarts- und Zukunftsaufgaben verstehen, indem sie der Abdeckung neuer Aufgabenfelder offen gegenübersteht. Dies betrifft insbesondere das Qualitätsmanagement in Studium und Lehre, das Studienplatz- und Studierendenmarketing, die Öffentlichkeitsarbeit, das (Personal-)Controlling sowie die Kosten- und Leistungsrechnung. Durch diese neuen Anforderungen werden Umstrukturierungen im Verwaltungsbereich notwendig: Im Rahmen eines integrierten Gesamtkonzeptes (Studierendenservice) ist beispielsweise geplant, das Studienbüro mit einem zuvor zu vereinheitlichtem Prüfungsamt und perspektivisch auch mit den Praktikumsämtern zusammenzulegen.

In gleichem Maße ist eine den ordentlichen „university governance“-Grundsätzen entsprechende Budgetverteilung an die Mitglieder der Hochschule notwendig, die einen ausgewogenen Mittelweg zwischen zentralen und dezentralen Kontroll- und Verantwortungsmechanismen voraussetzt. Ferner bedarf es einer notwendigen Flexibilisierung hinsichtlich der Bewirtschaftung der vom Land zugewiesenen Mittel (Globalbudget) für die Hochschule. Damit verbunden ist es wünschenswert, die Bindung an die Stellenpläne im Beschäftigtenbereich zu lockern oder gar aufzuheben. Überdies sind die neuen Aufgaben teilweise nur mit zusätzlichem Personal abzudecken, das stellenplanmäßig nicht vorhanden ist. Durch die befristete Zurverfügungstellung von zusätzlichen Mitteln im Rahmen von Sonderprogrammen o.ä. werden diese neuen Aufgaben zwar grundsätzlich anerkannt, es fehlt jedoch an einer nachhaltigen und intentionellen Absicherung.

Auch die aus den Veränderungen zwingend resultierenden erweiterten Leitungsfunktionen sind mit dem vorhandenen Stellenplan momentan nicht darstellbar. Erforderlich wäre daher – gerade im neu strukturierten Studienbüro, aber letztlich auch für die Abteilungen Personal und Haushalt – eine Lei-



tungsstelle des höheren Dienstes. Gerade erst die Schaffung solcher Stellen ermöglicht eine angemessene Vertretung des Kanzlers.

Wenn eine Hochschule neue Aufgaben übernimmt, die zuvor in dieser Weise nicht bestanden haben, so ist dies letztendlich nur mit zusätzlichem Personal abzudecken. Im Übrigen ist dies kein unbedingtes Petitum für neue Stellen, vielmehr gilt es, höherwertigere und den neuen Anforderungsprofilen gerecht werdende Stellen zu ermöglichen, die dann dem Mehr an Anforderungen auch gewachsen sind.

## **2. Ziele und Konzepte**

### *Neuordnung von Studienberatung und Prüfungsämtern*

Als kritisch wird allzu oft die „Mittelpunktlosigkeit des Lehramtsstudiums“ beschrieben, die jedem Studierenden bekannt sein dürfte. Zwar tritt die PH Heidelberg im Zuge der neuen Bologna-konformen Lehramtsstudiengänge diesem Phänomen durch deutlich verstärkte Vernetzung und Bündelung von Studienbereichen entgegen. Dennoch bleibt die Verzahnung der fachlich und fachdidaktisch ausgerichteten Studienanteile in mehreren Disziplinen mit den Modulen der Bildungswissenschaften und den schulpraktischen Studien eine komplexe Herausforderung. Angesichts dieser Komplexität kommt der Qualität der Beratung im Verlauf des gesamten Studiums eine entscheidende Rolle zu. Dabei sieht es die PH Heidelberg als vordringliche Aufgabe an, die bisherige Zersplitterung von Zuständigkeiten in diesem Bereich zu überwinden. Aus diesem Grund wurde ab WS 2011/2012 mit der Schaffung eines „Student Service Centers“ begonnen, das Aufgaben der Beratung und der Prüfungsabwicklung gebündelt übernehmen soll. Langfristig soll eine gemeinsame Einrichtung des Studienbüros, der Studienberatung sowie der Prüfungs- und Praktikumsämter entstehen. Ziel ist die Schaffung eines offenen, barrierefreien und einladenden Zentrums für alle Service-Belange der Studierenden mit einheitlichen Öffnungszeiten, mehr wechselseitigen Vertretungen und gestraffter Leitung.

### *Finanzangelegenheiten (u.a. Mittelverteilung und Investitionsplanung)*

Es ist geplant, den Fakultäten ein Budget zur eigenen Bewirtschaftung zuzuweisen. Demgemäß ist der besonderen Voraussetzung gem. § 23 Abs. 3 S. 4 LHG Rechnung zu tragen, nach dem der Fakultätsvorstand für die wirtschaftliche Verwendung der der Fakultät für Forschung und Lehre zugewiesenen Mittel verantwortlich ist. Dafür soll ein beratender Senatsausschuss eingesetzt werden, der die Modellentwicklung begleitet und ein Mitspracherecht bei den grundlegenden Entscheidungen (u.a. gesamthaushalterische Fragen) erhält. Die detaillierte Ausarbeitung und Erstellung der beschlussreifen Vorlage ist für 2012 geplant. Die Umsetzung wird dann in einem Stufenplan erfolgen, wobei in einer Pilotphase die Teilbudgetierung zunächst an einer Fakultät durchgeführt werden soll, um den Prozess reversibel und kontrollierbar zu machen. Erst auf Grundlage der gewonnenen Erfahrungen wird ein endgültiges Modell entwickelt, das für die Übertragung auf alle Fakultäten geeignet ist.

### *Personalangelegenheiten*

Ziel ist es, die Personalabteilung serviceorientiert und zukunftssicher aufzustellen. Dafür bedarf es u.a. eines Modells der gegenseitigen Vertretung, das die Arbeitsfähigkeit dieser Abteilung durchgän-

gig gewährleistet. Dazu notwendige Umstrukturierungsmaßnahmen werden 2011 begonnen und sollen planerisch 2012 abgeschlossen sein. Ggf. werden neue Aufgabenprofile entwickelt und notwendige Veränderungen bei der personellen Besetzung der Abteilung in Angriff genommen. Perspektivisch ist vorgesehen, eine funktionierende Leitungsebene in diesem Bereich zu etablieren. Es ist noch zu klären, ob diese Funktion extern besetzt wird oder aus der Abteilung heraus eine Lösung gefunden werden kann. Eventuell kann dabei auch auf alternative Leitungsmodelle zurückgegriffen werden. Die Leitung der Personalabteilung soll dabei für die Grundsatzangelegenheiten, z.B. im Zusammenhang mit der allgemeinen Stellenplanung und dem Stellenspiegel der Hochschule sowie bei der Umsetzung der rechtlichen Rahmenbedingungen verantwortlich sein. Ebenso sollen konzeptionelle Weiterentwicklungen von Personalmanagement, Personalentwicklung bis hin zur herausgehobenen Sachbearbeitung in die Leitungsfunktion der Personalabteilung einbezogen werden.

#### *IT-Angelegenheiten*

Im Planungszeitraum wird die Zusammenarbeit aller EDV-Abteilungen, insbesondere in Hinblick auf Zuständigkeiten, Schnittstellen, organisatorische Rahmenbedingungen und Vernetzung mit Landesprojekten kontinuierlich verbessert. Im Vernetzungsprojekt „Zusammenführung heterogener Systeme“ sind für die Bereiche Personal und Studierende detaillierte Lifecycle-Analysen erstellt worden. Diese stellen eine sehr gute Grundlage für die Betrachtung hausinterner Abläufe und Zuständigkeiten dar, so dass mit Beginn der Gültigkeit dieses Plans auch die konkrete Phase der Umsetzung starten kann (detaillierte Ausführungen dazu siehe auch Medienentwicklungsplan).

### **3. Konkretisierung von Maßnahmen**

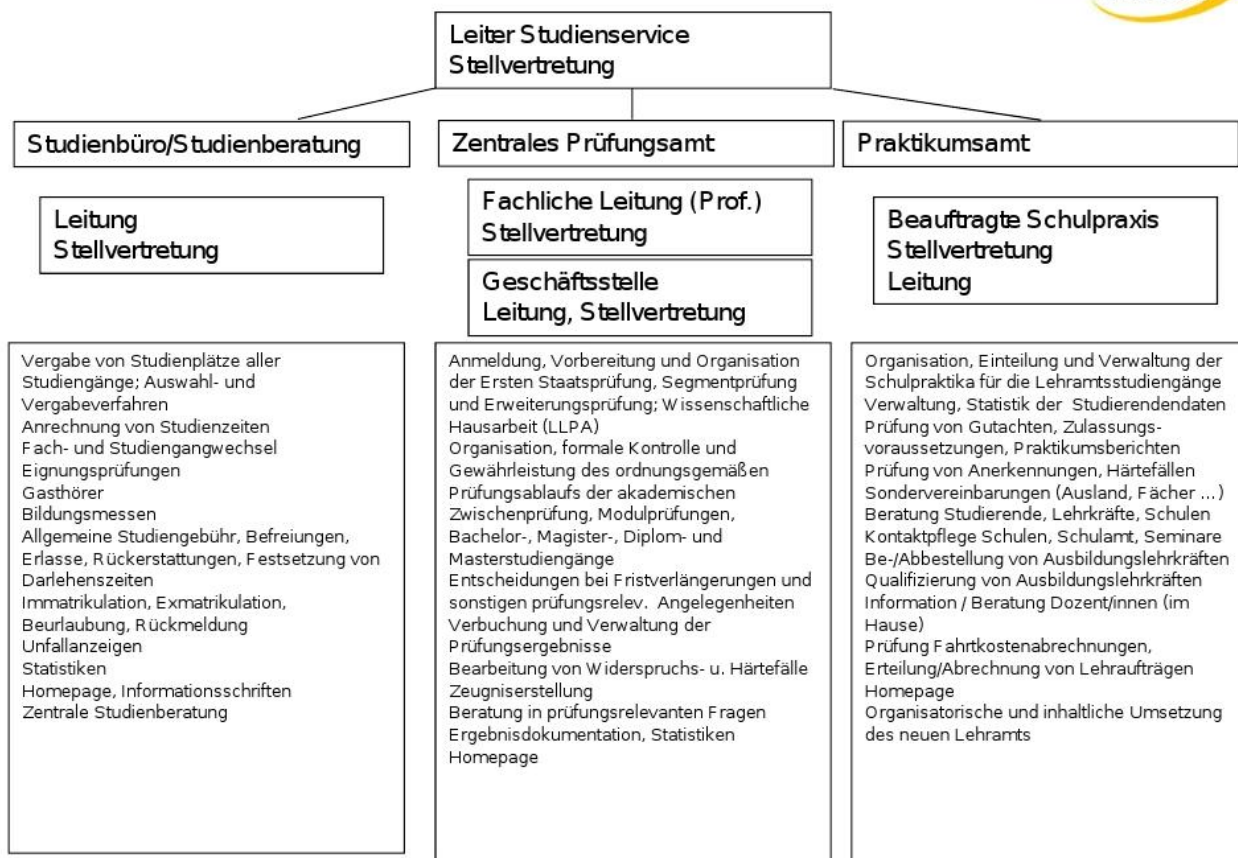
#### *„Student Service Center“*

- Kernstück einer anstehenden Neuorganisation der Hochschulverwaltung stellt das zu schaffende „Student Service Center“ (SSC) dar, für das bereits im SS 2011 mit vorbereitenden Maßnahmen begonnen wurde. Mit Beginn des WS 2011/2012 hat nun die Umsetzung begonnen.
- Die dafür erforderlichen Maßnahmen werden jeweils von „Lenkungsteams“ gesteuert, die das Rektorat beauftragt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bereiche werden einbezogen. Das Rektorat beteiligt sich unterstützend an diesem Prozess.
- Im ersten Schritt wird das SSC durch Zusammenführung der drei Prüfungsämter zu einem zentralen Prüfungsamt und Eingliederung von Studienbüro und Studienberatung gegründet. Diese erste Phase soll bereits im Frühjahr 2012 abgeschlossen sein. Die Einbeziehung der Praktikumsämter soll in einem zweiten Schritt bis 2014 erfolgen.
- Für die personelle Ausstattung des SSC sollen grundsätzlich die vorhandenen Personen eingesetzt werden; die Leitungsstelle wird planerisch mit dem heutigen Leiter des Studienbüros besetzt, ein Stellvertreter soll ihm zur Seite gestellt werden. Stellenhebungen sind nicht geplant. Ergänzt wird die Leitung des SSC durch zwei professorale Leitungen, die insbesondere die Prüfungsangelegenheiten betreuen.

### Budgetierung der Fakultäten

- Festlegung der Verteilungsmasse (ggf. bei Kompensationsmitteln im Einvernehmen mit den Studierenden) Festlegung einheitlicher Parameter für die Mittelverteilung sowie Erstellung eines Indikatorenmodells
- Festlegung eines prozentualen Anteils am Budget, der im Wettbewerbsverfahren nach Leistungskriterien vergeben oder einbehalten wird

### Organigramm gesamter Studienservice -geplant-



- Einziehen eines sicheren Systems der Mittelüberwachung. Die dezentrale Mittelbewirtschaftung muss mit einer gut funktionierenden Mittelüberwachung gekoppelt werden, um Budgetüberziehungen zu vermeiden
- Bei Umsetzung des Modellbudgets sind die Fakultäten für die finanzielle Versorgung der Institute und Fächer im Rahmen der festgelegten Mittel verantwortlich. Es darf über die im Budget enthaltenen Anteile keine weiteren Zuweisungen „auf Einzelantrag“ hin geben. Mit den zugewiesenen Mitteln muss im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben (siehe § 13 Abs. 2 LHG) ein eigenverantwortlicher Umgang erfolgen
- Bei entsprechend wirtschaftlichem Umgang mit den finanziellen Ressourcen verbleiben die dadurch erzielten Vorteile anteilig bei den betreffenden Fakultäten und Instituten

## VII. Bauliche Entwicklung

### 1. Status Quo

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg ist derzeit an fünf Standorten in 12 Gebäuden untergebracht. Die Entfernungen betragen über 5 km und eine Fahrzeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln bis zu 40 Minuten. Dies wird in der als Anlage (1 und 2) beigefügten Übersicht im Detail dargestellt. Die Pädagogische Hochschule hat aktuell keinen genehmigten zusätzlichen Raumbedarf. Da sie jedoch nur zu einem Teil in landeseigenen Gebäuden untergebracht ist, sind ca. 3.350 Quadratmeter der derzeit genutzten Fläche angemietet. Der Mietzins hierfür beträgt zurzeit im Jahr insgesamt ca. 400.000,00 €.

Für die gemieteten Flächen gibt es keine Planungssicherheit. Die Kündigung für die Fläche im Technologiepark liegt bereits vor. Es ist absehbar, dass durch den spätestens Anfang 2013 fälligen Umzug, für den es noch keine Ersatzfläche gibt, für sämtliche Umzugsalternativen erhebliche Kosten entstehen werden. Der Mietvertrag Czernyring läuft bis längstens Dezember 2018.

Es besteht aus baulicher Sicht dringender Sanierungsbedarf der Institutsgebäude INF 561/562 zur Umsetzung aktueller brandschutztechnischer Vorschriften, Beseitigung von Schadstoffen und zur Energieeinsparung (Erneuerung Haustechnik und Gebäudehülle).

### 2. Ziele und Vorhaben

Um eine kostengünstige Durchführung dieser Maßnahme zu ermöglichen, ist es notwendig einen Erweiterungsbau zu erstellen. Die nach Ende der Sanierungsmaßnahmen vorhandene Fläche kann vollständig mit den angemieteten Flächen und den noch zuzuweisenden Forschungsflächen ausgefüllt werden.

Für die Sanierung gibt es 2 Varianten.

#### *Variante 1 (siehe Anlage 3)*

Erstellen eines Erweiterungsbaus C-Bau mit zwei Zähnen. Um eine notwendige zügige Sanierung durchzuführen könnten damit immer zwei Zähne (B-Bau 562 und danach A-Bau 561) saniert werden. Die Gesamtbauzeit wäre dann 6 Jahre. Bei einem Baubeginn im Jahre 2013 wäre die Sanierung im Jahre 2019 abgeschlossen. Danach könnten die angemieteten Flächen aufgegeben werden.

