

Struktur - und Entwicklungsplan 2022 bis 2026 der Pädagogischen Hochschule Heidelberg von

Inhalt

| | | |
|-------------|---|-----------|
| I. | Bilanz zur Umsetzung des Struktur- und Entwicklungsplans 2017 – 2021 | 3 |
| a. | Bildungswissenschaftliche und fachliche Forschung | 3 |
| b. | Heidelberg als Standort der Lehrer:innenbildung | 3 |
| c. | Heterogenität und Inklusion | 3 |
| d. | Lebenslanges Lernen | 4 |
| e. | Internationalisierung und regionale Vernetzung | 4 |
| f. | Moderne Hochschule unter Medien- und IT-Aspekten | 4 |
| g. | Hohe Qualitätsansprüche | 5 |
| II. | Bewertung des Status quo der Hochschule | 5 |
| III. | Selbstverständnis der Hochschule, Leitbild und erstrebtes Profil | 6 |
| a. | Qualität in Lehre und Studium | 6 |
| b. | Bildungswissenschaftliche Forschung und Entwicklung | 6 |
| c. | Transfer und Weiterbildung | 7 |
| d. | Nachhaltigkeit | 7 |
| e. | Diversität, Inklusion und Gleichstellung | 7 |
| f. | Internationale Orientierung | 7 |
| g. | Wertschätzung | 7 |
| h. | Umgang miteinander und gesundheitsfördernde Haltung | 8 |
| IV. | Wesentliche Leitlinien der strategischen und organisatorischen Entwicklung im Planungszeitraum | 8 |
| a. | Studium, Lehre und Weiterbildung | 8 |
| b. | Forschung und Entwicklung | 8 |
| c. | Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses | 9 |
| d. | Transfer | 9 |
| e. | Gesundheitsmanagement | 10 |
| f. | Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden | 10 |
| g. | Barrierefreiheit | 10 |
| h. | Bau und Sanierung | 10 |
| V. | Wesentliche Maßnahmen im Planungszeitraum | 11 |
| a. | Weiterentwicklung der Studienangebote | 11 |
| b. | Qualitätsentwicklung in Studium, Lehre und Weiterbildung | 12 |
| c. | Forschungsinfrastruktur | 14 |
| d. | Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses | 14 |
| e. | Digitalisierung, Transfer, Internationalisierung | 15 |
| f. | Fakultät für Erziehungs- und Sozialwissenschaften (Fakultät I) | 15 |
| g. | Fakultät für Kultur- und Geisteswissenschaften (Fakultät II) | 15 |
| h. | Fakultät für Natur- und Gesellschaftswissenschaften (Fakultät III) | 15 |
| i. | Heidelberg School of Education (HSE) | 16 |
| | Weitere obligatorische Bestandteile des StEP | 17 |

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

| | | |
|-------|--|-----|
| I. | Veränderungsanzeige zur Organisation der Hochschule | 17 |
| II. | Veränderungsanzeige zu Funktionsbeschreibungen von Hochschullehrer:innen | 18 |
| III. | Veränderungsanzeige zu Studiengängen | 19 |
| IV. | Gleichstellungsplan gemäß § 4 Absatz 7 LHG | 21 |
| V. | Klimaschutz | 44 |
| VI. | Digitalisierungsstrategie | 46 |
| VII. | Transferstrategie | 71 |
| VIII. | Internationalisierungsstrategie Pädagogische Hochschule Heidelberg 2026 | 79 |
| IX. | Fakultät für Erziehungs- und Sozialwissenschaften (Fakultät I) | 90 |
| X. | Fakultät für Kultur- und Geisteswissenschaften (Fakultät II) | 92 |
| XI. | Fakultät für Natur- und Gesellschaftswissenschaften (Fakultät III) | 95 |
| XII. | Heidelberg School of Education (HSE) | 99 |
| XIII. | Heidelberger Zentrum Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE-Zentrum) | 100 |

Struktur- und Entwicklungsplan 2022 – 2026

Im vorliegenden Struktur- und Entwicklungsplan stellt die Pädagogische Hochschule Heidelberg die wesentlichen Elemente ihres Hochschulprofils dar und legt die Leitlinien für ihre strategische und organisatorische Entwicklung für die Jahre 2022 – 2026 vor.

I. Bilanz zur Umsetzung des Struktur- und Entwicklungsplans 2017 – 2021

Die Hochschule konnte ihren Zielen auf den zentralen sieben Handlungsfeldern sehr weitgehend gerecht werden. Sie wurden mit den hier skizzierten Maßnahmen umgesetzt:

a. Bildungswissenschaftliche und fachliche Forschung

Die Hochschule hat ihre Forschungsleistung kontinuierlich ausgebaut. Zur Unterstützung wurde eine Servicestelle Forschungsmethoden eingerichtet, der zwei Professuren, eine Geschäftsführung und ein weiteres Team zugeordnet sind. Das eingeworbene jährliche Drittmittelvolumen wuchs stetig von 3,25 Mio. € (2015) auf 5,25 Mio. € (2020) auf. Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wurde durch den Ausbau der Graduate School auch auf die Postdocs erweitert, außerdem wurde die Möglichkeit einer Nachwuchsgruppenleitung geschaffen und es wurden sechs Juniorprofessuren mit Tenure Track ausgestattet, gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Eine Forschungsdatenbank wurde aufgebaut, die Drittmittelstelle wurde gestärkt. Auch die im Jahr 2019 beschlossene Overheadrichtlinie sorgt für eine Verbesserung der Forschungsbedingungen.

b. Heidelberg als Standort der Lehrer:innenbildung

Zusammen mit der Universität Heidelberg wurde die *Heidelberg School of Education (HSE)* auf- und ausgebaut und ein gemeinsamer Studiengang Master of Education mit den Profillinien Lehramt Sekundarstufe I und Lehramt Gymnasium eingerichtet und akkreditiert. Die HSE bündelt zahlreiche Vorhaben zur Lehramtsausbildung und entwickelt sie weiter. Beim BMBF konnte eine Verlängerung der Förderung der HSE eingeworben werden, die durch eine ebenfalls eingeworbene Landesförderung ergänzt wird.

Die Lehramtsausbildung wurde ausgebaut: Die Zahl der Studienplätze für das Lehramt Grundschule wurde um 63 erhöht und es wurde das Studium von zahlreichen Erweiterungsfächern, besonderen Erweiterungsfächern und Zusatzqualifikationen ermöglicht. Für alle lehramtsbezogenen Studiengänge der Hochschule konnte eine Programmakkreditierung erreicht werden.

Das Ziel, die Alumniarbeit zu intensivieren, wurde noch nicht mit dem erwünschten Erfolg erreicht, es bleibt bestehen.

c. Heterogenität und Inklusion

Auch auf diesem Handlungsfeld hat die Hochschule wesentliche Ziele umsetzen können. Im Jahr 2020 wurde das *Annelie-Wellensiek-Zentrum für Inklusives Bildung* eingerichtet, in dem umfassend qualifizierte Bildungsfachkräfte, die als geistig behindert gelten, tätig sind und auch über Heidelberg hinaus in den lehrerbildenden Hochschulen sowie in weiteren Hochschulen des Landes Bildungsangebote zur Lebenssituation beeinträchtigter Menschen machen. Eine Begleitforschung ist hinzugetreten. Auch ein neues Studienangebot, das besondere Erweiterungsfach Taubblinden-/Hörsehbehindertenpädagogik, ist hier zu nennen. Hierzu wurde eine Stiftungsprofessur eingeworben, die inzwischen durch eine eigene Professur verstetigt ist.

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

Ziel war es auch, die Heterogenität der Studierendenschaft zu erhöhen, etwa mit Blick auf den Anteil von Studierenden mit Migrationshintergrund. Inwieweit dieses Ziel erreicht wurde, kann wegen einer fehlenden Datengrundlage nicht sicher beurteilt werden. Hier bleibt es Aufgabe, ein geeignetes Monitoringinstrument zu entwickeln.

d. Lebenslanges Lernen

Für das Studienangebot zur Weiterbildung wurde eine Rahmensatzung für Kontaktstudien erarbeitet und mehrere Kontaktstudienangebote wurden aufgebaut. Ein weiterbildender Masterstudiengang qualifiziert Lehrkräfte berufsbegleitend für die Sonderpädagogik und ermöglicht ihnen einen horizontalen Laufbahnwechsel in dieses Lehramt. Die restrukturierte Professional School bietet ein qualitätsgesichertes und zielgruppenspezifisches Tableau an Fortbildungsmaßnahmen für Lehrkräfte und andere Bildungsfachkräfte an.

e. Internationalisierung und regionale Vernetzung

Die örtliche Vernetzung der Hochschule wurde in zahlreichen Kooperationsprojekten mit Partnern aus der Region vertieft, z. B. im Rahmen des vom BMBF geförderten Projekts *Transfer Together*, das im neu eingerichteten Transferzentrum der Hochschule verankert ist, in Kooperationen mit Hochschulen ohne eigenes Promotionsrecht zur Ermöglichung von Promotionen und in Kooperationen auf den Feldern Bildung und Kultur.

Für eine Restrukturierung der Internationalisierung stellte die Beteiligung am Re-Audit Internationalisierung der Hochschulen der HRK eine hilfreiche Grundlage dar. In den Fakultäten wurden Internationalisierungsbeauftragte benannt, eine internationale Orientierung wird bei der Rekrutierung von Personal zunehmend berücksichtigt (Berufungsrichtlinie, Anforderungsprofil des wissenschaftlichen Dienstes, Vorgaben für die Struktur von Studiengängen, Anerkennung von Studienleistungen). Zur Stärkung der Internationalisierung der Lehramtsausbildung wurde das *Center for International Teacher Education (CITE)* eingerichtet, bei dem entsprechende Projekte angesiedelt sind. Das Akademische Auslandsamt unterstützt bei zahlreichen internationalen Forschungs-, Austausch- und Mobilitätsprojekten sowie bei der Internationalisierung „at home“, etwa beim begonnenen Aufbau eines englischsprachigen Lehrangebots.

f. Moderne Hochschule unter Medien- und IT-Aspekten

In einem iterativen Prozess wurde seit dem Jahr 2018 eine *Strategie für eine bildungswissenschaftliche Hochschule in einer zunehmend durch Digitalisierung geprägten Welt* (Digitalisierungsstrategie) erarbeitet, die sich dann neben ihrer grundsätzlichen Bedeutung auch bei der Lösung vieler Probleme beim Hochschulbetrieb unter Pandemiebedingungen als äußerst hilfreich erwies. Auch über diesen aktuellen Bezug hinaus nahm die Digitalisierung in der Hochschule eine Entwicklung, die über die Ziele des Struktur- und Entwicklungsplans deutlich hinausführte. Neben der Ertüchtigung der digitalen Grunddienste, der Vorbereitung einer Zusammenlegung von Verwaltungs- und Forschungsnetz, der Einführung der ersten Module eines neuen Campusmanagementsystems (Studienplatzbewerbung, Studierendenverwaltung) und der Bereitstellung von digitalen Werkzeugen für Lehre und Studium sowie der Qualifizierung der Lehrenden gehört dazu auch ein intensivierter Diskussionsprozess an der Hochschule. Eine wichtige Voraussetzung für diese Entwicklungen stellte die Teilnahme der Hochschule am Peer-to-Peer-Beratungsprogramm des Hochschulforums Digitalisierung dar.

g. Hohe Qualitätsansprüche

Die Hochschule konnte wesentliche Ziele zur Sicherstellung hoher Qualitätsansprüche umsetzen. Hierzu gehört insbesondere, dass der Prozess der Programmakkreditierung der Lehramtsstudiengänge, in denen über 80% der Studierenden eingeschrieben sind, genutzt wurde, um das System des Qualitätsmanagements auszubauen und abzusichern. Auf dieser Grundlage stellte sich die Hochschule der Systemakkreditierung. Dieser Prozess wird im Jahr 2021 abgeschlossen werden können.

II. Bewertung des Status quo der Hochschule

Die Hochschule konnte die im Struktur- und Entwicklungsplan 2017 – 2021 entworfene Entwicklung in allen wesentlichen Bereichen umsetzen. Es ergaben sich gegenüber dem Planungsstand aus dem Jahr 2016 jedoch folgende weiterführende Entwicklungen:

- Die Bereiche Digitalisierung und Transfer erlangten eine deutlich größere Bedeutung. Dies äußerte sich auch darin, dass das *Prorektorat für Forschung, Medien und IT* zum *Prorektorat für Forschung, Transfer und Digitalisierung* weiterentwickelt wurde.
- Das Aufgabenfeld der Nachhaltigkeit, einer nachhaltigen Entwicklung und der Bildung für nachhaltige Entwicklung wurde in der Hochschule zunehmend fokussiert. In diesem Zusammenhang wurden das *Heidelberger Zentrum Bildung für nachhaltige Entwicklung* (BNE-Zentrum) eingerichtet, der *UNESCO Chair on World Heritage and Biosphere Reserve Observation and Education* eingeworben sowie die Einrichtung einer Nachhaltigkeitskommission und einer Beauftragung für Nachhaltigkeit beschlossen.
- Das Betriebliche und Studentische Gesundheitsmanagement wurden fortentwickelt. Es wird im neu eingerichteten Zentrum für Prävention und Gesundheit zu einem hochschulischen Gesundheitsmanagement ausgebaut und mit dem Hochschulsport verbunden.
- Das Studiengangportfolio der Hochschule wurde diversifiziert, ein Masterstudiengang Kommunale Gesundheitsförderung und ein Bachelorstudiengang Gebärdensprachdolmetschen wurden eingerichtet.
- Die mit dem Land abgeschlossene Hochschulfinanzierungsvereinbarung II schafft für die Jahre 2021 – 2025 eine verlässliche Planungsgrundlage. Es konnten insgesamt bisher 18 Stellen neu in den Staatshaushaltsplan eingestellt werden, die Verlässlichkeit bei der Erfüllung wesentlicher Daueraufgaben ermöglichen. Die Hochschulen haben im Gegenzug Leistungen zugesichert, die den Zielen der Pädagogischen Hochschule Heidelberg entsprechen. Hierzu gehören Maßnahmen zum Klimaschutz und zur weiteren Verbesserung des Studienerfolgs.
- Das Institutsgebäude INF 561/562 ist dringend sanierungsbedürftig. Die 2017 – 2021 getroffenen Maßnahmen zur Reduzierung der Belastung mit Bauschadstoffen und zur Verbesserung des Brandschutzes erlauben nur vorübergehend eine Weiternutzung. Als erster Bauabschnitt der eigentlichen Sanierung ist das Erweiterungsgebäude INF 563 im Bau, das zunächst für die Haushaltsjahre 2018/19 geplant war und nun 2023 übergeben wird. Die ebenfalls begonnene Planung der Sanierung des Bestandsgebäudes ist weiterzuführen; Ziel ist die Einbringung in den Staatshaushaltsplan 2025/26.
- Die Verwaltung hatte ihren Schwerpunkt in den vergangenen fünf Jahren auf die Steigerung der Servicequalität, die Personalentwicklung und die Schaffung gesunder Arbeitsbedingungen gelegt. Zum Ende des Betrachtungszeitraums konnte eine gute Zusammenarbeit in den Teams und eine hohe Qualität der Dienstleistungen erreicht werden. Das Personalentwicklungskonzept, welches den Status quo feststellt und kurz- bis langfristige Entwicklungsziele sowie Maßnahmen zu deren Umsetzung enthält, wurde im Senat verabschiedet. Zahlreiche Maßnahmen im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wurden in ein fortzuschreibendes

Konzept eingebettet. Im Rahmen der Hochschulfinanzierungsvereinbarung II wurde eine Stelle zum hochschulischen Gesundheitsmanagement verstetigt.

- In der Studierendenverwaltung wird der Grundsatz „students first“ gelebt; im Studienbüro wurde mit der Umstellung auf ein einheitliches Campusmanagementsystem begonnen, das den Studierenden von Beginn an einen schnellen und unkomplizierten Zugriff auf die notwendigen Unterlagen gewähren soll. Auch die Gesundheit der Studierenden wird über ein studentisches Gesundheitsmanagement seit 2020 zunächst auf Projektebene adressiert.
- Die Finanzausstattung bewegt sich auf einem soliden Fundament; nicht zuletzt die Hochschulfinanzierungsvereinbarung II gewährleistet eine verlässliche Finanzierungsbasis.
- Noch nicht im erforderlichen Maße konnte die zur Prozessoptimierung und -verschlinkung nötige IT-Infrastruktur aufgebaut werden, wenngleich die besonderen Notwendigkeiten im Rahmen der Corona-Pandemie hier einen gewissen Schub bewirkt haben.
- Nicht vorangekommen ist die Hochschule außerdem beim Wiederaufbau einer nachfragegerechten Kinderbetreuung, nachdem die bisherigen Lösungen den gewachsenen Anforderungen nicht mehr entsprochen haben.

III. Selbstverständnis der Hochschule, Leitbild und erstrebtes Profil

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg sieht sich der Aufgabe verpflichtet, die wissenschaftlichen Grundlagen für die Gestaltung von Bildungsprozessen durch exzellente Forschung zu erarbeiten, Fachkräfte für dieses Aufgabenfeld auf höchstmöglichem Qualitätsniveau aus- und weiterzubilden und ihrer gesellschaftlichen Verpflichtung im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung, konkretisiert in den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen, gerecht zu werden. Dabei ist das Ziel einer hochwertigen Bildung in besonderer Weise zentral. Die Hochschule versteht dies als einen spezifischen Beitrag zur Demokratiebildung.

Aus dieser Aufgabenstellung leitet die Hochschule die zentralen Profilm Merkmale ab, an denen sie ihr Handeln ausrichtet:

a. Qualität in Lehre und Studium

Die Pädagogische Hochschule befähigt ihre Studierenden im Rahmen des Europäischen Hochschulraums zu selbständigem wissenschaftlichem Denken, zu lebenslangem selbstgesteuertem Kompetenzerwerb und zu wissenschaftsbasiertem Agieren in Beruf und Gesellschaft. In ihrem Lehrangebot verschränkt sie systematisch Fachwissenschaften, Fachdidaktiken, Bildungswissenschaften und berufspraktische Studien. Sie fördert den interdisziplinären Austausch und gibt ihren Studierenden die Möglichkeit, theoriegeleitete und praxisgeleitete Zugänge aufeinander zu beziehen. Die Hochschule bietet exzellente Lehre, die am aktuellen Forschungsstand ausgerichtet ist.

b. Bildungswissenschaftliche Forschung und Entwicklung

Die Pädagogische Hochschule schafft den Rahmen für bildungswissenschaftliche und für auf Bildungsprozesse bezogene fachliche Forschung von bestmöglicher Güte. Dies gilt auch für die künstlerische Produktion. Sie ist offen für empirische und hermeneutische Zugänge, für quantitative und qualitative Forschungsparadigmen, für Grundlagenforschung, Aktionsforschung und für anwendungsorientierte Problemlösungen und Entwicklungen. Sie fördert den wissenschaftlichen Nachwuchs vom Studium über die Promotion bis zur Habilitation und zur Juniorprofessur und berücksichtigt auch hierbei die Aspekte der Gleichstellung.

c. Transfer und Weiterbildung

Die Pädagogische Hochschule ist über ihre bildungswissenschaftliche Aufgabenstellung mit Bildungsprozessen in allen gesellschaftlichen und kulturellen Bereichen in einem wechselseitigen Bezug verbunden. Sie nimmt Fragestellungen, Problemlagen und Impulse auf, reflektiert und diskutiert sie wissenschaftsbasiert und stellt Lösungen zur Erprobung und Anwendung bereit. Sie nutzt dabei ihre regionale, überregionale und internationale Vernetzung. Der Fort- und Weiterbildung kommt dabei eine besondere Bedeutung zu, auch im Rahmen der dritten Phase der Lehrer:innenbildung.

d. Nachhaltigkeit

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg sieht sich einer umfassenden nachhaltigen Entwicklung im Sinne der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen in herausgehobener Weise verpflichtet. Nachhaltigkeit bildet eine durchgängige Leitlinie für hochschulisches Handeln. Deshalb fördert die Hochschule die aktive Mitgestaltung der dafür notwendigen Transformations- und Bildungsprozesse im Sinne eines Whole Institutional Approach in allen Handlungsfeldern von Lehre, Forschung, Transfer, Betrieb und Governance im alltäglichen lokalen und globalen Handeln und Wirken ihrer Einrichtungen, Mitglieder und Kooperationspartner. Der Aufgabenstellung der Hochschulart entsprechend setzt sie einen besonderen Schwerpunkt bei der Bildung für Nachhaltige Entwicklung (BNE) und verknüpft dadurch im Sinne des UNESCO-Programms „Education for Sustainable Development: Towards achieving the SDGs“ Bildung als wesentliche Grundlage mit einer nachhaltigen Entwicklung. Entwicklung und Umsetzung entsprechender Strategien entlang zentraler Handlungsfelder werden getragen vom Leitgedanken einer breiten Partizipation und unter Einbezug vielfältig vorhandener Expertisen iterativ gestaltet. Die Entwicklung eines Bewusstseins und kritischen Diskurses zu Themen der nachhaltigen Entwicklung und BNE sowie eine Diskussion über entsprechende Transformationspfade und deren konsequentes Beschreiten stellen eine zentrale Aufgabe insbesondere in Lehre, Forschung und Weiterbildung dar.

e. Diversität, Inklusion und Gleichstellung

Die Pädagogische Hochschule spiegelt gesellschaftliche Diversität und arbeitet zugleich die Bedeutung von Diversität und Vielfalt für Bildungsprozesse auf. Sie versteht sich selbst als inklusive Institution, forscht zu sozialer, kultureller, altersbezogener, geschlechterbezogener und sich aus Beeinträchtigungen ergebender Diversität und entwickelt Lösungen für inklusive Bildung und für eine inklusive Gesellschaft. Die Hochschule sieht die Förderung der Gleichstellung als Querschnittsaufgabe und setzt sich nachdrücklich für die Umsetzung ein. Die Hochschule versteht Inklusion als transdisziplinär und macht sie zum Gegenstand und zum Prinzip von Studium und Lehre in allen Fächern.

f. Internationale Orientierung

Die Pädagogische Hochschule orientiert sich international und überwindet nationale Begrenzungen von Wissenschaft. Sie unterstützt Studierende, Lehrende und Mitarbeitende dabei, europäische und globale Perspektiven zu gewinnen. Sie geht dabei von einem Dreischritt aus, der Ermöglichung internationaler Erfahrungen, der Reflexion dieser Erfahrungen und der institutionellen Verankerung in den eigenen Strukturen und Prozessen. In einer von globaler Migration geprägten Welt kommt der internationalen Orientierung auch aktuell eine besondere gesellschaftliche Bedeutung zu.

g. Wertschätzung

Die Hochschule legt Wert auf einen wertschätzenden Umgang ihrer Mitglieder miteinander, auf gesunde und familienfreundliche Arbeitsbedingungen im umfassenden Sinn, Partizipation der Mitarbeitenden, transparente Kommunikation und Wahrnehmung der Verantwortung aller Beschäftigten für sich selbst, für ihre Kolleg:innen und für die gesamte Hochschule.

Wertschätzender Umgang miteinander muss auf und zwischen allen Ebenen stattfinden. Wertschätzung bedeutet die Anerkennung der Bedürfnisse und Leistungen anderer sowie die Achtung der persönlichen Integrität und ist Ausdruck einer inneren Haltung anderen gegenüber. Wertschätzung ist die Basis einer gesunden Hochschulkultur und hat unmittelbare Auswirkungen auf die Gesundheit des Einzelnen und den Erfolg der Organisation.

h. Umgang miteinander und gesundheitsfördernde Haltung

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg begreift Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Mitglieder als Voraussetzung für die Entwicklung von Bildung, Produktivität, Engagement und Nachhaltigkeit. Um dies zu gewährleisten, wird unter anderem in der Personalentwicklung das Thema Führung adressiert, um Wertschätzung und Anerkennung im Umgang miteinander zu leben und auszubauen. Ziel ist die Stärkung der Resilienz der Einzelnen als auch der Organisation.

IV. Wesentliche Leitlinien der strategischen und organisatorischen Entwicklung im Planungszeitraum

Die wesentlichen Leitlinien der strategischen und organisatorischen Entwicklung definieren prioritäre Handlungsfelder, die im kommenden Planungszeitraum im Fokus der Hochschulentwicklung stehen.

a. Studium, Lehre und Weiterbildung

Wesentliche Leitlinien im Ressort Studium, Lehre und Weiterbildung sind (1) die prioritäre Ausrichtung am Bedarf und an den Bedürfnissen der Studierenden bei gleichzeitiger Berücksichtigung des Bedarfs und der Bedürfnisse der Lehrenden, (2) die kontinuierliche Qualitätsentwicklung in Studium, Lehre und Weiterbildung, um allen Studierenden der Pädagogischen Hochschule Heidelberg ein erfolgreiches Studium zu ermöglichen und Studienabbruchsquoten zu verringern, sowie (3) die interdisziplinär ausgerichtete Gestaltung der Studienangebote im Bewusstsein der gesellschaftlichen Verantwortung einer bildungswissenschaftlichen Hochschule.

Auf Basis dieser drei Leitlinien werden im Abschnitt V. wesentliche Maßnahmen zur Weiterentwicklung von grundständigen, weiterführenden und zusätzlichen Studienangeboten sowie zur Qualitätsentwicklung in Studium, Lehre und Weiterbildung beschrieben, die im Planungszeitraum umgesetzt werden sollen.

b. Forschung und Entwicklung

Die Forschung an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg zeichnet sich durch ein breites Spektrum an Forschungsmethoden aus: empirische und hermeneutische Zugänge, qualitative und quantitative Methoden unterschiedlichster Art bieten multiperspektivische Zugänge zur Erforschung von Bildungsinhalten und -prozessen. Verschiedene Forschungsansätze wie die empirische Bildungsforschung, die gegenstandsbezogene und die entwicklungsbasierte Forschung ergänzen sich dabei wechselseitig. Dabei wird neben der grundlegenden Forschung auch die Entwicklung von Bildungsinnovationen mit Nachdruck betrieben. Hierin ist auch die Notwendigkeit der Systematisierung des Transfers von an der Hochschule entwickelten, forschungsbasierten Innovationen für den Bildungsbereich begründet.

Forschungsschwerpunkte

Bereits im Struktur- und Entwicklungsplan 2017 – 2021 wurden die folgenden Forschungsschwerpunkte der Pädagogischen Hochschule Heidelberg angeführt, welche die besonderen Stärken der Hochschule widerspiegeln:

- Professionalität von Lehrkräften/ Schul- und Unterrichtsentwicklung
- Diversität und Inklusion mit dem Ziel der Erreichung von Bildungsgerechtigkeit

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

- MINT-Bildung/ Science Education mit dem Ziel einer kritisch-konstruktiven Aneignung naturwissenschaftlich-technischer Sachverhalte
- Medienbildung, Kommunikation, sprachlich-literarische Bildung

Die Setzung dieser Forschungsschwerpunkte hat sich in den letzten Jahren durch zahlreiche Forschungsprojekte in diesen Bereichen bestätigt. Darüber hinaus haben sich sehr deutlich weitere Forschungsschwerpunkte herauskristallisiert:

- Digitalisierung in Bildungsprozessen
- Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE)
- Gesundheitsförderung

Es gilt künftig, alle Forschungsschwerpunkte weiterzuentwickeln und innerhalb der Hochschule zu stärken. Dies kann beispielsweise durch die gezielte Ausschreibung von internen Forschungsfördermitteln und Qualifikationsstellen in den entsprechenden Forschungsbereichen erfolgen.

c. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Mit der Graduate School besitzt die Pädagogische Hochschule Heidelberg eine zentrale fakultätsübergreifende Einrichtung zur Unterstützung der Promovierenden und Postdocs mit zahlreichen Angeboten wie Workshops zur wissenschaftlichen Weiterqualifikation, Ausschreibungen zur finanziellen Unterstützung von Forschungsprojekten oder für Tagungsteilnahmen sowie Mentoring- und Coaching-Programme. Darüber hinaus haben Young Researcher zahlreiche demokratische Beteiligungsmöglichkeiten an der Hochschule (u.a. durch den Promovierendenkonvent, durch Gremiensitze in den Fakultätsräten und im Senat). Zudem ist auch der Karriereweg der Juniorprofessur mit Tenure Track in der Hochschule implementiert worden, um auch für diese Berufsgruppe eine verlässlichere Perspektive zu bieten. Es gilt nun, den gesamten Bereich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses weiterzuentwickeln und innerhalb der Hochschule auch mit Blick auf die frühere Einbindung von Masterstudierenden und die Pre-Doktorandenphase sowie durch zielgerichtete Begleitforschung zu stärken.

d. Transfer

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg nimmt ihre gesellschaftliche Verantwortung wahr, indem sie sich mit aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen sowie dem daraus resultierenden Wandel auseinandersetzt und die nichtakademische Umwelt nachhaltig, verantwortungsvoll und gemeinsam mit der Gesellschaft entwickelt und gestaltet. Der Transfer von forschungsbasierten Innovationen aus dem bildungswissenschaftlichen Sektor, verstanden als bidirektionale Interaktion mit externen Akteuren – insbesondere mit Schulen, aber auch mit anderen Bildungseinrichtungen, Stiftungen, Vereinen, Kommunen, Unternehmen oder der Zivilgesellschaft – findet dabei auf drei Ebenen statt:

1. Transfer ist Kommunikation. Wissen, forschungsbasierte Inhalte sowie die Forschung selbst werden sichtbar gemacht, um deren Anwendung und gesellschaftliche Mitgestaltung zu ermöglichen. Im Dialog mit Partnern aus der Praxis werden außerdem konkrete gesellschaftliche Bedarfe sichtbar.
2. Transfer ist ein wichtiger Baustein von Forschung und Entwicklung, um konkrete und gesellschaftlich relevanten Herausforderungen in Forschungs-, Kooperations- und Gründungsprojekten zu adressieren.
3. Transfer ist Bildung, Weiterbildung und Beratung. Die Vermittlung forschungsbasierter Expertise, Lehren und Lernen in konkreten Anwendungsfeldern sowie die Befähigung und Unterstützung von Wissenschaftler:innen, ihre Forschung durch Kommunikation oder die Zusammenarbeit mit externen Akteuren sichtbar und nutzbar zu machen, tragen zur Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen bei.

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

Mit dem Transferzentrum, das die Transferaktivitäten der Hochschule bündelt und dessen Arbeitsschwerpunkte im Bereich des Netzwerkmanagements, der Wissenschaftskommunikation, der Gründung und der Professionalisierung von Transfer an der Hochschule liegen, ist Transfer an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg strukturell verankert. Gemeinsam und in enger Zusammenarbeit mit der Abteilung Presse und Kommunikation, dem Forschungsreferat, der Professional School und den wissenschaftlichen Transfereinrichtungen (z. B. BNE-Zentrum, AW-ZIB, HD:ZPG) bildet es die drei Ebenen von Transfer an der Hochschule ab.

Die Ziele und Maßnahmen der Pädagogischen Hochschule Heidelberg im Bereich Transfer sind in der Transferstrategie formuliert, auf die im Anhang näher eingegangen und die sukzessive fortgeschrieben wird.

e. Gesundheitsmanagement

Im Sinne einer ganzheitlichen Betrachtungsweise wird mittelfristig das betriebliche mit dem studentischen Gesundheitsmanagement zu einem hochschulischen Gesundheitsmanagement zusammengeführt und mit dauerhaften Personalressourcen ausgestattet. Der Gedanke psychisch und physisch gesunder Arbeitsbedingungen soll als **Leitgedanke /Leitidee** in allen Prozessen mitschwingen, die strukturelle Verankerung soll sowohl die Kommunikation in alle Bereiche als auch die Berücksichtigung verschiedener Schwerpunkte des Gesundheitsmanagements gewährleisten.

f. Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden

Im Rahmen der Personalentwicklung kommt dem Bereich Fort- und Weiterbildung eine besondere Bedeutung zu. In einem dynamischen Umfeld müssen die Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, sich sowohl fachbezogen als auch übergreifend fortzubilden. In den kommenden fünf Jahren soll eine Konzeption für ein nachhaltiges Beratungs- und Umsetzungsportfolio zur Fort- und Weiterbildung entstehen. Dabei wird ein besonderer Fokus auf eine passgenaue, situative Beratung von Mitarbeitenden gelegt, um den Bedarf an Fort- und Weiterbildungen zu ermitteln und diesem noch mehr nachzukommen.

g. Barrierefreiheit

Die Notwendigkeit von Barrierefreiheit betrifft bauliche und die meisten anderen Bereiche der täglichen Arbeit und des täglichen Lebens. So wird auch angestrebt, die Schriftstücke, Formulare und sonstige Informationen auf ihre Barrierefreiheit zu überprüfen.

h. Bau und Sanierung

Ein Großprojekt, welches in den nächsten Jahren gestemmt werden muss, ist die Sanierung der Gebäude INF 561 und 562 im Anschluss an die Fertigstellung und Einrichtung des Erweiterungsbaus INF 563. Zentrales Ziel ist es, das Projekt in den Haushalt 2025/2026 einzubringen. Die Bauvorbereitung muss konkretisiert werden und bis zum Beginn der Sanierung muss eine Ausweichfläche für die betroffenen Fächer erlangt und bezogen werden.

IV. Wesentliche Maßnahmen im Planungszeitraum

a. Weiterentwicklung der Studienangebote

Gegen Ende des vorangehenden Planungszeitraums (Sommersemester2021) wurden zwei neue Studiengänge ohne Lehramtsbezug eingerichtet (Bachelorstudiengang *Gebärdensprachdolmetschen*, Masterstudiengang *Kommunale Gesundheitsförderung*). Die Studienprogramme beider Studiengänge wurden so konzipiert, dass sie den Studierenden einen interdisziplinären Austausch mit Lehramtsstudierenden ermöglichen. Die Austauschmöglichkeiten zwischen Studierenden aus Studiengängen mit und ohne Lehramtsbezug sollen im Planungszeitraum generell weiter ausgebaut werden, um gesellschaftlich relevante Themen wie Inklusion, Gesundheit und nachhaltige Entwicklung im interdisziplinären Diskurs zu bearbeiten. Die Hochschule wird sich dafür einsetzen, dass auch den Studierenden für das Lehramt Grundschule ein vier Hochschulsemester umfassender Masterstudiengang angeboten werden kann.

Zudem soll die Internationalisierung der Masterstudienangebote der Hochschule weiter vorangetrieben werden. Eine besondere Herausforderung stellt hierbei die Komplexität der lehramtsbezogenen Studiengänge dar, die ein reguläres Auslandssemester erschwert. Um ein Auslandssemester im Studium aller Lehramter zu verankern, werden die Erfahrungen und Ergebnisse aus dem Projekt *Programm zur [Förderung der] internationalen Mobilität im Lehramt GrundSchule* (ProMobiL^{GS}, Laufzeit bis Dezember 2022), das angehenden Grundschullehrkräften ein Auslandsstudium im vierten Bachelorsemester an Partnerhochschulen ermöglicht, ausgewertet und für andere Lehramtsstudiengänge nutzbar gemacht.