#### *Variante 2 (siehe Anlage 4)*

Erstellen eines Erweiterungsbaus C-Bau mit zwei Zähnen. Um Mietkosten einzusparen und notwendige Sanierungen in den Gebäuden Zep.1 und Zep. 3 mit Hinterhaus einzusparen könnte ein Zahn für die Sanierungsumzüge verwendet werden und der zweite Zahn mit Mietflächen belegt werden. Die notwendige Unterbringung der Fläche im Technologie Park INF 581 müsste durch Verdichtung und Unterbringung in Container durchgeführt werden. Bei einem Baubeginn im Jahre 2013 wäre die

Sanierung im Jahre 2023 abgeschlossen. Danach könnten die restlichen Mietflächen aufgegeben werden.

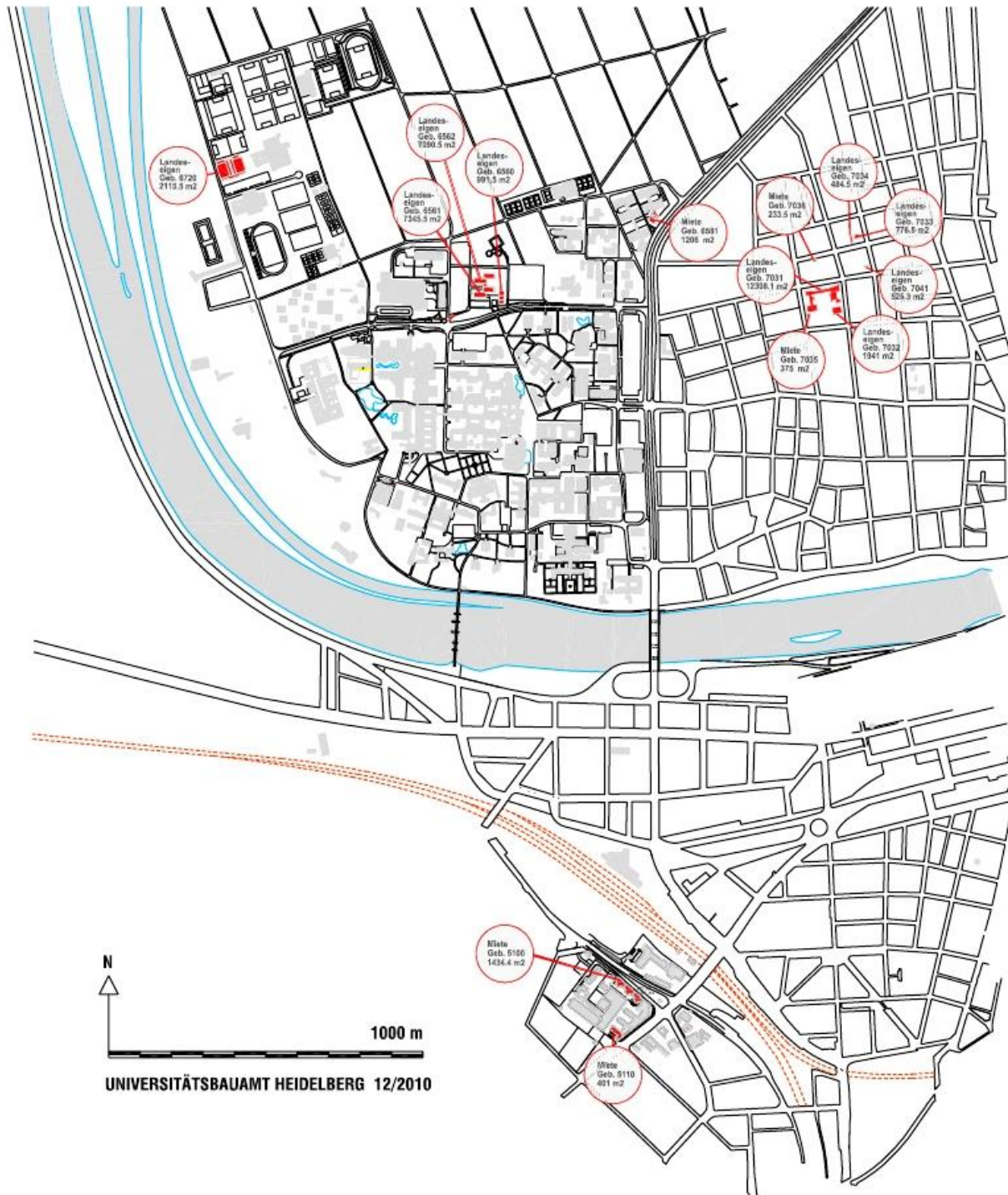
### **3. Konkretisierung von Maßnahmen**

- Erstellen einer Nutzungsanforderung an das MWK am 21.04.2010.  
Das Ergebnis dieser Nutzungsanforderung war eine Sitzung am 27.01.2011 mit dem MWK, FM, UBA HD und der PH HD, mit dem Auftrag eine neue ausführlichere Nutzungsanforderung zu erstellen.
- Erstellen einer ausführlichen Nutzungsanforderung an das MWK am 08.08.2011  
Das Schreiben zum Einvernehmen für die Sanierung und Erweiterung wurde von Frau Drohner MWK am 4.10.2011 an das MFW übermittelt wurde  
Arbeitsgespräch am 01.12.2011 in Stuttgart (MWK, MFW, UBA): Bei einer positiven Entscheidung wird das UBA einen Prüf- oder Planungsauftrag erhalten.

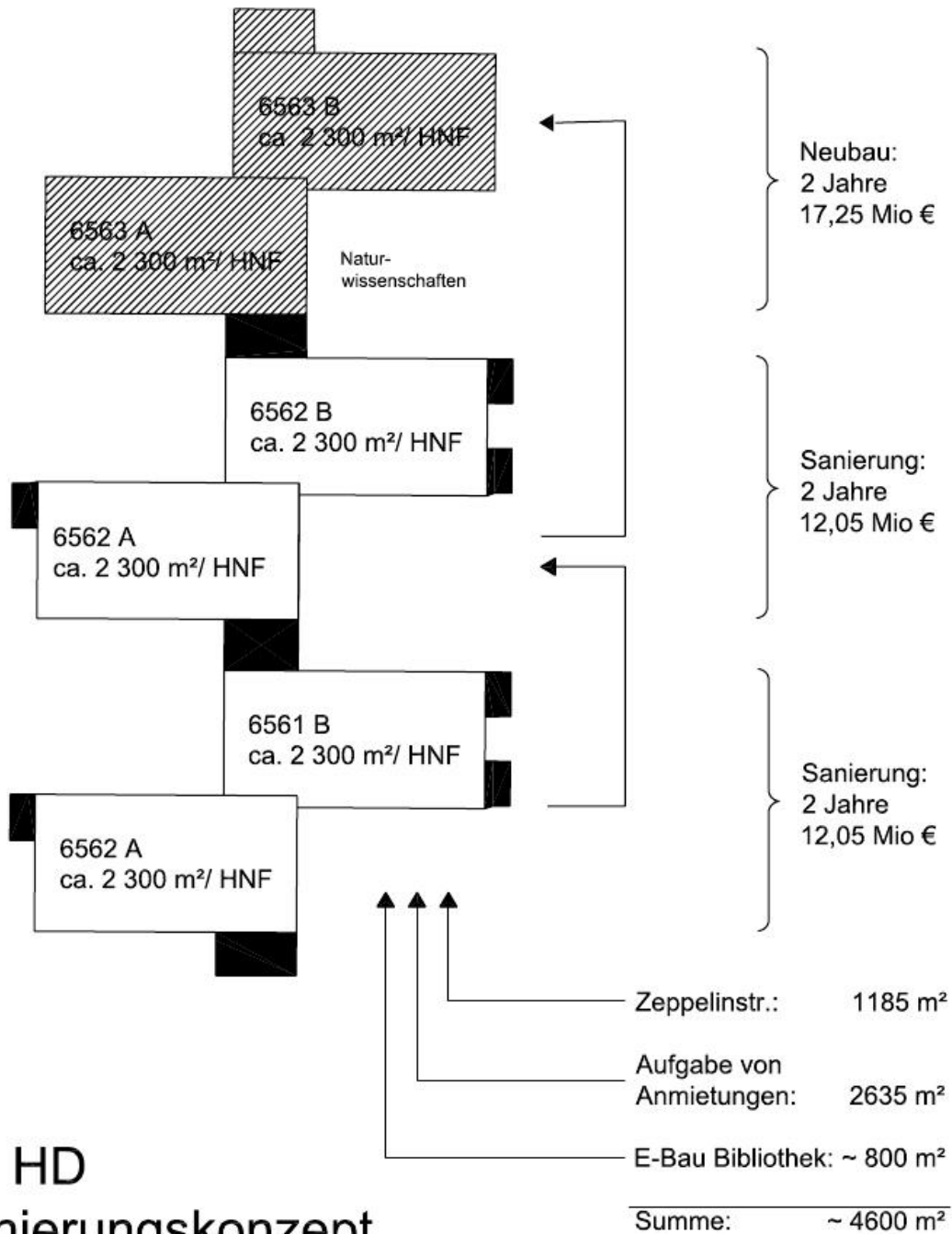
Anlage VII.1: Gebäude der PH Heidelberg

Nr.	Gebäude	Fläche/HNF	Fläche/DIN
5100	Czernyring	979,85	1.434,35
5101	Speyerer Straße	336,00	401,00
6560	PH – Hörsaalgebäude	570,00	991,50
6561	PH Neubau (A-Bau)	4.611,00	7.345,50
6562	PH Neubau (B-Bau)	4.575,50	7.079,50
6581	PH Technologiepark	875,00	1.206,00
6720	Sporthalle PH/Uni-ISSW	1.540,00	2.115,50
7031	PH Altbau	7.410,10	12.308,10
7032	PH E-Bau (Bibliothek)	1.351,50	1.941,00
7033	PH Zep. 3	568,00	776,50
7034	PH (Hintergeb.) Zep. 3	267,00	484,50
7035	PH Forschungsgeb. Quinkestr.	287,00	375,00
7036	PH Verfügungsgeb. Mozartstr.	161,50	233,50
7041	PH Zep. 1	339,50	525,30
		<b>23.871,95</b>	<b>37.217,25</b>

Anlage VII.2: Lageplan der PH Heidelberg



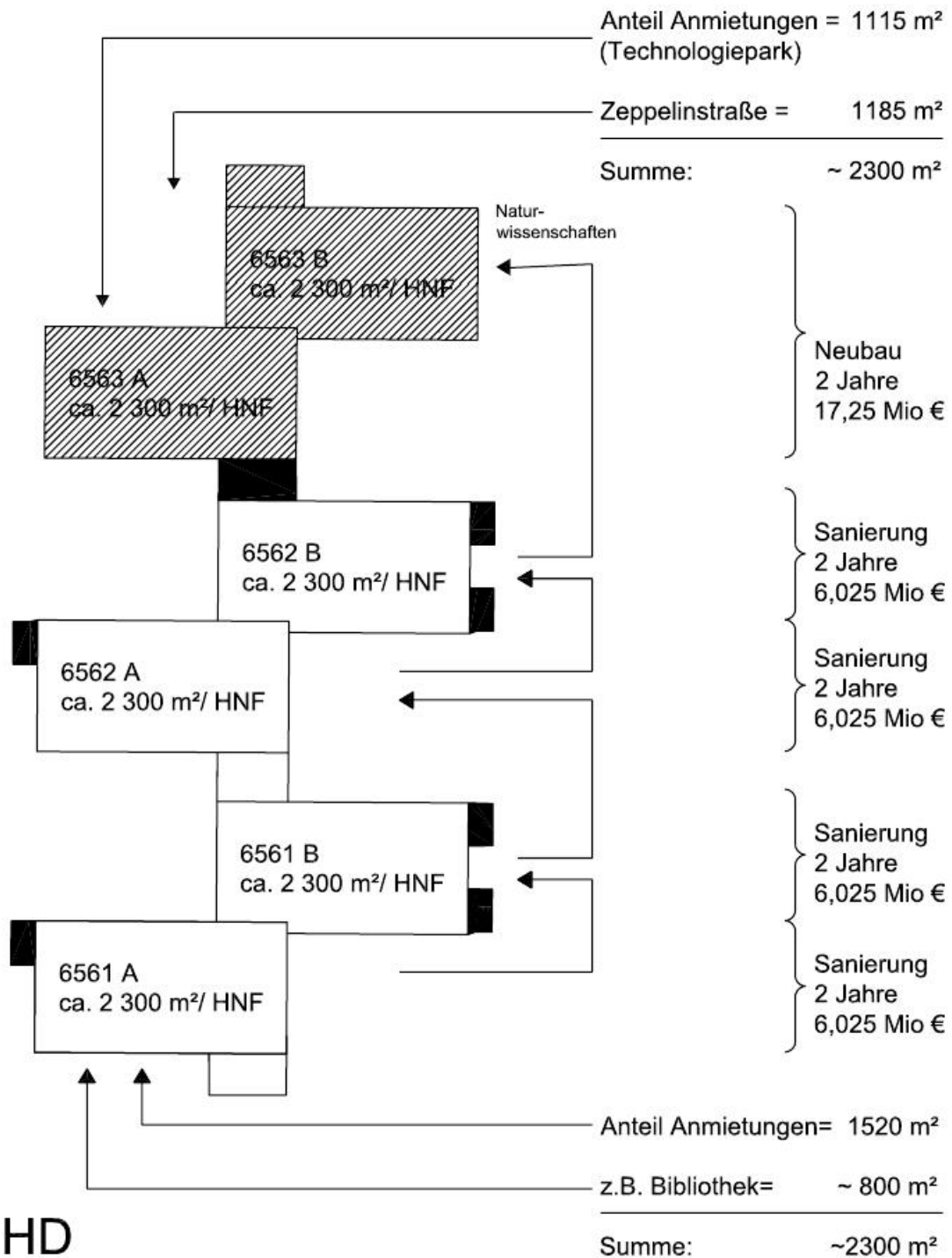
Anlage VII.3: Sanierung der PH Heidelberg (Variante 1)



PH HD  
 Sanierungskonzept  
 Variante 1  
 01/2011



Anlage VII.4: Sanierung der PH Heidelberg (Variante 2)



PH HD  
 Sanierungskonzept  
 Variante 2  
 01/2011

## Spezifische Entwicklungspläne

### A. Diversitätsplan

#### **Diversität: Forschung etablieren, Konzepte entwickeln, Unterschiedlichkeit entfalten**

##### 1. Präambel

Bildung und Bildungsprozesse sind heute ohne differenzierte Auseinandersetzung mit der Realität, dem Begriff und den Auswirkungen von Diversität (diversity) in Forschung, Lehre und institutionellem Leben nicht denkbar. Bildung kann nur im Interesse an der Vielfalt und Unterschiedlichkeit von Menschen, Kulturen, Lebensformen und Existenzbedingungen sowie in deren Wahrnehmung, Anerkennung und Wertschätzung entstehen und gelingen. Die Pädagogische Hochschule Heidelberg setzt sich zum programmatischen Ziel, die bereits begonnene Ausrichtung ihrer Entwicklung auf Diversität als Tatsache und als Wert zu intensivieren, zu fundieren und zu konkretisieren.

Damit stellt sie sich einer Auseinandersetzung, die in der Struktur- und Entwicklungsplanung eine Sonderstellung einnimmt, insofern sich Diversität nicht bestimmen, handhaben oder gar „managen“ lässt. Nimmt man nämlich den Diversitätsbegriff gerade in seiner normativen – also: wertorientierten und wertsetzenden – Intention ernst, wird deutlich, dass die Entwicklung von Wertschätzung des Diversen keine einfache Gegebenheit, sondern eine zu entwickelnde Aufgabe ist. Sie kann nur angegangen werden, wenn sich Verständigungsprozesse über das, was Diversität eigentlich meint, verschränken mit Verständigungsprozessen darüber, welche Maßnahmen geeignet sind, der Wahrnehmung, Anerkennung und Wertschätzung des Diversen dem ihnen gebührenden Raum zu eröffnen.

Mit dieser Positionierung gehen mehr Fragen als Antworten einher, wobei diese Fragen gleichermaßen als lohnend wie als Teil des Diversitätsprozesses selbst verstanden werden. Sie können, beispielhaft skizziert, lauten:

Können – und wenn ja: wie – die in den aktuellen „Ungleichheitsdebatten“ verhandelten „Dimensionen der Diversität“ (vgl. Gardenswartz / Rowe 2002) ein je eigenes Potential entfalten, das sich nicht im so genannten „Nachteilsausgleich“ erschöpft oder auf ihn beschränkt?