Im Planungszeitraum neu eingerichtet werden soll ein Masterstudiengang *Kulturvermittlung*, der unter besonderer Berücksichtigung der interkulturellen Kommunikation dem zunehmenden Bedarf an vermittelnden Bildungsangeboten im Kulturbereich mit einem Schwerpunkt in künstlerischen Vermittlungsformen gerecht werden soll.

Geprüft wird die Einrichtung eines Masterstudiengangs *Bildung für nachhaltige Entwicklung und digitale Medien*, zu dem erste Vorüberlegungen bestehen.

Der Masterstudiengang *Bildungswissenschaften* wurde im vergangenen Planungszeitraum in zwei Schritten überarbeitet. Zum Wintersemester 2018/2019 wurden die Gesamtstruktur und die Studien- und Prüfungsordnung neu gefasst, zum Wintersemester 2020/2021 wurde der Masterstudiengang um ein viertes Profil *Alter, Bildung, Digitalisierung* erweitert. Es wird geprüft, ob die unterschiedlichen Profile des Masterstudiengangs zu eigenständigen Studiengängen weiterentwickelt werden sollten.

Der sehr gut nachgefragte Masterstudiengang *E-Learning und Medienbildung* wird in enger Anlehnung an die Studien- und Prüfungsordnungen für die anderen Masterstudiengänge der Pädagogischen Hochschule Heidelberg überarbeitet und fortgeführt.

Der Masterstudiengang *Elektro- und Informationstechnik für das Höhere Lehramt an beruflichen Schulen (Ingenieurpädagogik, M.Sc.)* weist seit Jahren äußerst niedrige Studienanfänger:innenzahlen auf. Die Attraktivität des Studiengangs soll durch eine Neukonzeption mit weiteren Zweitfächern sowie einem zusätzlichen Fachprofil Maschinen-/Metalltechnik (neben Elektro- und Informationstechnik) erhöht werden. Ziel ist es, pro Jahr mindestens 15 Studienplätze zu vergeben.

Neben den Studiengängen der Hochschule sollen weitere Studienangebote entwickelt sowie weitere Zielgruppen erschlossen werden:

Mit Unterstützung des Ende 2020 eingerichteten Annelie-Wellensiek-Zentrums für Inklusive Bildung (AW-ZIB), das zu einer Kompetenz- und Servicestelle für die Inklusionsinitiativen der Hochschule in Forschung, Lehre und Transfer weiterentwickelt wird, soll die Barrierefreiheit der Lehrangebote der Hochschule weiter ausgebaut werden. Die curricularen Lehrangebote des AW-ZIB zur Inklusion sollen

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

erweitert werden. Zudem sollen am AW-ZIB Qualifizierungsangebote für Menschen mit (kognitiver) Behinderung weiterentwickelt werden (Qualifizierung zur Bildungsfachkraft, Weiterqualifizierung von Bildungsfachkräften z.B. im Bereich Medienbildung). In Zusammenarbeit mit dem Institut für Sonderpädagogik und der Professional School als zentraler Weiterbildungseinrichtung der Hochschule sollen am AW-ZIB Kontaktstudien zur Inklusion für Lehr- und Führungskräfte sowie Schulbegleiter:innen konzipiert werden.

Die im vergangenen Planungszeitraum entwickelten, das Lehramtsstudium bereichernden Zusatzqualifikationen der Heidelberg School of Education (HSE) als gemeinsame Einrichtung von Universität und Pädagogischer Hochschule Heidelberg sollen zu einem eigenen Heidelberger Profil mit Angeboten zu gesellschaftlich relevanten Themen, die über die curricularen Anforderungen der Rahmenvorgabenverordnung Lehramtsstudiengänge des Kultusministeriums hinausgehen, ausgebaut und für weitere Zielgruppen erschlossen werden. Mit der Umbenennung des Praktikumsamts in "Zentrum für schulpraktische Studien (ZfS)" wurde der Entwicklung Rechnung getragen, dass das ZfS als Schnittstelle von Hochschule und Schule wesentlich zu den Rahmenbedingungen einer zukunftsorientierten Lehrer:innenprofessionalität beiträgt und weiter beitragen soll.

Zudem sollen die Übergänge von der Schule in die Hochschule (z.B. durch Einrichtung von Brückenkursen, die eine Aufarbeitung noch fehlender Kompetenzen ermöglichen) sowie von der Hochschule ins Berufsleben (z.B. durch das Angebot von Seminaren zur Entrepreneurship Education) verstärkt in den Blick genommen werden.

Wesentliches Ziel im Bereich der Weiterbildung ist der Ausbau zu einem den Bildungsweg begleitenden Angebot für alle Phasen des lebenslangen Lernens. Schnittstellen zur Universität und zu weiteren Partnern vor Ort sollen hierbei verstärkt genutzt werden (z.B. HSE-Zusatzqualifikationen als Lehrkräftefortbildung). Im Zusammenhang mit einem Angebot für alle Lebensphasen möchte sich die Hochschule auch für die neue Zielgruppe der Senior:innen öffnen. Digitale Angebote und Formate (z.B. Bildungs-Bits, Kontaktstudien als Blended Learning- und Online-Formate) und auch deren Kommunikation spielen für das lebenslange Lernen eine wesentliche Rolle und sollen weiter und erheblich ausgebaut werden. Auch das Angebot der Professional School für Mitarbeitende der Hochschule (Personalentwicklung, Hochschuldidaktik) soll erweitert werden.

b. Qualitätsentwicklung in Studium, Lehre und Weiterbildung

Ziel der Qualitätsentwicklung in Studium, Lehre und Weiterbildung ist es, allen Studierenden der Pädagogischen Hochschule Heidelberg ein erfolgreiches Studium zu ermöglichen und Studienabbrüche zu verringern. Dies soll durch Informations- und Beratungsangebote erreicht werden, die vor und zu Studienbeginn eine Passung von Studierenden und Studienangebot gewährleisten, sowie durch eine kontinuierliche Verbesserung der Qualität von Studium und Lehre.

Zur strukturellen Unterstützung des genannten Ziels wird eine Stabsstelle Orientierung und Beratung im Studium (Stabsstelle SOBS) eingerichtet, deren Aufgabe insbesondere darin besteht, einen partizipativ ausgerichteten Abstimmungsprozess zwischen den vielfältigen Informations- und Beratungsangeboten der Hochschule hin zu einem integrierten, ganzheitlichen Beratungskonzept zu moderieren. Hierzu werden interne Kommunikationsprozesse in Form von Workshops und Fokusgruppen weiter ausgebaut. Die Stabsstelle SOBS arbeitet eng mit der Stabsstelle Qualitätsmanagement (SQM) und dem Studentischen Gesundheitsmanagement der Hochschule zusammen.

Als Teil des Beratungskonzepts erprobt die SOBS ein Frühwarnsystem zur Identifikation von abbruchgefährdeten Studierenden auf Basis datengestützter Kriterien und Schwellenwerte für untypische Studienverläufe. Studierenden, die untypische Studienverläufe aufweisen, sollen gezielt passende fachliche, persönliche und psychologische Unterstützungsangebote aufgezeigt und eine Teilnahme daran ermöglicht werden.

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

Ferner wirkt die SOBS am Aufbau eines Verbesserungs- und Beschwerdemanagement mit, das federführend von der SQM verantwortet wird. Beim Verbesserungs- und Beschwerdemanagement handelt es sich zum einen um eine ergänzende Anlaufstelle für Studierende, die angerufen werden kann, wenn sich Probleme mit den zunächst dafür Zuständigen nicht lösen lassen oder wenn Studierende eine neutrale Ansprechperson suchen. Zum anderen ermöglichen angezeigte Schwierigkeiten, frühzeitig strukturelle Verbesserungsbedarfe und systemische Ursachen zu erkennen und entsprechende Verbesserungsvorschläge zu erarbeiten. Das Verbesserungs- und Beschwerdemanagement soll darüber hinaus allen Mitgliedern der Hochschule zur Verfügung stehen, die Impulse zur Verbesserung von Studium und Lehre einbringen wollen.

Zur kontinuierlichen Verbesserung der Qualität von Studium und Lehre werden im Planungszeitraum zudem die folgenden Maßnahmen ergriffen:

- Kernaufgabe der Hochschule ist die Lehrer:innenbildung. Im Fokus stehen somit die lehramtsbezogenen Studiengänge, zu denen sich die anderen bildungsbezogenen Studiengänge der Hochschule komplementär verhalten. Im Planungszeitraum soll daher ausgehend von einer Konzeption für moderne Lehrer:innenbildung das bestehende Leitbild für die Lehre an einer bildungswissenschaftlichen Hochschule weiterentwickelt werden. Dies schließt einen partizipativen Ansatz ein, z. B. auch unter Nutzung der Möglichkeiten von Peer-Feedback. Es schließt auch die Befähigung zur Arbeit in multiprofessionellen Teams an Schulen ein.
- Die Verschränkung von Fachwissenschaft, Fachdidaktik und Bildungswissenschaften ist wesentlicher Teil einer modernen Lehrer:innenbildung. Die Kooperation von Universität und Pädagogischer Hochschule Heidelberg in der Lehrer:innenbildung soll mit dem Ziel der Verschränkung von Fachwissenschaft und Fachdidaktik im Lehramtsstudium weiter intensiviert werden. Die HSE unterstützt diesen Prozess. Im gemeinsam verantworteten Masterstudiengang mit den Profillinien Lehramt Sekundarstufe I und Lehramt Gymnasium ist eine strukturelle Verankerung dieses Ziels als Verschränkungsmodul bereits erfolgt. Der Lehraustausch der beiden Hochschulen soll unter Einbezug der in mehreren Fächern von Universität und Pädagogischer Hochschule auf Bachelorebene informell entstandenen Kooperationen institutionalisiert und weiter ausgebaut werden.
- Im Kontext des Verfahrens zur Systemakkreditierung der Hochschule, das voraussichtlich im ersten Halbjahr 2022 abgeschlossen sein wird, wurde ein dialogorientiertes Qualitätsmanagementsystem aus (vertieften) Monitoring-Gesprächen auf Fachebene eingeführt. Zur Fortführung des Dialoggedankens auf Ebene der gesamten Hochschule sowie zur Gewährleistung der Partizipation aller Hochschulmitglieder an Gestaltungsprozessen der Hochschule sollen im Planungszeitraum Qualitätstage zu konkreten Schwerpunktthemen, die sich beispielsweise aus den internen Akkreditierungsprozessen ergeben, durchgeführt werden.
- Vor dem Hintergrund der zunehmenden Bedeutung von Kennzahlen für die Entwicklung von Hochschulen im Allgemeinen sowie für die Entwicklung von Studium und Lehre im Besonderen soll ein zeitlich befristetes Projekt zur optimierten Nutzung von Kennzahlen für die Verbesserung der Qualität von Studium und Lehre konzipiert und durchgeführt werden.
- Das im Zeitraum von April 2021 bis April 2023 pilotierte Projekt Verbleibstudie der Pädagogischen Hochschulen, das den inhaltlichen Fokus auf den Verbleib der Absolvent:innen im Arbeitsmarkt legt, soll im Hinblick auf die Steuerungsrelevanz der Studienergebnisse geprüft und gegebenenfalls verstetigt werden.
- Mit Beginn der Corona-Pandemie wurde die Präsenzlehre weitgehend in digitale Lehre überführt. Die gewinnbringenden Elemente der pandemiebedingten Umstellung auf Online-Lehre sollen im Planungszeitraum identifiziert und in den Regelbetrieb überführt werden. Bereits jetzt lässt sich festhalten, dass die Flexibilität der Online-Lehre im Hinblick auf Raum und Zeit

insbesondere für Studierende in besonderen Lebenslagen (z.B. Familienaufgaben, Behinderung oder chronische Erkrankung, Berufstätigkeit) von großem Vorteil ist, ebenso wie die durch die Online-Lehre erweiterten Möglichkeiten zur Optimierung der Passung von Kompetenzerwerb und Lehrformat. Gleichwohl versteht sich die Hochschule als Präsenzhochschule.

- Die Angebote der Hochschule zum wissenschaftlichen Arbeiten und Schreiben sollen in einem Gesamtkonzept zu einem Schreibzentrum zusammengeführt werden. Als hochschuldidaktischer Baustein wird dabei die Einführung einer Plagiatsoftware geprüft, die auch für Studierende zur Selbstüberprüfung ihrer Arbeiten zugänglich sein soll.

c. Forschungsinfrastruktur

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg verfügt über eine gut ausgebaute Forschungsinfrastruktur. Wissenschaftler:innen werden zeitnah über Fördermöglichkeiten und Ausschreibungen informiert. Die Forschungs- und Publikationsdatenbank bietet Interessierten ein detailliertes Informationsangebot. Die Servicestelle Forschungsmethoden berät hinsichtlich des Einsatzes qualitativer und quantitativer Methoden, auch bei der Antragsstellung im Drittmittelbereich.

Zukünftig soll die Forschungsinfrastruktur hinsichtlich aktueller Themen weiterentwickelt und damit das Unterstützungsangebot für Wissenschaftler:innen abgerundet werden. So sollen im Bereich Forschungskommunikation und Forschungsdatenmanagement Serviceangebote wie z. B. Workshops oder einführende Kurse bereitgestellt werden. Beratungs- und Informationsangebote auch hinsichtlich Datenschutz und Informationssicherheit in Forschungsprojekten sollen erweitert werden, unter anderem zu datenschutzkonformem Ablegen und Sichern von Forschungsdaten und rechtskonformem Informations- und Datenaustausch in Forschungs Kooperationen.

Die Beratung im Bereich Drittmittelakquise soll ebenfalls weiter ausgebaut werden mit dem Ziel, Forscher:innen bei verschiedenen Prozessen, wie etwa der Suche nach Drittmittelgebern und Fragen der inhaltlichen Passung der Anträge auf die Ausschreibungen, zu unterstützen.

Die Angebotsausweitung soll einhergehen mit der engeren Vernetzung des Forschungsreferats mit der Haushaltsabteilung und mit der Bibliothek. Darüber hinaus soll eine Weiterentwicklung der Prozesse an den Schnittstellen mit anderen Abteilungen und Einrichtungen, z.B. mit dem Studienbüro und den Sekretariaten der Dekanate, zu einer Optimierung der Arbeitsabläufe und zur Vermeidung von Doppelarbeiten führen.

Außerdem sollen die Informationsangebote im Rahmen der Internationalisierung der Hochschule auch in englischer Sprache umgesetzt werden.

d. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Zukünftig soll die Graduate School hinsichtlich der Qualitätsentwicklung im Promotionswesen und in Karrierephasen nach der Promotion weiter ausgebaut werden. Es sollen unter anderem hochschulweite Betreuungsstandards gemeinsam mit den Fakultäten erarbeitet, ein Kombi-Track „Master und Promotion“ angeboten und die Möglichkeiten für kooperative Promotionen weiter ausgebaut werden. Dabei werden in Kooperation mit dem Gleichstellungsteam Frauen besonders in den Blick genommen, um strukturellen Benachteiligungen zu begegnen. Im Zuge der besseren Qualitätssicherung bei Promotionen und um Abbruchquoten wirksam zu begegnen, soll die Graduate School für alle Promovierenden der PH Heidelberg mit gemeinsamen Qualitätsstandards aller Fakultäten sowie der Einrichtung von zentralen Promotions- und Habilitationsausschüssen gestärkt werden.

Die Nachwuchsförderung soll zukünftig zudem stärker beforscht werden, etwa durch Forschung zu psychischer Gesundheit von Young Researchers, Forschung zu Gründen für Abbrüche verbunden mit Zielen zur Erhöhung der Promovierendenabschlussquote, Forschung zu Bedürfnissen von internatio-

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

nalen Promovierenden, Einwerben von Drittmitteln im Bereich Nachwuchsförderung, Nachhaltigkeitsforschung z.B. zusammen mit dem BNE-Zentrum und dem Transferzentrum etc. Diese Aktivitäten können in einem gemeinsamen Rahmen von Graduate School und eines zu entwickelnden Bereichs der Hochschulforschung verortet werden.

e. Digitalisierung, Transfer, Internationalisierung

Die Aspekte der Weiterentwicklung in den Bereichen Digitalisierung, Transfer und Internationalisierung werden in der anhängenden Digitalisierungsstrategie, in der Transferstrategie und der Internationalisierungsstrategie der Hochschule beschrieben. Dort finden sich auch die Strategieziele zu den Bereichen Open Science und Open Access.

f. Fakultät für Erziehungs- und Sozialwissenschaften (Fakultät I)

Trotz der großen fachlichen Breite und Interdisziplinarität in der Fakultät gibt es übergreifende Ziele für die Struktur- und Entwicklungsplanung, auf die sich die Fakultät in einem partizipativen Verfahren verständigt hat. Neben einer stärkeren Fokussierung auf Medien und Digitalisierung sowie ihrer Bedeutung für Bildungsprozesse und einer Bildung für nachhaltige Entwicklung steht eine weitergehende Verankerung des Themas Inklusion im Sinne eines differenzlinienübergreifenden und benachteiligungsreflexiven Verständnisses (z. B. durch Einrichtung einer „Inklusionsprofessur“) auf der Agenda der Fakultät. Gerade auch bedingt durch die querschnittliche Verantwortung im Rahmen der Lehrer:innenbildung möchte die Fakultät in den nächsten Jahren ihre Aktivitäten in Bezug auf die entsprechende Hochschul- und Professionsforschung stärken. Ebenfalls fakultätsweit sollen die forschungsmethodischen Kompetenzen der Studierenden und lehrenden Personen gestärkt und der wissenschaftliche Nachwuchs bereits in einer frühen Phase gefördert werden. Eine strukturelle Unterstützung in Qualifikationsphasen und bei wissenschaftlicher Tätigkeit wird in diesem Kontext angestrebt. Die Fakultät ist sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung im Kontext der Lehrer:innenbildung bewusst und steht in einem ständigen Reflexionsprozess.

g. Fakultät für Kultur- und Geisteswissenschaften (Fakultät II)

Die Fächer der Fakultät für Kultur- und Geisteswissenschaften stehen für ein umfassendes Konzept von Bildung, das die Entfaltung der Persönlichkeit, ästhetische Bildung, verantwortliches kommunikatives Handeln, interkulturelle Kompetenz, Bildung für nachhaltige Entwicklung und Befähigung zur aktiven Teilnahme am kulturellen und politischen Leben umfasst. Sie setzt ihre Akzente in der engen Verzahnung von Fachwissenschaft und Fachdidaktik. Eine klare Priorität besitzen die lehramtsbezogenen Studiengänge, deren fachliches Profil geschärft werden soll. Zusätzlich werden neue bildungsbezogene Studiengänge geplant.

Die Fakultät wird sich an den übergreifenden Zielsetzungen der Hochschule aufgrund ihrer fachlichen Ausrichtung insbesondere mit Blick auf Fragen der Diversität und der Bildung im Zeitalter der Digitalisierung befassen. Die geplanten Maßnahmen beziehen sich vorrangig auf die Ausgestaltung des Lehrprogramms und einzelne Forschungsvorhaben. Das Thema Nachhaltigkeit wird durch Beteiligung an den Veranstaltungen und dem einschlägigen Vorlesungsangebot der Hochschule berücksichtigt. Auch hier ist die Einbettung in ein umfassendes Bildungskonzept das Fundament und der Maßstab für konkrete Maßnahmen.

h. Fakultät für Natur- und Gesellschaftswissenschaften (Fakultät III)

Der großen Heterogenität der Fächer in der Fakultät für Natur- und Gesellschaftswissenschaften entsprechend werden die Interdisziplinarität und Entwicklungsziele der Hochschule in multilateraler Art und Weise bedient. Bildung für Nachhaltige Entwicklung, MINT, Diversität und Gesundheit sind prominente Handlungsfelder in Forschung, Lehre und Transfer. Zukünftig sind diese Bereiche zu verstärken mit Blick auf die Optimierung einer inklusiven und geschlechtersensiblen Lehrer:innenbildung, die Schaffung von Fortbildungsangeboten in der 2. und 3. Phase der Lehrer:innenbildung, die Förderung

des wissenschaftlichen Nachwuchses oder die Einwerbung von Drittmitteln für Forschungsprojekte. Transferaktivitäten – und der damit verbundene Diskurs mit der Gesellschaft - zu unterrichtsnahen und außerschulischen Bildungsinnovationen, inklusiver Förderangebote und Aktivitäten im Kontext von Antidiskriminierung stellen darüber hinaus zentrale Anliegen der Fakultät dar. Verbindend für die zukünftige Entwicklung der Fakultät stehen hierbei die 17 Sustainable Development Goals (SDGs) und die Ziele der Transformation der Gesellschaft 2030 als gelebter Schwerpunkt. Zu nennen sind hier beispielsweise die Themen Maßnahmen zum Klimaschutz, sauberes Wasser, bezahlbare und saubere Energie, Chancengleichheit, nachhaltige Städteentwicklung oder Gesundheit und Wohlergehen. In diesen Zusammenhang verortet sich die Bestrebung, neue zukunftsweisende Studiengänge und Weiterbildungsangebote mit einer Verschränkung von Nachhaltigkeit, Biodiversität, Digitalisierung, MINT, Gesundheit sowie kultur- und gesellschaftswissenschaftlicher Zugänge aufzustellen und einzurichten.

i. Heidelberg School of Education (HSE)

Die Heidelberg School of Education (HSE) repräsentiert in besonderer Weise Kooperation und Vernetzung als strategisches Ziel der Pädagogischen Hochschule. Hauptziel der HSE als gemeinsamer wissenschaftlicher Einrichtung mit der Universität Heidelberg ist bis 2026 die Weiterentwicklung der Kooperation beider Hochschulen in der Lehrer:innenbildung sowie die Vernetzung mit anderen Akteuren. Die Ressourcen der HSE sollen dabei gleichermaßen einen Ausbau der Kooperation im Bereich Forschung sowie einer Vertiefung im Bereich Studium und Lehre zukommen. Die Möglichkeiten des Ressourcenaustausches der beiden Kooperationspartner ebenso wie die Zugänge zur Infrastruktur der je anderen Hochschule sollten dazu von den Hochschulen ausgebaut werden.

Insgesamt liegt die besondere Kompetenz der HSE in der Ermöglichung und Unterstützung der Kooperation von Fachwissenschaft, Fachdidaktik und Bildungswissenschaften sowohl in thematischen Clustern als auch in Fächerkooperationen in Studium und Lehre, vor allem in den Verschränkungsmodulen.

Schools of Education sind üblicherweise in hohem Ausmaß durch Forschung und Transfer zur Lehrer:innenbildung gekennzeichnet. Um Forschungsaktivitäten in diesem Feld zu ermöglichen und auch Studierende für lehrer:innenbildungsbezogene Forschung zu interessieren und zu begeistern, hat die HSE zum Ziel, einen stimulierenden Raum und Rahmen für Forschungsk Kooperationen aus beiden Hochschulen zu bieten und Transferaktivitäten zu ermöglichen. Für die Pädagogische Hochschule Heidelberg soll die durch die Kooperation ermöglichte Ausweitung des wissenschaftlichen Wirkungsfeldes systematisch genutzt und ausgebaut werden.

Die Weiterentwicklung der Strukturen und Arbeitsbereiche, die aktuell schwerpunktmäßig im Bereich Studium und Lehre angesiedelt sind, ist nach Auslaufen der aktuellen Projektförderungen durch Bundes- und Landesmittel eine zentrale Aufgabe der Jahre bis 2026.

Diese wesentlichen Leitlinien der strategischen und organisatorischen Entwicklung definieren prioritäre Handlungsfelder, die im kommenden Planungszeitraum im Fokus der Hochschulentwicklung stehen.

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

Weitere obligatorische Bestandteile des StEP

I. Veränderungsanzeige zur Organisation der Hochschule

| Pädagogische Hochschule Heidelberg Organigramm +49 6221 477-0 info@ph-heidelberg.de www.ph-heidelberg.de Ersatz: Rektorat; Layout: PKW Stand: Mai 2019 | | | | Pädagogische Hochschule HEIDELBERG University of Education | |
|--|---|--|--|---|--|
| Hochschulrat | Rektorat | | | Senat | |
| Vorsitz: N.N. Geschäftsstelle: Kerstin Böhner (-142) | Rektor: Gesamtverantwortung, Internationalisierung Prof. Dr. Hans-Werner Huneke (-111) Sekretariat: Monika Weira (-112) | Prorektorin: Studium, Lehre und Weiterbildung Prof. Dr. Vera Heyl (-166) Sekretariat: Ruth Schneider (-168) | Prorektor: Forschung, Transfer und Digitalisierung Prof. Dr. Christian Spannagel (-167) Sekretariat: Ruth Schneider (-168) | Kanzlerin: Verwaltung Stephanie Wiese-Hoß (-113) Sekretariat: Beate Damann-Hanser (-114) | Vorsitz: Prof. Dr. Hans-Werner Huneke Geschäftsstelle: Christine Gräfe (-139) |
| Heidelberg School of Education (gemeinsam mit der Universität Heidelberg) Geschäftsführende Direktorin (PH): Prof. Dr. Petra Deger (-250) Geschäftsführer (PH): Dr. Sebastian Mahner (54-5254) | Fakultät für Erziehungs- und Sozialwissenschaften (I) Dekan: Prof. Dr. Klaus Sarimski (-431) Prodekan: Prof. Dr. Rolf Göppel (-512) Studiendekanin: Prof. Dr. Iona Esslinger-Hinz (-507) Sekretariat: Angela Schäfer (-430) | Fakultät für Kultur- und Geisteswissenschaften (II) Dekan: Prof. Dr. Georg Zenkert (-295) Prodekan: Prof. Dr. Stefan Zöllner-Dressler (-415) Studiendekanin: Prof. Dr. Heidrun Dierk (-390) Sekretariat: Kirsten Gennrich (-296) | Fakultät für Natur- und Gesellschaftswissenschaften (III) Dekan: Prof. Dr. Markus Vogel (-299) Prodekan: Prof. Dr. Markus Rehm (-373) Studiendekanin: Prof. apl. Dr. Nicole Marmé (-255) Sekretariat: Doris Schmitt (-300) | Zentrale Einrichtungen <ul style="list-style-type: none"> • Akademisches Auslandsamt/ CITE • Bibliothek • Graduate School • Heidelberger Zentrum Bildung für nachhaltige Entwicklung • Heidelberger Zentrum für Prävention und Gesundheitsförderung • Medienzentrum • Professional School • Rechenzentrum • Transferzentrum | |
| An-Institute und Vereine <ul style="list-style-type: none"> • Institut für Naturwissenschaftliche Bildung • Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung e.V. • Vereinigung der Freunde der Pädagogischen Hochschule Heidelberg e.V. | Institut für Erziehungswissenschaften Direktorin: Prof. Dr. Ulrike Graf (-502) Sekretariat: Annetkatrin Przewalla (-518) | Institut für deutsche Sprache und Literatur Direktor: Prof. Dr. Hans Lösener (-363) Sekretariat: Sabine Hertel (-310) | Institut für Gesellschaftswissenschaften Direktorin: Prof. Dr. Angela Häußler (-374) Sekretariat: Christina Herberger (-224/-226) | Anspruchspersonen, Beauftragte, Interessensvertretungen <ul style="list-style-type: none"> • Antidiskriminierung • Behinderung/Chronische Krankheit (Studierende) • Betriebliches/Studentisches Gesundheitsmanagement • Chancengleichheit (nicht-wissenschaftliche Beschäftigte) • Datenschutz • Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belastung • Gleichstellung (Wissenschaftliches Personal) • Informationssicherheit • Ombudsperson • Personalrat • Schwerbehinderung (nicht-wissenschaftliche Beschäftigte) | |
| Verfasste Studierendenschaft stupa@ph-heidelberg.net | Institut für Sonderpädagogik Direktorin: Prof. Dr. Birgit Werner (-182) Sekretariat: Andrea Mehr (-175) | Institut für Fremdsprachen Direktor: Prof. Dr. Andreas Müller-Hartmann (-322) Sekretariat: Claudia Holweck (-318) | Institut für Mathematik und Informatik Direktorin: Prof. Dr. Sabine Kaufmann (-266) Sekretariat: Gabriele Förster (-282) | | |
| Promovierendenkonvent promkonvent@ph-heidelberg.de | Institut für Psychologie Direktorin: Prof. Dr. Steffi Sachse (-184) Sekretariat: Birgit Heider (-517) | Institut für Philosophie und Theologie Direktor: Prof. Dr. Martin Haier (-392) Sekretariat: Christina Herberger (-224/-226) | Institut für Naturwissenschaften, Geographie und Technik Direktorin: Prof. Dr. Lissy Jäkel (-348) Sekretariat: Claudia Feuro-Hintze (-259) | | |
| | Institut für Sachunterricht (I und III) Direktor: Prof. Dr. Friedrich Gervé (-247) Sekretariat: Claudia Feuro-Hintze (-259) | Institut für Kunst, Musik und Medien Direktor: Prof. Dr. Jürgen Oberschmidt (-414) Sekretariat: Claudia Holweck (-318) | Institut für Sachunterricht (I und III) Direktor: Prof. Dr. Friedrich Gervé (-247) Sekretariat: Claudia Feuro-Hintze (-259) | | |

Organisation der Pädagogischen Hochschule Heidelberg, Stand Mai 2019

| Pädagogische Hochschule Heidelberg Organigramm +49 6221 477-0 info@ph-heidelberg.de www.ph-heidelberg.de Ersatz: Rektorat; Layout: PKW Stand: Februar 2021 | | | | Pädagogische Hochschule HEIDELBERG University of Education | |
|--|--|--|---|--|--|
| Hochschulrat | Rektorat | | | Senat | |
| Vorsitz: Prof. Dr. Rosemarie Tracy Geschäftsstelle: Kerstin Böhner (-142) | Rektor: Gesamtverantwortung, Internationalisierung Prof. Dr. Hans-Werner Huneke (-111) Sekretariat: Beate Damann-Hanser (-112) | Prorektorin: Studium, Lehre und Weiterbildung Prof. Dr. Vera Heyl (-166) Sekretariat: Ruth Schneider (-168) | Prorektor: Forschung, Transfer und Digitalisierung Prof. Dr. Christian Spannagel (-167) Sekretariat: Ruth Schneider (-168) | Kanzlerin: Verwaltung Stephanie Wiese-Hoß (-113) Sekretariat: Christelle Hiemstra (-114) | Vorsitz: Prof. Dr. Hans-Werner Huneke Geschäftsstelle: Christine Schreiber (-139) |
| Heidelberg School of Education (gemeinsam mit der Universität Heidelberg) Geschäftsführende Direktorin (PH): Prof. Dr. Petra Deger (-250) Geschäftsführer (PH): Dr. Sebastian Mahner (54-5254) | Fakultät für Erziehungs- und Sozialwissenschaften (I) Dekan: Prof. Dr. Christian Rietz (-431) Prodekan: Prof. Dr. Tobias Dürfler (-426) Studiendekanin: Prof. Dr. Melanie Kuhn (-513) Sekretariat: Angela Schäfer (-430) | Fakultät für Kultur- und Geisteswissenschaften (II) Dekan: Prof. Dr. Georg Zenkert (-295) Prodekan: Prof. Dr. Stefan Zöllner-Dressler (-415) Studiendekanin: Prof. Dr. Heidrun Dierk (-390) Sekretariat: Kirsten Gennrich (-296) | Fakultät für Natur- und Gesellschaftswissenschaften (III) Dekan: Prof. Dr. Jens Bucksch (-299) Prodekan: Prof. Dr. Markus Vogel (-285) Studiendekanin: Prof. apl. Dr. Nicole Marmé (-255) Sekretariat: Doris Schmitt (-300) | Zentrale Einrichtungen <ul style="list-style-type: none"> • Akademisches Auslandsamt/ Center for International Teacher Education • Annelie-Wellensiek-Zentrum für Inklusive Bildung • Bibliothek • Graduate School • Heidelberger Zentrum Bildung für nachhaltige Entwicklung • Heidelberger Zentrum für Prävention und Gesundheitsförderung • Medienzentrum • Professional School • Rechenzentrum • Transferzentrum | |
| An-Institute und Vereine <ul style="list-style-type: none"> • Institut für Naturwissenschaftliche Bildung • Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung e.V. • Vereinigung der Freunde der Pädagogischen Hochschule Heidelberg e.V. | Internationalisierungsbeauftragter Prof. Dr. Carsten Rohlfis (-504) | Internationalisierungsbeauftragte Prof. Dr. Kann Vogt (-333) | Internationalisierungsbeauftragte Prof. Dr. Bettina Degner (-261) | Anspruchspersonen, Beauftragte, Interessensvertretungen <ul style="list-style-type: none"> • Antidiskriminierung • Behinderung/Chronische Krankheit (Studierende) • Chancengleichheit (nicht-wiss. Beschäftigte) • Datenschutz • Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belastung • Gesundheitsmanagement • Gleichstellung (Wiss. Personal) • Informationssicherheit • Ombudsperson (gute wiss. Praxis) • Ombudsperson (Konfliktfälle) • Personalrat • Schwerbehinderung (nicht-wiss. Beschäftigte) | |
| Verfasste Studierendenschaft stupa@ph-heidelberg.net | Institut für Erziehungswissenschaften Direktorin: Prof. Dr. Ulrike Graf (-502) Sekretariat: Annetkatrin Przewalla (-518) | Institut für deutsche Sprache und Literatur Direktorin: Prof. Dr. Inga Harren (-363) Sekretariat: Sabine Hertel (-310) | Institut für Gesellschaftswissenschaften Direktorin: Prof. Dr. Angela Häußler (-374) Sekretariat: Christina Herberger (-224/-226) | | |
| Promovierendenkonvent promkonvent@ph-heidelberg.de | Institut für Sonderpädagogik Direktorin: Prof. Dr. Birgit Werner (-182) Sekretariat: Andrea Mehr (-175) | Institut für Fremdsprachen Direktor: Prof. Dr. Andreas Müller-Hartmann (-322) Sekretariat: Claudia Holweck (-318) | Institut für Mathematik und Informatik Direktorin: Prof. Dr. Sabine Kaufmann (-266) Sekretariat: Gabriele Förster (-282) | | |
| | Institut für Psychologie Direktorin: Prof. Dr. Steffi Sachse (-184) Sekretariat: Birgit Heider (-517) | Institut für Philosophie und Theologie Direktorin: Prof. Dr. Katja Boehme (-392) Sekretariat: Christina Herberger (-224/-226) | Institut für Naturwissenschaften, Geographie und Technik Direktorin: Prof. Dr. Lissy Jäkel (-348) Sekretariat: Claudia Feuro-Hintze (-259) | | |
| | Institut für Sachunterricht (I und III) Direktor: Prof. Dr. Friedrich Gervé (-247) Sekretariat: Claudia Feuro-Hintze (-259) | Institut für Kunst, Musik und Medien Direktor: Prof. Dr. Jürgen Oberschmidt (-414) Sekretariat: Claudia Holweck (-318) | Institut für Sachunterricht (I und III) Direktor: Prof. Dr. Friedrich Gervé (-247) Sekretariat: Claudia Feuro-Hintze (-259) | | |

Organisation der Pädagogischen Hochschule Heidelberg, Stand Februar 2021

II. Veränderungsanzeige zu Funktionsbeschreibungen von Hochschullehrer:innen

| Funktionsbeschreibung | Veränderung der Denomination im Planungszeitraum: | | Fakultät | Lehrinheit |
|---|--|--|----------------------|---|
| | 2017-2021 (erfolgt) | 2022-2026 (beantragt) | | |
| W 3 „Allgemeine Pädagogik“ | | W 3 „Allgemeine Pädagogik mit dem Schwerpunkt erziehungswissenschaftliche Jugendforschung im Kontext gesellschaftlicher Transformationsprozesse“ | Fakultät I | Allgemeine Pädagogik (Erziehungswissenschaften) |
| W 3 „Schulpädagogik / Berufspädagogik“ | | W 3 „Schulpädagogik und Berufspädagogik mit dem Schwerpunkt institutionelle Übergänge im Kontext gesellschaftlicher Transformationsprozesse“ | Fakultät I | Schulpädagogik (Erziehungswissenschaften) |
| W 3 „Berufliche Rehabilitation und soziale Integration“ | | W 3 „Grundlagen der Sonderpädagogik mit dem Schwerpunkt emotionale und soziale Entwicklung“ | Fakultät I | Sonderpädagogik |
| W 3 „Schulpädagogik / Sachunterricht“ | | W 3 „Didaktik des Sachunterrichts aus grundschulpädagogischer Perspektive“ | Fakultät I | Schulpädagogik (Erziehungswissenschaften) |
| W 3 „Philosophie in Forschung und Lehre mit dem Schwerpunkt „Praktische Philosophie““ | | W 3 „Praktische Philosophie und ihre Didaktik“ (nach Auslaufen W 1 Juniorprofessur mit Tenure Track) | Fakultät II | Philosophie/Ethik |
| W 3 „Medienpädagogik“ | W 3 „Medienbildung“ | | Fakultät II | Medienbildung |
| W 3 „Naturwissenschaften mit Schwerpunkt in der Empirischen Bildungsforschung“ | W 3 „Fachdidaktik aus dem mathematisch-naturwissenschaftlichen Bereich „HEIDELBERG EDUCATION 2““ | | HSE/ Fakultät III | MINT/ Mathematik |

Fakultät I = Fakultät für Erziehungs- und Sozialwissenschaften

Fakultät II = Fakultät für Kultur- und Geisteswissenschaften

Fakultät III = Fakultät für Natur- und Gesellschaftswissenschaften.

III. Veränderungsanzeige zu Studiengängen

| Veränderung | Studiengang (Bachelor-/Mastergrad) | Studienkapazitäten (pro Studienjahr) | | Fakultät | (Geplanter) Zeitpunkt der Veränderung |
|-------------------------|---|---|-----------------|----------------------------------|---|
| | | Bisher | Geplant | | |
| Aufhebung | Aufbaustudiengang Lehramt Sonderpädagogik (Staatsexamen) | 55 | -- | Fakultäts- über-grei- fend | 01.10.2018 |
| Einrichtung | Kulturvermittlung (M.A.) | -- | Vrsl. 20 | Fakultät II | 01.10.2023 |
| Einrichtung | Kommunale Gesundheitsför- derung (M.A.) | -- | 30 | Fakultät III | 01.10.2021 |
| Einrichtung | Gebärdensprachdolmetschen (B.A.) | -- | 25 | Fakultät I | 01.10.2021 |
| Einrichtung | Erweiterungsfach im Master of Education Profillinie Lehr- amt Sekundarstufe I (M.Ed.) | -- | 30 | Fakultäts- über-grei- fend | 01.04.2019 |
| Einrichtung | Lehramt Grundschule (M.Ed.) | -- | Gem. ZZVO-PH | Fakultäts- über-grei- fend | 01.10.2018 |
| Einrichtung | Profillinie Lehramt Sekundar- stufe I (M.Ed.) | -- | Gem. ZZVO-PH | Fakultäts- über-grei- fend | 01.10.2018 |
| Einrichtung | Lehramt Sonderpädagogik (M.Ed.) | -- | Gem. ZZVO-PH | Fakultäts- über-grei- fend | 01.10.2018 |
| Einrichtung | Aufbau Lehramt Sonderpäda- gogik (M.Ed.) | -- | Gem. ZZVO-PH | Fakultät I | 01.10.2018 |
| Einrichtung | Aufbau Lehramt Sonderpäda- gogik für einen horizontalen Laufbahnwechsel (M.Ed.) | -- | 50 | Fakultät I | 01.10.2018 |
| Änderung (StPO, MHB) | Elektrotechnik und Informa- tionstechnik für das Höhere | 2 | mind. 15 | Fakultät III | Vrsl. 01.04.2023 |

| | | | | | |
|------------------------------------|---|------|-----------------|----------------------------------|---------------------------|
| | Lehramt an Beruflichen Schulen (Ingenieurpädagogik) (M.Sc.) | | | | |
| Änderung (StPO, MHB) | E-Learning und Medienbildung (M.A.) | 35 | 35 | Fakultät II | Vrsl. 01.04.2022 |
| Änderung (StPO, MHB) | Bildung im Primarbereich (B.A.) | 235* | Gem. ZZVO-PH | Fakultäts- über-grei- fend | 01.04.2021 |
| Änderung (StPO, MHB) | Bildung im Sekundarbereich (B.A.) | 175* | Gem. ZZVO-PH | Fakultäts- über-grei- fend | 01.04.2021 |
| Änderung (StPO, MHB) | Sonderpädagogik (B.A.) | 205* | Gem. ZZVO-PH | Fakultäts- über-grei- fend | 01.04.2021 |
| Änderung (StPO, MHB) | Frühkindliche und Elementarbildung (Kindheitspädagogik) (B.A.) | 65 | 65 | Fakultät I | 01.10.2020 |
| Änderung (StPO, MHB, neues Profil) | Bildungswissenschaften (M.A.) | 60 | 60 | Fakultät I | 01.10.2018/ 01.10.2020 |
| Änderung (StPO, MHB) | Prävention und Gesundheitsförderung (B.A.) | 45 | 45 | Fakultät III | 01.10.2018 |

*gem. ZZVO-PH 2021/22

StPO = Studien- und Prüfungsordnung

MHB = Modulhandbuch

Fakultät I = Fakultät für Erziehungs- und Sozialwissenschaften

Fakultät II = Fakultät für Kultur- und Geisteswissenschaften

Fakultät III = Fakultät für Natur- und Gesellschaftswissenschaften.

IV. Gleichstellungsplan gemäß § 4 Absatz 7 LHG

a. Gleichstellungsplan für das wissenschaftliche Personal

1. Allgemeine Orientierung, Rechte und Pflichten

Das Geschlecht und (gesellschaftlich verankerte) Geschlechterrollenerwartungen haben große Relevanz für das Aufwachsen von Kindern und Jugendlichen und für ihre lebenslangen Entwicklungs- und Bildungsprozesse. Dies gilt für den Nahraum ebenso wie in Bezug auf eine globale Perspektive, wie das fünfte der siebzehn Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen im Rahmen der Agenda 2030 deutlich macht (Gleichstellung der Geschlechter). Dieses Themenfeld gehört daher zu den zentralen Aufgaben einer bildungswissenschaftlichen Hochschule.

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.

1.1. Rechtliche Verankerung

Die strukturelle Verankerung des Gleichstellungsplans ist durch die Grundordnung der Pädagogischen Hochschule Heidelberg und das LHG § 4 Abs. 7 geregelt. Der Gleichstellungsplan soll konkrete Ziel- und Zeitvorgaben und Festlegungen zu personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen enthalten, mit denen die Frauenanteile auf allen Ebenen sowie auf allen Führungs- und Entscheidungspositionen in unterrepräsentierten Bereichen erhöht werden.

Der Gleichstellungsplan der Pädagogischen Hochschule Heidelberg betont zudem, dass Genderaspekte alle Geschlechter betreffen. Das bedeutet beispielsweise, dass alle, die in besonderem Maße in der Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen engagiert sind, von entsprechenden weiter unten formulierten Maßnahmen profitieren, unabhängig von ihrer geschlechtlichen Identität. Es bedeutet aber auch, dass in bestimmten Bereichen gezielte Fördermaßnahmen notwendig sind, um strukturellen Benachteiligungen entgegenzuwirken. Darüber hinaus ist der Gleichstellungsplan dem übergeordneten Konzept der Diversität und Intersektionalität (im Sinne einer Anerkennung und Wahrnehmung von Unterschiedlichkeit im Allgemeinen; z. B. Unterschiede nach Alter, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, nationaler und ethnischer Herkunft) verpflichtet. In diesem Bereich arbeiten Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsbeauftragte sowie die Beauftragte für die Belange von Studierenden mit Behinderungen/chronischen Erkrankungen mit dem Prorektorat für Studium, Lehre und Weiterbildung eng zusammen. 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.

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg verpflichtet sich, durch den folgenden Gleichstellungsplan aktiv zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichstellung aller Geschlechter und generell zu einer Verwirklichung von diversitätsgerechten Maßnahmen beizutragen.

1.2. Aufgaben von Gleichstellungsteam und -kommission

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind im LHG § 4 im Wesentlichen festgelegt. An der Pädagogischen Hochschule Heidelberg wirken Gleichstellungsbeauftragte und –referent:in sowie die Gleichstellungskommission in enger Zusammenarbeit mit der:dem Beauftragten für Studierende mit

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

Behinderung und chronischer Krankheit und der:dem Antidiskriminierungsbeauftragten aktiv im Bereich des Diversitätsmanagements mit. Im Einzelnen gelten folgende Konkretisierungen:

- Unterstützung der Organe, Gremien und Einrichtungen der Pädagogischen Hochschule Heidelberg bei der Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und des Diversitätsmanagements
- Hinwirken auf die Herstellung und Sicherung der Chancengleichheit bei Stellenbesetzungen
- Hinwirkung auf Repräsentanz von Diversität in Bildungsberufen (in Bezug auf soziale, ethnische, geschlechtsbezogene Aspekte)
- Förderung der Beachtung und Thematisierung von Gender- und Diversitätsthemen in Forschung und Lehre
- Beratung und Unterstützung einschließlich der Entgegennahme von Beschwerden über Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte
- Kooperation mit Gruppen und 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 Beauftragten 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 in einer gemeinsamen Sitzung mit Hochschulrat und Hochschulöffentlichkeit thematisiert.

1.3. Verantwortung des Rektorats, der Fakultäten, der Verwaltung und anderer Hochschuleinrichtungen

Die Förderung der Gleichstellung ist gemäß LHG § 4 eine Aufgabe der gesamten Hochschule. Rektorat, Gremien, Verwaltung und Einrichtungen der Pädagogischen Hochschule Heidelberg stehen in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten in der Verantwortung, aktiv die Umsetzung geeigneter Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung zu unterstützen. 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;
- 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 die Förderung der Gleichstellung, ist der Vorgang von dem Gremium oder der Leitung des

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

jeweiligen Bereichs in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten erneut zu bearbeiten. Die Beanstandung erfolgt spätestens 14 Tage nach Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahme.

2. Auswertung des vorangegangenen Planungszeitraums

Nachfolgend wird zunächst die Entwicklung des Frauenanteils in verschiedenen Bereichen der Hochschule dargestellt (2.1.). Anschließend folgt eine Bewertung der Gleichstellungsmaßnahmen des vorangegangenen Planungszeitraums (2.2.).

2.1. Entwicklung des Frauenanteils

Studierende (Quelle: Studienbüro)

| Studiengang | November 2016 | | | November 2020 | | |
|---|---------------|----------------|-------|---------------|----------------|-------|
| | Gesamt | Davon weiblich | % | Gesamt | Davon weiblich | % |
| B.A. Bildung im Primarbereich (Bezug Lehramt Grundschule) | 330 | 275 | 83,3% | 861 | 722 | 83,9% |
| Fach mit abweichendem Umfang (Bezug Lehramt Grundschule) | - | - | - | 34 | 31 | 91,2% |
| Besonderes Erweiterungsfach (Bezug Lehramt Grundschule) | - | - | - | 55 | 50 | 90,9% |
| M.Ed. Bildung im Primarbereich (Bezug Lehramt Grundschule) | - | - | - | 308 | 271 | 88,0% |
| B.A. Bildung im Sekundarbereich (Bezug Lehramt Sek. I) | 446 | 261 | 58,5% | 772 | 438 | 56,7% |
| Fach mit abweichendem Umfang (Bezug Lehramt Sek. I) | - | - | - | 96 | 62 | 64,6% |
| Besonderes Erweiterungsfach (Bezug Lehramt Sek. I) | - | - | - | 55 | 39 | 70,9% |
| M.Ed. Bildung im Sekundarbereich (Bezug Lehramt Sek. I) | - | - | - | 323 | 223 | 69,0% |
| M.Ed. Erweiterungsprüfung Bildung im Sekundarbereich (Bezug Lehramt Sek. I) | - | - | - | 33 | 24 | 72,7% |
| B.A. Sonderpädagogik (Bezug Lehramt Sonderpädagogik) | 323 | 285 | 88,2% | 807 | 683 | 84,6% |

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

| | | | | | | |
|---|------|-----|-------|-----|-----|-------|
| Besonderes Erweiterungsfach (Bezug Lehramt Sonderpädagogik) | - | - | - | 141 | 136 | 96,5% |
| M.Ed. Sonderpädagogik (Bezug Lehramt Sonderpädagogik) | - | - | - | 399 | 374 | 93,7% |
| M.Ed. ALSO-HoLa | - | - | - | 24 | 19 | 79,2% |
| M.Ed. Aufbaustudium Sonderpädagogik | - | - | - | 70 | 54 | 77,1% |
| M.Ed. Erweiterungsprüfung Sonderpädagogik (Bezug Lehramt Sonderpädagogik) | - | - | - | 1 | 1 | 100% |
| M.Ed. Gymnasium | - | - | - | 338 | 231 | 68,3% |
| Lehramt an Grundschulen (GPO I 2011) | 731 | 630 | 86,2% | 53 | 37 | 69,8% |
| Erweiterungsprüfung Lehramt an Grundschulen (GPO I 2011) | 102 | 90 | 88,2% | 22 | 19 | 86,4% |
| Lehramt an Werkreal-, Haupt- und Realschulen (WHRPO I 2011) | 1004 | 638 | 63,5% | 151 | 77 | 51,0% |
| Erweiterungsprüfung Lehramt an Werkreal-, Haupt- und Realschulen (WHRPO I 2011) | 116 | 89 | 76,7% | 27 | 18 | 66,7% |
| Lehramt Sonderpädagogik (SPO I 2011) | 610 | 531 | 87% | 105 | 84 | 80% |
| Ergänzungsstudium Lehramt Sonderpädagogik (SPO I 2011) | 2 | 2 | 100% | 2 | 1 | 50% |
| Lehramt Sonderpädagogik - Aufbaustudium (SPO I 2011) | 77 | 56 | 72,7% | 19 | 17 | 89,5% |
| Erweiterungsprüfung Sonderpädagogik (SPO I 2011) | 70 | 60 | 85,1% | 48 | 40 | 83,3% |
| Bachelor Frühkindliche und Elementarbildung | 294 | 273 | 92,9% | 233 | 212 | 91,0% |
| Bachelor Gesundheitsförderung/Bachelor Prävention und Gesundheitsförderung | 161 | 149 | 92,5% | 224 | 206 | 92,0% |
| Lehramt an Werkreal-, Haupt- und Realschulen (GHPO I 2003) | - | - | - | 1 | 0 | 0% |

| | | | | | | |
|---|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------|--------------|
| Lehramt an Realschulen (RPO I 2003) | 53 | 31 | 58,5% | - | - | - |
| Erweiterungsprüfung Lehramt an Realschulen (RPO I 2003) | 6 | 2 | 33,3% | - | - | - |
| Lehramt an Sonderschulen (SPO I 2003) | 90 | 72 | 80% | 2 | 2 | 100% |
| Ergänzungsstudium Lehramt an Sonderschulen (SPO I 2003) | 1 | 1 | 100% | - | - | - |
| Erweiterungsprüfung Lehramt an Sonderschulen (SPO I 2003) | 54 | 44 | 81,5% | 1 | 1 | 100% |
| Befr. Zulassung für ausländische Studierende (§ 60 LHG) | 33 | 26 | 78,8% | 5 | 4 | 80% |
| Master Bildungswissenschaften | 84 | 76 | 90,5% | 98 | 81 | 82,7% |
| Master E-Learning und Medienbildung | 34 | 19 | 55,9% | 48 | 31 | 64,6% |
| Master Elektro- und Informationstechnik | - | - | - | 8 | 0 | 0% |
| Promotion | 23 | 18 | 78,3% | 56 | 31 | 55,4% |
| Ausgleichsmaßnahme | - | - | - | 9 | 8 | 88,9% |
| Gesamt | 4644 | 3628 | 78,1% | 5364 | 4164 | 77,6% |

Der Anteil weiblicher Studierender bleibt beständig bei ca. 78% (2016 und 2020). Ein höherer Männeranteil ist nur in den Studiengängen Bildung im Sekundarbereich (aktuell 56,7% weibliche Bachelor-Studierende, 58,5% im Jahr 2016) sowie den Master-Studiengängen Lehramt an Gymnasien (68,3% weibliche Studierende), E-Learning und Medientechnik (64,6% weibliche Studierende) auszumachen. Die Studierendenzahl im Master Elektro- und Informationstechnik (8 Männer) ist zu gering, um sie in die Betrachtung mit einzubeziehen, doch wäre bei einer höheren Zahl ein Übergewicht männlicher Studierender zu erwarten.

Dagegen liegt bei den aktuellen Zahlen der Bachelor-Studiengänge Bildung im Primarbereich (83,9%), Sonderpädagogik (84,6%), Frühkindliche und Elementarbildung (91,0%), Prävention und Gesundheitsförderung (92,0%) sowie im Master Bildungswissenschaften (82,7%) ein noch größeres Übergewicht weiblicher Studierender vor. Während der Männeranteil in der Sonderpädagogik und den Bildungswissenschaften über die Jahre leicht gestiegen ist,¹ sind die Zahlen in den übrigen genannten Studiengängen annähernd gleichgeblieben.

¹ Bachelor Sonderpädagogik: Frauenanteil 2016: 88,2%; 2017: 90,3%; 2018: 89,1%; 2019: 87,3%; 2020: 84,6%.
Master Bildungswissenschaften: Frauenanteil 2016: 90,5%; 2017: 90,2%; 2018: 89,1%; 2019: 89,2%; 2020: 82,7%.

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

Bei den Promovierenden gibt es mit aktuell 55,4% Frauen eine fast paritätische Geschlechterverteilung. Im Vergleich zum Anteil weiblicher Studierender ist dies allerdings ein deutlicher Abfall des Frauenanteils. An dieser Stelle gehen vermutlich qualifizierte Wissenschaftlerinnen verloren.

Insgesamt reflektieren diese Zahlen immer noch weit verbreitete gesellschaftliche Vorstellungen, die Bildungsarbeit weiblich konnotieren, sofern es sich nicht um Bildung im Sekundar- oder technischen Bereich handelt. Dass sich weniger Männer als Frauen für Bildungsarbeit in Bezug auf jüngere Kinder interessieren hat vielfältige strukturelle Gründe, wie beispielsweise Geschlechterrollenvorstellungen und fehlende gesellschaftliche Anerkennung, die sich auch in den Gehaltseinstufungen abbildet. Dies ist kurzfristig nicht von Gleichstellungsinitiativen der Hochschule lösbar, verweist aber auf die Bedeutung einer festen Verankerung von Genderfragen als Querschnittsperspektive in Forschung und Lehre.

Absolvent:innen

| Studierende | November 2016 | | | November 2020 | | |
|-----------------|---------------|------------|-------|---------------|------------|-------|
| | Gesamt | Davon wbl. | % | Gesamt | Davon wbl. | % |
| Staatsprüfungen | 351 | 293 | 83,5% | 119 | 96 | 80,7% |
| Bachelor | 55 | 48 | 87,3% | 331 | 282 | 85,2% |
| Master | | | | 87 | 77 | 88,5% |
| Gesamt | 406 | 341 | 83,9% | 537 | 455 | 84,7% |

| Graduierende | November 2016 | | | Dezember 2020 | | |
|----------------|---------------|------------|-------|---------------|------------|-------|
| | Gesamt | Davon wbl. | % | Gesamt | Davon wbl. | % |
| Promotionen | - * | - | - | 15 | 8 | 53,3% |
| Habilitationen | 2 | 1 | 50,0% | 2 | 2 | 100% |

* Zahlen nicht verfügbar. Abgeschlossene Promotionen 2017: 19, davon 10 von Frauen (52,6%).

Professor:innen (Quelle: Personalabteilung)

| Dienstbezeichnung | November 2016 | | | November 2020 | | |
|-------------------|---------------|----------------|-------|---------------|----------------|-------|
| | Gesamt | Davon weiblich | % | Gesamt | Davon weiblich | % |
| W3 | 49 | 23 | 46,9% | 59 | 29 | 49,2% |
| W2 | 0 | 0 | - | 1 | 1 | 100% |
| W1 | 2 | 2 | 100% | 4 | 2 | 50% |
| C4 | 6 | 0 | 0% | 3 | 0 | 0% |
| C3 | 4 | 1 | 25% | 4 | 1 | 25% |

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

| | | | | | | |
|-----------------------------|-----------|-----------|--------------|-----------|-----------|--------------|
| C2 | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - |
| Vertretungsprofessur | 4 | 2 | 50% | 3 | 1 | 33% |
| Insgesamt | 65 | 28 | 43,1% | 74 | 34 | 45,9% |

Insgesamt hat sich der Frauenanteil bei den Professuren seit 2016 leicht erhöht. Bei den W3-Professuren konnte ein Anteil von knapp 50% erreicht und gehalten werden.

Zukünftig sollen die Geschlechteranteile in Berufungsverfahren erhoben und ausgewertet werden (Bewerbungen, Platzierungen, Berufungen und (Erst-)Ernennungen, dabei soll nach W3-, W2- und W1-Professuren unterschieden werden).

Professor:innen auf mittlerer und oberer Leitungsebene

| Dienstbezeichnung | November 2016 | | | November 2020 | | |
|---------------------------|----------------------|------------|------------|----------------------|------------|--------------|
| | Gesamt | Davon wbl. | % | Gesamt | Davon wbl. | % |
| Rektorat | 4* | 2 | 50% | 4* | 2 | 50% |
| Dekanat | 3 | 0 | 0% | 3 | 0 | 0% |
| Prodekanat | 3 | 0 | 0% | 3 | 0 | 0% |
| Studiendekanat | 3 | 2 | 66,6% | 3 | 3 | 100% |
| Institutsleitung** | 16 | 5 | 31,3% | 21 | 9 | 42,9% |
| Insgesamt | 29 | 9 | 31% | 34 | 14 | 41,2% |

* Ein hauptamtliches Mitglied ohne Professur.

** Institutsleitung + Vertretung (Quelle: Homepage)

Insgesamt hat sich der Frauenanteil auf mittlerer und oberer Leitungsebene erhöht. Bei den Fakultätsvorständen wird zukünftig eine paritätische Besetzung angestrebt (s. u.).

Wissenschaftlicher und künstlerischer Dienst (Quelle: Personalabteilung)

| | November 2016 | | | | November 2020 | | | |
|--------------------|---------------|-----------|-------------|--------------------|---------------|-----------|-------------|--------------------|
| | Gesamt | Befristet | Unbefristet | Anteil unbefristet | Gesamt | Befristet | Unbefristet | Anteil unbefristet |
| Angestellte | | | | | | | | |
| Gesamt | 132 | 105 | 27 | 20,5% | 167 | 128 | 39 | 23,4% |
| Frauen | 89 | 74 | 15 | 16,9% | 123 | 95 | 28 | 22,8% |
| Männer | 43 | 31 | 12 | 27,9% | 44 | 33 | 11 | 25% |

| Beamt:innen | Gesamt | Frauen | Anteil | Gesamt | Frauen | Anteil |
|--------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Gesamt | 52 | 30 | 57,7% | 53 | 30 | 56,6% |

Frauen sind nach wie vor etwas seltener unbefristet angestellt als Männer, im Vergleich zu 2016 hat sich dieser Abstand jedoch beträchtlich verringert. In Zukunft soll diese Lücke ganz geschlossen werden.

2.2. Bewertung der für den vorangegangenen Planungszeitraum (2017-2021) geplanten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Nachfolgend werden die geplanten Maßnahmen aus dem StEP 2017-2021 in Bezug auf eine erfolgte Umsetzung bzw. ggf. auch die Nichterreichung von geplanten Zielen betrachtet. Die Teilüberschriften wurden dem letzten StEP wörtlich entnommen.

• **Stellenbesetzungen und Ausschreibungen**

Das Gleichstellungsteam hat im Planungszeitraum 2017-2021 an allen **Berufungs- und Besetzungsverfahren** (unbefristete Stellen) teilgenommen und so zum Ziel beigetragen, eine Benachteiligung aufgrund von Alter, nationaler und ethnischer Herkunft, Behinderung/ chronischer Krankheit, Religion/ Weltanschauung, oder geschlechtlicher Identität und sexueller Orientierung zu vermeiden. Darüber hinaus konnte sichergestellt werden, dass folgende und ähnliche Kriterien nicht zum Nachteil der Bewerber:innen herangezogen werden:

- 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.

Bei den W3-Professuren ist eine **paritätische Besetzung** erreicht. Beim sonstigen wissenschaftlichen Personal ist nun ein höherer Anteil von Frauen unbefristet beschäftigt. Diese Anteile sollen gehalten werden. In Bereichen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind, wurde bei äquivalenter Qualifikation besonders darauf geachtet, dass Frauen auf Berufungslisten genommen wurden. Wenn sich

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

zu wenig Frauen beworben haben, wurde die Ausschreibung verlängert und Frauen durch eine gezielte Ansprache zur Bewerbung ermutigt.

Ein Fokus auf **Gender- und Diversitätsforschung** wurde bei Berufungen entgegen der Ziele im vorangegangenen Planungszeitraum nicht explizit berücksichtigt – dies erscheint ausbaufähig, da entsprechende Kompetenzen für den Lehrberuf von großer Bedeutung sind. Die Vorgabe des letzten StEPs von mindestens einer Person pro Fachbereich, die sich mit diesem Forschungsschwerpunkt befasst, bleibt daher weiterhin ein wichtiges Ziel.

- **Familienfreundliche und Care-sensible Hochschule**

Familiale **Care-Aufgaben** wie Kinderbetreuung und Pflege werden in größerem Umfang von Frauen übernommen und sind ein wesentliches Hindernis für berufliche Gleichstellung. Daher ist die Unterstützung von Studierenden und Mitarbeitenden mit Care-Verantwortung eine wichtige Aufgabe der Hochschule.

Homeoffice-Regelungen für die Beschäftigten wurden insbesondere durch die Corona-Pandemie ausgeweitet. Eine Fortsetzung dieser Flexibilisierung wird auch im Zeitraum nach der Pandemie angestrebt. In einem Senatsbeschluss vom 20.11.2019 wurde auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten beschlossen, dass **Sitzungszeiten** in der Regel bis 17:00 Uhr beendet werden sollen, um auch Kolleg:innen mit Familienpflichten die Teilnahme an der Gremienarbeit zu ermöglichen. Eine Befragung zu **Care-Belastungen** von Studierenden und Mitarbeitenden im Sommersemester 2019 ergab, dass ein relativ hoher Anteil der Hochschulangehörigen private Care-Arbeit leistet (21,6% der Studierenden und 51,7% der Mitarbeitenden).

Die Erfassung von Studierenden mit Kindern ist aus Datenschutzgründen nicht möglich. Über Elterncafés und Social Media wurde im Planungszeitraum eine Vernetzung von Eltern gefördert. Die **Kinderbetreuung** hat sich durch den Wegfall des Betreuungsangebots des Studierendenvereins „Wullewatsch“ leider deutlich verschlechtert. Der geplante C-Bau bietet zukünftig die Möglichkeit eine PH-eigene Kinderbetreuung zu etablieren. Die Hochschule bemüht sich, durch intensive Zusammenarbeit von Gleichstellung und Prüfungsämtern sowie dem Zentrum für schulpraktische Studien, flexible Lösungen für Studierende mit Care-Verantwortung zu finden. Dies bezieht sich sowohl auf die Befürwortung asynchroner Lehr-Angebote als auch auf die Unterstützung in Bezug auf Prüfungen und Praktika.

Das Ziel, geeignete **Kontakthalteprogramme** für Beschäftigte in der Elternzeit oder Beurlaubung wegen Care-Aufgaben zu entwickeln und zu implementieren (z.B. Durchführung von Planungsgesprächen zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten, Aufrechterhalten des Informationsflusses, Rückkehrgespräche) ist weiterhin ausbaufähig. Hier bieten sich digitale Angebote an.

Die Ruhe-, Still- und Wickelräume wurden vor der Corona-Pandemie sowohl von Studierenden als auch von Lehrenden genutzt. Die Care-Befragung (2019) zeigt allerdings weiteres Potenzial in Bezug auf die **Bekanntheit dieser Angebote**.

Die Pädagogische Hochschule ist seit 2016 Teil des Netzwerks **Familie in der Hochschule**. Die Netzwerktreffen werden vom Gleichstellungsteam wahrgenommen, eine Strahlkraft in die Hochschule scheint ausbaufähig. Ebenso ist das Gleichstellungsteam im **Pflegelotsen-Netzwerk** BaWü vertreten.

Es wurde erfolgreich darauf hingewirkt, dass **Verzögerungen der beruflichen Laufbahn** oder Unterbrechung und Verzögerung von wissenschaftlichen Arbeitsvorhaben aufgrund familiärer Pflichten nicht zum Nachteil gegen eine:n Bewerber:in ausgelegt werden. Ebenso werden seit 2019 Elternzeiten bis zu einem Jahr seit 2019 bei der Vergabe von **Leistungsbezügen für Professor:innen** anteilig angerechnet.

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

- **Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses**

Bei der Vergabe von **Stipendien** wurde im Geltungszeitraum des vorangegangenen StEP durch eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an der Auswahlkommission dafür Sorge getragen, dass bei gleicher Qualifikation auch soziale Kriterien berücksichtigt wurden. Frauen wurden gezielt zur Bewerbung ermutigt.

Der **Nachwuchswissenschaftlerinnenpreis** wurde im Geltungszeitraum planungsgemäß zwei Mal an insgesamt vier Forscherinnen* vergeben.

Hinsichtlich der Organisation bedarfsgerechter **Coaching- und Trainingsangebote** ist die Entwicklung im vorangegangenen Planungszeitraum nicht vorangekommen. Es wird momentan ein **Mentoring-Zweig** speziell für Wissenschaftlerinnen*² während der Promotion und in der Post-Doc-Phase an der PH Heidelberg geschaffen (S. 3.6).

- **Die PH als Inklusive Hochschule**

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg versteht sich als inklusive Hochschule. Durch das im Geltungszeitraum des vorangegangenen StEP **gegründete Annelie-Wellensiek-Zentrum für Inklusive Bildung** (AW-ZIB) konnte dieser Aspekt deutlich vorangebracht werden. Bauliche Maßnahmen wie Rampen, automatische Türen im Hof des Altbaus, barrierefreie Toiletten etc. wurden in diesem Zusammenhang ausgebaut, Informationstafeln und Türbeschriftungen durch Brailleschrift ergänzt.

Mehrere inklusive Praktika wurden im Geltungszeitraum erfolgreich durchgeführt und vom Gleichstellungsteam begleitet, durch Corona ist eine Fortführung nun schon länger nicht möglich gewesen.

2016 wurden Lehrveranstaltungen explizit für Geflüchtete geöffnet. Dieses Projekt wird jedoch zurzeit nicht mehr nachgefragt.

- **Schutz der Persönlichkeitsrechte**

Seit 2018 gibt es an der PH Heidelberg eine Antidiskriminierungsbeauftragte. Diese Funktion ist durch das LHG vorgegeben, sie dient Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule als Ansprechperson bei Diskriminierungserfahrungen.

Im Geltungszeitraum des StEP 2017-2021 wurde eine Satzung und ein Leitfaden zum **Umgang mit sexualisierter Gewalt** entwickelt, vom Senat verabschiedet und veröffentlicht.

Das Gleichstellungsteam bietet seit 2019 regelmäßige kostenlose **Fortbildungen** für Studierende aller Lehrämter zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt gegen Kinder mit und ohne Behinderung an. Die sehr große Nachfrage übersteigt das Angebot und weist auf einen dringenden Bedarf an strukturell verankertem Lehrangebot für diese Thematik hin.

Am Institut für Gesellschaftswissenschaften ist seit 2019 die **Arbeitsstelle für Antiziganismusprävention** angesiedelt. Diese Arbeitsstelle, die als ein Alleinstellungsmerkmal der PH Heidelberg gelten kann, setzt sich mit dem Umgang mit Antiziganismus als spezifischer Form von Rassismus in Bildungszusammenhängen auseinander. In einem Drittmittelprojekt werden Maßnahmen zur Sensibilisierung gegenüber antiziganistischen Stereotypen und Vorurteilen evaluiert.

² Mit dem Genderstern kann am Ende eines Wortes eine Öffnung der angezeigten Geschlechtskategorie signalisiert werden. Er weist auf die Konstruiertheit von Geschlecht hin – gemeint sind dann alle, die sich hinsichtlich ihrer Geschlechtsidentität z. B. als Frau* begreifen und auch von anderen als solche wahrgenommen werden möchten – unabhängig von dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht. Es erscheint selbstverständlich, dass Maßnahmen, die vorrangig dem Abbau von Barrieren im Bildungs- und Karriereweg von Frauen dienen, selbstverständlich auch von Trans-Frauen in Anspruch genommen werden können.

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

In Altbau- und Neubaugebäude wurden auf Initiative von Studierenden 2020 je zwei **Toilettenräume für alle Geschlechter** umgewidmet. Die Räume können von allen genutzt werden, beziehen aber besonders Menschen, die sich jenseits des binären Geschlechtermodells verorten, erstmals ausdrücklich mit ein.

- **Sprachliche Gleichstellung von Frauen und Männern**

Seit Ende 2018 haben intersexuelle Menschen in Deutschland die Möglichkeit beim Eintrag ins Personenstandsregister außer den Geschlechtern „männlich“ und „weiblich“ auch die Option „divers“ zu wählen. Dieser Möglichkeit muss auch auf sprachlicher Ebene Rechnung getragen werden.