Welche relevanten Unterschiedlichkeiten von Menschen, Kulturen, Lebensformen und Existenzbedingungen werden in den aktuellen Ungleichheitsdiskussionen vernachlässigt?

Wie prägen unterschiedliche diskursive Bedingungen die jeweiligen Kategorisierungen und Nichtkategorisierungen der Diversität?

Welche spezifischen Kategorien, Dimensionen und Perspektiven des Diversitätskonzepts sind für eine – und speziell unsere – Bildungswissenschaftliche Hochschule relevant?

Welche Diversitäts-Werte genau will die PH Heidelberg fördern, welche normativen Grenzen will und muss sie im Rahmen ihres Bildungsverständnisses und Bildungsauftrags ziehen?

Die Fragen umreißen exemplarisch das Problem- und Aufgabenfeld, in dem sich die Struktur- und Entwicklungsplanung der Pädagogischen Hochschule Heidelberg hinsichtlich des Diversitäts-

anliegens bewegt: Alles, was unter dem Stichwort des „Diversitätsmanagements“ überhaupt entwickelt werden kann, hat dem Bewusstsein zu folgen, dass es sich hierbei nicht um eine gesicherte Begrifflichkeit oder um ein abgeschlossenes Konzept, sondern um ein komplexes, bildungstheoretisch, bildungs- und gesellschaftspolitisch sowie ethisch herausforderndes Vorhaben handelt. Hierzu gehört auch die kritische und selbstkritische Auseinandersetzung mit dem Begriff und seinen diskursiven Konnotationen und Implikationen.

Diesem Spannungsverhältnis ist nicht zu entkommen, aber es lässt sich dialektisch entfalten. Die Auseinandersetzung mit den Fragen der Diversität muss einerseits mit Blick auf die Realität der Bildungswissenschaftlichen Hochschule Heidelberg konkretisiert werden und andererseits offen bleiben für die Infragestellung von Konkretisierungen, um einen vorschnellen Lösungsoptimismus zu vermeiden.

Mit der programmatischen Bearbeitung der Thematik positioniert sich die Hochschule als impulsgebende Forschungseinrichtung, die sich dieser aktuellen, ethisch, politisch und bildungstheoretisch hoch relevanten Herausforderung verpflichtet weiß. Aus diesen Gründen verfolgt die Pädagogische Hochschule Heidelberg das Ziel, sich der differenzierten wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit der zugrunde liegenden Begrifflichkeit sowie mit den daraus abzuleitenden Konzepten zu stellen und diese Auseinandersetzung als begleitendes Element ihrer Strukturentwicklung in allen Bereichen zu implementieren.

## **2. Übergeordnete Ziele**

### **a) Diversität erforschen**

#### *Theoretische Aufarbeitung*

„Diversität“ als Begriff ist eine bildungswissenschaftliche Setzung, die sich nicht aus sich selbst heraus erklärt, sondern in ihrer historischen und theoretischen Fundierung sowie in ihren Umsetzungsdimensionen expliziert werden muss. Um den Diversitätsbegriff in seinen theoretischen Konturen genauer zu fassen, die mit ihm verbundenen definitorischen Fragestellungen zu entfalten und zu bearbeiten sowie deren transdisziplinäre Bedeutung fruchtbar werden zu lassen, etabliert die PH Heidelberg die Auseinandersetzung mit dem Themengebiet in verbindlichen und kontinuierlichen Arbeitsformen. In ihnen werden die unterschiedlichen bildungswissenschaftlichen, soziologischen, psychologischen, anthropologischen, ästhetischen und gesellschaftspolitischen Ansätze des Diversitätsdiskurses aufgegriffen und miteinander in Beziehung gesetzt, wobei grundlegende Theorien z.B. zu Stigmatisierung, Diskriminierung und Selbstdiskriminierung, aber auch zu sozialer Aufwertung bestimmter Merkmale und Gruppen, auf den Diversitätsbegriff bezogen werden.

Erste Fragestellungen hierzu widmen sich der noch wenig erkundeten Begrifflichkeit „Diversität“. Dieses Forschungsfeld erwächst aus den Spannungsverhältnissen von Gleichheit und Differenz einerseits sowie Deskription und normativer Wertsetzung andererseits. Der damit verbundene Begriffsgebrauch geht mit spezifischen Chancen und Gefahren einher. Diversität bezeichnet zunächst eine anthropologische Tatsache, die so weit gedacht werden kann, dass sie die Individualität jedes Menschen erfasst: Der Mensch ist in seinem je eigenen So-Sein divers von jedem anderen

Menschen, was auch die grundsätzliche Wechselbeziehung von Identität und Alterität widerspiegelt. Diese weitgefaste Verwendung des Begriffs bringt die Gefahr mit sich, dass der Begriff nichts Spezifisches bezeichnet, sondern als Synonym für Individualität und damit für eine allgemeine Gleichheit in der Unterschiedlichkeit fungiert („jede/r ist irgendwie anders“). In diesem Gebrauch ist er weder für eine wissenschaftliche Diskussion noch für eine gesellschaftspolitische Positionierung oder für ein institutionelles Entwicklungsvorhaben fassbar oder gar operationalisierbar.

Daneben besteht ein Gebrauch des Diversitätsbegriffs, der implizit oder explizit „Diversität“ als irgendwie greifbare Differenz zu einer Norm beschreibt. Unter dieser Prämisse konturiert Diversität die Unterschiedlichkeit nicht auf einer horizontalen Ebene (alle sind unterschiedlich), sondern in einer vertikalen Hierarchie: divers ist, was von einer gesellschaftlich anerkannten oder herrschenden Norm abweicht. Obwohl sich der aktuelle Diversitätsdiskurs intentional gegen eine Hierarchisierung der Unterschiedlichkeiten wendet, birgt er in dieser Perspektive die Gefahr, definitorisch daran anzuschließen.

Auf der einen Seite also steht die eher deskriptive Anerkennung der Unterschiedlichkeiten aller Individuen mit der Gefahr einer Entschärfung und Entpolitisierung des Begriffs Diversität; auf der anderen Seite steht die definitorische Betonung der Unterschiedlichkeit spezifischer Individuen mit der Gefahr der einer impliziten Fortschreibung der Stigmatisierung des Abweichenden.

#### *Entwicklung unterschiedlicher Diversitäts-Dimensionen*

Ein differenziertes, reflexiv unterfüttertes Diversitätskonzept bedarf der fortwährenden Auseinandersetzung mit möglichen Diversitäts-Dimensionen. Auch deren Wahrnehmung, Beschreibung und Etablierung muss in kritischer Auseinandersetzung mit den theoretischen Positionierungen entstehen. Eine bloße Übernahme der in der Literatur genannten Dimensionen wäre nicht ausreichend, geht man davon aus, dass sich Normalität und Abweichung in einem „bewegliche[n] Koordinatensystem“ konstituieren (Bublitz 2001: 252). So sind unterschiedlichen Diversitäts-Zuschreibungen auch unterschiedliche – und keineswegs immer eindeutige – Diversitäts-Kennzeichen zuzuordnen. Relativ „einfach“ scheinen sich klassische Ungleichheits-Dimensionen wie Migration (siehe auch die Ziele der Hochschule im Bereich der Internationalisierung), Behinderung oder familiäre Situation (mit all ihren jeweiligen Filiationen) zuordnen zu lassen. Aber auch sie gehen schon mit unterschiedlichen Gründen, Graden und Konsequenzen der „Diversität“ einher und sind nicht grundsätzlich von Stigmatisierung und Diskriminierung begleitet.

Wieder anders verhält es sich mit Kennzeichen der Diversität, die wegen des Zusammentreffens sozialer und innerpsychischer Verankerungen nicht – oder nicht auf den ersten Blick – fassbar sind und von den Individuen teilweise auch nicht offenbart werden, obwohl sie weitgehend auf stigmatisierende, diskriminierende und selbstdiskriminierende gesellschaftliche Normen zurückzuführen sind. Bei Lesben und Schwulen beispielsweise verhindert noch immer die gesellschaftliche Norm bzw. die (begründete) Furcht vor Nachteilen im Studium und bei der Berufsausübung das Einbringen der diversen Lebensentwürfe in die Bildungsinstitution.

Dies sind spezifische, aber durchaus paradigmatische Themen der wissenschaftlichen und kritischen Aufarbeitung von Diversitäts-Konzepten mit Blick auf die von ihnen beachteten oder nicht be-

achteten Dimensionen, die im Kontext der Begleitforschung zu leisten ist, um als Basis einer fundierten und differenzierten Diversitätsentwicklung der Bildungsinstitution PH Heidelberg dienen zu können.

### *Kritische Aufarbeitung des Diversitäts-Diskurses*

Neben der theoretischen Erörterung des Begriffs selbst und der differenzierten und kritischen Entfaltung möglicher – und für die bildungswissenschaftliche Hochschule relevanter – Diversitätsdimensionen gilt es, eine historische, soziale und ökonomische Kritik an aktuellen Diversitätskonzepten anzustoßen. Diversität ist nie nur als ein ethisches Bekenntnis zur Inklusion aller Individuen als gleichwertig zu etablieren, sondern auch immer darauf hin zu befragen, welche Macht- oder Durchsetzungsstrategien und -interessen sich mit Konzepten wie Diversität und Inklusion verbinden. Der aktuelle Diversitäts-Diskurs in den westlichen Gesellschaften ist einerseits als pointierter Paradigmenwechsel gegen eine auf Exklusion und Diskriminierung von „Minderheiten“, „Randgruppen“ und „normabweichende Lebensentwürfen“ zu verstehen, enthält andererseits aber auch zeittypische Merkmale der Ökonomisierung der Gesellschaft und des Menschen: Er stemmt sich zum einen gegen die Ausgrenzung von Menschen aufgrund von Abweichungsmerkmalen und reagiert zum anderen auf die Erfordernisse der globalisierten Wirtschaften, indem er Individualität als „(Human-)Ressource“ beschreibt und diese einer „Nutzung“ zuführt. Damit offenbart der Diversitätsdiskurs seine Ambivalenz zwischen „Wertschätzung“ und „Wertschöpfung“. Die potentielle Funktionalisierung der Diversität steht in Spannung zur ethisch und bildungstheoretisch fundierten, subjektbezogenen Achtung der Diversität um des einzelnen Menschen willen (Eggers 2011: 262). Erst in dieser Dialektik lassen sich ein oder mehrere verantwortbare Diversitätskonzepte entwickeln.

### *Ziele*

- Umfassende wissenschaftliche Fundierung des Diversitäts-Gedankens
- Schaffung produktiver Wechselwirkungen zwischen theoretischer Weiterentwicklung und pragmatischer Konkretisierung („Diversitätsmanagement“)
- Verankerung des Diversitäts-Themas im Bewusstsein und Handlungskonzept der Mitglieder der Hochschule auf allen Ebenen; dies schließt die Aufnahme des Anliegens in das Leitbild der Hochschule ausdrücklich ein

### *Maßnahmen*

- Verankerung der Auseinandersetzung mit der Diversitätsthematik in kontinuierlichen und temporären Arbeitsgruppen
- Finanzielle Förderung von Projekten wie Experten-Konferenzen, Ringvorlesungen, Arbeitsgruppen und entsprechende Lehrveranstaltungen nach dem Konzept des „forschenden Lernens“
- Publikation und Kommunikation der fundierenden und begleitenden Forschung in fluiden (WebSite) und fixen (Handbuch) Formen
- Sicherung der Quervernetzung zwischen Grundlagenforschung, Konzeptentwicklung und Maßnahmen-Realisierung durch den gesamten Planungszeitraum hindurch

## **b) Kenntnisse über vorhandene Diversitäten an der Hochschule verbessern**

### *Status-quo-Analyse*

Diese Zielsetzung wird fundiert durch die Erkenntnis, dass es Diversitätsdimensionen gibt, die sich als „Daten“ erfassen lassen und solche, die sich der Erfassung entziehen. Zudem liegt ihr die Erkenntnis zugrunde, dass die „Erhebung von diversitäts-relevanten Daten“ einer weiterführenden Auseinandersetzung damit bedarf, was für die Hochschule „diversitäts-relevant“ ist. Unter diesen Prämissen setzt sich die Hochschule folgende

### *Ziele*

- Die statistische Erhebung und Auswertung der Daten von Hochschulmitgliedern wird unter Wahrung des Datenschutzes so aufbereitet, dass die für Diversität relevanten Aspekte sichtbar gemacht werden können (ab 2013)
- Unter Beachtung des Datenschutzes werden die entsprechend aufbereiteten und ausgewerteten Daten zugänglich gemacht, in ihrer Bedeutung kommuniziert und in die Außen- und Innendarstellung der Hochschule integriert
- Menschen aus Diversitätsbereichen, die der Diskriminierung, Scham oder Angst unterliegen, erhalten Ermutigung zur vertraulichen Artikulation ihrer Diversitätserfahrungen in einem geschützten, sanktions- und repressionsfreien Setting, woraus sich mögliche weitere Informationen gewinnen und Ziele formulieren lassen

### *Maßnahmen*

- Anonymisierte Aufbereitung von Personaldaten durch Studien Service Center und Personalabteilung unter dem Blickwinkel diversitätsrelevanter Dimensionen (ab 2013)
- Angebote an Studierende und MitarbeiterInnen zu Interviews, Gesprächen und schriftlichen Berichten über Diversitätserfahrungen an der Hochschule (Möglichkeiten und Chancen, Grenzen und Gefahren der Entfaltung von Diversität)
- Auswertung der Daten unter Wahrung der Persönlichkeitsschutzes
- Entwicklung von daraus abgeleiteten Handlungs-Konzepten

## **c) Diversität nach innen und außen erfahrbar machen**

Unter der Leitfrage, was die Pädagogische Hochschule Heidelberg in ihren spezifischen Aufgaben und Möglichkeiten jeweils dazu beitragen kann und will, setzt sie sich folgende

### *Ziele*

- das Thema Diversität (und das damit verbundene Konzept der Inklusion) in der Hochschule und über sie hinaus zu verankern,
- den Abbau von „Barrieren in den Köpfen“ zu fördern sowie
- repressions- und sanktionsfreie Räume zur Begegnung mit Diversität zu eröffnen.

### *Maßnahmen*

- Präsentationen und Veröffentlichungen relevanter Forschungsergebnisse
- Aufklärung: Erstellen von Flyern für Studierende, Lehrende und Mitarbeiter der Verwaltung, die das Thema anschaulich erläutern, zur Mitgestaltung einladen, „good practice“-Möglichkeiten darstellen (ab 2013)
- Diversity-Aktionstage mit Workshops, Angeboten zu Selbsterfahrung und Begegnung, Begehungen
- (Inter-)Aktions- und Provokationsereignisse
- Vernetzung von Menschen mit unterschiedlichen Perspektiven auf das Thema: Treffen und Themenabende (z.B. barrierefreie Hochschule)
- Öffentlichkeit: Repräsentation aller Gruppen in der Außendarstellung.
- Einrichtung einer interdisziplinär besetzten, regelmäßig tagenden Steuerungsgruppe mit organisatorischer Verankerung im Gleichstellungs-Team

### **d) Bedingungen für Studium und Lehre unter dem Blickwinkel der Diversität verbessern**

Um Diversität in Studium und Lehre kontinuierlich zu fördern, setzt sich die Pädagogische Hochschule Heidelberg im Rahmen ihrer spezifischen Aufgaben und Möglichkeiten folgende

### *Ziele*

- Verbesserung der Studienbedingungen an unserer Hochschule mit Hilfe der Erkenntnisse aus der Diversitätsdebatte über den Nachteilsausgleich hinaus
- Ausbau des Nachteilsausgleichs in allen Bereichen
- Implementierung der Diversitätsthematik in Studium und Lehre
- Gewährleistung von Arbeitsbedingungen für Lehrende, deren Ausgestaltung nur von leistungsbezogenen Merkmalen und keinesfalls von den Diversitäts-Dimensionen abhängt

### **3. Maßnahmen**

- Erarbeitung von Kriterien für qualitativ hochwertige Lehrformate und curriculare Bausteine zur Diversitätsthematik (Qualitätsmanagement unter dem Blickwinkel Diversität)
- Integration der Thematik ins Curriculum durch Projektveranstaltungen zu Diversitätsaspekten
- Schaffung eines Anreizsystems für Projekte, die Studium und Lehre als Erfahrungsraum für Diversität nutzen (Einsatz von Qualitäts-Mitteln, Förderung der Möglichkeit, Studierende an der Lehre zu beteiligen [kooperativ und autonom]) (ab 2012)
- Ausbau der Barrierefreiheit und des Nachteilsausgleichs auf allen Ebenen (baulich, medientechnisch, kommunikativ, geistig)
- Stärkung des Amtes des/der Behindertenbeauftragten (ab 2012)
- Einrichtung von Beratungsangeboten
- Unterstützung der Bildung von Selbsthilfegruppen
- Aufbau eines Angebotssystems: Lernpartnerschaften, Patenschaften und Unterstützungen für Studierende mit erschwerten Lebens- und Lernbedingungen

## **B. Gleichstellungsplan**

### **I. Allgemeine Orientierungen, Rechte und Pflichten**

#### **1. Vorbemerkung**

Der vorliegende Gleichstellungsplan knüpft an seinen Vorgänger an und erweitert ihn, indem er zum einen langfristige Ziele fortschreibt und damit deren weitere Umsetzung sichert und zum anderen neue Ziele und Akzente setzt. Der Gleichstellungsplan der Pädagogischen Hochschule Heidelberg betont, dass Genderfragen beide Geschlechter betreffen. Das bedeutet beispielsweise, dass sowohl Frauen als auch Männer, die in besonderem Maße in der Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen engagiert sind, von entsprechenden weiter unten formulierten Maßnahmen profitieren. Es bedeutet aber auch, dass in bestimmten Bereichen eine besondere Förderung von Frauen (z.B. im Bereich wissenschaftlicher Karrieren) oder eine besondere Förderung von Männern (z.B. im Bereich der Entscheidung für ein Lehramtsstudium) zur Durchsetzung der Gleichstellung der Geschlechter stattfinden muss. Darüber hinaus ist der Gleichstellungsplan dem übergeordneten Konzept der Diversität (im Sinne einer Wertschätzung von Unterschiedlichkeit im Allgemeinen; z.B. Unterschiede nach Alter, Religion oder Weltanschauung, ethnischer Herkunft, etc.) verpflichtet. In diesem Bereich arbeiten Gleichstellungs- und Behindertenbeauftragte sowie die Prorektorin / der Prorektor für Forschung, Internationalität und Diversität eng zusammen.

#### **2. Ziele und Grundlagen**

##### **a) Ziele**

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg verpflichtet sich, durch den folgenden Gleichstellungsplan aktiv zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern und generell zu einer Verwirklichung von diversitätsgerechten Maßnahmen beizutragen. Der Plan ergänzt und konkretisiert die verfassungsmäßige und gesetzliche Verpflichtung zur Gleichstellung von Männern und Frauen.

##### **b) Grundlagen**

Rechtliche Grundlage hierfür ist § 4 des Gesetzes über die Hochschulen in Baden-Württemberg (LHG) vom 1. Januar 2005. Der Gleichstellungsplan ist Bestandteil der Struktur- und Entwicklungspläne (LHG § 7 Abs. 1). Sollten einzelne Forderungen noch nicht mit den derzeitigen rechtlichen Möglichkeiten übereinstimmen, setzt sich die Hochschule für die Schaffung der entsprechenden rechtlichen Möglichkeiten ein.



**c) Aktueller Frauenanteil**

**Studierende (Stand Mai 2011)**

<b>Studiengang</b>	<b>Gesamtzahl Studierende</b>	<b>Davon wbl.</b>	<b>Prozentualer Frauenanteil</b>
GHS, Schwerpunkt Grundschule	1260	1041	82,6%
GHS, Schwerpunkt Hauptschule	425	270	63,5%
Realschule	826	499	60,4%
Sonderpädagogik, grundständig	1079	896	83,0%
BA Frühkindliche und Elementarbildung (FELBI)	134	126	94,0%
BA Gesundheitsförderung (Gefö)	97	86	88,7%
Erweiterung Grundschule	99	86	86,9%
Erweiterung Hauptschule	17	11	64,7%
Erweiterung Realschule	57	34	59,6%
Erweiterung Sonderpädagogik	209	177	84,7%
Ergänzung Sonderpädagogik	1	1	100,0%
Aufbaustudium Sonderpädagogik	64	54	84,4%
Aufbaustudium Diplom	28	19	67,9%
Magister	44	30	68,2%
Promotionsaufbaustudium	12	7	58,3%
Promotion	11	7	63,6%
MA Ingenieurpädagogik	12	2	16,7%
MA Straßenkinderpädagogik	15	9	60,0%
MA E-Learning und Medienbildung	30	20	66,7%
MA Bildungswissenschaften	14	9	64,3%
Befristet zugel. § 60 LHG	38	34	89,5%
<b>Insgesamt</b>	<b>4104</b>	<b>3123</b>	<b>76,1%</b>

Der Anteil der weiblichen Studierenden ist im Vergleich zum Wintersemester 2005 / 2006 insgesamt leicht zurückgegangen (von 83,2% auf 76,1%). Die stärksten Rückgänge des prozentualen Frauenanteils sind im Studiengang Grund- und Hauptschule mit dem Schwerpunkt Grundschule (von 91,1% auf 82,6%) und in den Erweiterungsstudiengängen Grundschule (von 96,6% auf 86,9%) und Realschule (von 83,3% auf 59,6%) zu verzeichnen. Offensichtlich ist es gelungen, prozentual mehr Männer für die Erziehung und Bildung jüngerer Kinder zu gewinnen, einem Bereich, der traditionell ganz besonders der Zuständigkeit von Frauen zugeschrieben wird. Dieser Trend sollte aus Sicht der Gleichstellungskommission noch stärker ausgebaut werden und in den Bereich der frühkindlichen

Bildung übergreifen, der mit einem Frauenanteil von 94,0% derzeitiger Spitzenreiter unter den Studiengängen ist. Der Frauenanteil bei den weiterqualifizierenden Studiengängen (Diplom-, Magister-, Master-, Promotions- bzw. Promotionsaufbaustudium) ist bei kleinen Fallzahlen weitgehend stabil. An der Pädagogischen Hochschule Heidelberg studieren zurzeit 300 Studierende mit mindestens einem Kind (entspricht einem Anteil von 7,3% aller Studierenden), davon 138 weibliche Studierende.

### Professorinnen und Professoren (Stand Mai 2011)

Besoldungsgruppe	Gesamtzahl	Davon wbl.	Prozentualer Frauenanteil
W3	42	20	47,6%
W2	1	0	0,0%
W1	3	3	100,0%
C4	13	1	7,7%
C3	9	4	44,4%
C2	0	0	0,0%
Vertretungsprofessur	8	5	62,5%
<b>Insgesamt</b>	<b>76</b>	<b>33</b>	<b>43,4%</b>

Im Vergleich zum Stand vom Wintersemester 2005 / 2006 hat sich die Anzahl der Professorinnen erfreulicherweise mehr als verdoppelt. Klar zu sehen ist der Trend eines zunehmenden Frauenanteils bei den nach C4 bzw. W3 besoldeten Professorinnen und Professoren: Einem prozentualen Anteil von 7,7 % Professorinnen in der alten Besoldungsgruppe C4 steht ein Anteil von 47,6 % in der neuen Besoldungsgruppe W3 gegenüber. Die Juniorprofessuren an der PH-Heidelberg (W1) sind ausschließlich mit Frauen besetzt. Nimmt man alle W-Professuren zusammen, so ist der in diesem Plan geforderte Frauenanteil (vgl. B 2.) von 50% bereits erreicht. In den C-Besoldungsgruppen wird es nur noch durch Pensionierungen Veränderungen geben, da diese Besoldungsgruppen durch die W-Besoldungsgruppen abgelöst wurden.

Hinsichtlich der Verteilung der Leistungszulagen bei den W3-Professuren zeigt sich folgendes Bild:

### Leistungszulagen bei W3-Professuren

	Gesamtzahl	Davon wbl.	Prozentualer Frauenanteil
Höchste Zulagen	9	6	66,6%
Mittlere Zulagen	13	5	38,5%
Untere Zulagen	17	7	41,2%
Ohne Zulagen	3	2	66,6%
<b>Insgesamt</b>	<b>42</b>	<b>20</b>	<b>47,6%</b>

Auch diese Zahlen belegen eine weitgehende Gleichstellung von Frauen und Männern an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg. Während in der höchsten Besoldungsgruppe C4 Frauen eher eine Seltenheit waren, sind sie in der Gruppe der W3-Professuren mit den höchsten Leistungs-

zulagen sogar in der Mehrheit, allerdings sind auch in der Gruppe der ProfessorInnen ohne Zulage Frauen in der Mehrheit.

### Wissenschaftlicher und künstlerischer Dienst (Stand Mai 2011)

	Gesamtzahl	Davon wbl.	Prozentualer Frauenanteil
<b>Angestellte</b>			
- insgesamt	83	54	65,1%
- befristet	64	45	70,3%
- unbefristet	19	9	47,4%
<b>Beamte</b>			
- insgesamt	59	33	55,9%
- befristet	3	2	66,7%
- unbefristet	56	31	55,4%

Im Vergleich zur Situation im Wintersemester 2005 / 2006 ist der Anteil der weiblichen Angestellten etwa gleichgeblieben. Dies gilt auch für den Anteil der Beamtinnen. Nach wie vor sind Frauen häufiger als ihre männlichen Kollegen befristet beschäftigt.

## 1. Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommission

### a) Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission

Der Senat wählt aus dem Kreis des an der Pädagogischen Hochschule tätigen wissenschaftlichen Personals eine Gleichstellungsbeauftragte und zwei Stellvertreter/innen für die Dauer von zwei Jahren. Die Gleichstellungsbeauftragte und die Stellvertreter/innen sollen unterschiedlichen Fakultäten angehören. Die Gleichstellungskommission macht dem Senat Vorschläge zur Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreter/innen. Für den Fall, dass sich die Gleichstellungskommission nicht in der Lage sieht, Vorschläge zu unterbreiten, entscheidet der Senat.

### b) Gleichstellungsbeauftragte

Neben den im LHG § 4 und § 19 festgelegten Rechten und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten gelten an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg folgende Regelungen und Konkretisierungen:

- Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Dienstgesprächen des Rektorats mit den Dekaninnen und Dekanen mit beratender Stimme teil.
- Die Entscheidung, durch welche sachkundige Person und in welchem Umfang die Gleichstellungsbeauftragte sich z.B. in Fakultätsräten und Berufungskommissionen vertreten lässt, obliegt allein ihr. Sie kann auch einer/m ihrer Stellvertreter/innen diese Aufgabe übertragen.
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist grundsätzlich bei personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die Wissenschaftlerinnen und Studentinnen betreffen, zu beteiligen. Die

Hochschule ist verpflichtet, bei allen Angelegenheiten, die den Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten betreffen, diese rechtzeitig zu unterrichten, ihr Einsicht in die entsprechenden Unterlagen zu geben und eine Zusammenarbeit zu gewährleisten.

- Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreter/innen sind zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten.

### **c) Gleichstellungskommission**

Der Senat setzt eine Gleichstellungskommission als beratenden Ausschuss ein. Diesem Ausschuss gehören an:

- die Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreter/innen,
- eine bis drei weitere Vertreterinnen der Professorinnen und des Mittelbaus; dabei wird eine paritätische Besetzung der Kommission mit Vertreterinnen der Professorinnen und der Angehörigen des Mittelbaus angestrebt,
- vier Studierende
- sowie ein weiterer Mann aus der Gruppe der Lehrenden.

### **d) Aufgaben von Gleichstellungsbeauftragter und Gleichstellungskommission**

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind im LHG § 4 im Wesentlichen festgelegt. An der Pädagogischen Hochschule Heidelberg wirken Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommission in enger Zusammenarbeit mit der/dem Behindertenbeauftragten aktiv im Bereich des Diversitätsmanagements mit. Daher gelten folgende Konkretisierungen:

- Unterstützung der Organe, Gremien und Einrichtungen der Pädagogischen Hochschule Heidelberg bei der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und des Diversitätsmanagements
- Hinwirken auf den Erhalt des bereits erreichten Anteils von 50% Frauen bei Berufungs- und Besetzungsverfahren
- Hinwirken auf eine Erhöhung des Anteils von Männern in Bildungsberufen
- Förderung der Beachtung und Thematisierung von Gender- und Diversitätsthemen in Forschung und Lehre
- Beratung und Unterstützung von Frauen und Männern einschließlich der Entgegennahme von Beschwerden über Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte
- Kooperation mit Gruppen/Projekten innerhalb und außerhalb der Hochschule, die sich für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzen und das Konzept der Diversität unterstützen
- Verbesserung des sozialen Umfeldes im Hinblick auf Studien- und Arbeitsbedingungen (z.B. Kinderbetreuungsplätze für Studierende und Beschäftigte)
- Zusammenarbeit mit der Personalvertretung und der Vertreterin für Chancengleichheit der Hochschule aus dem nichtwissenschaftlichen Bereich
- Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit

Der jährliche Bericht der Gleichstellungsbeauftragten, die Stellungnahme des Senats und ggf. ein Kommentar der Gleichstellungsbeauftragten zur Stellungnahme werden an den Hochschulrat weitergeleitet.

## **2. Mitwirkung des Rektorats, der Fakultäten, der Verwaltung und anderer Hochschuleinrichtungen**

Rektorat, Gremien, Verwaltung und Einrichtungen der Pädagogischen Hochschule Heidelberg fördern und unterstützen aktiv die Umsetzung geeigneter Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält die Möglichkeit, ihren Bericht zum Stand der Förderung der Gleichstellung (in anonymisierter Form) an der Hochschule zu veröffentlichen. Als Grundlage für diesen Bericht stellt die Verwaltung der Gleichstellungsbeauftragten jährlich Daten über die aktuelle Situation der Frauen an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg zur Verfügung. Diese Darstellung soll insbesondere geschlechtsdifferenzierte Angaben enthalten über:

- die Anzahl der Beschäftigten, differenziert nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten, der Neueinstellungen und der befristet Beschäftigten, getrennt nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen der jeweiligen Laufbahnen bzw. Berufsfachrichtungen;
- die Zahl der Studierenden, getrennt nach Studienfächern und Studiengängen, ggf. mit Angaben über Hochschul- und Fachsemesterzahl;
- wenn möglich, die Zahl der Studierenden mit Kindern sowie deren Alter;
- sowie bei Bedarf die Zahl der abgeschlossenen Prüfungen mit Angaben über Abschlussnote, Anzahl der bestandenen Prüfungen und nicht bestandenen Prüfungen sowie Fachsemesterzahl.

Beanstandet die Gleichstellungsbeauftragte bei personellen oder sonstigen Maßnahmen einen Verstoß gegen diesen Gleichstellungsplan, ist der Vorgang von dem Gremium oder der Leitung des jeweiligen Bereichs erneut zu entscheiden. Die Beanstandung erfolgt spätestens 14 Tage nach Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahme.

## **3. Langfristige Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung und Diversität im wissenschaftlichen Bereich**

### **a) Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen**

Die Hochschule strebt an, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter im wissenschaftlichen Bereich sein volles Potenzial an der Hochschule entfalten kann, unabhängig von Alter, Herkunft, Behinderung / chronischer Krankheit, Religion und sexueller Orientierung. Das bedeutet auch, dass diese Faktoren bei Stellenbesetzungen nicht zu einer Benachteiligung führen dürfen (s. 4.b). In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, strebt die Hochschule bei äquivalenter Qualifikation / Eignung die Einstellung von Frauen an. Von den Fakultäten wird erwartet, dass sie besondere

Bemühungen darauf verwenden, freie Stellen im wissenschaftlichen Dienst mit qualifizierten Frauen zu besetzen.

Alle Stellen sind öffentlich auszuschreiben. Zur gezielten Ansprache von Frauen sollen gegebenenfalls auch geeignete Internetplattformen genutzt werden. Sofern sich in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, keine Frau bewirbt, soll die Ausschreibung öffentlich wiederholt werden. Auf die Anwendung dieser Bestimmung kann im Einzelfall im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten verzichtet werden. Stellenausschreibungen erfolgen in einer neutralen oder in der weiblichen und nachfolgend in der männlichen Stellenbezeichnung. Bei Stellenausschreibungen wird folgender Hinweis aufgenommen: „Die Hochschule strebt eine Erhöhung des Frauenanteils im Wissenschaftsbetrieb an und bittet daher in allen Bereichen besonders um Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen.“ Kenntnisse in der Gender- und/oder Diversitätsforschung werden als besonders erwünschte Qualifikation berücksichtigt und je nach Stand der Vertretung im Fachbereich in die Ausschreibung aufgenommen. Es wird angestrebt, dass in jedem Fachbereich mindestens eine Wissenschaftlerin oder ein Wissenschaftler diesen Schwerpunkt (mit-)vertritt.