Im Dezember 2020 hat der Senat daher beschlossen, dass in offiziellen Texten (z.B. Struktur- und Entwicklungsplan, Leitfäden), in Urkunden und Formularen (z.B. Zeugnissen, Antragsformularen, Anmeldeformularen), in Rundschreiben sowie auf der Homepage eine **genderinklusive Schreibweise** verwendet werden soll. Neben der Nennung einer dritten Option (z.B. in Fragebögen „m/w/d“) sowie neutralen Formulierungen (z.B. „die Lehrkräfte“, bzw. durch einen Verzicht auf die Anrede z.B. in Zeugnissen) soll an Stellen, an denen dies nicht möglich erscheint, der Genderstern (*) oder der Genderdoppelpunkt (:) verwendet werden.

Damit ist die Hochschule über die diesbezügliche Planung des StEP 2017-2021 hinausgegangen. Das Gleichstellungsteam hat einen **Leitfaden** zur genderinklusive Schreibweise entwickelt, der die Hochschulmitglieder bei der Umsetzung unterstützen soll.

- **Ausbau der internen und externen Vernetzung**

Die Vernetzung wurde im vorangegangenen Planungszeitraum deutlich ausgeweitet und intensiviert, sowohl hausintern (Antidiskriminierungsbeauftragte, BGM, Digitalisierungs-AG etc.) wie extern. Es wurden Kontakte zu den Gleichstellungsbeauftragten anderer Pädagogischer Hochschulen, der Uni Heidelberg sowie zum Amt für Chancengleichheit der Stadt Heidelberg aufgenommen (Antidiskriminierungsnetzwerk, „Runder Tisch gegen Gewalt im Geschlechterverhältnis“). Die Zusammenarbeit mit den Ansprechpersonen für sexuelle Gewalt und der Beauftragten für Chancengleichheit wurde ebenfalls deutlich intensiviert.

- **Angebote zu Themen der Diversitätsgerechtigkeit**

Im vorangegangenen Geltungszeitraum wurde Diversitätsgerechtigkeit als „Querschnittsaufgabe“ verortet, die sich sowohl in der Denomination von Professuren als auch in der Lehre (z.B. auch in den Studienordnungen) und Forschung widerspiegeln sollte. Es sollte eine Übersicht der Fakultäten erstellt werden, inwieweit dieser Leitgedanke in Bezug auf die Denomination von Professuren, auf Verankerung in der Lehre sowie auf Forschungstätigkeiten umgesetzt wurde.

Dieses Ziel ist für eine bildungswissenschaftliche Hochschule ein zentrales Anliegen, dem allerdings augenscheinlich nicht die entsprechende Aufmerksamkeit gewidmet wurde. Es wird daher im neuen Geltungszeitraum fokussiert und verstärkt in den Blick genommen (s.u.).

- **Maßnahmen zur Förderung des Nachwuchses in Bildungsberufen**

Im vorangegangenen StEP wurde eine Erhöhung des **Männeranteils** in Studiengängen, in denen sie sehr deutlich unterrepräsentiert sind, angeregt. Der Anteil hat sich in einzelnen Studiengängen leicht erhöht (s.o.). In einer 2019 vom Gleichstellungsbüro durchgeführten Befragung von Studienanfänger:innen wurde deutlich, dass die **Impulse** zur Aufnahme eines Studiums durch eigene Lehrkräfte und persönliche Begegnungen, aber auch Erfahrungen im Bundesfreiwilligendienst bzw. FSJ kommen. Der an der Pädagogischen Hochschule bislang unter großem Einsatz durchgeführte Boys' Day spielt dagegen hier eine marginale Rolle, er wurde daher 2020 ausgesetzt. Aufgrund der Befragungsergebnisse sind Angebote für Oberstufenschüler geplant, um Männer über Möglichkeiten des Lehramtsstudiums

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

und anderer bildungsbezogener Studiengänge (z. B. Frühkindliche und Elementarbildung) in geeigneter Form zu beraten und zu informieren.

Studien von Prof. Robert Baar zeigen allerdings, dass eine pauschale Erhöhung des Männeranteils nicht per se sinnvoll ist, sondern nur dann, wenn eine Reflexion von **Geschlechterstereotypen** bei Männern wie Frauen vorliegt; sonst kann es zu einer Gefährdung der Professionalität durch die Reproduktion von Rollenstereotypen kommen. Dies ist ein weiterer Grund für genderreflexive Lehre. Eine Erhöhung des Männeranteils in Bildungsberufen wird zudem nicht ausreichen, um eine **gesamtgesellschaftliche Repräsentanz** in Bildungsberufen zu erreichen und abzubilden. Dazu ist die Einbeziehung weiterer Diversitätskriterien notwendig. Zielsetzungen und geplante Maßnahmen 2022-2026.

3. Zielsetzungen und geplante Maßnahmen 2022-2026

Für den StEP 2022-2026 werden bewährte Maßnahmen des letzten Planungszeitraums fortgeschrieben. Gleichzeitig erfolgt eine Neujustierung und Priorisierung der Zielsetzungen und Maßnahmen, die der gesellschaftlichen Entwicklung sowie der Entwicklung der Hochschule Rechnung trägt. Die nachfolgenden Planungen werden aus Gleichstellungsperspektive als wesentliche Bestandteile eines übergeordneten Leitbilds der Hochschulentwicklung verstanden.

Sie umfassen Fragen zu Stellenbesetzungen und Ausschreibungen, zu familienfreundlichen bzw. care-sensiblen Arbeits- und Studienbedingungen, zur Besetzung von Gremien und Funktionen, zur Forschung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, zu gender- und diversitätssensibler Lehre, zum Selbstverständnis der Hochschule als diskriminierungsfreiem Raum sowie zur Sichtbarkeit und Vernetzung der Gleichstellungsarbeit.

Nachfolgend werden diese Bereiche konkretisiert:

1. Stellenbesetzungen und Ausschreibungen

Grundlage der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an den Berufungs- und Besetzungsverfahren sind LHG § 4 und § 48. Die Konkretisierungen sind den aktuellen Berufungsleitlinien der Pädagogischen Hochschule Heidelberg zu entnehmen.

Die Hochschule strebt an, dass jede:r Mitarbeiter:in im wissenschaftlichen Bereich ihr:sein volles Potenzial an der Hochschule entfalten kann, unabhängig von Alter, nationaler und ethnischer Herkunft, Behinderung/ chronischer Krankheit, Religion/ Weltanschauung, oder geschlechtlicher Identität und sexueller Orientierung. Das bedeutet auch, dass diese Faktoren bei Stellenbesetzungen **nicht zu einer Benachteiligung** führen dürfen (siehe aktuelle Berufungsrichtlinien der PH Heidelberg).

Bei der Vorauswahl zur Besetzung einer Stelle werden i. d. R. mindestens ebenso viele Bewerberinnen wie Bewerber zu den Vorstellungsveranstaltungen eingeladen, soweit sie die Qualifikationen zur Besetzung der Stelle erfüllen. Insbesondere dürfen folgende und ähnliche Kriterien, die in Zusammenhang mit **Care-Aufgaben** stehen, nicht zum Nachteil der Bewerber:in herangezogen werden:

- **Unterbrechungen und Verzögerungen** 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**.
- Eine gewünschte **Teilzeitbeschäftigung** darf nicht zur Ablehnung der Bewerberin bzw. des Bewerbers führen. Die Fakultäten und Institute wirken darauf hin, dass Stellen so besetzt werden, dass die in diesem Plan geforderten Frauenanteile erreicht werden. Die Hochschule setzt sich

im Rahmen ihrer Einflussmöglichkeiten für die Möglichkeit ein, auch **Professuren auf Antrag zu teilen**.

Derartige Kriterien sollen bei Stellenbesetzungen oder Vertretungen wenn möglich explizit berücksichtigt werden, soweit dies mit den geforderten Qualifikationen 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.

Bei den Professuren soll ein Frauenanteil von mindestens 50% erreicht und gehalten werden (derzeit 45,9%). In Bereichen, in denen Frauen **unterrepräsentiert** sind, strebt die Hochschule bei äquivalenter Qualifikation und Eignung die Einstellung von Frauen an. Von den Fakultäten wird erwartet, dass sie besondere Bemühungen darauf verwenden, freie und insbesondere unbefristete Stellen im wissenschaftlichen Dienst mit qualifizierten Frauen zu besetzen. Damit wird auch die Voraussetzung für eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern in allen Gremien geschaffen.

In Bezug auf Zulagen und Beförderungen soll eine größere Transparenz hergestellt werden, um etwaigen Benachteiligungen für Frauen zu begegnen.

Alle Stellen sind in der Regel **öffentlich auszuschreiben**. Dabei ist auf eine geschlechtersensible Konzeption des Stellenprofils zu achten. Zur gezielten Ansprache von Frauen sollen auch geeignete Internetplattformen³ genutzt werden. Sofern sich aus Sicht der Vertretung der Gleichstellung zu wenig Frauen beworben haben, soll die Ausschreibung öffentlich wiederholt werden. Gleichzeitig werden Netzwerke genutzt, um Frauen gezielt zur Bewerbung zu ermutigen. Stellenausschreibungen erfolgen in einer neutralen oder genderinklusiven Stellenbezeichnung. Bei Stellenausschreibungen wird folgender Hinweis aufgenommen: „Die Pädagogische Hochschule Heidelberg strebt eine Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen an, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind.“ Bei Änderung dieser Formulierung wird die Gleichstellungsbeauftragte miteinbezogen.

Offene Stellen für studentische und wissenschaftliche **Hilfskräfte** sollen transparent über die Fächerlisten bzw. Stud.IP bekannt gemacht werden, um allen in Frage kommenden Studierenden eine Bewerbung zu ermöglichen.

Bereits im letzten Planungszeitraum wurde Diversitätsgerechtigkeit als Querschnittsthema festgelegt. Die Evaluation dieses Punktes in Bezug auf seine Umsetzung im letzten Planungszeitraum zeigte, dass es weiterhin deutlichen Entwicklungsbedarf gibt. **Kenntnisse in der Gender- und Diversitätsforschung und -lehre** werden daher als besonders erwünschte Qualifikation berücksichtigt und je nach Stand der derzeitigen Vertretung dieser Kompetenzen im Institut in die Ausschreibungen von Professuren aufgenommen. Es wird angestrebt, dass in jeder Fakultät mindestens ein:e Wissenschaftler:in den Schwerpunkt **Gender- bzw. Diversitätsforschung** vertritt bzw. mitvertritt (s. StEP der Fakultäten). Die Fakultäten informieren das Gleichstellungsbüro über die Umsetzung.

2. Familienfreundliche und Care-sensible Hochschule

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg versteht sich als familienfreundliche Institution und verfolgt bzw. baut Maßnahmen zur Implementierung familienfreundlicher Angebote aus. Die **Befragung zu Homecare-Aufgaben** von Studierenden und Beschäftigten im Jahr 2020 zeigt, dass eine große Anzahl (21,6% der Studierenden und 51,7% der Mitarbeitenden) Care-Aufgaben leistet. Diese Gruppe soll bestmöglich unterstützt werden. Neben der oben genannten Möglichkeit Stellen zu teilen, sollen Homeoffice-Möglichkeiten gefördert werden. Die vom Senat 2019 beschlossenen Sitzungszeiten (Ende 17:00) sollen möglichst eingehalten werden. Mitarbeitende, die sich auf diesen Senatsbeschluss berufen, finden Gehör.

³ Z. B. academia-net.org, Femdat.ch, scientifica.de, femtech.at, epws.org.

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

Für Studierende gelten ebenso **familienfreundliche Zeiten** (vor 17:00), sowohl für Lehrveranstaltungen als auch für hochschulöffentliche Veranstaltungen (z. B. Beratungstage), bzw. sollen alternativ asynchrone Informationen zur Verfügung gestellt werden. Es wird angestrebt, die Öffnungszeiten von Ämtern der Hochschule (z. B. Zentrum für schulpraktische Studien, Prüfungsämter) so zu gestalten, dass sie möglichst flexibel von Studierenden aufgesucht werden können. Die in der Pandemie sehr erfolgreich eingesetzten Möglichkeiten asynchroner Lehre und flexibler Prüfungstermine sollen in enger Absprache mit dem Prüfungsamt weiterhin ermöglicht werden.

Neben den bestehenden **Ruheräumen**, die von schwangeren oder stillenden Studentinnen und Beschäftigten, Menschen mit chronischen Erkrankungen oder als Wickelräume genutzt werden, sollen besonders im C-Bau neue bedarfsgerechte Räume geplant werden.

Durch die **Schadstoffbelastung** im „Neubau“ sollen sich insbesondere Schwangere und stillende Frauen dort nicht länger aufhalten. Möglichkeiten eines Raumtausches sollen selbstverständlich und unkompliziert ermöglicht werden um diese Situationen auszuschließen. Zu Beginn jedes Semesters werden die Studierenden und Mitarbeitenden über den Stand der Schadstoffbelastung informiert.

Die Hochschule strebt weiterhin ein **bedarfsdeckendes Angebot an Betreuungsplätzen** für die Kinder von Studierenden und Beschäftigten ggf. in Kooperation mit kommunalen Kindertagesstätten, Kinderkrippen und Tagesmüttervereinen an. Eine Arbeitsgruppe befasst sich mit der Konzeption eines entsprechenden Angebots. Mögliche Kooperationen mit dem AW-ZiB und dem Studiengang FELBI zur Etablierung einer inklusiven Modell-Kita und eventuelle Fördermöglichkeiten durch Bund oder Land werden in diesem Rahmen ebenfalls ausgelotet. Längerfristig wird die Schaffung einer für die Kita-Organisation zuständige **Familienservicestelle** angestrebt. Das Gleichstellungsteam und die Arbeitsgruppe werden in die **Planungen zum C-Bau** einbezogen, um räumliche Voraussetzungen für die Kinderbetreuung zu schaffen. Auch die Sicherstellung einer geeigneten Kinderbetreuung bei Ausfall der regulären Betreuung, z. B. während der Ferienzeiten, erscheint vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie als bedeutsames Ziel.

3. Besetzung von Gremien und Funktionen

Höhere Funktionen, wie Institutsleitungen und Fakultätsvorstände sollen, das Rektorat muss (mindestens) paritätisch besetzt sein. So soll die Stellvertretung von Institutsleitungen möglichst mit dem jeweils anderen Geschlecht besetzt werden. Im Fakultätsvorstand soll mindestens eine Frau vertreten sein. Frauen sollen im Vorfeld explizit auch zur Übernahme des Postens als Dekanin ermutigt werden. Die Gleichstellungsbeauftragte wird sich hierfür besonders einsetzen.

Zudem wird in den Wählergruppen der Fakultätsräte und des Senats eine gleiche Berücksichtigung von Frauen und Männern angestrebt.

Die Gleichstellungsbeauftragte soll zukünftig drei **Stellvertreterinnen** bekommen, so dass jede Fakultät vertreten ist. Diese Maßnahme soll möglichst bald umgesetzt werden, um die Repräsentanz von allen drei Fakultäten sicherzustellen.

4. Forschung

Die Hochschule setzt sich für eine Förderung der **Gender- und Diversitätsforschung** an der PH ein. Hierzu zählt zunächst eine gute Vernetzung der Akteur:innen wie z. B. Gleichstellungsteam, Antidiskriminierungsbeauftragte, AW-ZiB sowie der Arbeitsstelle für Antiziganismusprävention. Letztere ist im seit 2019 am Institut für Gesellschaftswissenschaften angesiedelt und ein Alleinstellungsmerkmal der PH Heidelberg. Sie setzt sich mit dem Umgang mit Antiziganismus als spezifischer Form von Rassismus in Bildungszusammenhängen auseinander. Für eine inklusive bildungswissenschaftliche Hochschule mit Lehramtsausbildung sind diese Themen besonders wichtig.

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

Auf Antrag sollen Genderforschende die Möglichkeit erhalten, aus Mitteln der Gleichstellung (nach der jeweiligen Verfügbarkeit) eine Hilfskraft zu finanzieren.

„Im Sinne einer geschlechts- und diversitätssensiblen Forschung und Lehre setzen sich die Fakultäten für eine Intensivierung der Forschung im Bereich der Diversitätsgerechtigkeit (z.B. Gender, Migration, Behinderung) ein, indem bei passenden Funktionsbeschreibungen dieser Aspekt explizit aufgenommen wird.

Die Fakultäten erstellen eine Übersicht, welche Kollegin:innen diese Themen bearbeiten. Diese wird anschließend auf der Homepage des Gleichstellungsbüros transparent gemacht, um eine bessere **Vernetzung** von Genderforschenden zu ermöglichen. Regelmäßige Vernetzungstreffen sollen initiiert werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission unterstützen beratend in Kooperation mit dem Prorektorat für Forschung, Medien und IT sowie dem Forschungsausschuss die Beantragung von **Forschungsprojekten zu Diversitätsgerechtigkeit** und setzen sich für ihre Förderung und Durchführung ein. Bei der Vergabe der internen Forschungsförderung sollen Aspekte der Genderforschung besonders berücksichtigt werden.

5. Förderung der Diversität in Bildungsberufen

Auf Grundlage der Befragungsergebnisse (s.o) zu Impulsen für die Studienwahl sind Angebote für Oberstufenschüler:innen, Bufdis und FSJler:innen geplant, um sich einer **gesamtgesellschaftlichen Repräsentanz** anzunähern (z.B. durch eine Erhöhung des Anteils von Männern, von Menschen mit Migrationshintergrund, von Menschen aus bildungsfernen Elternhäusern). Dabei sollen sie über Möglichkeiten des Lehramtsstudiums und anderer bildungsbezogener Studiengänge in geeigneter Form beraten und informiert werden. Auf Beratungsangebote (ArbeiterKind.de GmbH, Beratung durch die Antidiskriminierungsbeauftragte und das Gleichstellungsbüro) soll hingewiesen werden.

6. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Zahlen der promovierenden Frauen sind im Vergleich zu den Studentinnenzahlen deutlich geringer (s.o.). Begabte Studentinnen sollen daher explizit zu einer wissenschaftlichen Laufbahn ermutigt werden. Die Gleichstellungsbeauftragte fördert zudem im Rahmen ihrer Mittel **Workshops** für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Eruierung und Förderung einer wissenschaftlichen Karriere.

Hinsichtlich der Beratung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen kooperiert die Gleichstellungsbeauftragte mit der Graduate School und der Professional School, insbesondere bei der Organisation bedarfsgerechter Coaching- und Trainingsangebote.

Es wird in Anlehnung an das erfolgreiche „Menta“-Programm der PH Freiburg ein **Mentoring-Zweig** speziell für Wissenschaftlerinnen* während der Promotion und in der Post-Doc-Phase geschaffen. Das Gleichstellungsbüro unterstützt bei der Suche nach einer passenden Mentorin und vermittelt den ersten Kontakt. Es wird eine Mentoring-Vereinbarung für zunächst 12 Monate geschlossen, in der gemeinsame Ziele, Maßnahmen und die Häufigkeit und Art des Austauschs festgelegt werden. Das Gleichstellungsbüro begleitet diesen Prozess und bleibt für beide Seiten Ansprechpartner.

Zusätzlich wird ein Begleitprogramm angeboten, in dem sich die Nachwuchswissenschaftlerinnen* mit anderen Mentees austauschen und vernetzen können, aber auch aus verschiedenen Qualifizierungsmaßnahmen auswählen können. Das Gleichstellungsbüro beteiligt sich an den Kosten dieser Maßnahmen.

7. Gender- und diversitätssensible Lehre

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

Es sollen regelmäßig genderbezogene Lehrveranstaltungen angeboten werden. Darüber hinaus wird angestrebt, dass Diversitätsgerechtigkeit in den zentralen Lehrveranstaltungen (u. a. Einführungsveranstaltungen) sowie in allen weiteren Veranstaltungen regelmäßig als Querschnittsperspektive berücksichtigt wird. Die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission unterstützen beratend in Kooperation mit dem Prorektorat für Studium, Lehre und Weiterbildung die Verankerung des Themas Diversitätsgerechtigkeit in allen neuen Studien- und Prüfungsordnungen. Um dies zu unterstützen, fördert die Gleichstellung im Rahmen ihrer Mittel die Integration einschlägiger **Vorträge** in reguläre Lehrveranstaltungen.

Die Hochschule setzt sich für eine Erhöhung der **Diversität ihrer Studierenden** ein, indem z.B. qualifizierte Männer, Schüler:innen mit Migrationshintergrund oder aus nicht-akademischen Elternhäusern direkt angesprochen werden, um sie für Bildungsberufe zu interessieren (z.B. durch Studienbotschafter, Informationen für Bufdis und FSJ:innen). Gleichzeitig setzt sich die Hochschulleitung im Rahmen ihrer politischen Einflussmöglichkeiten für eine höhere Anerkennung und bessere Bezahlung von Bildungsfachkräften für junge Kinder ein.

Die Hochschule bemüht sich um eine **Reduktion der Studienabbruchquoten** und analysiert die Gründe für einen Abbruch insbesondere in Bezug auf gender- und diversitätsbezogene Aspekte, ebenso wie in Bezug auf fehlende Familienfreundlichkeit und Unterstützung durch die Hochschule. Studierende der PH-Heidelberg sind zudem häufig die ersten in ihrer Familie, die eine Hochschule besuchen. Für diese soll die Beratung erhöht werden und Maßnahmen zur Überwindung von unsichtbaren Schwellen angeboten werden. Hierzu bietet sich eine Zusammenarbeit mit der lokalen Gruppe von ArbeiterKind.de an.

Die Hochschule unterstützt **Fortbildungsgesuche** von Lehrenden in den Bereichen Gender und Diversität.

8. Genderinklusive Schreibweise

Die Hochschule sorgt für die **Umsetzung der Empfehlungen des Senats** zur genderinklusive Schreibweise vom Dezember 2020.

Ein **Leitfaden** zur Umsetzung steht zur Verfügung, weitere Hilfestellungen wie z. B. Vorschläge für die Gestaltung von Abschlussarbeiten werden erarbeitet und zur Verfügung gestellt.

9. Abbau von Barrieren in der Hochschule

In Kooperation mit AW-ZiB und der Beauftragten für Behinderung und chronische Krankheiten sowie der Antidiskriminierungsbeauftragten sollen die Hochschulmitglieder für **unterschiedliche Bedarfe und Voraussetzungen von Menschen mit Behinderungen und chronischen Krankheiten sensibilisiert werden**. Schüler:innen mit Behinderung bekommen weiterhin die Möglichkeit, ein zweiwöchiges **Praktikum** im Haus zu absolvieren. Die Hochschule stellt die jeweils benötigte Unterstützung (bspw. durch die Begleitung der Praktika mit studentischen Hilfskräften) sicher.

Als inklusive Hochschule trifft die PH auch weiterhin geeignete Vorkehrungen, um die **baulichen Gegebenheiten** an Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung anzupassen (z. B. automatisch sich öffnende Türen, Informationstafeln in Brailleschrift, Ausbau der Übertragungs-Anlagen in den Hörsälen u.a.).

10. Umgang mit sexualisierter Belästigung und Gewalt

Das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wurde durch das Gleichstellungsbüro in den letzten Jahren u.a. durch kostenlose **Fortbildungen für Lehramtsstudierende** verstärkt aufgegriffen. Die Studierenden haben sich 2019 an die Hochschulleitung gewendet und aufgrund der Relevanz für ihren künftigen Beruf darum gebeten, dieses Angebot zu verstetigen und für mehr Studierende zugänglich zu

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

machen. Das Gleichstellungsteam unterstützt das Prorektorat bei einer entsprechenden Weiterentwicklung des Angebots für die Studierenden, um es im Planungszeitraum zu verstetigen.

11. Unterstützung der Gleichstellungsarbeit und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Hochschule sieht die Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter als **gemeinsame Aufgabe** und unterstützt das Gleichstellungsteam sowie die Gleichstellungskommission bei der Umsetzung von Vorschlägen und Maßnahmen zur Verbesserung.

Die **Deputats-Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen** soll im Rahmen der Gleichstellungsbeauftragtenentlastungsverordnung (GEVO) - der Arbeitsbelastung und dem Engagement entsprechend - zumindest aufgerundet und nicht abgerundet werden.

Es sollen zukünftig **drei Stellvertreterinnen** gewählt werden, so dass jede Fakultät vertreten ist.

12. Vernetzung und Sichtbarkeit der Gleichstellung

Die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Vertreterinnen oder der:die Referent:in nehmen weiterhin an möglichst vielen **Gremien und Ausschüssen** teil, so werden Aspekte der Gleichstellungsarbeit eingebracht und sichtbar gemacht: Senat, Fakultätsräte, Forschungsausschuss, Haushaltsausschuss, Senatskommission für Studium und Lehre, Dekane-Dienst-Gespräche, Gleichstellungskommission, AG Digitalisierung, Hochschulrat, Akkreditierungskommission, StEP-Lenkungskreis, Vergabekommissionen, Beförderung und Zulagen, HSE-Rat, BGM etc. Die direkte Zusammenarbeit mit dem Rektorat soll weiter ausgebaut werden.

In enger Zusammenarbeit mit den betreffenden Kolleg:innen soll eine **Diversitätsstrategie** der Hochschule entwickelt werden, um die Vernetzung und Kooperation mit **internen und externen Stellen** fortzuführen und zu intensivieren.

Es sollen weiterhin kleinere **Forschungsfragen** bearbeitet werden, um Informationen zu Gründen der Berufswahl oder des Studienabbruchs sowie zur Kenntnis der Angebote des Gleichstellungsteams und zu Wünschen von Studierenden und Mitarbeitenden zu generieren. Dazu werden bestehende Kooperationen mit Forschenden ebenso genutzt wie das SQM. Die Angebote des Gleichstellungsbüros sollen sichtbar gemacht werden.

Der Gleichstellungsplan formuliert gemeinsame Ziele der gesamten Hochschule sowie einzelne geplante Maßnahmen des Gleichstellungsbüros. Die Hochschule verfolgt die im Gleichstellungsplan formulierten Ziele aktiv, mit Unterstützung von und im Dialog mit der Gleichstellung. Gemäß LHG § 4 Abs. 7 legt das Rektorat dem Senat und Hochschulrat nach drei Jahren einen Zwischenbericht zum Stand der Erfüllung des Gleichstellungsplans vor. Am Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans erfolgt eine Evaluation durch das Gleichstellungsbüro.

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

b. Chancengleichheitsplan für die Mitarbeitenden im nichtwissenschaftlichen Bereich

Der vorliegende Chancengleichheitsplan gilt für das nichtwissenschaftliche Personal und wurde auf der Grundlage des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg vom 23. Februar 2016 aufgestellt. Der Chancengleichheitsplan wird für die Dauer vom 01.01.2017 bis zum 31.12.2022 erstellt.

I Erfüllung des vorangegangenen Chancengleichheitsplans

Der Bestandsaufnahme liegt der letzte Chancengleichheitsplan der Pädagogischen Hochschule Heidelberg für den Zeitraum 01.04.2014 bis 31.12.2016 zugrunde.

Übergeordnetes Ziel der Pädagogischen Hochschule Heidelberg war es, aktiv zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern beizutragen. Dementsprechend war die Hochschule bestrebt, den Frauenanteil in Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, deutlich zu erhöhen sowie die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auszubauen.

Der Frauenanteil der Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich liegt bei 72% bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen und bei 82% bei befristeten Arbeitsverhältnissen – dies stellt eine geringfügige Erhöhung gegenüber dem letzten Erhebungszeitplan dar.

Höherer Dienst

Im Erhebungszeitraum ergibt sich ein Zuwachs in Höhe von 5%. Im höheren Dienst hat es bei einer Position einen Wechsel gegeben. Die Stelle der Kanzlerin / des Kanzlers konnte aufgrund der besseren Eignung mit einer Frau wiederbesetzt werden. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten liegt im höheren Dienst bei den unbefristeten Beschäftigten bei 67% sowie bei den befristeten Beschäftigten bei 100%.

Gehobener Dienst

Im Erhebungszeitraum ergibt sich ein Zuwachs in Höhe von 8 %. Zwei weibliche Beschäftigte konnten vom mittleren in den gehobenen Dienst befördert werden. Ein männlicher Beschäftigter hat die Pädagogische Hochschule Heidelberg verlassen. Die Stelle wurde mit einer Frau nachbesetzt. Eine weibliche Beschäftigte konnte im Erhebungszeitraum von A 12 nach A 13 befördert werden.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten liegt im gehobenen Dienst bei den unbefristeten Beschäftigten bei 71% sowie bei den befristeten Beschäftigten bei 67%.

Mittlerer Dienst und einfacher Dienst

Im Erhebungszeitraum ergibt sich ein geringfügiger Zuwachs in Höhe von 2%. Es sind insgesamt 7 Frauen zusätzlich eingestellt worden. Im mittleren technischen Dienst (Labor) wurden zwei freigewordene Stellen mit Frauen wiederbesetzt.

Der einfache Dienst ist fast ausschließlich von weiblichen Arbeitnehmern besetzt.

Somit liegt in allen Bereichen keine Unterrepräsentation von Frauen vor.

Befristete Arbeitsverhältnisse

Im Berichtszeitraum vom 01.04.2014 bis 31.12.2016 wurden 10 befristet Beschäftigte (7 w, 3 m) in Dauerarbeitsverhältnisse übernommen.

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

Einstellungen

Bei der Pädagogischen Hochschule sind im Zeitraum vom 01.04.2014 bis 31.12.2016 folgende Einstellungen -in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind- erfolgt:

| | Insgesamt | Frauen |
|------------------------------------|-----------|--------|
| Technischer Dienst | | |
| Gehobener Dienst | 1 | 0 |
| Sonstiger Dienst | | |
| Mittlerer Dienst (Laborant:innen) | 2 | 2 |
| Vorgesetzte/Leitungsbereich | | |
| Höherer Dienst (Kanzlerin) | 1 | 1 |
| | | |
| Insgesamt | 4 | 3 |

Auf die entsprechende Stellenausschreibung im technischen Dienst sind insgesamt 4 Bewerbungen, darunter 1 Bewerberin, eingegangen. Im sonstigen Dienst (Laborant:innen) sind insgesamt 18 Bewerbungen, darunter 11 von Frauen. Im Bereich Vorgesetzte/ Leitungsbereich/ Höherer Dienst sind 10 Bewerbungen, darunter von 4 Frauen, eingegangen.

Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen

Im Berichtszeitraum vom 01.04.2014 bis 31.12.2016 nahmen an Fortbildungsveranstaltungen insgesamt 58 Beschäftigte teil.

Zusammenfassung

An der Pädagogischen Hochschule Heidelberg sind zum Stichtag im nichtwissenschaftlichen Bereich insgesamt 115 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, davon sind 85 Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 74%. Die genannte Gesamtzahl beinhaltet auch die beurlaubten Beschäftigten. Bei der letzten Erhebung am 30.06.2013 waren 110 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Pädagogischen Hochschule beschäftigt, davon 76 Frauen. Das entsprach 69%. Somit ist der Frauenanteil an der Pädagogischen Hochschule im Berichtszeitraum 2014 bis 2016 um 5% gestiegen.

II. Bestandsaufnahme und Analyse

Entsprechend der gesetzlichen Vorgaben und der konkretisierenden Weisungen des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg wurde in den beigefügten Bestandsbögen (Stichtag 01.12.2016) die Zahl der Beschäftigten, gegliedert nach:

- Beschäftigte in Voll- und Teilzeittätigkeit,
- Beschäftigte in befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen,
- Besoldungs- und Entgeltgruppen,
- Beurlaubte und Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sowie
- Auszubildende

ermittelt.

Der Frauenanteil an der Pädagogischen Hochschule im nichtwissenschaftlichen Bereich beträgt insgesamt 74 %.

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

Die Verteilung über die Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen stellt sich wie folgt dar:

| | Weiblich | Männlich |
|-------------------------|----------|----------|
| Höherer Dienst | 4 | 1 |
| Gehobener Dienst | 17 | 7 |
| Mittlerer Dienst | 58 | 20 |
| Einfacher Dienst | 6 | 2 |

Insgesamt betrachtet sind die Frauen an der Pädagogischen Hochschule mit einem Anteil von 74% nicht unterrepräsentiert. Ohne spezifischere Betrachtung der Beschäftigungsstruktur läge nach dem ChancenG somit keine Unterrepräsentation von Frauen vor.

Nach dem ChancenG liegt Unterrepräsentation dann vor, wenn in einer Besoldungs- und Entgeltgruppe oder in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Deshalb ist eine differenzierte Betrachtung nach Beschäftigungsart sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen erforderlich. Dadurch ergeben sich detaillierte Aussagen darüber, in welchen Bereichen der Frauenanteil unter 50% liegt.

Danach ergibt sich zur Situation der Frauen folgendes Bild:

Höherer Dienst und gehobener Dienst

Der Bereich des höheren Dienstes ist durch einen Mann in Vollzeit sowie zwei Frauen in Teilzeit und zwei Frauen in Vollzeit besetzt. Der Frauenanteil liegt bei 80%, somit liegt im Bereich des höheren Dienstes keine Unterrepräsentation vor.

Im Bereich des gehobenen Dienstes liegt der Frauenanteil bei 71%, wobei hier von den 14 Frauen 10 in Vollzeit sowie 4 teilzeitbeschäftigt sind. Eine Mitarbeiterin wurde abgeordnet. Somit liegt im Bereich des gehobenen Dienstes keine Unterrepräsentation vor.

Mittlerer Dienst und einfacher Dienst

Im Bereich des mittleren Dienstes liegt der Frauenanteil bei 74%, wobei bei den Vollzeitbeschäftigten der Anteil der Frauen bei 58% liegt, bei den Teilzeitbeschäftigten sind es 100%; 1 Mitarbeiterin ist beurlaubt. Somit liegt im Bereich des mittleren Dienstes keine Unterrepräsentation vor.

Im Bereich des einfachen Dienstes liegt ebenfalls keine Unterrepräsentation vor, da der Frauenanteil bei 75 % liegt.

Technischer Dienst

Im technischen Dienst waren im Erhebungszeitraum keine Frauen beschäftigt. Nach wie vor gestaltet sich die Neubesetzung von Stellen im technischen Dienst durch Frauen schwierig: Frauen bewerben sich selten auf ausgeschriebene Stellen im Bereich Technik, EDV und Hausmeisterdienst.

Ausbildungsbereich

Fehlanzeige

Befristete Arbeitsverhältnisse

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

Insgesamt liegt der Frauenanteil bei den befristeten Arbeitsverhältnissen mit 18 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei 83% (15 w, 3 m). Die Befristungen resultieren überwiegend aus Vertretungen.