## **b) Berufungs- und Auswahlverfahren**

Grundlage der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ist LHG § 4. Jeder Berufungskommission gehören mindestens zwei stimmberechtigte Wissenschaftlerinnen an, davon mindestens eine fachkundige Professorin. Eine dieser Wissenschaftlerinnen sollte Mitglied der Fakultät sein, in der die Stelle zu besetzen ist. Ein paritätischer Anteil von Frauen in diesen Kommissionen wird auf längere Sicht angestrebt. Bei der Vorauswahl zur Besetzung einer Stelle werden i.d.R. mindestens so viele Bewerberinnen wie Bewerber zu den Vorstellungsveranstaltungen eingeladen, soweit sie die Qualifikationen zur Besetzung der Stelle erfüllen. Insbesondere dürfen folgende und ähnliche Kriterien nicht zum Nachteil der Bewerberin oder des Bewerbers herangezogen werden:

- Alter
- Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und der wissenschaftlichen Tätigkeit sowie frühere Reduzierungen der Arbeitszeit aufgrund der Betreuung von Kindern oder sonstiger Familienarbeit. Dies bezieht sich auch auf die daraus resultierende geringere Anzahl von Publikationen, Verzögerungen bei Abschlüssen von Ausbildungsgängen und kürzere oder unterbrochene Schulpraxiszeiten.
- Aktuelle Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder durch sonstige Familienarbeit.
- Alle Diversitätsaspekte, die nicht mit der Qualifikation der Bewerberin oder des Bewerbers für die zu besetzende Stelle in Verbindung stehen (z.B. ethnische Herkunft, Behinderung / chronische Krankheit, sexuelle Identität, etc.).

Eine gewünschte Teilzeitbeschäftigung darf nicht zur Ablehnung der Bewerberin bzw. des Bewerbers führen, sofern eine Aufteilung der Stelle möglich ist. Die Gleichstellungsbeauftragte gibt eine abschließende schriftliche Stellungnahme zu Stellenbesetzungsverfahren ab und erhält hierzu rechtzeitig den Abschlussbericht des jeweiligen Verfahrens. Es wird nach Möglichkeit mindestens eine Frau mit einem der externen Gutachten betraut. Die Fakultäten und Institute wirken darauf hin, dass Stellen so besetzt werden, dass die in diesem Plan geforderten Frauenanteile erreicht werden. Die

Berufungs- und Findungskommissionen begründen, wenn die Vorgaben des Gleichstellungsplans nicht eingehalten werden, insbesondere,

- wenn einer Berufungskommission weniger als zwei stimmberechtigte Wissenschaftlerinnen angehören;
- wenn weniger Bewerberinnen als Bewerber zur Vorauswahl eingeladen werden;
- wenn für die Berufung nicht eine Frau vorgeschlagen wird, obwohl die gewünschten Frauenanteile nicht erreicht sind.

Die Einrichtung eines Dual Career Service wird angestrebt.

#### **4. Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Personals**

##### **a) Weiterbildung und wissenschaftliche Qualifizierung**

Frauen werden im Weiterbildungsangebot ausdrücklich als eine Zielgruppe angesprochen. Es sind regelmäßig Weiterbildungen anzubieten, die speziell für Frauen konzipiert sind. Darüber hinaus sollen Frauen verstärkt als Referentinnen gewonnen werden. Bei der inhaltlichen Gestaltung der Weiterbildung sollen Fragen der Diversität und der Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt werden. Beurlaubten Beschäftigten wird die Möglichkeit geboten, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Sie können während der Beurlaubungszeit an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen und werden regelmäßig über diese Angebote unterrichtet.

##### **b) Wiedereinstieg in den Beruf**

Verzögerungen der beruflichen Laufbahn oder Unterbrechung und Verzögerung von wissenschaftlichen Arbeitsvorhaben aufgrund familiärer Pflichten dürfen nicht zum Nachteil gegen eine Bewerberin oder einen Bewerber ausgelegt werden. Solche Bewerberinnen und Bewerber sollen vielmehr bei der Vertretung von Stellen sowie bei befristeten Stellen und bei Dauerbeschäftigungen explizit berücksichtigt werden, soweit dies mit ihrer Qualifikation vereinbar ist. Die Pädagogische Hochschule Heidelberg wirkt darauf hin, dass im wissenschaftlichen Bereich befristete Arbeitsverträge aufgrund von Mutterschutz- bzw. Elternzeit oder Beurlaubung aus familiären Gründen verlängert oder in Teilzeitform mit entsprechend längerer Laufzeit umgewandelt werden können.

#### **5. Maßnahmen zur Förderung von Studierenden**

##### **a) Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses**

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg macht es sich zur Aufgabe, die Weiterqualifikation von Frauen (z.B. Master, Promotion, Habilitation) zu fördern und Studentinnen gezielt im Hinblick darauf zu beraten. Dozentinnen und Dozenten werden aufgefordert,

- insbesondere Studentinnen über Stipendien zu informieren und sie zur Beantragung zu ermutigen sowie
- sich für eine verstärkte Berücksichtigung von Frauen bei der Vergabe von Weiterqualifizierungsstipendien einzusetzen.

Die Hochschule wirkt darauf hin, dass Altersgrenzen bei der Vergabe von Stipendien familiengerecht festgelegt werden. Bei der Besetzung von Tutorien und Stellen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte wirken die Fächer und Fakultäten darauf hin, dass der Anteil von Frauen und Männern nach Möglichkeit dem jeweils gegebenen Anteil von Frauen und Männern unter den Studierenden entspricht. Die Pädagogische Hochschule Heidelberg wirkt außerdem darauf hin, dass Stipendien aufgrund von Mutterschutz- bzw. Elternzeit oder Beurlaubung aus familiären Gründen verlängert oder in Teilzeitform mit entsprechend längerer Laufzeit umgewandelt werden können.

### **b) Maßnahmen zur Förderung des Nachwuchses in Bildungsberufen**

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg macht es sich ferner zur Aufgabe, die Qualifikation von Männern insbesondere für das Lehramt an Grundschulen zu fördern und Schüler und angehende Studenten gezielt im Hinblick darauf zu beraten. Mitglieder der Studienberatung werden aufgefordert, insbesondere Männer über Möglichkeiten des Lehramtsstudiums und anderer bildungsbezogener Studiengänge (z.B. Frühkindliche und Elementarbildung) zu informieren. Dozentinnen und Dozenten werden aufgefordert, sich für eine verstärkte Berücksichtigung von Männern bei der Vergabe von Stipendien für Studienanfänger/innen (z.B. Deutschlandstipendium) einzusetzen. Die Hochschule stellt Angebote im Rahmen des jährlichen Boys' Day bereit.

## **6. Schutz der Persönlichkeitsrechte**

Grundlage der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ist LHG § 4 Abs. 4. Die Hochschule setzt sich für den Schutz der Persönlichkeitsrechte aller ihrer Mitglieder ein. Hierzu zählt auch der Schutz vor sexueller Belästigung am Studien- bzw. Arbeitsplatz. Die Angehörigen der Hochschule und die Hochschulleitung wirken Fällen von Eingriffen in die Persönlichkeitsrechte entgegen und unterstützen diesbezügliche Maßnahmen zur Bewusstseinschärfung. Mit Einverständnis der betroffenen Person leitet die Gleichstellungsbeauftragte Informationen über sexuelle Belästigung und Diskriminierung der Hochschulleitung zu. Die Gleichstellungsbeauftragte hat Schweigerecht und das Recht, diese Beschwerden ohne Nennung des Namens der Beschwerdeführerin / des Beschwerdeführers weiterzuleiten. Es ist sicherzustellen, dass die Beschwerde einer / eines Betroffenen nicht zu deren / dessen Benachteiligung führt. Beschäftigte und Vorgesetzte, die mit Personalangelegenheiten befasst sind, werden über den sachgerechten Umgang mit Vorfällen sexueller Belästigung und Diskriminierung informiert. Die Hochschule macht regelmäßig Kurse zur Selbstbehauptung bzw. Selbstverteidigungskurse bekannt und stellt ggf. Räume zu ihrer Durchführung zur Verfügung.



## **7. Sprachliche Gleichstellung von Frauen und Männern**

Für den hochschulinternen und den öffentlichen Schriftverkehr, für alle Dokumente und Veröffentlichungen und für alle Veranstaltungen wird eine angemessene sprachliche Form gewählt, die Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigt. Wenn eine solche Form nicht gegeben ist, werden die weibliche und die männliche Form verwendet. Frauen können alle Amts-, Status-, Funktions- und Berufsbezeichnungen in der entsprechenden weiblichen Sprachform führen. Dies gilt auch für die Führung von Hochschulgraden, akademischen Bezeichnungen und Titeln. Hochschulgrade nach einer bestandenen Hochschulprüfung oder Promotion werden an Frauen in weiblicher Sprachform verliehen, sofern die Verleihung in männlicher Sprachform nicht ausdrücklich gewünscht wird. Dies gilt entsprechend für die Ausstellung von Zeugnissen, Bescheinigungen etc.

## **II. Zielsetzungen für die nächsten fünf Jahre**

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg setzt sich zur Umsetzung der allgemeinen Orientierungen des Gleichstellungsplans folgende Ziele:

### **0. Familienfreundliche Hochschule**

Die Pädagogische Hochschule unternimmt Anstrengungen, eine familienfreundliche Hochschule zu werden und für alle Hochschulangehörigen die Verbindung von Erwerbsarbeit bzw. Studium und Familienpflichten zu erleichtern. Bei den diesbezüglichen Anstrengungen orientiert sie sich u. a. an den Vorgaben des Zertifizierungsverfahrens „Familienfreundliche Hochschule“ und an den Sonderregelungen zur Förderung von studierenden Aktiven im Spitzensport.

Das Leben mit Kindern, ihre familiäre Versorgung und Erziehung wird von der Hochschule nicht nur als eine private Option angesehen, sondern auch als eine gesellschaftlich gewünschte, besondere Leistung. Dies gilt insbesondere für Studierende, für die das Leben mit Kindern angesichts eines nicht abgeschlossenen Studiums und nicht gesicherter beruflicher und materieller Existenz eine brisante Herausforderung darstellt. Die Hochschule unternimmt weiterhin gezielte Anstrengungen, um solche Studierenden bei der Erbringung von Studienleistungen und der Erreichung von Studienabschlüssen zu fördern. Die Pädagogische Hochschule beabsichtigt in diesem Zusammenhang, geeignete Maßnahmen (weiter) zu entwickeln und diese publik zu machen, so dass Studierende und Beschäftigte informiert sind.

#### **a) Allgemeine Regelungen**

Die Pädagogische Hochschule wirkt im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten darauf hin, dass familienfreundliche Veranstaltungszeiten realisiert werden. Dies gilt sowohl für Lehrveranstaltungen als auch für hochschulöffentliche Veranstaltungen (z.B. Qualitätswoche, World Café). Es wird angestrebt, die Öffnungszeiten von Ämtern der Hochschule (z.B. Praktikums-, Prüfungsämter) so zu gestalten, dass sie möglichst asynchron zu den Lehrveranstaltungszeittakten liegen (z.B. 10:30-12:30 Uhr statt 10-12 Uhr), so dass Studierende genügend Zeit haben, das betreffende Amt aufzusuchen.

## **b) Regelungen für Studierende**

Folgende Regelungen gelten für Studierende, die nachweislich pflegebedürftige Angehörige betreuen oder die mit mindestens einem Kind, für das ihnen die Personensorge zusteht, nachweislich im selben Haushalt leben und es überwiegend allein versorgen:

- wenn das Kind jünger als 14 Jahre ist,
- wenn das Kind 14 Jahre oder älter ist, sofern es nachweislich aufgrund von Behinderung oder chronischer Erkrankung einen überdurchschnittlichen Betreuungsaufwand benötigt.

Die Hochschule begrüßt, dass Studierende mit Kindern unter 14 Jahren von obligatorischen Studiengebühren befreit sind. Sie strebt an, dass eine solche Befreiung darüber hinaus für die anderen oben genannten Studierenden erfolgt. Außerdem wird angestrebt, dass Prüfungsordnungen oben genannte Studierende dazu berechtigen, einzelne Prüfungsleistungen nach Ablauf der in der jeweiligen Prüfungsordnung hierfür vorgesehenen Fristen abzulegen. Die aktuelle Regelung sieht eine solche Möglichkeit nur für Eltern von Kindern bis zu acht Jahren vor. Eine Anhebung der Altersgrenze auf 14 Jahre ist dringend erforderlich, insbesondere mit Blick auf alleinerziehende studierende Eltern, da davon auszugehen ist, dass gerade der Übergang der Kinder auf weiterführende Schulen einen erhöhten Unterstützungs- und Zeitaufwand seitens der Eltern bedingt.

Entsprechend den Sonderregelungen zur Förderung studierender Aktiver im Spitzensport sollen oben genannten Studierenden bei Bedarf flexible Regelungen bei Terminplanungen und -vergabe sowie bei der Anerkennung von Lehrveranstaltungen zugestanden werden. Hierzu zählt insbesondere die Möglichkeit, äquivalente Ersatzleistungen zu erbringen, wenn Termine aus nachweisbar unverschuldeten und familienbedingten Gründen versäumt worden sind.

Studien- und Prüfungsordnungen berücksichtigen, dass hinsichtlich der Regelungen über Termine und Fristen der abzulegenden Prüfungen bzw. der zu erbringenden Teilleistungen die Schutzfristen nach § 3 Abs. 1 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes sowie nach § 15 Abs. 1 bis 3 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes Anwendung finden.

Die neuen Studienordnungen sollen es oben genannten Studierenden und längerfristig Erkrankten ermöglichen, nachgewiesene unverschuldete Ausfallzeiten, die zu einem Nichtbestehen des integrierten Semesterpraktikums führen würden, im folgenden Semester nachzuholen, so dass ein Bestehen des Praktikums möglich bleibt. Somit können die Anforderungen des integrierten Semesterpraktikums in begründeten Fällen auf zwei Semester verteilt werden.

Oben genannte Studierende werden auf Antrag bei der Zulassung zu Veranstaltungen mit begrenzter Teilnehmerzahl bevorzugt berücksichtigt. Bei den Sprechstunden der Dozentinnen und Dozenten werden sie durch geeignete Maßnahmen so berücksichtigt, dass sie möglichst kurze Wartezeiten haben.

## **c) Regelungen für Beschäftigte**

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg wirkt darauf hin, dass Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben vereinbar sind. Unter Beachtung der dienstlichen Belange wird das Interesse der Beschäftigten an flexibler Gestaltung der Arbeitszeit berücksichtigt. Die Fakultäten bemühen sich, familienfreundliche Arbeitszeiten für Frauen und Männer zu ermöglichen. Beschäftigte sollen die Möglichkeit erhalten,

auf Antrag zu Hause zu arbeiten, sofern dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Eine gewünschte Teilzeitbeschäftigung soll im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten auch in herausgehobenen Funktionen möglich sein. Die Hochschule wirkt beim Land auf geeignete Maßnahmen (Vertretungsmittel, Stellenfreigabe, Stellenpool) hin, um Nachteile für Eltern, aber auch für die durch Ausfallzeiten betroffenen Institute und Fakultäten zu verringern. Die Hochschulverwaltung macht regelmäßig die gesetzlich gegebenen Möglichkeiten betreffend Mutterschutz und Elternzeit sowie Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung nach der Elternzeit bekannt. Beschäftigte, die Elternzeit oder die Reduzierung der persönlichen Arbeitszeit beantragen, sind ausführlich über die damit verbundenen Auswirkungen zu beraten (z.B. hinsichtlich tariflicher Leistungen und Altersversorgung). In geeigneten Fällen können längerfristig beurlaubte Bedienstete im gegenseitigen Einvernehmen zur Urlaubs- und Krankheitsvertretung herangezogen werden, soweit der Sinn und Zweck der Beurlaubung nicht gefährdet wird. Damit soll der Wiedereinstieg in den Beruf erleichtert werden.