Vorgesetzten/Leitungsbereich

Der Vorgesetzten/Leitungsbereich ist im Erhebungszeitraum durch 3 Männer und 3 Frauen besetzt, dementsprechend liegt hier keine Unterrepräsentanz von Frauen mehr vor.

| | Vollzeit/Frauen | Teilzeit/Frauen | Beurlaubte/Frauen |
|-------------------------|------------------------|------------------------|--------------------------|
| Höherer Dienst | 2 | 2 | - |
| Gehobener Dienst | 10 | 4 | 3 |
| Mittlerer Dienst | 30 | 27 | 1 |
| Einfacher Dienst | 3 | 3 | 0 |

Zusammenfassung:

Unterrepräsentiert sind die Frauen erwartungsgemäß im technischen Dienst. Hier liegt der Anteil bei 0%.

Bei den Vollbeschäftigten (unbefristete Beschäftigungen) liegt der Anteil der Frauen bei 58%, bei den Teilzeitbeschäftigten dagegen bei 96%.

Die Zahl der Frauen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben beträgt 50% im höheren und gehobenen Dienst.

III. Zielvorgaben

Der Pädagogischen Hochschule Heidelberg ist es ein Anliegen, den Anteil von Frauen in Bereichen oder Funktionen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auszugleichen.

Übergeordnetes Ziel ist, in Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen durch Frauen vorzusehen.

Bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten soll der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie geringer repräsentiert sind, deutlich erhöht werden. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist zu beachten.

Ist Unterrepräsentanz in allen Entgelt- und Besoldungsgruppen einer Laufbahn beseitigt, wird die Dienststelle u.a. von der Verpflichtung zur Erstellung des Chancengleichheitsplans und des Zwischenberichts befreit.

IV. Einzelmaßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen

Stellenausschreibungen

- (1) In Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle Stellen grundsätzlich in der Dienststelle sowie öffentlich auszuschreiben. Ausschreibungen müssen geschlechtsneutral erfolgen. Die Stellenausschreibung ist so abzufassen, dass Frauen in bisher unterrepräsentierten Bereichen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden. In den Stellenausschreibungen ist daher der Hinweis aufzunehmen:

„Die Pädagogische Hochschule Heidelberg strebt eine Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen an, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind.“

- (2) Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

- (3) Die Beauftragte für Chancengleichheit wird an allen Stellenbesetzungsverfahren von Beginn an beteiligt. Sie nimmt insbesondere an allen Bewerbungsverfahren in Bereichen teil, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Bei Ausnahmen von den Grundsätzen nach Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 ist die Beauftragte für Chancengleichheit frühzeitig zu beteiligen.

Vorstellungsgespräche

Die Beauftragte für Chancengleichheit nimmt an allen Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen, unabhängig davon, ob sich allein weibliche oder männliche Bewerberinnen oder Bewerber beworben haben.

Zu den Vorstellungsgesprächen werden, soweit möglich, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen, insoweit sie die vorgegebenen Voraussetzungen zur Besetzung der Stelle erfüllen.

Die Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) ist an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung frühzeitig zu beteiligen. Dabei ist darauf zu achten, dass die Beauftragte für Chancengleichheit vor dem Personalrat zu beteiligen ist und dem Personalrat die Stellungnahme der Beauftragte für Chancengleichheit i. S. d. umfassenden Unterrichtung vorzulegen ist.

Insbesondere Fragen nach dem Familienstand, nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder geplanten Elternzeit sowie danach, wie bestehende oder geplante Familien- oder Pflegeaufgaben neben dem Beruf gewährleistet werden können, sind unzulässig.

Zeiten der Kinderbetreuung, Familienarbeit und Teilzeitbeschäftigung dürfen bei der Beurteilung der Qualifikation nicht zum Nachteil gewertet werden.

In Personalauswahlgesprächen soll das Gremium soweit möglich zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern besetzt werden.

Einstellung, beruflicher Aufstieg

Die Pädagogische Hochschule sieht vor, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Personalstellen – auch und insbesondere im Technischen Bereich – in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, durch Frauen zu besetzen.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, hat die Dienststelle unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Absatz 2 GG sowie nach Maßgabe der Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans Frauen bei der Besetzung von Stellen, insbesondere mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu berücksichtigen, soweit nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Bei der Beurteilung der Eignung sind die in den Familien- und Pflegeaufgaben und in ehrenamtlicher Tätigkeit erworbenen überfachlichen Kompetenzen einzubeziehen.

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung können Frauenförderung und Behinderteneigenschaft als zusätzliche Hilfskriterien berücksichtigt werden.

Die Dienststelle hat die Beauftragte für Chancengleichheit an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung frühzeitig zu beteiligen. Ihr sind die entscheidungsrelevanten Daten mitzuteilen und die erforderlichen Bewerbungsunterlagen frühzeitig zur Einsicht vorzulegen.

Für den Fall, dass Bewerberinnen aus einem Stellungsbesetzungsverfahren ausscheiden, ist die Chancengleichheitsbeauftragte mündlich zu unterrichten.

Fort- und Weiterbildung

Die berufliche Fort- und Weiterbildung weiblicher Beschäftigter wird gefördert. Insbesondere sollen dazu Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden, die eine Weiterqualifikation ermöglichen. In diesem Sinne werden die begonnenen Englischkurse für die Sekretariate fortgeführt und für alle nichtwissenschaftlichen Beschäftigten geöffnet.

Bei allen beruflichen Fortbildungsmaßnahmen werden Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe der Fortbildungsmaßnahme berücksichtigt.

Bei der Ausgestaltung und Durchführung von beruflichen Fort- und sonstigen Weiterbildungsveranstaltungen wird auch darauf geachtet, dass den Beschäftigten mit zu betreuenden Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen eine Teilnahme möglich ist.

Qualifizierung

Mitarbeiterinnen wird im Rahmen freierwerdender Stellen Gelegenheit gegeben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten auf einem höher bewerteten Arbeitsplatz anzuwenden.

V. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg räumt auf Antrag über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine familiengerechte Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit der Beschäftigten ein.

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg erleichtert insbesondere den aus familiären Gründen beurlaubten durch geeignete Maßnahmen (Teilzeitarbeit, Verteilung auf die Wochentage) die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg.

Beurlaubten wird in geeigneten Fällen Gelegenheit gegeben, Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen wahrzunehmen.

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg schafft, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, für die Beschäftigten in allen Bereichen, auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben steht der Reduzierung der Arbeitszeit grundsätzlich nicht entgegen.

Anträgen auf familienbedingte Teilzeitbeurlaubung ist für alle Beschäftigten im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zu entsprechen.

Ist beabsichtigt, dem Antrag einer oder eines Beschäftigten mit Familienpflichten auf Teilzeitbeschäftigung nicht zu entsprechen, ist die BfC zu beteiligen. Die Ablehnung des Antrages ist schriftlich zu begründen.

Einem Antrag von Teilzeitbeschäftigten auf Erhöhung ihrer Arbeitszeit ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt zu entsprechen. Bei der Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes werden interne Bewerbungen von Teilzeitbeschäftigten bei gleicher Eignung vorrangig berücksichtigt.

Sonstiges

Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg setzt sich für den Schutz der Persönlichkeitsrechte aller ihrer Mitglieder ein. Hierzu zählt auch der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Die Angehörigen der Hochschule und die Hochschulleitung wirken Fällen von Eingriffen in die Persönlichkeitsrechte entgegen und unterstützen diesbezügliche Maßnahmen zur Bewusstseinschärfung.

Beauftragte für Chancengleichheit (Ausstattung bzw. Entlastung)

Zu Beginn der neuen Amtszeit wurden eine zielorientierte und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen der Hochschulleitung und der Beauftragten für Chancengleichheit sowie der Umfang der Entlastung festgelegt.

Die Chancengleichheitsbeauftragte wurde mit einem Laptop ausgestattet, um an den verschiedenen Standorten der Hochschule ihrer Tätigkeit nachgehen zu können. Ein zusätzlicher eigener Arbeitsraum kann wegen dem akuten Raummangel derzeit nicht zur Verfügung gestellt werden. Reise- und Fortbildungsmittel werden im jeweils erforderlichen Umfang zur Verfügung gestellt. Die Entlastung der Chancengleichheitsbeauftragten wird in Absprache mit der Dienststelle im erforderlichen Maße gewährt.

Fazit und Ziele

Entsprechend den Vorgaben des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg wurde in den beigefügten Bestandsbögen (vgl. Anlage) die Zahl der dauerhaft bzw. befristet Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich dargestellt. Dabei wird deutlich, dass im unbefristet nichtwissenschaftlichen Bereich die Gleichstellung erreicht ist.

Das erklärte Ziel einer ausgewogenen Personalstruktur wird bei der Berufsgruppe des Technischen Dienstes aufgrund der Bewerberlage nicht erreicht werden können. Die Zielvorgabe aus § 6 Abs. 2 ChancenG, die Hälfte der zu besetzenden Stellen durch Frauen in dieser Berufsgruppe vorzusehen, erscheint zum heutigen Zeitpunkt nicht realisierbar. Die Hochschulleitung legt jedoch bei künftigen Besetzungen den Fokus darauf, eine adäquate Berücksichtigung von Frauen durch gezielte Fördermaßnahmen realisieren zu können.

Die Beauftragte für Chancengleichheit wurde frühzeitig an der Erstellung des Chancengleichheitsplanes gemäß § 5 Abs. 4 Satz 2 ChancenG beteiligt.

Der Personalrat stimmt gemäß § 75 Abs. 4 Nr. 19 LPVG dem Chancengleichheitsplan der Pädagogischen Hochschule Heidelberg zu.

V. Klimaschutz

Der Klimawandel stellt eine der zentralen gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit dar. Daher sind Maßnahmen des Klimaschutzes und der Klimaanpassung notwendig, wie sie auch in den globalen Nachhaltigkeitszielen (Sustainable Development Goals, SDG 13 „Climate Action“) zentral verankert sind, denen sich die Pädagogische Hochschule in besonderem Maße verpflichtet fühlt. Die Hochschule stellt sich daher ihrer Verantwortung – sowohl in der Entwicklung nach innen wie als Vorbild nach außen –, dem Klimawandel nachhaltig zu begegnen. Grundlage ihrer Bemühungen sind dabei die vor dem Hintergrund des im Pariser Klimaschutzabkommen 2015 vereinbarten europäischen, nationalen und insbesondere die Klimaschutzziele des Landes Baden-Württemberg gem. Klimaschutzgesetz (KSG BW 2013, 2020) sowie des Integrierten Energie- und Klimaschutzkonzepts (IEKK 2014). Demnach soll der CO₂-Ausstoß des Landes von 25% im Jahr 2020 und 42% im Jahr 2030 bis 2050 stufenweise um 90% gegenüber dem Niveau von 1990 gesenkt werden. Zu den zentralen Handlungsfeldern der CO₂-Reduktion zählen dabei insbesondere die Verringerung des Energieverbrauchs, die Nutzung erneuerbaren Energiequellen sowie die Kompensation des CO₂-Ausstoßes (z.B. Landnutzungsänderungen zur Kohlenstoffspeicherung im Boden). Neben dem Klimaschutz kommt gem. KSG BW auch der Klimaanpassung an die inzwischen unvermeidbaren Folgen des Klimawandels eine zentrale Bedeutung zu, für die 2015 eine landesweite Anpassungsstrategie verabschiedet wurde.

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg setzt den Klimaschutz im Rahmen ihres Nachhaltigkeitsprofils, wie es im Struktur- und Entwicklungsplan festgehalten ist, im Sinne eines Whole-Institutional Approach in allen relevanten Handlungsfeldern um. Dies umfasst neben den verschiedenen Betriebsabläufen auch Lehre, Forschung und Transfer. Klimaschutz und Klimaanpassung sind damit nicht nur zentrale Themen für die Hochschule selbst, sie sind auch Gegenstand ihrer Vernetzung mit der Region und ihren nationalen wie internationalen Partnern. Wesentliche Handlungsbereiche stellen dabei insbesondere Energieverbrauch (Strom und Wärme), Gebäudesanierung/-neubau und Mobilität dar. Hierzu sollen in enger Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen Konzepte zur CO₂-Reduktion und -kompensation entworfen und umgesetzt werden wie z.B. auch zum Energiemanagement der Gebäude und zu Dienstreisen. Dazu sollen die entsprechenden Verbräuche an Energie und an anderen Ressourcen (Elektrizität, Wasser, Papier etc.) kontinuierlich erfasst, als Planungsgrundlage analysiert und veröffentlicht werden, um zur Bewusstseinsbildung beizutragen. Dem dienen als konkrete Maßnahmen zum Klimaschutz der Hochschule insbesondere:

- Prüfung und Umsetzung von Möglichkeiten der optimierten Energiesteuerung in den Gebäuden der Hochschule (z.B. zentrale Steuerung von Heizungsventilen, Stromsparmodes bei Elektrogeräten etc.)
- Prüfung der möglichen Nutzung weiterer Gebäudedächer der Hochschule zur nachhaltigen Energiegewinnung durch Photovoltaik (ggf. durch die Heidelberger Energiegenossenschaft)
- Förderung der E-Mobilität u.a. durch Lademöglichkeiten für Autos und Fahrräder auf dem Gelände der Hochschule
- Förderung der Nutzung von ÖPNV und Fahrrad im Rahmen des Mobilitätsmanagements zusammen mit der Stadt Heidelberg, u.a. durch Ausweis von Fahrradabstellplätzen, Reduzierung von Autoparkplätzen etc.
- Verzicht auf Flugreisen bis 1.000 km und CO₂-Kompensationszahlungen

Für den im Bau befindlichen Ersatzbau INF 563 ist eine BNB-Zertifizierung im Standard Silber vorgesehen, was einer überdurchschnittlichen Qualität beim nachhaltigen Bauen und daher einer Vorbildrolle für die Region entspricht. Um das Engagement von Hochschulen zur Senkung des Energie- und Ressourcenverbrauchs, deren Kosten sie nicht selbst tragen, attraktiver zu gestalten, strebt die Pädagogische Hochschule in Kooperation mit den zuständigen Stellen (Vermögen und Bau Baden-Württemberg etc.) ein Modellprojekt an, bei dem die Hochschulen an den Einsparungen auch finanziell partizipieren können.

Um die Arbeits- und Gesundheitsbedingungen an der Pädagogische Hochschule Heidelberg als Ort des Lehrens, Lernens und Forschens angesichts der bereits deutlich erkennbaren Folgen des Klimawandels zu erhalten und zu verbessern, sind zudem Maßnahmen der Klimaanpassung notwendig und geplant. Hierzu zählen u.a. Maßnahmen zur Beschattung (Bepflanzung, Sonnensegel etc.), nachhaltigen Gebäudekühlung (Isolation, effiziente Jalousien etc.) sowie Schutz vor vermehrt zu erwartenden Starkniederschlägen (Regenrückhalt zur Vermeidung von Überflutung von Kellern etc. sowie Nutzwassergewinnung) und anderen Wetterextremen.

Neben den technischen Maßnahmen des Klimaschutzes und der Klimaanpassung kommt der Förderung von Wissen, Bewusstsein und Handlungskompetenzen bei allen Mitgliedern der Hochschule eine entscheidende Bedeutung zu, um dem Klimawandel nachhaltig zu begegnen. Die Pädagogische Hochschule möchte dazu ihrem besonderen Profil entsprechend besonders die Konzeption und Umsetzung von zielgruppenspezifischen Weiterbildungsmaßnahmen fördern. Hierbei kann sie über ihre eigenen Mitglieder hinaus entsprechende Angebote ggf. als Modellprojekt auch landesweit anbieten. Diese

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

wirken nicht nur in den Studien- und Arbeitsalltag der Hochschulmitglieder hinein, sondern streben auch einen Lerneffekt zur persönlichen Verhaltensoptimierung im Privaten an.

Durch den Fokus auf der Ausbildung von Lehrkräften und anderen Multiplikator:innen in unterschiedlichen Bildungsbereichen wirkt die Hochschule dabei bei der Vermittlung von Fragen von Klimaschutz und Klimaanpassung nicht nur nach innen, sondern gleichsam auch modellhaft als Inkubator entsprechender Prozesse an den späteren Einsatzorten ihrer Studierenden nach außen. Entsprechende Maßnahmen der Klimawandelbildung sollen aufgrund des Aufgabenprofils und der entsprechenden Expertise strukturell im BNE-Zentrum verankert werden und können u.a. auf entsprechenden Angeboten des UNESCO-Lehrstuhls für Erdbeobachtung und Geokommunikation der Hochschule und des dort angesiedelten Geco-Labs als Lehr-Lern-Labor für Klimabildung aufbauen.

VI. Digitalisierungsstrategie

Der Senat hat in seiner Sitzung am 19. Mai 2021 die „Strategie für eine bildungswissenschaftliche Hochschule in einer zunehmend durch Digitalisierung geprägten Welt“ beschlossen. Sie ist Teil dieses Struktur- und Entwicklungsplans und wird in einem iterativen Prozess den sich ändernden Rahmenbedingungen entsprechend fortgeschrieben.

Präambel

Die voranschreitende Digitalisierung prägt unsere Gesellschaft in nahezu allen Domänen. Sie prägt auch das Leben der Einzelnen in zunehmendem Maß. Für eine bildungswissenschaftliche Hochschule ergibt sich daraus eine zweifache Herausforderung: Einerseits muss sie den Chancen, aber auch den Risiken, die sich daraus ergeben können, in ihrem Handeln gerecht werden. Das gilt für Forschung, Lehre und Wissenstransfer und auch für die Hochschulstruktur und die unterstützenden Dienste. Andererseits muss sie die Auswirkungen und neuen Aufgabenstellungen, die sich aus der Digitalisierung für Bildung und für den Bildungsbegriff ergeben, wahrnehmen und kritisch reflektieren. Hierzu sollte sie ein kompetenter Partner im gesellschaftlichen Diskurs sein.

Im Sommer 2018 hat die Hochschule die Arbeitsgruppe "Bildung und Digitalisierung" gegründet. Diese Gruppe hat sich zur Aufgabe gemacht, den Prozess zur Erstellung einer Strategie zum Umgang mit und zur Gestaltung von Digitalisierung zu begleiten und die gesamte Hochschule einzubeziehen. Erste Grundlagen der Strategie sind die Ergebnisse des Peer-2-Peer-Beratungsprozesses des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft im Dezember 2017, eine Befragung der Beschäftigten im September 2018 und ein Klausurtag der Arbeitsgruppe im Dezember 2018.

Dieses Strategiepapier ist ein lebendes Dokument. Es soll in einem iterativen Prozess stetig weiterentwickelt werden. Im Sinne einer zyklischen Fortschreibung wird es auf dem Hintergrund der jeweils aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen und auf Basis der Evaluation der bisherigen Maßnahmen kontinuierlich überarbeitet. In diesem Sinne wurde in der ersten Fassung der Strategie zunächst der Bereich der Lehre in den Blick genommen, in der ersten Überarbeitung wurden die Bereiche Forschung und wissenschaftliche Nachwuchsförderung ergänzt, in der zweiten Überarbeitung dann schließlich die Bereiche Informationssicherheit und Datenschutz, Transfer, wissenschaftliche Weiterbildung, Verwaltung und Bibliothek.

Zur Erreichung der Ziele und zur Durchführung der Maßnahmen, die in dieser Strategie aufgeführt werden, sind Ressourcen nötig. Im IT- und Medienbereich stehen der Hochschule insgesamt bislang nur sehr geringe Ressourcen zur Verfügung. Daher werden zum einen für diese Bereiche interne Ressourcen (um)gewidmet werden müssen, zum anderen dient die Strategie auch der Kommunikation der Ziele der Hochschule nach außen, sodass sie auch für die Akquise externer Mittel bis hin zu einer Verbesserung der Grundausstattung seitens des Landes als Rechtsträger der Hochschule nutzbar gemacht

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

werden kann. Zudem werden die einzelnen Maßnahmen in einem kontinuierlichen Austauschprozess immer wieder neu priorisiert. So sind beispielsweise Investitionen in die technische und mediale Grundausstattung dringend erforderlich; nichtsdestotrotz sollen parallel Diskussionen zum gesellschaftlichen Auftrag der Hochschule und zur Bedeutung von Digitalisierung in Bildungsprozessen geführt werden. Unabhängig davon werden einzelne (kleinere) Maßnahmen, die sofort umsetzbar sind („Quick Wins“), auch direkt verwirklicht.

INHALTSVERZEICHNIS

1. Selbstverständnis und Vision
2. Einbindung in die Leitideen des Struktur- und Entwicklungsplans
3. Informationssicherheit und Datenschutz

DIGITALISIERUNG IN DER LEHRE

4. Weiterentwicklung der Curricula
5. Fortbildungs- und Anreizsystem für die Lehre mit digitalen Medien

DIGITALISIERUNG IN FORSCHUNG UND WISSENSCHAFTLICHER NACHWUCHSFÖRDERUNG

6. Forschung zu Digitalisierung in der Bildung
7. Digitale Infrastruktur für Forschung und wissenschaftliche Nachwuchsförderung
8. Open Science
9. Fortbildungs- und Informationssystem für die Forschung und wissenschaftliche Nachwuchsförderung

DIGITALISIERUNG IN DER THIRD MISSION

10. Digitalisierung im Bereich Transfer
11. Digitalisierung in der wissenschaftlichen Weiterbildung

DIGITALISIERUNG IN DER VERWALTUNG

12. Verwaltung

DIGITALISIERUNG IN ZENTRALEN SERVICEBEREICHEN

13. Kommunikationsstrukturen
14. Rechenzentrum
15. Medienzentrum
16. Bibliothek
17. Organisationsstruktur im Bereich Medien und IT

EVALUATION

18. Evaluation

1. Selbstverständnis und Vision

Digitalisierung ist ein Phänomen, das in immer mehr gesellschaftliche Bereiche hineinwirkt. Eine bildungswissenschaftliche Hochschule ist davon in vielfacher Weise betroffen und hat sich reflektierend und gestaltend mit entsprechenden technischen und gesellschaftlichen Entwicklungen auseinanderzusetzen. Ihr stellen sich unter anderem folgende Fragen:

- Wie verhält sich der Bildungsbegriff zu einer zunehmend durch Digitalisierung geprägten Welt?
- Welche Forschungsfragen stellen sich im Themenbereich „Bildung und Digitalisierung“?
- Welche Kompetenzen benötigen Absolvent:innen bildungswissenschaftlicher Studiengänge (zukünftige Expert:innen für Bildung in Schule und anderen pädagogischen Arbeitsfeldern)?
- Welche Kompetenzen benötigen Wissenschaftler:innen, und wie kann die Hochschule sie bei deren Erwerb unterstützen?
- Welche Möglichkeiten eröffnen digitale Medien für eine moderne Hochschullehre, wo liegen Grenzen oder Risiken?
- Welche neuen Forschungsmethoden ergeben sich im Zuge der Digitalisierung und wie können diese für bildungswissenschaftliche Forschungsvorhaben nutzbar gemacht werden?
- Wie können digitale Werkzeuge die Arbeit sowohl im Bereich Forschung und Lehre als auch in der Verwaltung unterstützen und verbessern?
- Welche personellen und sächlichen Mittel sind für Digitalisierungsprozesse notwendig und wie sind diese mit Blick auf benötigte Ressourcen ggf. in Konkurrenz zu anderen Bedarfen zu bewerten?
- Wo liegt gesellschaftlicher Orientierungs- und Diskussionsbedarf im Zusammenhang mit Digitalisierung und Bildung? Wie kann die Hochschule dem gerecht werden?

Dabei gilt es, nicht nur auf den gesellschaftlichen Prozess der Digitalisierung zu reagieren, sondern ihn aktiv mitzugestalten. Eine bildungswissenschaftliche Hochschule ist in der besonderen Situation, dass ihre Wissenschaftler:innen Digitalisierung mit ihrer bildungswissenschaftlichen Expertise reflektieren und zugleich innovative Bildungsräume forschend entwickeln können. Sie hat die Expertise, die Weiterentwicklung des Medienkompetenzbegriffs und damit auch ihrer eigenen Curricula selbst voranzutreiben. Die Hochschule nimmt ebenso an gesellschaftlichem Diskurs zum Bereich Digitalisierung teil und bringt dort ihre bildungswissenschaftliche Expertise ein (Transfer).

Die Hochschule hat sich entschieden, keine *Digitalisierungsstrategie* zu verfassen, sondern eine *Strategie für eine bildungswissenschaftliche Hochschule in einer zunehmend durch Digitalisierung geprägten Welt*. Hierdurch soll deutlich gemacht werden, dass es ihr nicht darum geht, Digitalisierung um ihrer selbst willen zu betreiben, sondern um die Gestaltung bildungswissenschaftlicher Lehre und Forschung mit besonderem Blick auf Möglichkeiten und Chancen, Bedingungen, Herausforderungen und Probleme der Digitalisierung im Kontext von Bildung. Die Wissenschaftler:innen der Hochschule haben das Potenzial, als *reflective frontrunners* zu wirken.

In der Lehre handelt es sich um eine vielschichtige Situation: Digitalisierung wirkt hier sowohl auf die Inhalte der Lehre als auch auf deren hochschuldidaktische und methodische Gestaltung. Im Sinne von

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

practice what you preach sollten somit digitale Werkzeuge auch in der Hochschullehre beispielhaft eingesetzt, reflektiert und evaluiert werden, um Studierenden entsprechende Lernerfahrungen zu ermöglichen, die sie später für ihre eigenen Arbeitskontexte in unterschiedlichen Bildungsbereichen nutzbar machen können.

Auch in der Forschung ist Digitalisierung auf unterschiedlichen Ebenen zu betrachten: Zum einen können Bedingungen, Möglichkeiten und Konsequenzen der Digitalisierung in bildungswissenschaftlichen Kontexten erforscht werden. Zum anderen ermöglichen digitale Werkzeuge neue Wege der Datenerhebung und -auswertung. Digitalisierung wirkt somit sowohl in den Bereich der Forschungsgegenstände als auch in den Bereich der Forschungsmethoden hinein.

Digitalisierung als vielschichtige und aktuelle Schlüsselfrage ist eng verbunden mit Themenfeldern wie Gesundheit, Inklusion, Nachhaltigkeit, Informationssicherheit, Daten- bzw. Persönlichkeitsschutz (siehe auch Kapitel 3), Internationalisierung und Demokratie. Bei Maßnahmen im Bereich Digitalisierung müssen diese Themenfelder immer explizit berücksichtigt werden. Die Hochschule stellt den Menschen in den Mittelpunkt, nicht die Technologie.

2. Einbindung in die Leitideen des Struktur- und Entwicklungsplans

Ausgangslage

Um Digitalisierung als Handlungsfeld in der Hochschule nachhaltig zu verankern, muss das Thema anschlussfähig sein an die Leitgedanken und Profilschwerpunkte, auf die sich die Hochschule bisher verständigt hat. In ihrem Struktur- und Entwicklungsplan 2017-2021 hat sie sich folgenden fünf Leitgedanken besonders verpflichtet: (1) Students first, (2) Forschung und Entwicklung, (3) kontinuierliches Qualitätsmanagement, (4) Kooperation - lokal und global sowie (5) gesellschaftliche Verantwortung. Darüber hinaus wurde 2017 die Diskussion über ein Qualitätsprofil der Hochschule vor dem Hintergrund ihres Selbstverständnisses als bildungswissenschaftliche Hochschule begonnen. Hier lassen sich dem Selbstverständnis entsprechend zwei übergeordnete Ebenen unterscheiden, zum einen die Ebene der wissenschaftsbezogenen Qualitätskriterien mit den Schwerpunkten wissenschaftliche Qualität, Praxisbezug und Berufsvorbereitung, Internationalität sowie moderne Studien- und Arbeitsbedingungen, zum anderen die Ebene der bildungsbezogenen Verantwortung für gesellschaftliche Entwicklungsprozesse. Insbesondere auf der letztgenannten Ebene, die dem Leitgedanken der gesellschaftlichen Verantwortung entspricht, lässt sich Digitalisierung zusammen mit den bereits bestehenden Schwerpunkten Inklusion und Nachhaltigkeit gut einbinden. Anknüpfungspunkte finden sich aber auch in allen anderen Leitgedanken des Struktur- und Entwicklungsplans, insbesondere in den Bereichen des kontinuierlichen Qualitätsmanagements sowie der Forschung und Entwicklung.

Ziele

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg entspricht ihrer gesellschaftlichen Verantwortung, indem Fachkräfte für Bildungsprozesse wissenschaftlich qualifiziert werden, sowie indem sie in Lehre, Studium, Forschung und Transfer unmittelbare Beiträge zur Lösung gesellschaftlicher Probleme integriert. Sie versteht den gesellschaftlichen Entwicklungsprozess der Digitalisierung als Querschnittsaufgabe aller Disziplinen und berücksichtigt sie in Lehre, Forschung und Entwicklung. Sie fördert den interdisziplinären und reflektiven Austausch zum Thema Digitalisierung, stellt Transparenz über unterschiedliche Begriffsverständnisse her und fördert zugleich die forschungsbasierte Weiterentwicklung einschlägiger Kompetenzbegriffe sowie innovativer Bildungsräume. Sie bringt sich im Kontext des Digitalisierungsprozesses aktiv in fachliche und öffentliche Diskurse ein.

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

Die Hochschule weist ihre Qualitätsziele im Bereich Digitalisierung transparent aus, nutzt sie für die Reflexion über das Handeln in Lehre, Forschung und Weiterbildung und entwickelt sie weiter.

Die Forschungsvorhaben an der Hochschule lassen sich im Spektrum zwischen grundlegender Forschung und der Entwicklung von Bildungsinnovationen verorten. Auch Entwicklungsvorhaben werden dabei als wichtiges Element einer bildungswissenschaftlichen Hochschule verstanden. Forschungs- und Entwicklungsvorhaben im Themenspektrum Bildung und Digitalisierung stellen ein Profilvermerkmal der Hochschule dar und werden besonders gefördert.

Maßnahmen

- Die Arbeitsgruppe Bildung und Digitalisierung initiiert regelmäßige hochschulöffentliche Diskussionsforen zum Themenbereich Digitalisierung.
- Die Hochschule verankert das Thema in den Curricula ihrer lehramtsbezogenen und nicht lehramtsbezogenen Studiengänge, öffentlichen Veranstaltungsreihen sowie in ihren hochschuldidaktischen Weiterbildungsangeboten.
- Die Hochschule bietet Studierenden, Forschenden und Lehrenden ein angemessenes, aktuelles und rechtlich sicheres Portfolio digitaler Angebote für den Einsatz in Lehre sowie in Forschung und Entwicklung an. Dies bezieht sich sowohl auf Geräte und Anwendungen (Hardware, Software, Präsentationsmedien, Server) als auch auf Unterstützungsangebote (Support, Schulung, Beratung).
- Die Hochschule bietet Studierenden, Wissenschaftler:innen und Beschäftigten moderne Studien- und Arbeitsbedingungen, um Einsatzbereiche in Forschung und Lehre sinnvoll erproben und die Vorteile von Digitalisierung nutzen zu können.
- Das Transferzentrum fördert den Transfer von digitalen Bildungsinnovationen in die Region.
- Es finden regelmäßige Evaluationen im Bereich Digitalisierung statt, sowohl mit Blick auf die Auseinandersetzung mit Digitalisierung und Bildung, als auch auf die Arbeit mit digitaler Technik in Lehre und Forschung. Dabei sind auch Ressourcenfragen zu berücksichtigen. Dies ermöglicht, ausgehend vom aktuellen Stand nächste Schritte zu planen.
- Die Durchführung von forschungsbasierten Entwicklungsprojekten zu digitalen Lehr/Lernumgebungen (z.B. auch Content-Entwicklung) und die Entwicklung und Umsetzung digital gestützter Lehre werden mit themenspezifischen Ausschreibungen der hochschulinternen Forschungs- und Lehrpreise gefördert.

3. Informationssicherheit und Datenschutz

Ausgangslage

Die Informationssicherheit beschäftigt sich mit dem Schutz jeglicher Informationen (elektronisch und nicht elektronisch erfasste Informationen und Daten) bzgl. Verfügbarkeit, Vertraulichkeit und Integrität. Durch den Datenschutz wird überdies die angemessene Verarbeitung personenbezogener Daten sichergestellt, denn bei Anwendungen oder Prozessen, bei denen Daten mit Personenbezug betroffen sind, gilt ein besonderer Schutzbedarf.

Da mit dem Fortschreiten der Digitalisierung mittlerweile alle wesentlichen Funktionen und Aufgaben der Pädagogischen Hochschule Heidelberg durch Informationstechnik maßgeblich unterstützt werden, vergrößert sich auch die Angriffsfläche in der Informationstechnik beständig. Damit ändern sich auch fortlaufend die Sicherheitsanforderungen und somit nimmt die Bedeutung der Informationssicherheit und des Datenschutzes stetig zu.

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

Verdeutlicht wird das Zusammenspiel von Digitalisierung und Informationssicherheit an Hochschulen insbesondere durch die Tatsache, dass Wissenschaft Vertrauen benötigt. Dieses Vertrauen basiert auf Sicherheit. Dies gilt sowohl für Forschung und Lehre als auch für den Transfer in die Gesellschaft hinein. Durch die zunehmende Digitalisierung der Hochschule werden nicht nur die Beschäftigten, sondern zwangsläufig auch die Studierenden in diesen Prozess einbezogen. Als zukünftige Lehrer:innen tragen sie ihre diesbezüglich erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen später in die Schulen weiter. Mit Blick auf die bildungsbezogene gesellschaftliche Verantwortung aber auch auf die Außenwirkung der Hochschule ist es deshalb umso wichtiger, dass gerade auch die Studierenden Vertrauen in die Digitalisierung ihrer Hochschule besitzen, womit sich der Kreis zur Informationssicherheit schließt.

Ziele

An der Pädagogischen Hochschule Heidelberg soll die Informationssicherheit als Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Digitalisierung allgemein verstanden sein. Dazu muss das Bewusstsein für Informationssicherheit und Datenschutz fortlaufend gestärkt und gefestigt werden.

Gleichzeitig muss das Sicherheitsniveau der Hochschule kontinuierlich weiterentwickelt und verbessert werden, denn auch neue, moderne Technologien können als Angriffsfläche genutzt werden. Dafür müssen die Informationssicherheitsbeauftragten und der:die Datenschutzbeauftragte der Hochschule jederzeit befähigt bleiben, mit neuen Entwicklungen schrittzuhalten zu können.

Maßnahmen

Zur Erhaltung, Weiterentwicklung und Verbesserung des Sicherheitsniveaus wird an der Hochschule eine kontinuierliche Kontrolle mit ggf. Einleitung erforderlicher Anpassungsmaßnahmen erfolgen. Im Rahmen der zunehmenden Digitalisierung sind zur Einhaltung des Sicherheitsniveaus bei Einführung und Anpassung von Systemen, Anwendungen oder Prozessen grundsätzlich die Informationssicherheitsbeauftragten und ggf. auch der:die Datenschutzbeauftragte einzubeziehen, damit diese rechtzeitig erforderliche Sicherheitsmaßnahmen einleiten können. Bzgl. Datenschutz müssen, eingebettet in die Maßnahmen der Informationssicherheit, zusätzliche Bestimmungen Anwendung finden, damit sich Datenverarbeitung personenbezogener Daten nicht zum Nachteil der betroffenen Personen auswirkt.

Im Rahmen der fortschreitenden Digitalisierung sollen an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg zur Sensibilisierung und Aufklärung Schulungen und Awareness-Maßnahmen für die Beschäftigten zu den Themen Informationssicherheit und Datenschutz durchgeführt werden.

DIGITALISIERUNG IN DER LEHRE

4. Weiterentwicklung der Curricula

Ausgangslage

Innerhalb der an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg angebotenen Studiengänge nehmen die lehramtsbezogenen Studiengänge den größten Raum ein. Studierende der lehramtsbezogenen Studiengänge können derzeit Informations- und Medienkompetenzen im Rahmen einer gleichnamigen Zusatzqualifikation (Zertifikatsstudium) der Heidelberg School of Education (HSE) sowie in Wahlmodulen des Übergreifenden Studienbereichs (ÜSB) entwickeln. Aufgrund des Wahlcharakters der Angebote ist nicht gesichert, dass alle Studierenden der lehramtsbezogenen Studiengänge Grundkompetenzen sowohl im Sinne eines Digital Citizenship als auch im mediendidaktischen Bereich erwerben. Themenspezifische Kompetenzen in der Lehre sind unter anderem durch den Masterstudiengang E-Learning und Medienbildung vorhanden.

Ziele

Kernkompetenzen im Bereich Digitalisierung sollen in allen lehramtsbezogenen Studiengängen im Übergreifenden Studienbereich verpflichtend verankert werden. Hierzu zählen grundlegende Kompetenzen in Medienbildung und Mediendidaktik, aber auch technische Anwendungskompetenzen und informatische Grundlagen sowie Kompetenzen im Bereich der Informationssicherheit und des Datenschutzes. Darüber hinaus soll Digitalisierung als Querschnittsthema in allen Fächern thematisiert werden, um fachspezifische Sichtweisen auf sowie Möglichkeiten und Grenzen der fachdidaktischen Einbindung von Digitalisierung zu vermitteln, zu diskutieren und weiterzuentwickeln.

Im Sinne eines didaktischen "Doppeldeckerprinzips" sollten die Lehr- und Lernformen kongruent zu den angezielten Inhalten und Kompetenzen sein. Es sind deshalb Formate der Hochschullehre zu stärken, die die Chancen der Digitalisierung nutzen, erfahrbar und reflektierbar machen.

Maßnahmen

In einem ersten Schritt werden die grundlegenden Kompetenzen im Bereich Digitalisierung formuliert, über die Studierende aller Studiengänge bei Abschluss ihres Studiums verfügen sollen. Diese Kompetenzen beziehen sich nicht nur auf den Bereich des Lehrens, sondern darüber hinaus auch auf den allgemeineren Hintergrund eines Digital Citizenship. Die Formulierung der grundlegenden Kompetenzen erfolgt unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Niveaus von Bachelor- und Masterstudiengängen. Der Aspekt der Digitalisierung wird in das Absolvent:innen-Profil im Rahmen des Qualitätsprofils der Hochschule aufgenommen, das die von allen Studierenden bei Abschluss ihres Studiums erworbenen Kernkompetenzen profilbildend sichtbar macht.

In einem zweiten Schritt werden die Curricula von Studiengängen und Studienangeboten hinsichtlich des Aspekts Bildung in einer durch Digitalisierung geprägten Welt unter Berücksichtigung einschlägiger Papiere und Vorgaben (u. a. KMK-Standards der Lehrerbildung, Bildungspläne, Dagstuhl-Erklärung "Bildung in der digital vernetzten Welt") (weiter)entwickelt. So könnten beispielsweise in den lehramtsbezogenen Studiengängen Grundkompetenzen zur Digitalisierung in einem verpflichtenden Modul, bestehend aus Vorlesung, Übung und Prüfung, vermittelt werden. Darauf aufbauend könnte analog zum in den Fächern verankerten Modul ÜSB 02 "Fachdidaktik - Inklusion" ein Modul "Fachdidaktik - Digitalisierung" in die Curricula der lehramtsbezogenen Studiengänge aufgenommen werden, das die

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

grundlegenden Kompetenzen zum Thema Digitalisierung fachspezifisch vertieft. Ferner sollen Wahlangebote wie die Zusatzqualifikation Informations- und Medienkompetenz geschaffen und konzeptionell überarbeitet werden. Auch die Schulpraktika sollen hinsichtlich der Vermittlung entsprechender Kompetenzen und der Nutzung digitaler Lern- und Lehrumgebungen weiterentwickelt werden.

Formate digital gestützten Lehrens und Lernens sollen gefördert und den Lehrenden als hochschuldidaktische Bausteine niederschwellig verfügbar gemacht werden.

Parallel dazu werden die Studien- und Arbeitsbedingungen an der Hochschule geprüft und die Chancen der Digitalisierung für forschendes Lernen genutzt werden. Dazu sollte in den Fächern nach Lösungen gesucht werden, bei denen große Veranstaltungen aufgebrochen und unterstützt durch passende Digitalisierungsmaßnahmen in kleinere überführt bzw. begleitet werden können. Eine verstärkte Verknüpfung von Forschung und Lehre kann dabei die Persönlichkeitsbildung der Studierenden maßgeblich fördern und trägt zur Profilbildung der Absolvent:innen maßgeblich bei.

Die konkrete Ausgestaltung der genannten Maßnahmen bedarf intensiver Diskussions- und Abstimmungsprozesse in der Hochschule, nicht zuletzt, da auf Inhalts-, Kompetenz- und Ressourcenebene breit getragene Prioritäten zu setzen sind.

5. Fortbildungs- und Anreizsystem für die Lehre mit digitalen Medien

Ausgangslage

Es gibt ein breites Angebot an hochschulinternen und externen Fort- und Weiterbildungen im Bereich des Einsatzes digitaler Lernumgebungen in der Hochschullehre. Dieses wird allerdings noch nicht in befriedigendem Maße genutzt. Gründe hierfür können sein, dass die unterschiedlichen Angebote an keiner Stelle gebündelt in die Hochschule kommuniziert werden und dass die Teilnahme zeitaufwändig ist.

Der Einsatz digitaler Technologien in der Hochschullehre bedeutet oftmals einen Mehraufwand für die Lehrenden. Daher sind Anreizsysteme von besonderer Bedeutung. Die Lehrverpflichtungsverordnung des Landes Baden-Württemberg (LVVO) bietet mehrere Regelungen, die im Sinne eines solchen Anreizsystems von der Hochschule ausgestaltet werden können:

- § 3 Abs. 2 LVVO: "Moderne, insbesondere internetbasierte Ausgestaltungen von Lehrveranstaltungen, die mit Betreuungsaufwand verbunden sind, können auf die Lehrverpflichtung in derselben Höhe angerechnet werden wie vergleichbare Präsenzveranstaltungen. Sie sind Lehrveranstaltungen im Sinne dieser Verordnung. Zur Feststellung der Vergleichbarkeit mit Präsenzlehrveranstaltungen sind insbesondere der Zeitaufwand für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung heranzuziehen. Ist die Lehrperson nicht Erstellerin oder Ersteller im Sinne von Absatz 7, ist die Anrechnung entsprechend zu verringern. Über die Höhe der Anrechnung entscheidet die Dekanin oder der Dekan, an der DHBW das Präsidium."
- § 3 Abs. 5 LVVO: "Sind an Lehrveranstaltungen zwei oder mehr Lehrpersonen beteiligt, werden ihnen Lehrleistungen entsprechend dem Maß ihrer jeweiligen Lehrbeteiligung anteilig auf die Lehrverpflichtung angerechnet. Soweit eine Lehrveranstaltung fachübergreifend durchgeführt wird, darf sie bei den beteiligten Lehrpersonen insgesamt höchstens dreifach, bei einer Lehrperson höchstens einfach angerechnet werden."
- § 3 Abs. 7 LVVO: "Die Erstellung von konkret benannten internetbasierten Ausgestaltungen von Lehrveranstaltungen kann in einem dem Zeitaufwand entsprechenden Umfang, jedoch höchstens bis zu 25 Prozent der festgelegten Lehrverpflichtung angerechnet werden. Keine Anrechnung nach dieser Vorschrift kann erfolgen, wenn die Erstellung bereits nach Absatz 2

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

Sätze 5 bis 8 auf die Lehrverpflichtung angerechnet wird. Die Dauer der Anrechnung ist auf höchstens zwei Jahre zu befristen. Voraussetzung für die Anrechnung auf die Lehrverpflichtung ist die Sicherung des Gesamtlehrangebots im jeweiligen Fach. § 5 Satz 4 gilt entsprechend."

Ziele

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sollen übersichtlich in die Hochschule kommuniziert werden. Hierbei kann die Professional School eine koordinierende Rolle spielen. Die Anrechnungsmöglichkeiten, welche die LVVO bietet, sollen für ein Anreizsystem nutzbar gemacht und transparent in die Hochschule kommuniziert werden. Neue Fort- und Weiterbildungsangebote werden unter Berücksichtigung möglicher Anrechnungsoptionen konzipiert.

Maßnahmen

Die Professional School sammelt und kommuniziert Fort- und Weiterbildungen im Bereich des Einsatzes digitaler Medien in der Hochschullehre. Hier werden sowohl interne Angebote (Professional School, Medienzentrum, HSE) als auch externe Angebote (Hochschuldidaktikzentrum Baden-Württemberg, e-teaching.org, ...) gebündelt. Zusätzlich können hauseigene Fort- und Weiterbildungen auch in das Angebot des Hochschuldidaktikzentrums Baden-Württemberg eingebracht werden, um den Anreiz für eine Teilnahme durch den Erwerb des Hochschuldidaktik-Zertifikats zu erhöhen. Konkrete Szenarien für die Anrechnung der Konzeption und Durchführung digital gestützter Lehr-/Lernformate werden ausgearbeitet und dokumentiert. Hierzu könnte beispielsweise ein Szenario zählen, in dem eine Lehrperson mit einem:r Mediendidaktiker:in unter Ausnutzung von §3 Abs. 5 LVVO eine Lehrveranstaltung in einem fachübergreifenden Team plant und durchführt.

Es wird ein Coaching-Programm angeboten, auf das sich Lehrende mit einem Digitalisierungsprojekt bewerben können. Hier können ebenfalls Anrechnungsoptionen geprüft und als Anreiz angeboten werden. Darüber hinaus werden Anreizsysteme für Studierende geschaffen, etwa in Form von Fellowships, Preisen und Würdigungen.

DIGITALISIERUNG IN FORSCHUNG UND WISSENSCHAFTLICHER NACHWUCHSFÖRDERUNG

6. Forschung zu Digitalisierung in der Bildung

Ausgangslage

Der Struktur- und Entwicklungsplan der Pädagogischen Hochschule Heidelberg sieht aktuell die folgenden Forschungsschwerpunkte vor:

- Professionalität von Lehrer:innen/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

Digitalisierung ist im Bereich „Medienbildung“ inkludiert. Dieser umfasst prinzipiell auch Forschung zu Bildungsprozessen im Kontext der Digitalisierung von Kindern und Jugendlichen, Lehrpersonen, Erwachsenen und anderen Personengruppen.

Ziele

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

Die Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten zu den Themenbereichen „Digitalisierung in Bildungsprozessen“ sowie „Bildung im Kontext der Digitalisierung“ sollen intensiviert und stärker mit der Lehre verschränkt werden. Dadurch können sowohl die Forschungsergebnisse sowie die entwickelten Innovationen für die Lehre in Hochschule und Schule genutzt als auch der Einsatz digitaler Medien in der Hochschullehre zum Forschungsgegenstand gemacht werden.

Maßnahmen

- Der Begriff der Digitalisierung wird in einer zukünftigen Überarbeitung der Forschungsschwerpunkte explizit aufgenommen.
- In speziellen internen Ausschreibungen zum Themenbereich Digitalisierung werden Mittel für dieses Forschungsfeld zur Verfügung gestellt. Dies könnte beispielsweise im Rahmen eines speziellen „Digitalisierungsjahrs“ erfolgen, in dem das Thema Digitalisierung in verschiedenen Bildungskontexten fokussiert wird.
- Der Schwerpunkt Digitalisierung in Forschung und Lehre wird bei dazu passenden Berufungsverfahren und Neubesetzungen zukünftig stärker berücksichtigt.

7. Digitale Infrastruktur für Forschung und wissenschaftliche Nachwuchsförderung

Ausgangslage

An der Pädagogischen Hochschule Heidelberg werden zurzeit folgende Systeme in den Bereichen Forschung und Nachwuchsförderung eingesetzt:

- In der Forschungs- und Publikationsdatenbank können Forschungsprojekte und Veröffentlichungen der Wissenschaftler:innen durchsucht und eingesehen werden. Darüber hinaus sind statistische Auswertungen möglich. Die Datenbank bildet zudem die Grundlage für den jährlichen Bericht an den Senat.
- Die Hochschulbibliothek bietet zur Veröffentlichung von Forschungsarbeiten und Dissertationen das Open-Access-Repository OPUS-PHHD an.
- Die allgemeine Promovierendenverwaltung und die Mitgliederverwaltung der Graduate School werden zurzeit zentral in Excel-Tabellen geführt. Dies bedingt ein erhebliches Ausmaß an Informationsaustausch mit den Fakultäten. Eine besondere Erschwernis ist die Beantwortung von statistischen Anfragen, da aufgrund von Systembrüchen Daten zum Teil manuell übertragen werden müssen.

Zukünftig werden Kennzahlen eine immer wichtigere Rolle im Hochschulwesen spielen. Aktuell müssen die Daten zur Erstellung der Kennzahlen oftmals mühsam zusammengetragen und manuell verarbeitet werden.

Viele Prozesse werden zurzeit über Papierformulare abgewickelt (etwa das Stellen eines Drittmittelantrags, interne Kommunikation über Drittmittel, Ablage/Dokumentation, Anträge auf Förderungen). Zurzeit gibt es keine befriedigende Lösung für die Sicherung von Forschungsdaten und zur öffentlichen Verfügbarmachung der Daten im Sinne von Open Data.

Ziele

Die Hochschule strebt an, die Servicequalität in den Bereichen Forschung und Nachwuchsförderung zu erhöhen. Hierzu sollen die digitale Infrastruktur ausgebaut und gleichzeitig die Prozesse weiterentwickelt werden. Darüber hinaus sollen durch die Weiterentwicklung der digitalen Systeme auch die Beantwortung statistischer Anfragen und die Berechnung von Kennzahlen besser unterstützt werden.

Maßnahmen

- Es wird ein System für die Verwaltung der Promotionen und Mitgliedschaften in der Graduate School eingeführt („digitale Promotionsakte“).
- Die Graduate School plant, mittelfristig auf Papierdokumente zu verzichten und ihre Prozesse digital abzubilden (Workflow-Management). Sie bietet sich als Pilotprojekt für die Einführung eines digitalen Aktensystems inklusive der Dokumentation und der Weitergabe von Erfahrungen zum Einführungsprozess an. Darüber hinaus wird der Prozess des Drittmittelanspruchs weitgehend digital abgebildet.
- Der Bereich des Forschungsdatenmanagements wird aufgebaut mit dem Ziel, den Lifecycle von Forschungsdaten von der Erhebung bis zur Vernichtung zu strukturieren und digital abzubilden.
- Es wird ein Konzept für das datenschutzkonforme Ablegen und Sichern von Forschungsdaten und für den rechtskonformen Informations- und Datenaustausch in Forschungs Kooperationen erarbeitet.
- Das Angebot von digitalen Medien und Werkzeugen wird ausgebaut, etwa im Bereich digitaler Zeitschriften, eBooks und Forschungssoftware (insbesondere im qualitativen Bereich).

8. Open Science

Ausgangslage

Die Hochschule besitzt eine Open Access Policy, in der aufgeführt ist, dass sich die Pädagogische Hochschule Heidelberg dem Prinzip der öffentlichen Wissenschaft (Open Science) verbunden fühlt und dass sie Open Access als Teil von Open Science für einen immer bedeutsamer werdenden Weg des Publizierens hält. Daher hat sie auch einen Open-Access-Fonds zur Unterstützung von Open-Access-Publikationen eingerichtet. Außerdem besteht eine digitale Infrastruktur für die Ablage und Veröffentlichung von Publikationen – das Repositorium OPUS-PHHD. Hier können und sollen auch veröffentlichte Publikationen, für die das Zweitverwertungsrecht bei dem:der Autor:in liegt (gem. § 38 Abs. 4 UrhG), frei verfügbar zugänglich gemacht werden. Diese Möglichkeiten werden bislang kaum genutzt.

Open Science geht aber über Open Access hinaus, das heißt der gesamte Prozess der Produktion wissenschaftlichen Wissens wird geöffnet – vom Finden einer Forschungsfrage, über die Gewinnung von Daten, bis hin zum Publizieren und Kommunizieren von Forschungsergebnissen. Egal, ob bei Citizen-Science-Projekten, Forschungsblogs und -podcasts, Open Repositories, sozialen Medien oder Open Access Journals – Open Science wird zunehmend digitaler. Die Effekte sind vielfältig: Die Wissenschafts-Community wird besser vernetzt und tritt in einen kontinuierlichen Austausch ein. Gleichzeitig wird die Öffentlichkeit enger in die (von ihr finanzierte) Forschung eingebunden, kann ihre Bedarfe

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

direkt artikulieren und bekommt einen schnelleren Zugriff auf Forschungsinnovationen. Eine Hochschule, die Open Science unterstützt, setzt sich damit auch entschieden gegen Missinformation ein und wird dadurch zusätzlich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht.

Ziele

Die Hochschule strebt an, den Gedanken der öffentlichen Wissenschaft zu stärken, auch unter Nutzung digitaler Umgebungen und Werkzeuge.

Maßnahmen

- Open-Science-Aktivitäten, etwa in den Bereichen Open Data, Open Collaboration und Citizen Science, werden durch Fortbildungs- und Beratungsangebote sowie Anreizsysteme unterstützt und befördert.
- Open-Access-Publikationen wird zukünftig weiter gestärkt, etwa indem der Open- Access-Fonds ausgebaut wird und indem die Möglichkeiten der Online-Publikation in der Hochschule besser bekannt gemacht werden. Das Informationsangebot zu Urheberrecht, freien Lizenzen und Open Access wird ausgebaut.
- Aktivitäten und Erfahrungen im Bereich Open Science werden im Rahmen der Entwicklung wissenschaftlicher Karrieren gewürdigt.

9. Fortbildungs- und Informationssystem für die Forschung und wissenschaftliche Nachwuchsförderung

Ausgangslage

Die Hochschule unterstützt Forschende einschließlich Nachwuchswissenschaftler:innen durch ein vielfältiges Angebot an digitalen Forschungswerkzeugen, digitaler Literatur, Literaturdatenbanken und Programmen zur Literaturverwaltung wie Citavi. Zudem bietet sie ihren Mitgliedern die Möglichkeit, digitale Umfragen über LimeSurvey durchzuführen und informiert über weitere Tools für Online-Befragungen. Das Angebot wird stetig ausgeweitet und aktualisiert; auch neue Werkzeuge, Medien, Techniken und Methoden erfahren dabei Berücksichtigung. Die Vielfalt der technischen Möglichkeiten und Angebote nimmt stetig hinsichtlich ihrer Menge und Heterogenität zu und eröffnet neue Wege in Hinblick auf Datenerhebung, -verarbeitung und -speicherung. Aus diesen Innovationen heraus entsteht in der Regel auch Fortbildungsbedarf. Die Hochschule unterstützt deshalb die Forschenden durch ein breites Angebot an Schulungen und Beratungen: Das Medienzentrum bietet Schulungen und Beratung zur Nutzung verschiedener Medien, die Bibliothek zu Literaturdatenbanken und -verwaltung, die Graduate School und die Servicestelle Forschungsmethoden bieten Workshops und Kurse zum Umgang mit Forschungssoftware und Datenmanagement an. Jedoch ist die Nachfrage nach einigen Kursen recht gering. Dies liegt vermutlich nicht an einem mangelnden Bedarf und Interesse, sondern an den invariablen Angeboten, die an bestimmte Zeiten und Orte gebunden sind. Diese passen oft nicht mit dem Forschungsalltag und den aktuell bestehenden Bedürfnissen überein.

Wissenschaftler:innen der PH informieren die (Fach-)Öffentlichkeit online in der Forschungs- und Publikationsdatenbank über Ihre Forschungsprojekte und Veröffentlichungen; dies steht auch dem wissenschaftlichen Nachwuchs zur Verfügung. Hierzu bietet das Forschungsreferat ausführliche Dokumentationen und Beratung an.

Ziele

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

Weiter-/Fortbildungs-, Informations- sowie Beratungsangebote im Bereich digitaler Medien, Werkzeuge und Software dienen vor allem dem Zweck der Qualitätssicherung in den Bereichen der Forschung und der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung. Diese sollen in Zukunft ergänzt und aktualisiert werden. Dabei sollen auch Wissenschaftler:innen individuell bei Ihren Forschungsvorhaben unterstützt werden. Zudem soll die mangelnde Passung zwischen aktuellen Bedarfen der Forschenden und dem Fortbildungsangeboten behoben werden.

Maßnahmen

Zur Erreichung dieser Ziele sollen in Zukunft vermehrt Workshops zu wichtigen Themenbereichen des Forschungsdatenmanagements sowie zu anderen aktuellen Themen im Bereich der Digitalisierung in Forschungskontexten angeboten werden. Auch die Unterstützung von Wissenschaftler:innen im Bereich der Forschungskommunikation unter Nutzung digitaler Medien, etwa durch Workshops, Hilfestellungen und Guidelines für die Nutzung von Weblogs, Podcasts, Social Media und Plattformen für Forschungsnetzwerke wird angestrebt. Zudem werden die Neustrukturierung des Informationsangebots auf der Website, die Erstellung einer digitalen Forschungsmappe und der Ausbau von Videokonferenzlösungen anvisiert. Der Auf- und Ausbau von Informations- und Beratungsangeboten des Forschungsreferats und der Graduate School, etwa durch das Angebot von virtuellen Sprechstunden, Videotutorials und Online-Kursen sind weitere wichtige Instrumente für die ortsungebundene und bedarfsgerechte Bereitstellung von benötigten Kenntnissen und Informationen. Dies wird ergänzt durch das Angebot individueller Beratungen, in denen es auch die Möglichkeit gibt, etwaige Fragen zu den Inhalten der Online-Angebote zu besprechen.

DIGITALISIERUNG IN DER THIRD MISSION

10. Digitalisierung im Bereich Transfer

Ausgangslage

Dort, wo an der PH Heidelberg bildungswissenschaftliche Forschung auf Bildungspraxis trifft, ist Transfer schon lange gelebte Realität. Zu nennen sind hier etwa die schulpraktischen Studien, Kooperationen mit Schulen und Weiterbildungsangebote für verschiedene gesellschaftliche Zielgruppen. Zur Stärkung des Transfers über die Schule hinaus wurde zum ersten Mal 2017 eine Transferstrategie verabschiedet, für deren Umsetzung das 2018 gegründete Transferzentrum verantwortlich zeichnet. Im Sinne eines bidirektionalen Transfers werden hier insbesondere Kooperationen mit Unternehmen, Stiftungen, außerschulischen Bildungseinrichtungen, Vereinen und Kommunen in der Region und darüber hinaus fokussiert. Die Hochschule ist dabei nicht nur Kooperationspartnerin, sondern auch Netzwerkraum für den Austausch mit der Gesellschaft.

Sowohl die schulischen als auch die außerschulischen Kooperationsbeziehungen sind der Hochschule selbst aber nicht immer bekannt und nach außen nur teilweise sichtbar. Hierdurch geht Potenzial für neue Kooperationen verloren.

Digitale Umgebungen und Plattformen nehmen bei diesem Desiderat eine wichtige Rolle ein. Die Einrichtungen und Projekte der Hochschule sind im Internet und teilweise in sozialen Medien präsent. An vielen Stellen besteht hier allerdings noch Potenzial zur Professionalisierung des Agierens im digitalen Raum. Langfristig gewinnen auch digitale Kollaborations- und Austauschplattformen für Kooperationen an Bedeutung.

Ziele

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

Im Bereich „Digitalisierung und Transfer“ setzt sich die Hochschule folgende Ziele:

- Bestehende Kooperationen und Anknüpfungspunkte für neue Vorhaben sollen nach innen und außen besser sichtbar gemacht werden.
- Bestehende Netzwerk- und Kooperationsverbindungen sollen durch den Ausbau digitaler Möglichkeiten für Netzwerkarbeit und Zusammenarbeit gestärkt werden.
- Präsenzen von Hochschulmitgliedern, -einrichtungen und -projekten in digitalen Räumen sollen zunehmend professionalisiert werden, um den Informationsfluss zwischen der Hochschule und bestehenden sowie potenziellen neuen Kooperationspartnern zu verbessern.
- In der Hochschule soll Kompetenz im Bereich der Moderation digitaler Workshop- Formate aufgebaut werden.
- Die Hochschule soll als Expertin im Bereich „Digitalisierung und Bildung“ mit disziplinären und interdisziplinären Analysen, Handlungsmöglichkeiten und Ergebnissen aus Forschung und Entwicklung in regionalen und überregionalen Zusammenhängen stärker bekannt gemacht werden.

Maßnahmen

- Es soll eine Kooperationsdatenbank aufgebaut werden, in der Kooperationen nach innen und außen übersichtlich dargestellt werden.
- Die Abteilung Presse & Kommunikation und das Transferzentrum sollen gemeinsam eine Konzeptionierung von zentralen und dezentralen Online-Repräsentationen (Webseiten, Social-Media-Repräsentationen, ...) der Hochschule hinsichtlich Außendarstellung, Sichtbarkeit und Vernetzung erstellen. Hierzu sollen auch innovative Trends im Bereich digitale (formelle und informelle) Kommunikation als Impulse für die Hochschule aufgegriffen werden.
- Best Practices digitaler Transferformate sollen in die Hochschule und in die Gesellschaft kommuniziert werden. Um von anderen Transfereinrichtungen zu lernen, soll auf diesem Gebiet auch externe Expertise eingeholt werden.
- Digitale Arbeits- und Netzwerkräume für den formalen, aber auch für den informellen Austausch sollen den Hochschulmitgliedern und ihren Kooperationspartnern einfach und schnell verfügbar gemacht werden.
- Es sollen Weiterbildungen für Hochschulmitglieder hinsichtlich des digitalen Auftritts und zum Aufbau digitaler Moderationskompetenzen angeboten werden. Hierdurch wird auch sukzessive ein Pool von Moderator:innen für digitale Workshops entstehen. Mitglieder und Angehörige der Hochschule sollen zur Nutzung solcher Formate ermuntert und ermutigt werden.

11. Digitalisierung in der wissenschaftlichen Weiterbildung

Ausgangslage

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

Die Professional School ist die zentrale Einrichtung der Hochschule zur Förderung des lebenslangen Lernens. Sie bietet pädagogischen Fach- und Führungskräften nachhaltige, forschungsbasierte Fortbildungs- und Beratungsangebote, die an ihren aktuellen Bedarfen ausgerichtet sind und an ihre beruflichen Erfahrungen anknüpfen. Dafür macht sie die Expertise aus Forschung und Lehre der verschiedenen Fachbereiche der Hochschule für die Weiterbildung von Lehrkräften und anderen pädagogischen Berufsgruppen nutzbar und fördert den Transfer von Erkenntnissen und Ideen. Mit Angeboten und Koordinierungsleistungen im Bereich der Hochschuldidaktik trägt sie darüber hinaus zur beständigen Weiterentwicklung der eigenen Mitarbeitenden sowie zu einer Kultur des lebenslangen Lernens an der Hochschule bei. Bereits seit einigen Jahren bietet die Professional School in diesem Kontext digital gestützte Bildungsangebote und Blended- Learning-Formate an und stellt sich in Bezug auf Inhalte und Formate zunehmend digital auf. Auch in ihrem Außenauftritt und Marketing bedient sie sich diverser digitaler Instrumente und nutzt die Möglichkeiten der sozialen Medien.

Im Gegensatz zur grundständigen Lehre muss die wissenschaftliche Weiterbildung unmittelbar auf neue Bedarfe der Zielgruppen sowie auf gesellschaftliche Veränderungen reagieren und steht in Konkurrenz zu diversen marktorientierten Anbietern. Sie benötigt daher ein hohes Maß an Flexibilität und Professionalität in Bezug auf Verfahren, Strukturen und (personellen) Ressourcen sowie eine gute Vernetzung und Kooperationen mit anderen internen und externen Akteuren.

Ziele

Im Bereich Weiterbildung setzt sich die Hochschule folgende Ziele:

- Die bildungswissenschaftliche Auseinandersetzung mit Digitalisierung (siehe Kapitel 1) soll sich auch in der Weiterbildung stärker inhaltlich niederschlagen und die aktuell besonders nachgefragten „Ad-Hoc-Hilfsmaßnahmen“ durch Anregungen zu einer reflektierten Grundhaltung zur Digitalisierung ergänzen.
- Der Anteil digitaler Veranstaltungsformate am Gesamtportfolio der Weiterbildung soll weiter ausgebaut werden. Auf diese Weise sollen neue Zielgruppen unter den pädagogischen Fach- und Führungskräften erschlossen und bisherige auch überregional angesprochen und zur Teilnahme motiviert werden. Durch ihren barrierearmen Charakter (etwa Vereinbarkeit mit Care-Verpflichtungen, räumliche Distanz) ermöglicht die digitale Umsetzung der Angebote auch den Zugang für Zielgruppen mit Bildungshemmnissen.
- Um dies zu erreichen, sollen die didaktischen und organisatorischen Möglichkeiten digitaler Formate unter (besonderer) Berücksichtigung von Datenschutz und Datensicherheit noch besser ausgeschöpft und durch den Ausbau eines überwiegend digitalen Marketings flankiert werden.
- Zu diesem Zweck soll die digitale Infrastruktur an der Hochschule entsprechend auf- und ausgebaut und eine Integration des Weiterbildungsbereiches mit seinen spezifischen Anforderungen (flexibles Veranstaltungs- und Teilnehmendenmanagement, Gebühreneinzug, statistische Auswertung etc.) in die für das grundständige Studium erforderlichen digitalen Systemen der Hochschule mitgedacht und sukzessive umgesetzt werden, ebenfalls unter Berücksichtigung der Bedingungen von Datenschutz und Datensicherheit.
- Im Zuge des digitalen Ausbaus wird zudem eine stärkere Vernetzung und Abstimmung der einzelnen an den Schnittstellen von Weiterbildung, Transfer und Hochschuldidaktik sowie

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

Personalentwicklung tätigen Akteure der Hochschule (Professional School, Transferzentrum, Medienzentrum, Graduate School, Forschungsreferat, Personalabteilung ...) bei der Entwicklung von Inhalten und Formaten sowie der Kommunikation angestrebt.

Maßnahmen

- Weiterbildungsinhalte aus dem Themenbereich „Digitalisierung und Bildung“ sollen zukünftig verstärkt angeboten werden. Diese sollen so konzipiert und umgesetzt werden, dass neben dem Aufbau von didaktischem und technischem Know How auch eine Reflexion des Gesamtkontextes im Sinne eines didaktisch sinnvollen Einsatz digitaler Medien erreicht wird.
- Bestehende Formate der Weiterbildung und Beratung (z.B. Lehrkräftefortbildungen, Kontaktstudien, Bildung bitte!, Ab ins Ref!) sollen mehrheitlich in digitale und hybride Formate umgewandelt werden. Darüber hinaus sollen neue digitale Formate entwickelt und ausprobiert werden.
- Lehrende der Hochschule sollen im Rahmen der Weiterbildung niedrigschwellig und unter Anleitung neue Tools kennenlernen und ausprobieren können.
- Im Zuge des Ausbaus der digitalen Infrastruktur soll ein in die Hochschule und den Webseitenauftritt integriertes digitales System zur Anmeldung sowie zur Datenverarbeitung, finanziellen Abwicklung und statistischen Auswertung von Weiterbildungsveranstaltungen aufgebaut werden.
- Darüber hinaus sollen E-Learning Plattformen in ihrer Funktionalität erweitert und entsprechende Regelungen und flexible Strukturen geschaffen werden, die auch (externen) Weiterbildungsteilnehmenden im Rahmen von Veranstaltungen den Zugriff ermöglichen.
- Auch der Anteil des digitalen Marketings soll weiter ausgebaut, professionalisiert und durch die gezielte, abgestimmte Nutzung von Social Media flankiert werden.

DIGITALISIERUNG IN DER VERWALTUNG

12. Verwaltung

Ausgangslage

In allen Abteilungen der Verwaltung wird bereits IT-gestützt gearbeitet. Bei den verwendeten Systemen handelt es sich in der Regel um HIS-Software, die im Hochschulservicezentrum gehostet wird. Durch die Bereitstellung dieser Dienste in einem separaten Verwaltungsnetz werden hohe Anforderungen an Datenschutz und Informationssicherheit bereits erfüllt. Die Trennung der IT-Bereiche erschwert allerdings auch die Digitalisierung von Prozessen an Schnittstellen der Verwaltung zum Bereich Forschung und Lehre. Dies betrifft etwa den Austausch von Informationen und Dokumenten mit Instituts- und Dekanatssekretariaten sowie Lehrenden und Studierenden. Zudem unterliegt die Teilnahme an virtuellen Konferenzen im Verwaltungsbereich noch technischen Hürden.

Die Telearbeit wird bereits digital ermöglicht und unterstützt. Zugänge zum Verwaltungssystem werden auch von außerhalb des Hochschulnetzes unter Wahrung der Sicherheitsmaßgaben zur Verfügung gestellt.

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

Zahlreiche Prozesse werden bislang unter Nutzung von Papierdokumenten und Papierformularen durchgeführt. Auch die Aktenführung ist in weiten Teilen analog. In einigen Bereichen hat jedoch eine zunehmende Digitalisierung begonnen, wie beispielsweise im Studienbüro mit der schrittweisen Einführung von HISinOne, in der Haushaltsabteilung mit der begonnenen Einführung der e-Rechnung und in der Personalabteilung mit der Nutzung einer elektronischen Zeiterfassung und -verwaltung sowie eines digitalen Reisekosten- Abrechnungsprogramms.

Bei der Digitalisierung von Prozessen in der Verwaltung müssen zahlreiche Rahmenbedingungen beachtet werden, wie etwa die Einhaltung bestimmter Landesvorgaben und die Beteiligung des Personalrats, des:der Datenschutzbeauftragten und der Informationssicherheitsbeauftragten.