#### **d) Kinderbetreuung für Studierende und Beschäftigte**

Die Hochschule strebt ein bedarfsdeckendes Angebot an Betreuungsplätzen für die Kinder von Studierenden und Beschäftigten ggf. in Kooperation mit kommunalen Kindertagesstätten und Kinderkrippen an. Die Sicherstellung einer geeigneten Kinderbetreuung bei Ausfall der regulären Betreuung, insbesondere während der Ferienzeiten, wird als mittelfristiges Ziel angestrebt. Es wird außerdem angestrebt, dass der Verein Wullewatsch e. V. vom Studentenwerk Heidelberg dauerhaft finanziell unterstützt wird. Studierende mit Kindern sollen im Rahmen der allgemeinen Datenerfassung sowohl global als auch nach Anzahl und Alter der Kinder erfasst werden.

### **1. Frauenanteil im wissenschaftlichen Dienst**

Es wird angestrebt, den bereits erreichten Anteil der Frauen in der Professorenschaft (W-Besoldungsgruppen) von 50 Prozent aufrechtzuerhalten. Dementsprechend sollen die im Planungszeitraum frei werdenden und wieder zu besetzenden Professuren hälftig mit Frauen und Männern besetzt werden. Auch beim sonstigen wissenschaftlichen Personal wird eine paritätische Besetzung der Stellen, insbesondere im Bereich unbefristeter Stellen, angestrebt. Damit wird auch die Voraussetzung für eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern in allen Gremien geschaffen. Ausgehend von den auf Seite 69 dargestellten Zahlenverhältnissen (insgesamt ca. 60% Frauen) und der Tatsache, dass die im Planungszeitraum ausscheidenden akademischen Mitarbeiter/innen überwiegend Frauen sind, wird angestrebt, die wieder zu besetzenden Stellen hälftig mit Frauen und Männern zu besetzen. Erhebungen und Untersuchungen, insbesondere im Rahmen der Hochschulstatistik, sollen in der Regel geschlechtsdifferenziert durchgeführt werden.

### **2. Coaching und Training für (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen**

Die Gleichstellungskommission fördert im Rahmen ihrer Mittel Workshops für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen zur Eruiierung und Förderung einer wissenschaftlichen Karriere.

### **3. Institutionalisierung von Forschung und Lehre zu Gender- und Diversitätsgerechtigkeit**

In allen Fakultäten soll eine (Teil-)Denomination von Professuren für Forschung im Bereich Gender- und/oder Diversitätsgerechtigkeit angestrebt werden. Hierzu wird von den Fakultäten eine Übersicht darüber erstellt, in welchen Bereichen dies bereits mit welchen Stellen erfolgt ist und wo im Rahmen von neuen Stellenbesetzungen solche (Teil-)Denominationen erfolgen sollen. In allen Fachbereichen sollen pro Semester mindestens zwei Veranstaltungen zu Gender- und Diversitätsgerechtigkeit angeboten werden; wünschenswert ist eine Veranstaltung pro Fachbereich pro Semester. Die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission unterstützen beratend in Kooperation mit der Prorektorin / dem Prorektor für Studium, Lehre und Medienentwicklung die Verankerung des Themas Gender- und Diversitätsgerechtigkeit in allen neuen Studien- und Prüfungsordnungen. Darüber hinaus wird angestrebt, dass Gender- und Diversitätsgerechtigkeit in den zentralen Lehrveranstaltungen (u.a. Einführungsveranstaltungen) berücksichtigt wird. Um dies zu unterstützen, fördert die Gleichstellungskommission im Rahmen ihrer Mittel die Integration einschlägiger Vorträge in reguläre Lehrveranstaltungen. Die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission unterstützen beratend in Kooperation mit der Prorektorin / dem Prorektor für Forschung, Internationalität und Diversität die Beantragung von Forschungsprojekten zu Gender- und Diversitätsgerechtigkeit und setzen sich für ihre Förderung und Durchführung ein.

## C. Weiterbildungsplan

### 1. Inhaltliche Neuausrichtung

Die Weiterbildung der Pädagogischen Hochschule Heidelberg wird aktuell von den Einrichtungen Institut für Weiterbildung und Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg e.V. repräsentiert. Im Rahmen der Hochschulreform haben diese beiden Einrichtungen von der Hochschulleitung den Auftrag erhalten, die bestehenden und zukünftigen Weiterbildungsaktivitäten in einer Professional School zu bündeln, um auf diese Weise dem Konzept des „lebenslangen Lernens“ einen zukunftsweisenden strukturellen Rahmen innerhalb der Hochschule zu geben.

#### a) Status Quo

Die PH Heidelberg kommt bereits seit Ende der 1960er Jahre ihrem gesetzlichen Auftrag zur Entwicklung und Durchführung von Weiterbildungsangeboten nach. Zunächst nahm das Institut für Weiterbildung als Zentrale Einrichtung der Hochschule diese Aufgabe schwerpunktmäßig für Lehrkräfte aller allgemeinbildenden Schulen wahr. Das Institut ist wie folgt aufgebaut (vgl. Verwaltungs- und Benutzungsordnung):

- Leitung: Dr. Veronika Strittmatter Haubold (Akademische Direktorin),
- Sekretariat: Janine Jahnke, Betriebswirtin (VWA)
- Abteilung 1: Lehrerfort- und -weiterbildung/Schulentwicklung, eine abgeordnete Lehrerstelle (100%, besetzt bis Juli 2010; in Zusammenhang mit der Haushaltssperre wurde die Abteilung bislang nicht wieder besetzt, daher konnten auch aufwändige Projekte nicht mehr realisiert werden. Die nachgefragte und bewährte Zusammenarbeit z.B. mit der Schulverwaltung, mit Kolleg/innen der PH für Fachtagungen wurde dennoch weitergeführt.)
- Abteilung 2: Berufsbezogene wissenschaftliche Weiterbildung, eine wissenschaftliche Mitarbeiterstelle (50%), Fadja Ehlail, MA
- Abteilung 3: Publikationen, Querschnittsaufgabe, die von allen Mitarbeiter/innen und wahrgenommen wird

1991 gründet die PH ihren Trägerverein, um Qualifizierungen auch einem erweiterten Berufskreis zugänglich zu machen. Zunächst wurde im Rahmen des Instituts für Weiterbildung ein Konzept für die berufsbezogene wissenschaftliche Weiterbildung entwickelt. Dieses Arbeitsfeld wird heute in Form einer privatrechtlichen Ausgründung, der Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg e.V., fortgeführt. Als Geschäftsführerin wurde Frau Dr. Strittmatter-Haubold vom Vorstand der Akademie bestellt, der Aufgabe kommt sie in Nebentätigkeit nach. Weitere Mitarbeiter/innen der Akademie werden aus den Weiterbildungserträgen der Akademie finanziert.

Zentrales Anliegen der Akademie ist es, den Austausch zwischen Hochschule und Unternehmen zu fördern, wissenschaftliches Know-how mit dem Bedarf der beruflichen Praxis zu Gunsten von

professionellem Handeln zu verbinden und Weiterbildungskonzeptionen der Pädagogischen Hochschule dem externen Markt anzubieten.

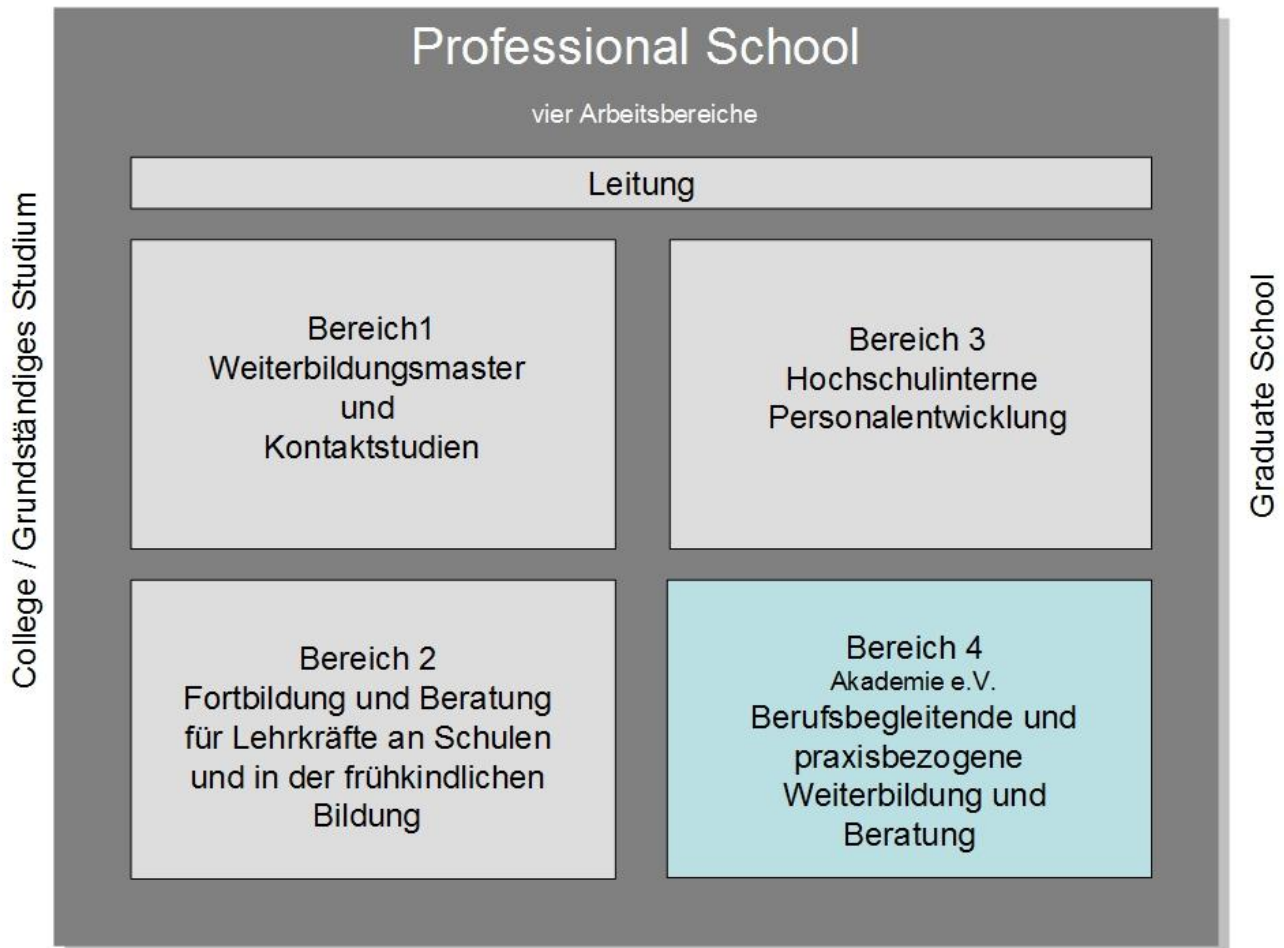
### **b) Zielführende Idee**

Zur Schärfung des Profils der Weiterbildung und der Erweiterung der Leistungen der Hochschule im Sinne des lebenslangen Lernens ist durch die Einrichtung einer Professional School eine inhaltliche wie strukturelle Neuausrichtung der quartären Bildung an der PH Heidelberg vorgesehen. Ziel dabei ist es, einerseits eine klarere und transparente Strukturierung der Weiterbildungsbereiche vorzunehmen, die auch eine systematische Sondierung und Nutzung der fachlichen Ressourcen der Wissenschaftler/innen an der PH Heidelberg für zukunftsrelevante Angebotsschwerpunkte umfasst. Zum anderen geht es um eine erweiterte Außendarstellung des Weiterbildungsprofils der Hochschule regional, national und international.

Die Professional School orientiert sich dabei an internationalen Vorbildern. Längst ist es in sogenannten Schools of Education international üblich, eine Reihe unterschiedlicher Weiterbildungsangebote (weiterbildende Masterstudiengänge, Kontaktstudien, nachfrageorientierte Fortbildungsangebote) in eigenen organisatorischen Einheiten zu bündeln, die sich als „professional schools“ verstehen. Alle Angebote der Professional School sind gebührenpflichtig, da die Hochschule für diesen Bereich von staatlicher Seite aktuell keine Finanzierung erhält. Die PH Heidelberg sorgt für eine Grundfinanzierung in Form von Personal- und Sachmitteln und gewährleistet damit die grundsätzliche Arbeitsfähigkeit der Professional School. Die Hochschule bemüht sich weiterhin um die Einwerbung zusätzlicher Finanzmittel über Innovationsprogramme, da mittel- bis langfristig aufgrund des demographischen Wandels und anderer gesellschaftlicher Entwicklungen eine Aufwertung der Säule des professionellen und lebenslangen Lernens gegenüber der grundständigen Studiengänge zu erwarten ist. Der Overhead der Professional School finanziert sich jedoch zu einem wichtigen Teil auch aus den eingenommenen Gebühren. Diese Gebühren der Professional School regelt eine durch den Senat der PH Heidelberg verabschiedete Gebührenordnung. Die Rechenschaftslegung der Professional School erfolgt jährlich in einem transparenten Geschäftsbericht, der veröffentlicht wird. Die Akademie (Bereich 4) veröffentlicht einen eigenen Geschäftsbericht. Für sämtliche marktorientierten Aktivitäten der Professional School gilt die EU-Trennungsrechnung. Overhead-Kosten werden entsprechend ausgewiesen.

## 2. Strukturierung

In der neuen Struktur sind vier Arbeitsfelder/Bereiche vorgesehen:



## 3. Aufgaben und Vernetzung

Die Professional School soll mit vier Arbeitsbereichen als Großbereich der quartären Bildung der Pädagogischen Hochschule aufgebaut werden. Die Leitung hat die Aufgabe, drei dieser vier Bereiche zu profilieren und mit je eigenen Arbeitsfeldern zu entwickeln.

Die Bereiche nehmen folgende Aufgaben wahr:

### **Bereich 1: Weiterbildungsmaster und Kontaktstudien**

Der erste Bereich umfasst alle weiterbildenden Masterstudiengänge der Hochschule. Aus ihnen können weiterbildende Modul wie auch Zertifikatskurse bzw. Kontaktstudiengänge ausgelöst werden. Die Masterstudiengänge sind

- berufscompatibel studierbar
- modularisiert
- gebührenpflichtig

Masterstudiengänge können grundsätzlich in drei Formen studiert werden:

- in zwei Jahren berufskompatibel als durchgängig studierter Masterstudiengang oder
- als einzeln buchbare Veranstaltungen und Module, die jeweils mit CPs belegt und bei erfolgreichem Abschluss mit einem Zertifikat versehen sind. Die PH beteiligt sich an der Entwicklung von Konzeptionen und prüft die Möglichkeit, CPs zu kumulieren. Festgelegt werden ebenso inhaltliche wie zeitliche Rahmenbedingungen für den Erwerb von Zertifikaten.
- Module mit CPs, die in anderen Hochschulen besucht werden, können bei inhaltlicher Passung anerkannt werden.

Verantwortlich für den Bereich ist in der Zukunft Frau Dr. Veronika Strittmatter-Haubold. Mit dieser Verantwortung sind folgende Aufgaben verknüpft:

- Konzeption von Kontaktstudien basierend auf den bestehenden Weiterbildungsmastern
- Vermarktung der Kontaktstudien und ev. der Weiterbildungsmaster
- Ev. Konzeption weiterbildender Masterstudiengänge unter systematischer Einbeziehung der Personalressourcen der Hochschule

## **Bereich 2: Fortbildung und Beratung für an Schulen und in der frühkindlichen Bildung**

Im Bereich 2 werden professions- und institutionsspezifische Fortbildungen und Entwicklung für Bildungseinrichtungen (Schulen, Trägerorganisationen der Kinder- und Jugendhilfe, Kindertageseinrichtungen etc.) entwickelt, z.B.:

- Fortbildungsprogramme zu Schlüsselthemen (wie z.B. Bildungsprofis, Inklusion, Ausbildungsberater)
- Beratung und Begleitung von Schulentwicklungsprozessen
- Module als Präsenzseminare in Bildungseinrichtungen mit Blended Learning-Anteilen
- Plattform für professionelle Netzwerke (Foren, Fachtagungen, Arbeitskreistreffen)
- Ausbildungsphasenübergreifende Angebote (Veranstaltungen der Erstausbildung, der Seminare für Didaktik und Lehrerbildung und berufsbegleitende Angebote miteinander vernetzen)
- Netzwerkarbeit zur Abstimmung zwischen Hochschule und Ministerien
- Zielgruppenspezifische Angebote wie z.B. Lehrkräfte, Fachbereichsleitungen, Schulleitungen aller Schularten

Die Angebote sind gebührenpflichtig. Die Kosten werden auf der Basis der Gebührenordnung nach Möglichkeit vom Dienstherrn/Auftraggeber übernommen. Die Angebote können bei inhaltlicher Eignung modular aufgebaut und mit einem Zertifikat versehen werden.

Verantwortlich für den Bereich ist in der Zukunft Frau Dr. Veronika Strittmatter-Haubold. Mit dieser Verantwortung sind folgende Aufgaben verknüpft:

- Neuverhandlung der Anreizstrukturen seitens des Kultusministeriums für die Weiterbildung von professionellen Kräften im staatlichen Bildungssystem
- Entwicklung von weiterbildenden Bildungsangeboten für Personen und Gruppen aus dem Bildungswesen unter systematischer Einbeziehung der Personalressourcen der Hochschule
- Nachfrageorientierte Konzeption von Weiterbildungsangeboten für Partner aus dem (staatlichen) Bildungswesen



### **Bereich 3: Hochschulinterne Personalentwicklung**

Der Bereich arbeitet der Hochschule als „interner Berater“ zu. Für die Mitarbeiter/innen fungiert er als Servicestelle zur Förderung der beruflichen Weiterentwicklung.

Schwerpunkte der Dienstleistung nach innen beziehen sich auf

- Qualitätsentwicklung in der Lehre, z.B. Personalentwicklungsangebote und hochschuldidaktische Trainings, Lehrcoaching und Supervision für Lehrende und Nachwuchswissenschaftler (in enger Kooperation mit der Graduate School)
- Professionalisierung und Führungskompetenz, z.B. Personalentwicklungsangebote und Beratung für Managementaufgaben (Akademische Funktionsstellen)
- Management, z.B. interne Beratung und Unterstützung in der strategischen Personalentwicklung
- Schnittstellenarbeit zu Gremien und zu Stabsstellen, insbesondere zum Qualitätsmanagement und zur Personalabteilung.

Verantwortlich für den Bereich ist in der Zukunft Frau Fadja Ehlail. Mit dieser Verantwortung sind folgende Aufgaben verknüpft:

- Nachfrageorientierte Konzeption von internen Weiterbildungsangeboten für Partner aus der eigenen Hochschule
- Konzeption und Durchführung eigener Weiterbildungsangebote für Mitarbeiter, Doktoranden und ggf. Studierende der Hochschule in den Bereichen Hochschuldidaktik und Entwicklung interkultureller Kompetenz

Gesamtverantwortung für die Bereiche 1-3 trägt Frau Dr. Veronika Strittmatter-Haubold. Die Verantwortung für die in einen Verein ausgegliederte Akademie trägt Herr Tobias Blank.

### **Bereich 4: Berufsbegleitende und praxisbezogene Weiterbildung und Beratung („Akademie“)**

Die berufsbegleitenden und praxisbezogenen Weiterbildungs- und Beratungsangebote und Beratungen für Kunden (Einzelpersonen, Organisationen und Unternehmen) umfassen

- Workshops, Module und Kontaktstudien (können aus den Masterstudiengängen entnommen werden), Beratung als offenes Angebot sowie kundenspezifische Konzeptionen.
- Die an der Hochschule vorhandene Expertise wird für weitere Berufsgruppen eruiert und zugänglich gemacht.
- Sie richten sich an Berufstätige, die bedarfsbezogen an überfachlichen Kompetenzen interessiert sind.

Die Angebote sind gebührenpflichtig, Gebühren orientieren sich am Markt. Diese Angebote werden in den Formaten als offene Reihen und organisationsbezogen offeriert. Die Organisationsform des Bereichs 4 ist ein e.V. (Akademie) in dessen Vorstand die Hochschule maßgeblich vertreten ist. Der/die Rektor/in und der die Kanzler/in sind qua Amt im Vorstand des Vereins. Die Vereinsstrukturen werden ggf. entsprechend angepasst. Der gemeinnützige Verein bietet seine Dienstleistungsangebote als ein Bereich der Professional School marktgängig an. Durch Overheads wird in der Gebührenkalkulation eine Vollfinanzierung der Kosten des Bereichs erreicht. Dies verlangt die EU-Trennungsrechnung bei marktfähigen Angeboten der Weiterbildung.

Die Angebote können bei inhaltlicher Eignung modular oder als Kontaktstudium aufgebaut und mit einem Zertifikat versehen werden.

Verantwortlich für den Bereich ist in der Zukunft Herr Tobias Blank, der nicht von der Hochschule sondern vom Verein als Geschäftsführer eingestellt ist. Mit dieser Verantwortung sind folgende Aufgaben verknüpft:

- Leitung und Repräsentation der Akademie
- Entwicklung und Vermarktung von marktfähigen Angeboten der Akademie
- Rechenschaftslegung über Einnahmen und Ausgaben der Akademie in einem öffentlichen Geschäftsbericht

Inhaltlich kooperieren die Bereiche nach Bedarf, sind allerdings in ihren Verantwortungen auch klar voneinander getrennt, um eine möglichst große Transparenz in diesem aufgrund der Erfordernisse der EU-Trennungsrechnung sensiblen Bereich zu gewährleisten.

Eine enge Kooperation der Bereiche 1-3 mit anderen Strukturelementen der PH (z.B. Graduate School, Qualitätsmanagement) wird angestrebt. Es geht dabei darum, dass Konzepte bedarfsbezogen transferiert bzw. gemeinsam genutzt, Doppelarbeiten vermieden und Ressourcen geschont werden können.

#### 4. Meilensteine

	<b>Bereich 1 Weiterbildende Masterstudien- gänge</b>	<b>Bereich 2 Fortbildung und Beratung für Schulen</b>	<b>Bereich 3 Hochschulinterne Personalentwick- lung</b>	<b>Bereich 4 Berufsbegleitende und praxisbezo- gene Weiterbil- dung und Bera- tung</b>
<b>2012</b>	Zusammenarbeit mit den Fakultäten. Unterstützung bei Formulierung oder Anpassung der Studien- und Prüfungsordnung zur Sicherstellung der berufsbegleitenden Studierbarkeit.	Antragsarbeit zur Mittelgewinnung Vermittlung zwischen den Interessen der Ministerien und der Hochschule Angebote an der Hochschule eruieren	Netzwerk aufbauen zwischen Qualitätsmanagement und Abteilung Personal.	Geeignete Weiterbildungsangebote harmonisieren mit Master-Modulen Kontaktstudien als geöffnete Bestandteile von berufsbegleitenden Masterstudiengängen
<b>2013</b>		Pilotprojekte an Schulen	Angebote für Verwaltungspersonal und wissenschaftliches Personal zur beruflichen Entwicklung	
<b>2014</b>	Marketing und Start der Studiengänge bzw. deren Profile	Fortbildungs- und Beratungsprogramm etablieren	Bildungsprogramm anbieten	
<b>2015</b>	Evaluation und Verbesserung	Spezifische Mastermodule als Kontaktstudien für Lehrkräfte, Fachbereichsleitungen und Schulleiter anbieten	Personalentwicklung als eigenständigen Bereich etablieren	Beratungs- und Bildungsangebote für andere Organisationen aus jeder Fakultät im Portfolio. Überschüsse aus diesem Engagement fließen anteilig an die Fakultäten zurück.
<b>2016</b>	Zweiter Durchgang des Studiengangs		Kontinuierliche Aufgaben verstetigen, die der Dynamik der Organisation dienlich sind.	Förderung von Praxisforschung, Abschlussarbeiten

## 5. Personalstruktur

Mit dem Aufbau der Personalstruktur wird ab dem 01.01.2012 begonnen, eine Übergangszeit für die Aufbauphase wird einkalkuliert. Um den Neuzuschnitt der Aufgabenbereiche nachvollziehbar zu machen, sind die verantwortlichen Personen im Weiterbildungsplan konkret benannt. Die Einwerbung weiterer Stellen aus Fördermaßnahmen ist geplant. Sofern diese erfolgreich verläuft, kann sich die Personalausstattung der Bereiche 1-3 dadurch ebenso wie durch frei werdende Kapazitäten aufgrund der zu erwartenden demographischen Rendite verändern.

	<b>Vorgesehen</b>
<b>Gesamtleitung der Bereiche 1 bis 3</b>	Akad. Dir. Dr. Veronika Strittmatter-Haubold (bisher Leiterin des Instituts für Weiterbildung und Geschäftsführerin der Akademie) Assistenz (bisher Sekretariat Institut für Weiterbildung)
<b>Bereich 1</b>	Verantwortlich: Akad. Dir. Dr. Veronika Strittmatter-Haubold, ggf. NN
<b>Bereich 2</b>	Verantwortlich: Akad. Dir. Dr. Veronika Strittmatter-Haubold ggf. NN
<b>Bereich 3</b>	Verantwortlich: Fadja Ehlail
<b>Bereich 4</b> (Akademie) als eigenständige Einheit mit eigener Leitung	Tobias Blank, Dipl. Soz. Geschäftsführer (bisher stellv. Geschäftsführer der Akademie)  Regina Schmid (bisher Office und Veranstaltungen der Akademie)

Die PH Heidelberg sieht sich jetzt und für die Zukunft als offene und moderne Hochschule, als Hochschule für lebenslanges Lernen, und stellt sich neu auf. Sie führt die Akademie als e.V. unter dem Dach der Professional School als den Bereich 4. Als Profit-Center agiert er wirtschaftlich unabhängig. Zur Stärkung der Verbindung zwischen PH und Akademie und mit den inhaltlichen Aufgaben in der wissenschaftlichen Weiterbildung sorgt die PH durch ihre Präsenz und ihr Mitwirken im Vorstand der Akademie.

## Meilensteine zur Umstrukturierung

Januar 2012	IQF-Antrag, Stellen für Bereich 4
Erstes Quartal 2012	Vorgespräche im Vorstand der Akademie
April 2012	Vorstandssitzung mit Beschluss
Juni/Juli 2012	Mitgliederversammlung mit Abstimmung und Beschluss
Drittes und Viertes Quartal 2012	Umsetzung der Beschlüsse

## 6. Qualitätssicherung

Die vorgesehenen Umstrukturierungen werden entlang der Meilensteine überprüft. Nach der Beschlussfassung durch Rektorat, Akademie Vorstand, Senat und Hochschulrat erfolgt eine erste Überprüfung im Dezember 2012, inwieweit die geplanten Rahmenbedingungen umgesetzt wurden und welche Arbeitsergebnisse vorliegen. Die Resultate werden den Leitungsorganen vorgetragen und nächste Schritte gemeinsam beraten und vereinbart. Diese evaluierenden Aktivitäten sollten in einen kontinuierlichen Prozess zur strategischen Steuerung seitens der Leitungsorgane überführt werden.

## **D. Medienentwicklungsplan**

### **I. Einleitung**

In der vergangenen Periode wurde der Medienentwicklungsplan gegen Ende des Zeitraums für die Jahre 2010/11 in einem umfangreichen Dokument aktualisiert. Der hier vorliegende Plan setzt diese Aktualisierung fort und führt in der Bestandsaufnahme in Abschnitt 2 nur noch diejenigen Projekte auf, die seit 2010 durchgeführt und abgeschlossen wurden. Anschließend werden die Ziele in der IT- und Medienentwicklung in den Jahren 2012 bis 2016 erläutert und entsprechende Meilensteine aufgeführt.

### **II. Bestandsaufnahme**

Aufgrund der in den Jahren 2010 und 2011 geltenden Haushaltssperre konnten finanziell aufwändige Projekte nicht durchgeführt werden. Trotzdem wurden zahlreiche Projekte vorgebracht und zum Teil abgeschlossen.

#### *Akkreditierung des Master-Studiengangs E-Learning und Medienbildung*

Der Masterstudiengang *E-Learning & Medienbildung* ist im Sommersemester 2010 erfolgreich gestartet. Im Mai 2010 ist der Studiengang (mit kleinen Auflagen) akkreditiert worden, im Mai 2011 konnte das Akkreditierungsverfahren mit der Bestätigung der erfolgreichen Erfüllung der Auflagen abgeschlossen werden. Eine Zusammenarbeit mit dem seit Sommersemester 2011 an der PH Heidelberg neu angebotenen Masterstudiengang Bildungswissenschaften läuft bereits.

#### *Forschungs- und Entwicklungsschwerpunkt „Interaktive Whiteboards“*

Der Einsatz von Interaktiven Whiteboards (IWBs) in Schule und Hochschule ist ein wichtiger Forschungs- und Entwicklungsschwerpunkt der PH Heidelberg, der kurz- und mittelfristig noch stärker ausgebaut werden wird. Eine Grundlage dafür bietet der Kooperationsvertrag mit der Firma SMART Technologies (Germany), der die PH Heidelberg zu einer Referenzhochschule für SMART Boards macht. In Rahmen dieses Vertrags ist die Hochschule mit sechs IWBs ausgestattet worden; die Gesamtzahl der an der PH HD im Einsatz befindlichen IWBs beträgt damit 12 Boards. Alle Fakultäten sind durch interne Verträge an der Forschung und Entwicklung für IWBs aktiv beteiligt. In einem Bottom-Up-Verfahren ist damit ein weiterer, fakultätsübergreifender Forschungs- und Entwicklungsschwerpunkt an der PH Heidelberg begründet worden.

#### *Erfassung von AVZ-Produktionen im Bibliothekskatalog*

Über ein webbasiertes Eingabeformular werden Produktionen des Audiovisuellen Medienzentrums AVZ im Online-Katalog der Bibliothek katalogisiert. Auf diese Weise werden diese wertvollen, einzigartigen Bestände (Unterrichtsdokumentationen u.a.m.) zentral recherchierbar.

#### *PH-übergreifendes Projekt „Vernetzung heterogener Teilsysteme“*

Im Oktober 2010 wurden die Aktivitäten im Rahmen des Vernetzungsprojekts aufgenommen. Der Projektmitarbeiter hat seitdem gemeinsam mit zahlreichen Personen aus verschiedenen Bereichen

der Hochschule die von der PH Freiburg zur Verfügung gestellten Referenz-Prozessmodelle an die Spezifika der PH Heidelberg angepasst und die Ergebnisse in den Gesamtprozess zurückgespiegelt.

#### *CampusCard*

Zum Sommersemester 2011 wurde gemeinsam mit der Universität für alle Studierenden ein elektronischer Semesterausweis, die CampusCard, eingeführt. Er dient gleichzeitig als Studierendenausweis, als Zahlkarte für die Mensen des Studentenwerks Heidelberg und für die Kopiergeräte auf dem Campus sowie als Benutzungsausweis für die Bibliotheken der PH und der Universität Heidelberg.

#### *Web-Auftritt*

Der Webauftritt der PH Heidelberg wurde Ende 2010 komplett überarbeitet, sein Erscheinungsbild modernisiert und vereinheitlicht. Neben den öffentlich zugänglichen Seiten wurde darüber hinaus die Möglichkeit geschaffen, Hochschulmitgliedern bestimmte Inhalte passwortgeschützt zugänglich zu machen. Dazu gehört auch seit Dezember 2011 die Produktion einer Internet-TV-Talksendung, die als Hochschul-Medienprojekt der Metropolregion Rhein-Neckar (PH Heidelberg, Universität Heidelberg, Popakademie Mannheim) durchgeführt wird.

### **III. Ziele**

Mit der Umsetzung der neuen Prüfungsordnungen im Jahr 2011 werden sich Lern-, Lehr-, Prüfungs- und Arbeitsstrukturen verändern. Die Stärkung eigenverantwortlichen Lernens, die Berücksichtigung von Diversität und offene Prüfungsformate erfordern umfangreiche Unterstützungen durch mediale Maßnahmen. Darüber hinaus werden in den nächsten Jahren verstärkt IT-Werkzeuge zur Unterstützung von Forschungsprozessen benötigt. Für die Verwirklichung dieser Aufgaben setzt sich die PH Heidelberg vor allem folgende Ziele:

#### **1. Medienentwicklung im Bereich Organisations- und Infrastruktur**

##### **a) Organisationsstruktur**

Beginnend mit 2012 wird ein grundlegender Umstrukturierungsprozess im IT- und Medienbereich realisiert. Ziel ist die Schaffung einer zentralen Medieneinheit innerhalb von zwei Jahren, die dem Rektorat gem. § 15 Abs. 7 LHG zugeordnet wird. In ihr werden die informationstechnischen, medientechnischen und servicebezogenen Anteile von AVZ, IfD/I, Mediendidaktischer Service, Systemtechnik Verwaltung und Technischer Dienst zusammengeführt. Diese zentrale Medieneinheit erhält eine Leitung und eine Geschäftsführung. Darüber hinaus wird ein Beirat mit Mitgliedern aus verschiedenen Bereichen und Gruppen der Hochschule gebildet, der sowohl Beratungs- und Aufsichtsfunktionen übernimmt als auch für Impulse zur weiteren strategischen Entwicklung des Medienbereichs und der zentralen Medieneinheit zuständig ist.