Ziele

Mit der Digitalisierung von Prozessen in der Verwaltung soll die Servicequalität für Mitglieder und Angehörige der Hochschule gesteigert werden. Gleichzeitig soll die Arbeitsqualität und -zufriedenheit der Mitarbeiter:innen in den Verwaltungsabteilungen erhalten oder ggf. erhöht werden. Durch digitale Systeme können dabei Verwaltungsvorgänge beschleunigt werden. Dokumente wie Akten können besser archiviert und schneller gefunden werden. Darüber hinaus sollen Verfügbarkeit, Integrität und Vertraulichkeit der Daten erhöht werden. Die Digitalisierung soll aber auch hier keinem Selbstzweck dienen; sie bietet sich insbesondere dann an, wenn mit entsprechenden Verbesserungen ein entsprechender Mehrwert erzielt werden kann und die Maßnahmen in einem angemessenen Verhältnis von Aufwand und Nutzen stehen (Verhältnismäßigkeitsprinzip). Einzubeziehen ist hierbei auch ein damit verbundener Folgeaufwand (Administration).

Dokumente sollen - wenn möglich und sinnvoll - unaufwändig digitalisiert und weiterverarbeitet, Formulare sollen einfach digital ausgefüllt und eingereicht werden können. Die Weiterverarbeitung von Dokumenten beinhaltet dabei auch die Weiterleitung von Vorgängen gemäß zuvor definierten Workflows und die digitale Kenntnisnahme oder Unterzeichnung durch am jeweiligen Prozess beteiligten Personen.

Die digitale Unterstützung der Telearbeit soll verbessert werden, etwa durch Zugriffe auf digitale Akten und durch Bereitstellung von Kommunikations- und Kollaborationsumgebungen.

Darüber hinaus sollen alle Beschäftigten sensibilisiert werden für die Änderungen, welche die Digitalisierung in ihren Arbeitsbereichen mit sich bringt, und an die Umgestaltung entsprechender Prozesse durch entsprechende Fortbildungen herangeführt werden.

Beschäftigte sollen zudem die Möglichkeit erhalten, sich in die Verbesserung der Arbeitsabläufe einzubringen und die Digitalisierung in ihren Bereichen aktiv mitzugestalten, unter anderem auch unter Berücksichtigung von Anforderungen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Maßnahmen

Die oben genannten Ziele werden durch folgende Maßnahmen erreicht:

- Ein Dokumentenmanagementsystem wird eingeführt für die Ablage von digitalen Dokumenten, für die digitale Verarbeitung von Anträgen und für die Abbildung von Prozessen in Workflows. Dabei müssen auch Prozesse an den Schnittstellen zwischen Verwaltung sowie Forschung und Lehre berücksichtigt werden. In diesem Zuge sollen organisationale Prozesse unterschiedlicher Bereiche (Personalabteilung, Haushaltsabteilung, Studienbüro, Prüfungsamt, Zentrum für schulpraktische Studien, Akademisches Auslandsamt, Abteilung Technik & Bau, Rektorat, Stabstellen, ...) hinsichtlich der Potenziale digitaler Workflows analysiert werden. Zusätzlich zur Analyse sollen die Mitarbeiter:innen auch die Gelegenheit erhalten, aktiv Ideen zur Verbesserung der Arbeitsabläufe in Bezug auf die Digitalisierung einzubringen.
- Zusätzlich werden spezielle Systeme eingeführt, die bestimmte Prozessbereiche digital unterstützen (z.B. e-Bewerbung, e-Zeiterfassung, e-Rechnung, e-Vergabe, e- Dienstreisemanagement, Teil-digitalisierung der Hauspost).
- Darüber hinaus sollen Kommunikations- und Kollaborationsumgebungen eingeführt werden, welche die gemeinsame Arbeitsorganisation in der gesamten Hochschule im Zuge der Zusammenlegung der beiden IT-Bereiche erleichtern.
- Es muss in diesem Zuge geprüft werden, an welchen Stellen digitale Unterschriften rechtssicher möglich sind hinsichtlich der Schriftformerfordernissen und der Erfüllung von Prüfanforderungen.

DIGITALISIERUNG IN ZENTRALEN SERVICEBEREICHEN

13. Kommunikationsstrukturen

Ausgangslage

Die Hochschule fühlt sich gerade als kleinere bildungswissenschaftliche Hochschule einer transparenten, offenen und wertschätzenden Kommunikation sowohl innerhalb der Fächer, Institute und Fakultäten als auch jeweils übergreifend verpflichtet und sieht sie als Wesensmerkmal demokratischer Bildungsarbeit an. Hierfür werden neben informellen Formen des kollegialen Austauschs verschiedene Strukturen und Werkzeuge auf verschiedenen Ebenen und in unterschiedlicher Intensität genutzt, von Gremiensitzungen, Informationsveranstaltungen und Kolloquien bis hin zu Websites, Online-Datenbanken wie die Forschungs- und Publikationsdatenbank, Mittwochsmittelungen als Sammelnewsletter und Organisations- und Lernplattformen im Netz (LSF, Stud.IP, Moodle, Mahara, HISinOne). Erfahrungen mit intensiven und breiten (vor allem analog geführten) Diskussions- und Abstimmungsprozessen konnten in jüngster Zeit im Zusammenhang mit der Gestaltung der neuen lehramtsbezogenen Bachelor- und Masterstudiengänge auch in Kooperation mit der Universität gesammelt werden.

Im Bereich digital gestützter Kommunikation wird Entwicklungsbedarf gesehen und dies gilt dann insbesondere auch für die Entwicklung und Umsetzung einer Digitalisierungsstrategie im beschriebenen Sinne. Das betrifft das Informationsmanagement (Website, Newsletter, zielgruppenspezifischere Formate, Hierarchisierung, Arbeits- und Beschlusslagen) und die Nutzung und Entwicklung von Kommunikationsformaten aus dem IT-Bereich, gerade auch um Probleme im Bereich Digitalisierung zu besprechen und gemeinsam Ideen zu entwickeln (agile Methoden, iterative Vorgehensweisen, Design Thinking und ähnliches). Im Bereich des Datenschutzes gibt es erste Analysen, die auf einen verstärkten

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

Informations- und Handlungsbedarf bei der Verarbeitung und Speicherung personenbezogener Daten hinweisen.

Ziele

Die Hochschule will auf der Basis differenzierterer Analysen Schritt für Schritt ihr Informationsmanagement verbessern und neuen Herausforderungen und Möglichkeiten durch die fortschreitende Digitalisierung anpassen. Dabei soll insbesondere Transparenz hergestellt werden darüber, welche Möglichkeiten digital gestützter Kommunikation sie bieten kann und wo ggf. Grenzen liegen. Einerseits sollen Systeme vereinfacht und ggf. zusammengeführt oder auch vereinheitlicht werden (z. B. Lernplattformen), andererseits will die Hochschule sich weiter aktiv neuen Kommunikations- und Kollaborationswerkzeugen öffnen. Die Verantwortung für die Umsetzung von Reflexions- und Entwicklungsprozessen im Bereich Bildung und Digitalisierung soll dezentral in den Fächern und Instituten sowie in den zentralen Einrichtungen gestärkt werden, um dadurch eine vielperspektivische Profilbildung einerseits und eine inter- und transdisziplinäre Kommunikation über verantwortliche Personen andererseits zu ermöglichen und zu sichern. Insgesamt soll so ein hohes Maß an Verbindlichkeit für die Umsetzung der Strategie erreicht werden.

Maßnahmen

Zur Umsetzung der Ziele werden insbesondere folgende Maßnahmen ergriffen:

- Zunächst werden in den Fächern bzw. Instituten und in den zentralen Einrichtungen Personen als Ansprechpartner:innen für Fragen der Digitalisierung benannt und in Austauschrunden vernetzt. Über die Gremien (Senatskommission für Lehre, Studium und Weiterbildung, Senat, DekaneDGs, Institutskonferenzen), Mittwochsmitteilungen bzw. die entsprechende Website werden kontinuierlich der Strategieprozess transparent kommuniziert und Mitwirkungsmöglichkeiten, Beschlusslage wie Konsequenzen deutlich gemacht. Über verschiedene Kanäle werden Impulse in die Fächer und Institute sowie in die zentralen Einrichtungen gegeben, sich mit Fragen der Digitalisierung in ihrer beschriebenen Breite explizit zu befassen und entsprechende Reflexions- und Entwicklungsprozesse aktiv und kritisch mit zu gestalten.
- Möglichkeiten der Unterstützung und Förderung von Entwicklungsarbeiten im Bereich digital gestützter Lehre (z.B. Anrechnungsmöglichkeiten auf das Deputat, Kooperationen, Lehrpreis) werden deutlicher kommuniziert und über die weitere Ausformulierung der vielen Perspektiven der Strategie auch inhaltliche Anreize geschaffen.
- In weiteren Schritten werden die Internetpräsenzen der Hochschule restrukturiert und überarbeitet, vor allem unter der Maßgabe besserer Übersichtlichkeit und Hierarchisierung der Inhalte zur verbesserten Auffindbarkeit allgemeiner und spezifischer Informationen.
- Schließlich werden die vorhandenen Werkzeuge für die digital gestützte Kommunikation und Kollaboration im kollegialen Austausch mit internen und externen Personen auf ihre (stärker zielgruppenorientierten) Potenziale hin geprüft und ggf. verbessert oder durch entsprechende Tutorials handhabbarer gemacht. Außerdem werden alternative Werkzeuge gesucht, erprobt und unter Beachtung sowohl des personellen und sächlichen Ressourcenbedarfs als auch der informationssicherheits- und datenschutzbezogenen Rahmenbedingungen bewertet. Die Verwendung dieser ausgewählten Kommunikationswege und -werkzeuge sollte schließlich für alle Beteiligten verpflichtenden Charakter haben.

14. Rechenzentrum

Ausgangslage

Digitalisierung stellt besondere Herausforderungen an die IT-Infrastruktur der Hochschule. Demgegenüber stehen dem Rechenzentrum nur sehr wenige Personalressourcen zur Verfügung. Die Mitarbeiter:innen des Rechenzentrums können sich im Wesentlichen um die Administration der Grunddienste und der zentralen Learning-Management-Systeme kümmern. Zudem werden Ressourcen in der Hochschule durch den Betrieb von zwei unterschiedlichen IT-Bereichen (Forschung und Lehre sowie Verwaltung) belastet. Vorhandene Dienste sind teilweise noch nicht oder nicht ausreichend vernetzt. Dadurch wird die Durchführung von Prozessen erschwert. Im Verwaltungsbereich werden zahlreiche Dienste des Hochschulservicezentrums in Reutlingen genutzt (wie etwa im Bereich Campusmanagement, Finanzmanagement und Personalmanagement).

Die Einführung neuer Dienste und Werkzeuge, die im Zuge von Digitalisierungsmaßnahmen erforderlich wären, kann bislang nicht geleistet werden. Somit ist die Weiterentwicklung der Hochschule im Bereich Digitalisierung grundlegend verbunden mit der Frage nach den Aufgaben des Rechenzentrums.

Ziele

- Es müssen zunehmend IT-Services von Drittanbietern in Anspruch genommen werden. Dabei wird geprüft, welche Dienste, die bislang vom Rechenzentrum angeboten wurden, von externen Anbietern übernommen werden könnten, und welche Dienste das Rechenzentrum hausintern vorhält.
- Im Zuge der Auslagerung von Diensten soll auch die Zusammenlegung bestimmter Dienste, die bislang in den Bereichen Forschung und Lehre sowie Verwaltung separat vorgehalten wurden, angegangen werden.
- Durch die Auslagerung bestimmter Dienste und durch die Zusammenlegung von FuL- und VW-Bereichen sollen Kapazitäten im hauseigenen Rechenzentrum geschaffen werden sowohl für die Bereitstellung von Systemen für die Lehre als auch für eine Qualitätsverbesserung von Services und Supportangeboten.
- Darüber hinaus soll in diesem Zuge auch die Verteilung von zentraler versus dezentraler Verwaltung von IT-Ressourcen neu konzipiert werden.

Maßnahmen

- Externe Anbieter und Angebote werden hinsichtlich der Möglichkeit geprüft, ob bestimmte Services der Hochschule dorthin ausgelagert werden können. Dies betrifft auch die Nutzung externer Server-Hardware (etwa das Hosten von virtuellen Servern in anderen Rechenzentren) und gilt sowohl für bestehende als auch für ggf. neu einzuführende IT-Dienste.
- Bei dieser Prüfung wird die Zusammenlegung von unterschiedlichen IT-Bereichen der Hochschule mitbedacht.
- Sukzessive sollen Dienste stärker miteinander vernetzt werden, um die Bearbeitung von Aufgaben zu vereinfachen, die mehrere Systeme benötigen.

- Bei allen Maßnahmen müssen die Anforderungen der Informationssicherheit und des Datenschutzes besonders berücksichtigt werden.

15. Medienzentrum

Ausgangslage

Das Medienzentrum bietet ein breites Portfolio an Dienstleistungen mit Bezug auf den Einsatz digitaler Technologien in der Hochschullehre an. Darüber hinaus hält es zahlreiche Technologien für die Entwicklung digitaler Inhalte vor. Allerdings stehen nur wenige Personalressourcen der akademischen Mitarbeiter:innen für das Angebot von Dienstleistungen zur Verfügung. In den letzten Jahren ist dadurch der Service sowohl im Fortbildungs- als auch im Content-Entwicklungsbereich stark zurückgenommen worden. Durch die Übernahme weiterer Aufgabenbereiche wie die Planung der Medienausstattung für neu zu planende bzw. neu angemietete Gebäude und die hoch priorisierte Modernisierung der Medieninfrastruktur in den Bestandsgebäuden und durch den gestiegenen Bedarf beim Verleih von Laptops und mobilen Endgeräte bei unveränderter Personalstruktur wird das Medienzentrum stark belastet. In der Folge konnten die vorhandene Technik und das vorhandene Know-How für die Hochschule nicht ausreichend nutzbar gemacht werden.

Eine besondere Herausforderung an das Medienzentrum stellen die Bauplanungen des Neubaus am Standort Im Neuenheimer Feld dar: Es müssen planungssichere Festlegungen über die baulichen Rahmenbedingungen für zukünftige Medien- und IT-Ausstattungen getroffen werden. Die Sicherstellung einer vernetzten IT-Medienstruktur bis zum Abschluss aller Arbeiten ist personalintensiv und eine logistische Herausforderung.

Ziele

- Im Medienzentrum sollen Ressourcen sowohl für die mediendidaktische Beratung als auch für die Entwicklung innovativer digitaler Lehrformate (beispielsweise Blended- Learning-Formate) neu aufgebaut werden.
- Im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung werden bisherige Services des Medienzentrums geprüft, neue Services werden konzipiert, priorisiert und im Kontext der vorhandenen und neu zu schaffenden Ressourcen ausgebracht.

Maßnahmen

Der Ressourcenaufbau kann durch verschiedene Maßnahmen erzielt werden:

- Es wird ein Pool von Tutor:innen erneut eingerichtet, die von Lehrenden zur Beratung und Unterstützung angefragt werden können. Ein dafür notwendiges Ausbildungs- und Beratungskonzept wird dafür entwickelt werden.
- Es wird geprüft, inwieweit sowohl Fort- und Weiterbildungsangebote als auch Coachingmaßnahmen der akademischen Mitarbeiter:innen auf deren Deputat angerechnet werden können. Auch weitere (zeitlich begrenzte) Möglichkeiten der Reduzierung dieser Deputate sollen geprüft und möglichst voll ausgeschöpft werden. Die Deputatsverluste sollen ggf. durch Lehraufträge kompensiert werden.

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

- Im Zuge der stärkeren Abstimmung von Bibliothek, Medienzentrum, Rechenzentrum und didaktischen Werkstätten (siehe Abschnitt 7) sollen durch Neustrukturierung und Bündelung von Services Ressourcen freigesetzt werden.

16. Bibliothek

Ausgangslage

Die Bibliothek ist die zentrale Einrichtung für die Informationsversorgung der Hochschule. Es werden für alle Hochschulangehörigen, aber auch für externe Nutzer:innen analoge und in immer größerem Maße auch digitale Medien angeboten.

- Neben der konventionellen Medienausleihe bietet die Bibliothek zahlreiche elektronische Dienstleistungen an. Für die Lehre erstellt sie elektronische Semesterapparate, die in Stud.IP abgelegt werden. Im Online-Katalog sind neben den Semesterapparaten auch die Neuerwerbungen für die einzelnen Fächer abrufbar.
- Die Recherche nach Literatur wird durch viele Online-Tools unterstützt. Im Online-Katalog ist durch die Einbindung eines Aufsatzindex' (Ressource Discovery System) auch die fächer- und anbieterübergreifende Recherche nach Aufsätzen möglich. Dieses Angebot wird durch einige Literaturdatenbanken ergänzt, die über ein eigenes Portal abgebildet werden. Für die Literaturverwaltung wird das Literaturverwaltungsprogramm "Citavi" angeboten.
- Zur Unterstützung bei der Nutzung der Bibliothek, der Literaturrecherche und Literaturverwaltung werden Führungen und Schulungen sowie Einzelberatungen für Einzelpersonen oder Seminargruppen face-to-face und zunehmend auch digital angeboten.
- Im Kontext der Open Access Policy wird das Repositorium "OPUS-PHHD" betrieben, das vor allem für die kostenfreie Veröffentlichung von Dissertationen genutzt wird. Dieser Server steht aber generell für OA-Veröffentlichungen, z.B. Zweitveröffentlichungen, zu Verfügung.
- Die Bibliothek setzt das integrierte Bibliothekssystem "adis/BMS" ein, das extern gehostet und gewartet wird. Diese Software unterstützt alle Arbeitsgänge von der Bestellung von Medien über die Inventarisierung, Erschließung bis zu Ausleihverbuchung. Durch die zentrale Erfassung der Bestände ist sie überdies auch an Zusatzstandorten (mehreren Werkstätten und der Testothek) als Ausleihsystem einsetzbar.

Ziele

- Der bestehende gute Status Quo muss erhalten und ausgebaut werden.
- Die Informationskompetenz der Studierenden soll systematisch durch anforderungsgerechte Schulungsangebote ausgebaut werden.
- Bislang nur temporär zugängliche Arbeitsflächen und -räume für Studierende sollen effektiver nutzbar werden. Das Gleiche gilt für dezentrale Medienbestände in der Hochschule.
- Für die Zentralbibliothek ist im Bestandsgebäude eine weitere Optimierung der studentischen Arbeitsplätze anzustreben, um den sich ändernden Anforderungen der Studierenden an einen Lernort Bibliothek gerecht zu werden.

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

- Mittelfristig ist der Ersatz der Bibliotheks-EDV geplant – als landesweite Beschaffung eines neuen Lokalsystems "bwNGB" (Neues Gemeinsames Bibliothekssystem), das insbesondere besser für die Bearbeitung elektronischer Ressourcen und deren Nachweis gerüstet sein soll.

Maßnahmen

- Der breite Ausbau des digitalen Medienbestands – mit seinen Vorteilen eines kontaktlosen Zugriffs 24/7 – soll konsequent fortgeführt werden.
- Die schrittweise Integration von Veranstaltungen zur Verbesserung der Informationskompetenz in die Curricula der Fächer wird angestrebt.
- Als neues Raumkonzept verfolgt die Bibliothek die Integration anderer Einrichtungen in ein großes Lernzentrum im sanierten Gebäude Im Neuenheimer Feld. Durch eine geschickte Integration von Werkstätten und Einrichtungen lassen sich bislang nur temporär zugängliche Flächen und Bestände mit wenig Personalaufwand, einer gemeinsamen Servicetheke und attraktiven Arbeitsmöglichkeiten für Studierende nutzbar machen.
- Für die Zentralbibliothek soll ein Ausbau der Arbeitsmöglichkeiten mit sinnvoller technischer Ausstattung (Smartboards, digitale Schreibtische, W-LAN Druckern etc.) und die Schaffung von Gruppenarbeitsräumen geplant werden.
- Es wird die Teilnahme am Landesprojekt "bwNGB" für die Beschaffung eines neuen lokalen Bibliothekssystems vorbereitet.

17. Organisationsstruktur im Bereich Medien und IT

Ausgangslage

Die zentralen Einrichtungen im Bereich Medien und IT - die Bibliothek, das Medienzentrum und das Rechenzentrum - haben im Vergleich zu Universitäten nur eine geringe Personal- und Finanzausstattung, obwohl sie in der Regel die gleichen Dienstleistungen wie analoge Einrichtungen an Universitäten erbringen. Zudem gibt es, auch wenn man die dezentralen Einrichtungen wie beispielsweise die didaktischen Werkstätten mit betrachtet, einige Parallelstrukturen, die zusätzlich Ressourcen binden (zum Beispiel in der Ausleihe). Darüber hinaus ist die Zuständigkeit der einzelnen Einrichtungen für einzelne Services in der Hochschule nicht ausreichend bekannt. Die Zusammenarbeit der zentralen Einrichtungen gemeinsam mit der Abteilung Technik & Bau wurde bislang im Rahmen der Struktur „Zentrale Organisationseinheit Medien“ (ZOM) realisiert.

Ziele

- Ein Verbund von Bibliothek, Medienzentrum, Rechenzentrum und der Abteilung Technik und Bau soll zukünftig konsequent verfolgt und nachhaltig eingerichtet werden. Die engere und regelmäßige Zusammenarbeit der vier Einrichtungen soll Reibungsverluste minimieren.
- Die Angebote und Zuständigkeiten der Einrichtungen sollen in Rahmen des übergeordneten Verbunds neu geordnet und transparenter in die Hochschule kommuniziert werden. Zudem sollen fehlgeleitete Anfragen innerhalb des Verbunds an die richtigen Ansprechpartner:innen weitergeleitet werden, um so eine größere Kunden- und Serviceorientierung zu erzielen.

Maßnahmen

- Die Zusammenarbeit der zentralen Einrichtungen gemeinsam mit der Abteilung Technik & Bau findet in einer neuen Form und mit größerer Konsequenz und Regelmäßigkeit statt.
- Parallelstrukturen werden analysiert und ressourcenschonender gebündelt.
- Zuständigkeiten und Ansprechpartner:innen der beteiligten IT- und Medieneinheiten werden klarer in die Hochschule kommuniziert.
- Langfristig soll im Zuge der Sanierung des Neubaus ein Lernzentrum eingerichtet werden, in dessen Rahmen Verleih- und Support-Services der Bibliothek, des Medienzentrums, des Rechenzentrums und ggf. der Didaktischen Werkstätten lokal gebündelt werden.

EVALUATION

18. Evaluation

Ausgangslage

Die Konzeption, die Entwicklung von Maßnahmen und deren Umsetzung sowie die Weiterentwicklung der "Strategie für eine bildungswissenschaftliche Hochschule in einer zunehmend durch Digitalisierung geprägten Welt" soll angemessen evaluiert werden.

Ziele

Die Evaluation der "Strategie für eine bildungswissenschaftliche Hochschule in einer zunehmend durch Digitalisierung geprägten Welt" soll umfassend auf Basis des CIPP-Modells (Context, Input, Process, Product) evaluiert werden. Im Rahmen dieser Evaluation werden qualitative und quantitative Zielsysteme entwickelt, die sich dynamisch dem Projektfortschritt anpassen.

Context: Der Kontext der Strategieentwicklung soll auf Ebene der verschiedenen Stakeholder erfasst und in regelmäßigen Abständen auf Aktualität überprüft werden (z.B. neue gesetzliche Rahmenvorgaben, das Stimmungsbild bei Studierenden, Lehrenden und sonstigen Mitarbeiter:innen an der Hochschule, Analyse der Curricula, Anforderungen der Schulen oder Ministerien etc.). Die Analyse des Kontextes erlaubt eine sinnvolle Ableitung und Einordnung der geplanten und umgesetzten Maßnahmen.

Input: Die zu entwickelnden und dann geplanten Maßnahmen werden vor ihrer Implementierung auf Passung mit den Zielvorgaben der Strategie und dem Kontext untersucht. Im Rahmen der Machbarkeitsanalysen geht es zu einem um eine inhaltliche Bewertung (Inhaltsvalidität), zum anderen aber auch um eine Pilotierung (z.B. neuer digitaler Lehrkonzepte).

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

Process: Im Rahmen der Maßnahmenumsetzung ist die Überprüfung der Implementierung einer der wichtigsten Schritte, denn gut konzipierte Maßnahmen können scheitern, wenn zum Beispiel bei einer digitalen Lehre keine Netzanbindung vorhanden ist oder Maßnahmen nur unvollständig oder in einer anderen als der geplanten Richtung umgesetzt werden. In diesem Prozess ist die Berücksichtigung der verschiedenen an einer Maßnahmenumsetzung beteiligten Stakeholder relevant.

Product: Wenn Maßnahmen gut in einen Kontext eingebettet, konzipiert und umgesetzt werden, dann sind abschließend Kennziffern zu definieren, mit denen der Erfolg der Umsetzung erfasst werden kann (z.B. Anzahl der Seminare mit digitaler Lehre, Anteil der Lehrenden, die digital lehren, Steigerung der digital literacy bei Studierenden und Lehrenden etc.). Idealerweise resultiert ein Indikatorenbündel, das in Form eines Dashboards kontinuierliche Messungen und Darstellungen des aktuellen Standes der Strategieumsetzung abbildet.

VII. Transferstrategie

Die „Transferstrategie der Pädagogischen Hochschule Heidelberg“ aus dem Jahr 2017 gilt weiter fort. Sie ist Teil dieses Struktur- und Entwicklungsplans.

Präambel

Herausforderungen wie Globalisierung, Digitalisierung, Migration, zunehmende Vernetzung und die Dynamik der Märkte zwingen Gesellschaften wie Individuen zur Veränderung ihrer Lebens- und Arbeitsbedingungen. Gewissheiten müssen neu überdacht und gegebenenfalls modifiziert werden. Auch Bildungsinstitutionen wie die Pädagogische Hochschule Heidelberg (PH HD) setzen sich mit diesen Herausforderungen und mit dem daraus entstehenden ökonomischen, gesellschaftlichen und kulturellen Wandel auseinander und gestalten ihn aktiv mit. Hierzu zählen bspw. die prognostizierte Abnahme des Bedarfs von Lehrer/innen in den kommenden Jahren und das Entstehen neuer Berufsfelder und Arbeitsformen. Die Hochschule muss sich zukünftig stärker und zeitnäher an veränderten Rahmenbedingungen aus Wirtschaft, Kultur und Gesellschaft orientieren. Die Herausforderung ist dabei, neben der eigenen Grundlagenforschung zusammen mit Partnern neue Konzepte für aktuelle gesellschaftliche Fragestellungen zu entwickeln und umzusetzen. Ein wichtiger Transferraum ist dabei die Metropolregion Rhein-Neckar (MRN). Für die Hochschule nimmt daher *Transfer und Innovation* zukünftig eine hohe strategische Bedeutung ein.

1. Darstellung des vorhandenen Profils

1.1 Die Pädagogische Hochschule Heidelberg

Die PH HD ist eine bildungswissenschaftliche Hochschule universitären Profils. Sie befindet sich in einer herausgehobenen Position im Bildungssektor der MRN und gilt als hochspezialisierte Ausbildungsstätte für Bildungsexpert/innen. Die lehramtsbezogenen Bachelor-Studiengänge im Primar- und Sekundarbereich bzw. in der Sonderpädagogik sowie die Master-Studiengänge für das Lehramt im Primarbereich und Sonderpädagogik bilden den Kern ihres Studienangebots. Sie gestaltet zudem zusammen mit der Universität Heidelberg im Rahmen der Heidelberg School of Education (HSE) den gemeinsamen Master mit den Profilen Sekundarstufe I und Gymnasium. Die PH HD hat damit ein Alleinstellungsmerkmal in Baden-Württemberg: Alle lehramtsbezogenen Studiengänge sind auf einem Campus vereint. Darüber hinaus hat sie ein breites Angebot an bildungswissenschaftlichen Bachelor- und Master-Studiengängen außerhalb des Lehramts (u. a. B.A. Prävention und Gesundheitsförderung, M.A. Bildungswissenschaften).

Bildung ist die Kernkompetenz der PH HD: Frühe Bildung, Schulische Bildung, Lehrerbildung, Erwachsenenbildung – in allen Bereichen des lebenslangen Lernens leistet die Hochschule relevante Beiträge. Die Hochschule verfügt durch ihre Forschenden, Lehrenden, Studierenden und Mitarbeiter/innen in der Verwaltung über eine hohe Expertise in diesem Fachgebiet. Hierbei spielt die enge Verzahnung zwischen Theorie und Praxis eine wichtige Rolle. Die Hochschulmitglieder bringen sich mit großem Engagement in ihre interdisziplinären, praxisorientierten Bereiche ein. Die interne Vielfalt birgt hohes Potential für die Hochschule und ihre zukunftsorientierte und praxisnahe Ausrichtung.

1.2 Transfer an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg

Neben Forschung und Lehre ist der Transfer forschungsbasierter Innovationen der dritte zentrale Leistungsbereich der Hochschule. Transfer bezieht sich dabei im Wesentlichen auf *Bildungsinnovationen*. Diese sind schwerpunktmäßig im Bereich des Wissenstransfers anzusiedeln: Es werden bildungswissenschaftliche Erkenntnisse etwa in Form von Ideen, Konzepten und Methoden in Gesellschaft, Kultur

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

und Wirtschaft weitergegeben. Die Wissenschaftler/innen der Hochschule zeigen zudem eine hohe Bereitschaft für Kooperationen.

Transfer wird *bidirektional* verstanden: In enger Theorie-Praxis-Kooperation werden Bedarfe aus Praxisfeldern ermittelt, transferierbare Bildungsinnovationen an neue Felder adaptiert, Erfahrungen der Anwendung in neuen Bereichen gesammelt und zur Weiterentwicklung der Innovationen nutzbar gemacht. Wissens- und Erfahrungsaustausch findet dabei sowohl von der Wissenschaft in die Praxis als auch umgekehrt statt. Dabei profitieren alle Partner durch den Wissenszuwachs.

Die Hochschule hat drei große Transferbereiche aus dem Positionspapier des Wissenschaftsrates¹ abgeleitet: *Innovation & Gründungskultur*, *Netzwerk & Interaktion* und *Offene Hochschule*. In allen drei Bereichen können sowohl auf *strategischer*, auf *struktureller* als auch auf *operativer Ebene* Ziele und Maßnahmen formuliert werden. Im Folgenden werden Stärken als auch auf Schwächen der Hochschule auf strategischer und auf der struktureller Ebene beschrieben. Diese sind die Basis für die zukünftige strategische Ausrichtung der Hochschule, welche anschließend in den drei Handlungsfeldern auf strategischer, struktureller und operativer Ebene dargestellt wird.

1.3 Erfahrungen im Ideen-, Wissens- und Technologietransfer

Innovation & Gründungskultur

Strategische Ebene: Bislang war der Bereich der Verwertung forschungsbasierter Bildungsinnovationen und der Ausgründung kein explizites strategisches Handlungsfeld der Hochschule. Ursache ist die bisher starke Fokussierung auf den Lehramtsbereich. Wissenschaftler/innen wurden hinsichtlich Verwertung und Ausgründung über externe eingeholte Beratung unterstützt. Die zahlreichen Transferaktivitäten - insbesondere in den Bereichen Schule und Fort- und Weiterbildung - folgen bislang keiner übergreifenden und systematischen Transferstrategie, die auch den Transfer in andere Bereiche von Gesellschaft, Wirtschaft und Kultur einschließt.

Strukturelle Ebene: Der bisherige Kern des Transfers forschungsbasierter Innovationen ist im Bereich schulischer Lern- und Lehrprozesse zu verorten. Dabei wirken die allgemeinen bildungswissenschaftlichen Disziplinen, die Fachdidaktiken und die Sonderpädagogik eng zusammen. Transfer und Innovation findet dabei u. a. in der direkten Zusammenarbeit der Hochschule mit den Schulen der Region statt, etwa im Rahmen der Praktikumsbeziehungen. Besondere Bedeutung für den Transfer haben zudem außerschulische Lernorte. Hierzu zählen der Ökogarten, der ein ausgezeichnetes Projekt der UN-Dekade der Biodiversität ist, die GIS-Station zur Vermittlung des Umgangs mit digitalen Geomedien und die Mitarbeit der Hochschule im Explo Heidelberg.

Den Bereich der Fort- und Weiterbildung hat die PH HD zielgruppenspezifisch aufgestellt. Hier bestehen mit der Professional School (PS), der Akademie für Wissenschaftliche Weiterbildung Heidelberg und der HSE drei starke Zentren zur Organisation von Fort- und Weiterbildungsangeboten. Während die PS und die HSE Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Lehrpersonen aus dem schulischen Umfeld adressieren, richtet sich die Akademie für Wissenschaftliche Weiterbildung eher an außerschulische Zielgruppen. In mehreren weiteren Hochschuleinrichtungen werden darüber hinaus fachspezifische Fort- und Weiterbildungsangebote durchgeführt.

Die Hochschule nimmt ihre gesellschaftliche Verantwortung in der Region und darüber hinaus wahr. An der Hochschule wurde bspw. im Jahr 2016 ein UNESCO Chair on World Heritage and Biosphere Reserve Observation and Education eingerichtet, der sich um die Bewahrung von gefährdeten UNESCO-Welterbestätten bemüht. Ein weiteres Beispiel ist das Projekt „Reallabor Asyl“, in dem untersucht wird, wie Asylsuchende möglichst schnell integriert werden können.

Unterstützung von Ausgründungen aus (bildungs-)wissenschaftlichen Bereichen und Institutionen erhalten Hochschulmitglieder von den Heidelberg Startup Partners e.V. (HSP). Die PH HD ist seit 2014 Vereinsmitglied der HSP. Hochschulangehörige erhalten hier eine adäquate und professionelle Betreuung bei der Entwicklung und Umsetzung von Gründungsideen.

Netzwerk & Interaktion

Strategische Ebene: Als bildungswissenschaftliche Hochschule ist die PH HD stark auf Netzwerkbildung mit Akteuren im schulischen Kontext ausgerichtet. Dies zeigt sich u. a. in der Personalauswahl, die an vielen Stellen Berufs- bzw. Praxiserfahrung im Bildungsbereich voraussetzt. Die Mitarbeiter/innen bringen dabei aus ihren bisherigen Arbeitskontexten zahlreiche Netzwerkkontakte mit. Darüber hinaus erfolgt eine zentrale Bündelung von Netzwerkpartnern im schulischen Bereich im Zentrum für schulpraktische Studien. Im außerschulischen Bereich sind die Netzwerke weniger ausgeprägt und verortet, u.a. weil dies bisher kein Teil der strategischen Ausrichtung der Hochschule war. Erste Anstrengungen erfolgen hierzu im Bereich der Lehre und im Bereich der PH HD Graduate School (GS).

Strukturelle Ebene: Die GS ist seit 2014 eine Einrichtung der Hochschule zur Unterstützung von Doktorand/inn/en auf dem Weg zur Promotion. Sie bietet zahlreiche Angebote wie bspw. ein umfangreiches Qualifikationsprogramm und ein Programm zur finanziellen Unterstützung von Nachwuchswissenschaftler/inne/n an. Darüber hinaus unterhält sie zahlreiche Verbindungen in Wirtschaft, Kultur und Gesellschaft, um diese für Promovierende nutzbar zu machen. Diese Netzwerke kommen z. B. im Mentoring- und Coaching-Programm für Promovierende zum Tragen.