Um die integrierende Umstrukturierung professionell vorzubereiten und zu realisieren, wird ein Entwicklungsprozess von zwei Jahren – beginnend mit dem 01.01.2012 und dem Zieltermin 31.12.2013

– anberaumt. Für diesen Zeitraum setzt das Rektorat im Benehmen mit den beteiligten Bereichen ein Lenkungsteam ein, das Aufgaben- und Problembereiche analysiert, Lösungsvorschläge entwickelt, die Zusammenführung der bestehenden dezentralen Strukturen zu der neuen Einheit sowie konkrete Strukturierungsmaßnahmen plant, und gemeinsam mit den Beschäftigten in den IT- und Medienbereichen umsetzt. Wegen der seit Jahrzehnten gewachsenen dezentralen Strukturen und mit Rücksicht auf die vorhandenen Ressourcen bedarf es eines systemverträglichen Überleitungsprozesses, der auch Phasen des *trial and error* zulässt. Im Zuge der Maßnahme ist auch zu prüfen, ob und inwieweit die Serviceleistungen der Bibliothek in die Einheit eingebunden werden.

Ziel des Gesamtprozesses, zu dem auch die Entwicklung entsprechender Ordnungen (Verwaltungsordnung, Geschäftsordnung usw.) und Umsetzungspläne für die Arbeitsabläufe gehören, ist der Aufbau einer funktionsfähigen internen Organisationsstruktur des Medienbereichs. Das Lenkungsteam erhält vom Rektorat den Auftrag zur verantwortlichen Gestaltung und Durchführung des Gründungsprozesses. Die personellen Vereinbarungen und die Beauftragung erfolgen im Dezember 2011.

Mit der Veränderung der Organisationsstruktur werden auch die zurzeit separat bestehenden Supportsysteme/Serviceetheken entsprechend umstrukturiert. Durch eine zentrale Koordinierung der Anfragen (z.B. per Ticketsystem) werden Anfragen von einem gemeinsamen Supportteam bearbeitet bzw. an Spezialisten weitergegeben. Der Synergieeffekt wird sich durch eine bessere Servicequalität bemerkbar machen.

<b>Meilenstein</b>	<b>Beschreibung</b>	<b>Zeitpunkt</b>
M1	Beginn des Entwicklungs- und Integrationsprozesses mit dem Ziel der Gründung einer zentralen Einheit	2012
M2	Gründung der zentralen Einheit	2014
M3	Bildung gemeinsamer Supportstrukturen	2013

### **b) Erhaltung und Verbesserung der Infrastruktur und des Medienbestands**

Das gute Infrastrukturniveau an der Hochschule wird erhalten und weiter ausgebaut. Hierzu zählen die Modernisierung und die Ergänzung der technischen Ausstattung der Beschäftigten und der Veranstaltungsräume, der Rechner-Pool-Räume sowie des AVZ und seinem Studio. Das Rektorat stellt die dazu erforderlichen Mittel zur Verfügung. Die Sicherung der Betriebsfähigkeit der Medientechnik und der IT wird zukünftig verstärkt über Reinvestitionsmittel gewährleistet.

Das hohe Niveau der Informationsversorgung durch die Hochschulbibliothek wird gehalten und verbessert. Dazu gehört der moderate Ausbau der konventionellen Medienbestände durch die einschlägigen Neuerscheinungen ebenso wie die Weiterentwicklung des Angebotes an elektronischen Medien, die über den Campus hinaus und mehreren Nutzern gleichzeitig zugänglich sein sollen: bibliographische Datenbanken sowie elektronische Volltexte (e-journals und e-books).

Es werden Abfragesysteme bereitgestellt, die es den Mitgliedern der Hochschule vereinfachen, vorhandene Medienressourcen (z.B. Laptops und Beamer), die oft über verschiedene Bereiche in der



Hochschule verteilt sind, aufzufinden, zu reservieren und zu nutzen. Es ist zudem vorgesehen, Verfahrensrichtlinien bei Neubeschaffung von Medienobjekten vorzugeben, die gewährleisten, dass zunächst die Auslastung vorhandener Objekte gesteigert wird und der Rückfluss von Medienobjekten nach Abschluss von Projekten in die Hochschulinfrastruktur gesichert ist. Dabei wird die Zuständigkeit der zu gründenden zentralen Einheit gestärkt. Zudem wird die Bereitstellung digitaler Lerninhalte vorangetrieben, z.B. Vorlesungsaufzeichnungen ausgesuchter Lehrveranstaltungen zur Vor- und Nachbereitung für Studierende oder zur Ergänzung des Lehrangebots, Online-Seminare (ganz oder in Teilen), die im Selbstlernmodus zu absolvieren sind, und audiovisuelle Medien im Intranet. Dabei ist auch an die Nutzung fremder Inhalte (freie oder kommerzielle Inhalte) gedacht. Dazu sind gesonderte Nutzungs- und Verwertungskonzepte zu erarbeiten und die Kosten zu kalkulieren.

In der Hochschule entstehende Veröffentlichungen werden systematisch und kostenfrei der wissenschaftlichen Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Dazu wird eine Open-Access-Strategie entwickelt, die Aussagen zur Ablagestruktur (ePublish-Medienserver), zur Art der Medien (etwa Texte und multimediale Produkte) sowie zur Bandbreite der einzustellenden Veröffentlichungen (studentische Arbeiten, Qualifikationsschriften, Forschungsarbeiten der Hochschulmitglieder, multimediale Produktionen usw.) enthält.

<b>Meilenstein</b>	<b>Beschreibung</b>	<b>Zeitpunkt</b>
M4	Einrichtung eines gemeinsamen Abfragesystems für Medientechnikeinheiten	2014
M5	Bereitstellung von Verfahrensrichtlinien zur Neubeschaffung von Medienobjekten	2013
M6.1	Bereitstellung eines Konzepts für die verstärkte Verfügbarmachung digitaler Lerninhalte und die dazu erforderliche Technik	2013
M6.2	Umsetzung des Konzepts für die verstärkte Bereitstellung digitaler Lerninhalte	2014
M7.1	Entwicklung einer OpenAccess-Strategie	2013
M7.2	Technische Umsetzung der OpenAccess-Strategie	2014

### **c) Unterstützung des mobilen Lernens**

Die Straffung der Studiengänge und die Stärkung der Selbstlernprozesse lassen die Bedeutung des mobilen Lernens – Studierende arbeiten im Laufe ihres Arbeitstages an verschiedenen Plätzen in der Hochschule – immer mehr anwachsen. Dazu wird ein unkomplizierter Zugang zu den Online-Angeboten (Lern- und Medienplattformen, e-Content-Angebote usw.) auf privaten mobilen Endgeräten (Notebooks, Smartphones, Tablet-Computer) ausgebaut. Ein wichtiges Ziel ist in diesem Zusammenhang eine deutliche Erweiterung der Arbeitsplätze für Studierende. Dabei sind Einzelarbeitsplätze für ruhiges, konzentriertes Arbeiten ebenso notwendig wie Gruppenarbeitsräume. Die Arbeitsplätze müssen mit Steckdosen für den Anschluss von tragbaren Computern sowie mit gutem WLAN-Empfang ausgestattet sein. Insbesondere sind die Hörsäle derart mit WLAN-Zugängen auszustatten, dass auch eine große Teilnehmerzahl angemessen versorgt werden kann.

<b>Meilenstein</b>	<b>Beschreibung</b>	<b>Zeitpunkt</b>
M8	Neustrukturierung und Ausbau der WLAN-Landschaft	2014
M9	Schaffung zusätzlicher Studierendenarbeitsplätze, insbesondere mit Stromanschlüssen für mobile Endgeräte (Umbaumaßnahmen)	2014

#### **d) Vernetzung der IT-Systeme und Ausbau der Online-Schnittstellen zu Verwaltungssystemen**

Die Vernetzung der unterschiedlichen IT-Systeme an der PH Heidelberg wird weiter vorangetrieben. Ein wesentlicher Beitrag wird dabei von den Ergebnissen des PH-übergreifenden Vernetzungsprojekts und des Projekts „Campus Connect“ – die Koppelung der Lernplattform Stud.IP mit dem Vorlesungsverzeichnissystem LSF – erwartet. Darüber hinaus wird eine stärkere Vernetzung der IT-Systeme in der Verwaltung und in Forschung und Lehre angestrebt, z.B. durch gegenseitige Vertrauensstellungen. Dies hängt in starkem Maße auch von den Ergebnissen des landesweiten Vernetzungsprojekts ab.

Zukünftig werden die Online-Servicefunktionen im Bereich Studium und Lehre stärker ausgebaut, um Datenflüsse und Verwaltungsprozesse zu vereinfachen. Hierzu zählen Funktionen wie die Online-Immatrikulation, die Bereitstellung von Online-Leistungsnachweisen, die dezentrale Eingabe von Prüfungsergebnissen und das dialogorientierte Zulassungsverfahren. Diese Entwicklungen sind allerdings zum Teil abhängig von Weiterentwicklungen der HIS-Software.

Auch im Verwaltungsbereich werden Online-Dienste ausgebaut. Darüber hinaus werden virtuelle Arbeitsplätze für Telearbeiter und betriebsfremde Dienstleister bereitgestellt. Die CampusCard wird funktional erweitert und auch auf den Personenkreis der Beschäftigten übertragen.

<b>Meilenstein</b>	<b>Beschreibung</b>	<b>Zeitpunkt</b>
M10	Stärkere Vernetzung der heterogenen Systemlandschaft FuL und Verwaltung	abhängig vom Verlauf und den Ergebnissen des Vernetzungsprojekts
M11	Ausbau der Online-Servicefunktionen im Bereich Studium und Lehre	abhängig von der Einführung von HIS-In-One; frühestens 2013
M12	Ausbau der Online-Dienste im Bereich Verwaltung	2012
M13	Funktionale Erweiterung der CampusCard	Erst nach der Etablierung der CampusCard für Studierende und Erweiterung des MetaDirectory des URZ, frühestens 2013

## 2. Medienentwicklung im Bereich Lehre

### a) Anpassung der Lernplattformen an neue Gegebenheiten/Anforderungen

Die Neustrukturierung der Lehramtsstudiengänge 2011 macht eine Erweiterung grundlegender Lehrtätigkeiten im Online-Bereich (Vorlesungsaufzeichnung, Selbstlernkurse mit kommunikativen Anteilen, Begleitung von Lernprozessen mit E-Portfolio etc.) nicht nur aus organisatorischen Gründen notwendig. Der vielfältige Umgang mit unterschiedlichen Online-Systemen führt gleichzeitig zur Veränderung der Medienkompetenz angehender Lehrerinnen und Lehrer. Deshalb werden in den kommenden zwei Jahren unterstützende Blended-Learning-Szenarien zur Erweiterung der Präsenzlehre erarbeitet. Die vorhandenen Lernplattformen (z.B. Moodle, Stud.IP) werden an die neuen Anforderungen angepasst und erweitert. Für den Bereich Medienkompetenz wurden bereits verbindliche Veranstaltungen für alle Lehramtsstudierenden projektiert, die allein über Lernplattformen und Teilvirtualisierungen zu leisten sind. Darüber hinaus ist – basierend auf den Erfahrungen eines Pilotprojekts im Wintersemester 2011/12 – der Aufbau eines Online-Portfolio-Angebots für alle Studierenden vorgesehen.

<b>Meilenstein</b>	<b>Beschreibung</b>	<b>Zeitpunkt</b>
M14	Bereitstellung von Blended-Learning-Szenarien	2014

### b) Strategische Maßnahmen zur Qualifizierung

Die Mitarbeiterqualifizierung / -fortbildung des zentral und dezentral eingesetzten Verwaltungspersonals wird vorangetrieben.

Darüber hinaus ist erklärtes Ziel der Fortbildung im Bereich der Lehre die stärkere flächendeckende Integration von E-Learning. Parallel zu den in 3.2 und 3.3 genannten Maßnahmen wird dafür parallel auch das Angebot an mediendidaktischen Fortbildungen im Bereich neuer Formate (wie z.B. Blended Learning, Einsatz der Lern- und Videoplattformen der Hochschule oder Web 2.0-Technologien) intensiviert (in Form eigener Angebote, aber auch durch Rückgriff auf externe Angebote, z.B. des Portals e-teaching.org). Die Teilnahme an Fortbildungen wird mit Anreizsystemen für Lehrende verknüpft, die sich im Bereich digitaler Lehr-Lernformen engagieren wollen.

<b>Meilenstein</b>	<b>Beschreibung</b>	<b>Zeitpunkt</b>
M15	Entwicklung eines Konzepts für ein Anreizsystem für Lehrende	2012
M16	Konzipierung und Durchführung von mediendidaktischen Fortbildungen im Bereich neuer Formate	2013

### 3. Medienentwicklung im Bereich Forschung

#### a) Forschung

Um qualitativ hochwertige und fachlich abgesicherte Qualifizierungsmaßnahmen im IT- und Medienbereich gewährleisten zu können, werden entsprechende Angebote durch eine breiter als bisher angelegte Forschungs- und Entwicklungstätigkeit begleitet bzw. vorbereitet. Gleichzeitig wird darüber hinausgehend die für die Unterstützung computerbasierter Forschungsmethoden generell notwendige Infrastruktur bereitgestellt (u. a. Bereitstellung von Lime Survey und Arbeitsumgebungen für Forschungsprojekte mit Zugangsmöglichkeiten für externe Nutzergruppen etc.) Eine bessere Integration der Forschungsdatenbank in den Internetauftritt der PH wird angestrebt.

<b>Meilenstein</b>	<b>Beschreibung</b>	<b>Zeitpunkt</b>
M17	Bereitstellung einer Infrastruktur für computergestützte Forschung (Lime Survey etc.)	2012

#### b) Fakultätsübergreifender Forschungs- und Entwicklungsschwerpunkt „Interaktive Whiteboards (IWBs)“

Die Etablierung eines fakultätsübergreifenden Forschungs- und Entwicklungsschwerpunktes IWB an der PH Heidelberg bietet die Möglichkeit, Forschung und Ausbildung sowie Schule und Hochschule sinnvoll miteinander zu verknüpfen: Die angehenden Lehrenden werden an diversen Stellen ihres Studiums auf die Nutzung von IWBs vorbereitet. Gleichzeitig werden sie in den Forschungsprozess zu den IWBs integriert, indem sie erarbeitete Konzepte und Materialien an Schulen einsetzen, mit denen die PH Heidelberg in Hinblick auf IWBs zusammenarbeitet. Die Beteiligung und Vernetzung der Fächer sowie die Zusammenarbeit mit Schulen erlaubt darüber hinaus eine mehrperspektivische Wahrnehmung von Stärken und Schwächen des IWBs für verschiedene Kontexte sowie die Entwicklung und Erforschung ganzheitlicher Ansätze und didaktisch sinnvoller Materialien.

<b>Meilenstein</b>	<b>Beschreibung</b>	<b>Zeitpunkt</b>
M18	Breite Anwendung von IWBs in der Lehre, Entwicklung von Lehr- und Lernmaterialien, Veranstaltung eines Anwendertags des IWBs an der PH	2012
M19	Organisation und Durchführung einer Konferenz zum Einsatz der IWBs	2013

### IV. Qualitätssicherung

Die Erreichung der Meilensteine wird zu den angegebenen Zeitpunkten im Auftrag der wissenschaftlichen Leitung evaluiert. Als Evaluationsmethoden werden unter anderem technische Kennwerte erhoben, Nutzerinnen und Nutzer befragt, qualitative Feedback-Methoden eingesetzt, interne Expertenbewertungen eingeholt und Stellungnahmen des Senats und des Hochschulrats angeregt. Die Ergebnisse werden der Leitung und dem Beirat vorgelegt mit dem Ziel der Prozesssteuerung und

Nachjustierung. Mittelfristig muss diese Aufgabe in einen Qualitätsregelkreis übergehen und in entsprechende Handlungsempfehlungen und Beschlussvorlagen für die Leitung bzw. für das Rektorat münden.