Die Hochschule verfügt über zahlreiche Kontakte von einzelnen Forscher/inne/n mit Partnern aus der Region. Es bestehen enge und langfristige Verbindungen, die den Transfer zwischen Forschung und Praxis auch in Zukunft ermöglichen. Interne und externe Kooperationen bleiben jedoch oftmals der Initiative der Mitarbeiter/innen überlassen und verbleiben so auf einer individuellen und damit informellen Basis. Dadurch kommen Synergieeffekte nicht im ausreichenden Maße zum Tragen. Zentrale Strukturen könnten beim inhaltlich-thematischen Netzwerkaufbau und -ausbau unterstützen und die Netzwerkaktivitäten für die gesamte Hochschule bündeln.

Offene Hochschule

Strategischer Bereich: Alle Wissenschaftler/innen an der Hochschule sind durch das gemeinsame Thema *Bildung* miteinander verbunden. Unterschiedliche Disziplinen wie etwa im naturwissenschaftlichen und geistes- und gesellschaftswissenschaftlichen Bereich haben dadurch eine gemeinsame Wissenschaftssprache. Dieser gemeinsame Zugang befördert den internen Wissensaustausch und trägt dazu bei, dass das Expertisefeld der Hochschule auch für externe Kommunikationspartner deutlich erkennbar und sichtbar ist. Bei vielen Forschenden ist jedoch trotzdem eine starke Orientierung auf den eigenen Bereich zu beobachten, der den gesamtheitlichen Blick auf die PH HD als Organisation und als Marke verstellt. In der Außenwahrnehmung spielt die Hochschule als relevanter Sparringspartner für Unternehmen, Gremien oder Institutionen bisher eine nachrangige Rolle – was in direktem Gegensatz zu der vorhandenen Expertise steht. Dieses bei Hochschulmitgliedern gefühlte Anerkennungsdefizit führt (wiederum) zu einer mangelnden Identifikation mit der Hochschule und einem fehlenden Bewusstsein für die Marke PH Heidelberg.

Obwohl die Hochschule eine starke regionale Orientierung besitzt und vielfältige öffentliche Veranstaltungen durchführt, gibt es bislang keine einheitliche Strategie zum Bereich der öffentlichen Wissenschaft, die auch Wissenschaftskommunikation einschließt.

¹ Positionspapier des Wissenschaftsrats, "Wissens- und Technologietransfer als Gegenstand institutioneller Strategien", 2016

Es finden zwar zahlreiche unterschiedliche Open-Science-Aktivitäten statt, diese verbleiben aber bislang zumeist auf individuellem Niveau. Der bidirektionale Austausch mit Wirtschaft, Kultur und Gesellschaft ist bisher nicht ausreichend systematisiert und noch kein Teil einer gesamtstrategischen Ausrichtung.

Struktureller Bereich: Kurze Kommunikationswege, eine demokratische und gesprächsbereite Haltung des Rektorats und eine ausgesprochene Reflexionsfähigkeit in Bezug auf die eigenen Leistungen und Grenzen bilden gute Voraussetzungen für die Wissenschaftskommunikation. Die Presse- und Kommunikationsabteilung übernimmt dabei die zentrale Rolle der Wissenschaftskommunikation nach innen und außen. Allerdings wird diese wegen der mangelnden Identifikation der Mitarbeiter/innen mit der Hochschule und auch wegen Unkenntnis interner Prozesse oftmals nicht über Informatives unterrichtet, so dass innovative und für die Gesellschaft bedeutsame Neuigkeiten im Verborgenen bleiben.

2. Voraussetzungen für die Transferstrategie

2.1 Interne Voraussetzungen

Die Hochschule zählt zu den forschungstärksten Pädagogischen Hochschulen des Landes. Eine Vielfalt an Forschungsansätzen unter breiter und verschränkender Nutzung quantitativer und qualitativer Forschungsmethoden bietet multiperspektivische Zugänge zu bildungswissenschaftlichen Fragestellungen. Dabei wird nicht nur Grundlagenforschung, sondern insbesondere auch anwendungsorientierte Forschung betrieben: forschungsbasierte bildungswissenschaftliche Innovationen stoßen in der Regel (Weiter-) Entwicklungen in zahlreichen Bereichen von Bildung, Wirtschaft und Kultur an. Aus diesem Grund ist einer der fünf Leitgedanken des Struktur- und Entwicklungsplans der Hochschule von 2017 bis 2021 „Forschung *und* Entwicklung“: Neben grundlegender Forschung spielen insbesondere auch forschungsbasierte Entwicklungsvorhaben eine tragende Rolle im Forschungsprofil der Hochschule. Dieser Aspekt ist aufgrund seiner hohen Bedeutung direkt im Prorektorat für Forschung, Medien und IT verortet.

Die Hochschule hat sich verpflichtet, Regeln der guten wissenschaftlichen Praxis in ihren Forschungsprojekten umzusetzen. *Ethische Richtlinien* werden bei der Durchführung von Projekten beachtet; als Beratungsinstanz gibt es hierfür die Ethikkommission. Darüber hinaus sind Offenheit, Verlässlichkeit und Ehrlichkeit gegenüber Kooperationspartnern eine Selbstverständlichkeit. Die Zusammenarbeit mit den Partnern erfolgt dabei unter *transparenten Bedingungen*, welche die Interessen von Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft gleichermaßen würdigt und *nachhaltige* Strukturen schafft. Offene und gemeinsam vereinbarte Regelungen sind die Grundlage für das gemeinsame Handeln. Die Hochschule legt dabei einen hohen Wert auf enge Theorie- Praxis-Kooperation. Forscher/innen und Praktiker/innen arbeiten gleichberechtigt und auf Augenhöhe gemeinsam an der forschungsbasierten Lösung von Praxisproblemen. Die Hochschule trägt dabei eine hohe Mitverantwortung für die zukünftige Entwicklung der Region. Sie versteht sich dabei als Innovator für Prozesse in Schulen und außerschulischen Bildungseinrichtungen und bringt ihre bildungswissenschaftliche Expertise in regionale Innovationen in Gesellschaft, Kultur und Wirtschaft ein. Die Hochschule erkennt dabei an, dass der Bereich des Wissenstransfers durch *unternehmerisches Denken und Handeln* geprägt ist.

Die Hochschule verfügt über einen reichen Schatz an Erfahrungen im Transfer sowohl im Bereich Schule als auch im Fort- und Weiterbildungsbereich. In diesen Bereichen verfügt sie auch über etablierte Strukturen. Basierend auf diesen Voraussetzungen kann sie nun auch andere Transferbereiche verstärkt erschließen und strukturell verankern.

2.2 Externe Voraussetzungen in der Region

Die regionalen Voraussetzungen für die Implementierung einer Transferstrategie sind ausgesprochen günstig. So hat die MRN als exzellenter Bildungs- und Forschungsstandort mit ihrem dichten Netz an kleinen und mittelständischen Unternehmen den Bedarf und die Bedeutung von Bildung erkannt und 2016 die Stabsstelle „Lebenszyklus Bildung“ (im Folgenden als „Bildungsregion“ bezeichnet) in der MRN GmbH ins Leben gerufen. Die regionale Bildungsstrategie ist in Entwicklung und wird zum Ziel haben, einen sichtbaren und nachvollziehbaren Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft in der MRN zu leisten. Damit wird die Bildungsregion eine zentrale Institution, die Kooperationen anstößt, regionale Netzwerke und Initiativen unterstützt und gemeinsame Vorhaben der regionalen Akteure voranbringt. Konkret werden in der MRN vielfältige Maßnahmen umgesetzt oder sind in Planung: Maßnahmen zur Sensibilisierung, Initiierung von Informations- und Austauschplattformen sowie Vernetzung mit bestehenden regionalen und nationalen Netzwerken, Identifikation von Best Practices und die Ausrichtung von Edu-Action-Bildungsgipfeln.

Die Bildungsregion will den Transformationsprozess zu einer erfolgreichen Anpassung an eine (durch die Digitalisierung und Globalisierung) veränderte Lebens- und Arbeitswelt unterstützen und den systematischen Wissens- und Erfahrungstransfer zwischen Bildungseinrichtungen und Unternehmen (mit-)gestalten. Gemeinsam mit Kooperationspartnern in der Region sollen *smarte Bildungsräume*² entstehen: Orte und Angebote formaler und non-formaler Bildung sollen mit Hilfe von innovativen IKT-Anwendungen intelligent miteinander vernetzt werden, sodass alle Partner von den dadurch erzeugten Bildungspotenzialen profitieren.

In Bezug auf die Transferstrategie verfolgt die Bildungsregion folgende *strategischen Überlegungen*: Im Kern soll die regionale Netzwerkarbeit die vorhandene Bereitschaft der regionalen Bildungsakteure (formelle und informelle Bildungsträger, Unternehmen, Verbände und Politik) zum Erfahrungs- und Wissensaustausch stärken, um gemeinsam die inneren und strukturellen Voraussetzungen für Weiterentwicklungen zu schaffen. Eine strategische Partnerschaft zwischen Bildungsregion und Hochschule unterstützt diese Strategie durch Einbringung von Expertise und Netzwerkpartnern. Auf *struktureller Ebene* werden Netzwerkstrukturen in der Bildungsregion etabliert, welche die Basis für die Initiierung gemeinsamer innovativer Projektvorhaben bilden. Dabei bindet die Bildungsregion die relevanten Stakeholder der Region ein. Die Bildungsregion versteht sich dabei als Ansprechpartner und Koordinator. Damit eröffnet sich einem Transfernetzwerk der Hochschule auf *operativer Ebene* eine Vielzahl neuer Perspektiven für die Entwicklung und Verwertung von Innovationen. Besonders betont die Bildungsregion die PH-Expertise zur Erstellung von begleitenden pädagogischen Konzepten zum Kompetenzerwerb oder auch die Schaffung von Modellen für smarte Bildungsräume.

Dies verdeutlicht die Gemeinsamkeiten und die Verschränkungen der regionalen Strategie mit den inneren Transformationsprozessen der Hochschule. Eine Kooperation kann Mehrwerte auf beiden Seiten schaffen. Einerseits kann die PH HD einen signifikanten Beitrag zur Entwicklung einer Bildungsregion leisten, andererseits kann die Bildungsregion die Hochschule bei ihrem Öffnungs- und Transferprozess durch Vernetzung unterstützen.

2.3 Bedarfe und Potenziale

Forschung orientiert sich grundsätzlich zunächst nicht an gesellschaftlichen Bedarfen, sondern folgt einer eigenen wissenschaftlichen Logik. Trotzdem bieten gesellschaftliche Entwicklungen neue Felder für Forschung und für den Transfer forschungsbasierter Innovationen. Aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen sind immens, und ihre Bewältigung bedarf insbesondere auch bildungswissenschaftlicher Expertise. Die PH HD nimmt ihre gesellschaftliche Verantwortung wahr und erkennt deshalb auch in den Bedarfen von Gesellschaft, Wirtschaft und Kultur die Potenziale für innovative Bildungsprojekte. Hierzu zählen bspw. die Erkenntnisse zum Zusammenhang zwischen Bildung und Sozialstatus. In diesem Kontext leistet Bildung einen Beitrag zur Schaffung einer besseren Chancengleichheit

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

und zur Förderung des Demokratieverständnisses. Darüber hinaus kann der Abbau von Diskriminierung, die Stärkung von Nachhaltigkeit, die Digitalisierung und Globalisierung der Gesellschaft, die Integration unter der Wertschätzung von Diversität in allen Gesellschaftsbereichen, die Förderung von Gesundheit durch Prävention, die Vermittlung von MINT-Bildung und der Erwerb von Schlüsselkompetenzen gefördert werden. Durch die Kopplung von (regionalen) gesellschaftlichen Bedarfen mit der bildungswissenschaftlichen Expertise der Hochschule erschließen sich zahlreiche neue Felder für den Transfer von Bildungsinnovationen auch in Bereiche hinein, in denen die PH HD bislang nicht ausreichend vertreten ist.

² Positionspapier der Expertengruppe Intelligente Bildungsnetze und Smart Cities / Smart Regions des Nationalen IT-Gipfels, November 2016

3. Die Eckpfeiler der Transferstrategie



Abbildung 1: Die Eckpfeiler der Transferstrategie

Für die drei Handlungsfelder *Innovation & Gründungskultur*, *Netzwerk und Interaktion* und *Offene Hochschule* lassen sich jeweils auf strategischer, auf struktureller und auf operativer Ebene Ziele und Maßnahmen formulieren. Dies wird in den folgenden Abschnitten ausführlich beschrieben und in Abbildung 1 anschaulich zusammengefasst. Aus Gründen der besseren Visualisierung und Strukturierung werden die Handlungsfelder in der Abbildung sowie im Kapitel 3 getrennt voneinander dargestellt. Selbstverständlich bestehen zwischen den drei Eckpfeilern enge Wechselwirkungen und Überlappungsbereiche. Verbindendes strukturelles Element ist das zu gründende Transferzentrum der PH HD, das alle drei Bereiche bedient und die Kontaktstelle sowohl zu Wissenschaftler/inne/n im Hause als auch zu externen Kooperationspartnern bildet.

3.1 Innovation und Gründungskultur

Strategische Maßnahmen

Ausbau transferfähiger Forschung: Die Hochschule legt hohen Wert auf in Anwendungsfeldern anschlussfähige Forschung. Daher sollen Forschungsvorhaben intensiviert werden, die einen engen Praxisbezug haben. Schulungsangebote zu praxisnaher Forschung können hierzu einen Beitrag leisten. Innovative Forschung und die Ausweitung der vorhandenen wissenschaftlichen Expertise sind die beiden Hebel, über die praxisnahe Forschung den Weg in Wirtschaft, Kultur und Gesellschaft findet. Aus diesem Austausch werden sich neue Bedarfe durch praxisnahe Anforderungen und somit Folgechancen für die PH HD ergeben, ohne an wissenschaftlicher Relevanz einzubüßen.

Strukturelle Maßnahmen

Strukturen für Gründung und Verwertung: An der Hochschule gibt es bislang kaum Ausgründungen auf der Basis von forschungsbasierten Entwicklungen. Es sollen im Transferzentrum Unterstützungsstrukturen geschaffen werden, die es Forscher/innen der Hochschule ermöglichen, eigene Unternehmen zur Vermarktung bildungswissenschaftlicher Innovationen zu gründen oder ihre Forschungsergebnisse in Zusammenarbeit mit Wirtschaftsunternehmen zu verwerten. Zudem sollen Lehrangebote im Bereich *Entrepreneurship Bildung* in den Studiengängen bis hin in den Promovierenden- und Postdoc-Bereich aufgebaut werden. Des Weiteren wird angestrebt, einen Preis für die beste Innovation zu verleihen, um einen weiteren Anreiz für Entwicklungs- und Transferaktivitäten zu liefern.

Operative Maßnahmen

Transferprojekte in Anwendungsbereichen: Einzelne Transferprojekte sollen mit Unterstützung des Transferzentrums und gemeinsam mit regionalen Kooperationspartnern in gesellschaftlich besonders relevanten Bereichen, in denen die Hochschule auch eine hohe Expertise besitzt, durchgeführt werden. Hierzu zählen bspw. die Bereiche *Interkulturelle Bildung, Bildung für nachhaltige Entwicklung, Prävention und Gesundheitsförderung* und *MINT-Bildung*. Erfahrungen aus diesen Transferprojekten fließen konzeptuell in die Arbeit des Transferzentrums ein, das auf Basis der Projekterfahrungen Unterstützungsmaßnahmen etabliert. In die Transferprojekte werden Studierende auf geeignete Weise eingebunden.

3.2 Netzwerk & Interaktion

Strategische Maßnahmen

Strategische Kooperationen für den forschungsbasierten Wissenstransfer: Kooperationen im wirtschaftlichen, kulturellen und gesellschaftlichen Bereich ermöglichen der Hochschule, weiterhin relevante und praxisnahe Ausbildung anzubieten. Die Vernetzung mit den Schulen der Region ist an der PH HD sehr gut ausgebaut. Die Hochschule plant darüber hinaus weitere langfristige strategische Transferpartnerschaften mit außerschulischen Bildungseinrichtungen, Kultureinrichtungen und Unternehmen. Es wird ein interdisziplinäres und tragfähiges strategisches Netzwerk innerhalb der Bildungsregion auf- und ausgebaut, um möglichst große Synergieeffekte im regionalen Raum zu erzielen. Durch diese Partnerschaften sollen Felder für den Transfer von Bildungsinnovationen, die Beschäftigungsfähigkeit der Absolvent/innen außerhalb von Schule und Hochschule gesteigert und die Relevanz der Hochschule als Bildungsexperte gefestigt und ausgebaut werden. Darüber hinaus schaffen die Kooperationen Räume, die Gründungen begünstigen.

Strukturelle Maßnahmen

Netzwerkmanagement in einer Lernenden Organisation: Das Ziel der PH HD ist es, das lebendige Selbstbild einer *Lernenden Organisation* zu leben, mit einer Haltung von Offenheit und stetiger Veränderungsbereitschaft. Externe wie interne Reize werden kontinuierlich in die Organisation aufgenommen und verarbeitet. Zu diesem Zweck werden durch das Transferzentrum externe Kooperationen evaluiert

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

und Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet. Best Practices im Bereich Transfer und Innovation werden ermittelt und kommuniziert. Das Transferzentrum bündelt die Kooperationen und vermittelt Partner nach innen und außen. Durch eine Übersicht über bestehende Kooperationen und Projekte z. B. auf der Homepage der Hochschule werden Redundanzen vermieden, neue Kooperationen können zwischen Forscher/inn/en und externen Partnern entstehen.

Operative Maßnahmen

Austauschplattformen in der Bildungsregion: Regionale Austauschplattformen wie Konferenzen und Zukunftswerkstätten unterstützen und befördern den Auf- und Ausbau von Netzwerken.

Zusammenarbeit von Studierenden und Promovierenden mit der Region: Die Studierenden kommen früh mit der Arbeitswelt im schulischen und zukünftig vermehrt auch im außerschulischen Bereich in Kontakt, die Vielfalt im Studienangebot und seiner praxisnahen Verwertung erhöht sich. Studierende führen in unterschiedlichen Studienkontexten Projekte in Kooperation mit Partnern der Region durch. Hier bieten Methoden wie *Service Learning* hervorragende Möglichkeiten, von denen sowohl die Studierenden also auch die regionalen Partner profitieren können. Hierdurch werden die Studierenden schon während des Studiums begleitet und motiviert, Berufe auch außerhalb des Schulsystems zu ergreifen. Darüber hinaus strebt die PH HD eine engere Vernetzung von Promovierenden und ihrer Arbeiten insbesondere mit Unternehmen der MRN an. Hierzu können bestehende Netzwerke für Promotionen mit Unternehmensbezug benutzt werden.

3.3 Offene Hochschule

Strategische Maßnahmen

Open-Science-Strategie: Die Hochschule verfolgt verstärkt Prinzipien öffentlicher Wissenschaft. Dabei wird nicht nur die Öffnung von Produkten wissenschaftlicher Prozesse, sondern der Prozess der wissenschaftlichen Wissensproduktion selbst geöffnet (etwa durch Web-2.0-Technologien und durch Citizen-Science-Projekte). Dies soll in einer Open-Science-Strategie formuliert und in die Hochschule eingetragen werden.

Strukturelle Maßnahmen

Verbesserte Kommunikation nach innen und außen: Der forschungsbasierte Ideen-, Wissens- und Technologietransfer beruht auf guten Ideen und starken Partnerschaften. Um diese nachhaltig und sichtbar werden zu lassen, bedarf es einer gelungenen Kommunikation nach innen und außen. Dies stärkt nicht nur die Wahrnehmbarkeit in der Region, sondern auch eine positive Selbstwahrnehmung im Haus und steigert das Bewusstsein für die Marke *PH HD*.

Eine strukturierte interne Kommunikation sichert den Informationsfluss und den Austausch über alle relevanten Belange der Hochschule im Inneren. Zur Professionalisierung der Hochschule gehört ein konstanter, analytischer Blick auf die internen Prozesse. Die Beschreibung und Bündelung der Prozesse im Transferzentrum macht diese sichtbar und wiederholbar und vermindert Informations- und Reibungsverluste.

In der Außendarstellung tritt die Hochschule verstärkt als Expertin für Bildung in Erscheinung und signalisiert so die Bereitschaft, ihre Expertise in Kooperationen mit regionalen Partnern auf Augenhöhe einzubringen. Neben vielen fachlichen Publikationen wird ebenfalls eine inhaltsorientierte crossmediale Öffentlichkeitsarbeit zur Außendarstellung gehören.

Operative Maßnahmen

Open-Science-Aktivitäten: Wissenschaftler/innen werden bspw. bei Aktivitäten in Sozialen Netzwerken und im Web 2.0 unterstützt. Dies wird durch Personalentwicklungsmaßnahmen begleitet, etwa durch

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

Schulungen zur Wissenschaftskommunikation und zur Online-Präsenz. Darüber hinaus ist die Hochschule verstärkt in Social Media aktiv. Neben Online-Aktivitäten tragen zudem Veranstaltungen wie Science Slams und Lange Nächte der Wissenschaft zur öffentlichen Hochschule bei.

4. Bewertungskonzepte und Meilensteine

Alle Transferaktivitäten werden evaluiert. Die Hochschule bringt ihre Evaluationsexpertise etwa durch qualitative und quantitative Forschungsmethoden, durch Erfahrungen im Design Research und durch das Qualitätsmanagement ein. Im Sinne des bidirektionalen Transfers werden Rückmeldungen aus den Anwendungsfeldern kontinuierlich ausgewertet und eingearbeitet. Die Wirksamkeit und Aktualität von Maßnahmen wird regelmäßig überprüft, Transferaktivitäten werden an neue Anforderungen angepasst.

Tabelle 1: Meilensteine

Kurzfristig: Bestehenden Kooperationen der PH HD sind erfasst und dokumentiert. Eine Open-Science-Strategie wurde verabschiedet, erste Beratungsangebote wurden ausgebracht.

Mittelfristig: Das Transferzentrum wurde gegründet und unterstützt in den Bereichen *Gründung und Verwertung, Netzwerk & Interaktion* und *Offene Hochschule*. Transferprojekte werden verstärkt durchgeführt und systematisch evaluiert. Die Hochschule beteiligt sich intensiv an Austauschplattformen in der Bildungsregion. Open-Science-Aktivitäten finden in der Breite statt.

Langfristig: Die Transferstrategie wurde revidiert und an neue Rahmenbedingungen angepasst. Die Hochschule hat die dritte Säule *Transfer und Innovation* vollständig in ihr Aufgabenspektrum integriert und wird in der Region und darüber hinaus von Wirtschaft, Kultur und Gesellschaft als *die*Expertin für Bildung wahrgenommen.

VIII. Internationalisierungsstrategie Pädagogische Hochschule Heidelberg 2026

Der Senat hat in seiner Sitzung am 14. Juli 2021 die „Internationalisierungsstrategie der Pädagogischen Hochschule Heidelberg 2026“ beschlossen. Sie ist Teil dieses Struktur- und Entwicklungsplans.

Gliederung:

1. **Präambel**
 - Grundsätze
2. **Ausgangslage**
 - 2.1 Stärken
 - 2.2 Herausforderungen
3. **Mission**
4. **Vision**
5. **Strategie**
 - 5.1 Bereiche
 - 5.2 Themen
 - 5.3 Handlungsfelder
 - 5.4 Indikatoren
 - 5.5 Verantwortende Personen und Einrichtungen
 - 5.6 Evaluation
6. **Ziele und Maßnahmen**

1. Präambel

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg ist eine bildungswissenschaftliche Hochschule universitären Profils mit 4.600 Studierenden. Das wissenschaftliche Personal umfasst etwa 300 Personen. Die Kernaufgaben sind die Ausbildung von professionellen Fach- und Führungskräften für Bildungsberufe, die Qualifizierung von Doktorand:innen und Postdoktorand:innen sowie die bildungswissenschaftliche, fachlich und fachdidaktische sowie die sonderpädagogische Forschung. Besondere Profilmomente der Hochschule liegen in der Unterrichtsforschung- und Schulentwicklung, Diversität und Inklusion, in der MINT- bzw. Medienbildung sowie in der Kommunikation und sprachlich-literarischen Bildung. Professionelle Weiterbildungsangebote für Lehrkräfte sowie für Fach- und Führungskräfte, attraktive Kooperationen in Forschung und Lehre sowie eine enge Vernetzung mit den Einrichtungen der Metropolregion Rhein-Neckar runden das Profil der Pädagogischen Hochschule Heidelberg ab. Zahlreiche Ausstellungen, Konzerte, Lesungen und Theateraufführungen bereichern die Hochschule kulturell.

Internationale Kooperation in Forschung und Lehre sowie der Zugang zu internationalen Erfahrungen für alle Mitglieder der Pädagogischen Hochschule Heidelberg wurden bereits 2011 vereinbart, als sich die Hochschule erstmals eine Internationalisierungsstrategie gab. Diese Strategie gilt es 10 Jahre später und unter dem Eindruck der rasanten Veränderungen unserer global vernetzten Welt und den Herausforderungen, die die großen Themen Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Verantwortung für die Gesellschaft und Inklusion mit sich bringen, weiter zu entwickeln und neu zu akzentuieren. Chancen und Potentiale im Bereich der Digitalisierung sollen hierbei verstärkt weiterentwickelt und kritisch reflektiert zum Wohle der Hochschule genutzt und zum Einsatz gebracht werden.

Grundsätze:

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg sieht sich den Werten der Demokratie mit ihren Implikationen für die Bildung sowie der Achtung wissenschaftlicher, ethischer und rechtlicher Standards verpflichtet.

Die internationale Zusammenarbeit ist geprägt von gegenseitigem Respekt, einem Agieren auf Augenhöhe und einem partnerschaftlichen Ansatz. Globale nachhaltige Entwicklung gilt der Pädagogischen Hochschule Heidelberg als zentraler Schlüsselfaktor, um wirtschaftlichen Fortschritt im Einklang mit sozialer Gerechtigkeit und in den Grenzen der ökologischen Belastbarkeit des Systems Erde zu gestalten.

Die Hochschule schließt sich insbesondere in Bezug auf ihre Internationalisierung der *Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung (2030 Agenda for Sustainable Development)* der Vereinten Nationen und den hier formulierten nachhaltigen Entwicklungszielen (*Sustainable Development Goals SDGs*) an und sieht sich diesen verpflichtet.

Die Hochschule fasst Bildung als Schlüssel zur Erreichung dieser Ziele als substantiell für ihr Verständnis von Internationalität und Internationalisierung auf. Bildung für nachhaltige Entwicklung in Lehre, Forschung und Transfer gilt der Hochschule somit als Leitprinzip, das durch Aktivitäten in verschiedenen Fächern und Institutionen bereits jetzt umgesetzt wird und auch in der Internationalisierung zunehmend berücksichtigt wird.

Die Wirkungsbereiche der Hochschule sind global und weltumspannend. Der europäischen Vernetzung kommt durch das ERASMUS+ Programm mit seinen vielfältigen Förderinstrumenten eine besondere Bedeutung zu.

Die Hochschule kooperiert bereits seit vielen Jahren mit Einrichtungen und Akteuren in weniger entwickelten Regionen der Welt. Dabei lebte sie von Anbeginn den Gedanken der Entwicklungszusam-

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

menarbeit als eine Form der Kooperation, in der die beteiligten Institutionen und Akteure partnerschaftlich miteinander agieren und mit- und voneinander profitieren. Dieses dialogische Handeln trug und trägt wesentlich zur erfolgreichen Internationalisierung der Hochschule bei.

Chancengerechtigkeit und Teilhabe sind Grundprinzip und Profilvermerkmal der Hochschule. Deswegen setzt sie sich zum Ziel, allen Mitgliedern der Hochschule die aktive Teilhabe an internationalen Diskursen in Forschung, Bildung und der Administration zu ermöglichen und wertvolle Erfahrungen im internationalen Austausch zu sammeln. Sie kann hier auf ihre Vorreiterrolle beispielweise mit dem *Annelie Wellensiek Zentrum für inklusive Bildung* und ihre innovative Kraft im Bereich der Inklusion setzen. Chancengerechtigkeit und Inklusion gehören zu den globalen Herausforderungen und sind damit Bestandteil der auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Internationalisierungsstrategie der Hochschule.

Die Hochschule und ihre Akteure pflegen eine ausgeprägte Willkommenskultur gegenüber ihren internationalen Besuchern. Diese wird fortgeführt und auch unter Berücksichtigung neuer Formate, z. B. der digitalen Kommunikation, ausgebaut.

Interne und externe und damit internationale Vernetzung der Hochschule und ihrer Akteure werden als Schlüsselemente bei der Umsetzung von Maßnahmen der Internationalisierung und zur Erreichung der Ziele verstanden. Gerade von vernetzten Aktivitäten gehen wichtige Impulse für neue Formate in Forschung, Lehre und Studium aus.

Die Hochschule bringt den Maßnahmen der Internationalisierung umfassende Wertschätzung und Anerkennung entgegen. Dies gilt insbesondere dem großen Engagement der international agierenden Studierenden, Lehrenden, Forschenden und Mitarbeitenden.

2. Ausgangslage

Stärken:

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg verfügt über langjährige und wertvolle Erfahrungen in internationalen Kontexten und Teilhabe am internationalen Diskurs. Mit ihren international agierenden Mitgliedern verfügt die Hochschule über eine ausgewiesene interkulturelle Kompetenz und ein hohes Maß an Erfahrung und Expertise in der Entwicklungszusammenarbeit.

Sie unterhält stabile und nachhaltige internationale Partnerschaften mit mehr als fünfzig Institutionen weltweit. Die Hochschule evaluiert regelmäßig Qualität und Ertrag ihrer Hochschulkooperationen, passt diese den aktuellen Situationen an und erweitert ihr Portfolio durch neue Kooperationen. Forschende und Lehrende unterhalten zudem zahlreiche bilaterale Verbindungen und bringen ihre Expertise bei internationalen Tagungen und Kongressen sowie in einer Vielzahl von Publikationen in internationale fachliche Diskurse ein. Diese, zunächst auch informellen und nicht institutionalisierten, Kooperationen führen in vielen Fällen zu gemeinsamen Projekten und Antragstellungen für Drittmittel. Erfolgreiche Drittmittelinwerbungen und Stipendienprogramme leisten neben den von der Hochschule aufgebrauchten finanziellen Ressourcen wichtige Beiträge zur Finanzierung der internationalen Kooperationen. Hier ist die Hochschule erfolgreich, und dies in zunehmenden Maße. Allein im Jahr 2020 brachten internationale Projekte und Stipendienprogramme 0,5 Mio. EUR in die Internationalisierung ein. Das ERASMUS+ Programm, verschiedene DAAD-Programme und das Baden-Württemberg STIPENDIUM begleiten die Hochschule dabei nicht allein finanziell, sondern befördern ihre bildungs- und forschungspolitische Ausrichtung. Dem ERASMUS+ Programm kommt durch seine langfristige Ausrichtung und Nachhaltigkeit sowie mit seinen verschiedenen Aktionen ein besonderes Gewicht zu. Durch den fortwirkenden internationalen Austausch erfahren Qualität und Perspektiven von Bildung,

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

Forschung und Lehre an der bildungswissenschaftlich ausgerichteten Hochschule substantielle Stärkung.

Die Gesamtverantwortung für die Internationalisierung der Pädagogische Hochschule Heidelberg trägt das jeweils für diesen Bereich benannte Mitglied der Hochschulleitung. Die Hochschule unterhält mit dem Akademischen Auslandsamt und dem diesem zugeordneten *Center for International Teacher Education (CITE)* eine zentrale Einrichtung, die die Internationalisierung umsetzt, befördert und weiterentwickelt. Der wissenschaftliche Beirat des *CITE* und die Internationalisierungsbeauftragten der Fakultäten nehmen wesentliche Funktionen in der Prozessbegleitung und der hochschulinternen Kommunikation wahr. Forschung, Lehre und Studium sowie die Verwaltung richten sich zunehmend international aus. Die aus der mehrjährigen Prozessbegleitung durch die Hochschulrektorenkonferenz HRK im Rahmen eines Audit- und Re-Audit Prozesses zur Internationalisierung gewonnenen Erfahrungen und Erkenntnisse gehen in die strategische Weiterentwicklung der Internationalisierung ein.

Eine besondere Stärke der Hochschule ist die intensive interne Vernetzung von Einrichtungen, wissenschaftlichen Zentren und Akteuren. So ist beispielsweise das *CITE* Mitglied im *Heidelberger Zentrum Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE-Zentrum)*. Die Hochschule ist darüber hinaus international vernetzt. Sie beteiligt sich an den europäischen und internationalen Hochschulmessen der *European Association for International Educators (EAIE)* und der *National Association for Study Abroad (NAFSA)*. Sie ist seit 2021 Mitglied der *Association of Universities (IAU)* und Teil des neu etablierten UNESCO UNITWIN-Netzwerks "Education for Sustainable Development and Societal Transformations". Letzteres wurde mitinitiiert und wird von Seiten der Hochschule getragen durch den UNESCO Chair on "Observation and Education of World Heritage and Biosphere Reserve", der 2016 in der Abteilung Geographie eingerichtet wurde. Wissenschaftler der Hochschule sind in vielfältigen internationalen fachlichen Netzwerken aktiv und sind dabei z.T. in Leitungsfunktionen mit eingebunden.

Herausforderungen:

Internationalität und Internationalisierung sind an vielen Stellen der Hochschule verankert und werden von vielen Akteuren aktiv gelebt. Davon zeugen Austauschprogramme, Forschungskooperationen, der Aufwuchs von international ausgerichteten Drittmittelprojekten und das Lehrangebot. Dennoch ist die Anzahl der Personen, die von den Möglichkeiten internationaler Mobilität profitieren, nach wie vor gering. Die Hochschule verfügt noch in zu wenigen Bereichen über eine Kultur, in der der internationale Austausch zum Hochschulalltag gehört und die Mobilität, sei sie physisch, digital oder hybrid, als Selbstverständlichkeit gelebt wird.

Es bleibt die Aufgabe bestehen, eine internationale Hochschulkultur in allen Bereichen und in der Breite der Hochschule zu etablieren. Es gilt weiterhin, für eine Auffassung von Internationalisierung als Notwendigkeit zur aktiven Gestaltung unserer Welt und zur Lösung globaler Herausforderungen zu werben und die Mitglieder der Hochschule zur aktiven Partizipation zu gewinnen. Es bleibt eine Herausforderung, den Mehrwert von Internationalisierungsmaßnahmen und den damit verbundenen professionellen und persönlichen Gewinn der Hochschulgemeinschaft näher zu bringen. Er muss für die Entwicklung der Hochschule, den von ihr verantworteten Bildungsbereich und für ihre einzelnen Mitglieder erschlossen werden.

Wenn Maßnahmen der Internationalisierung zum Erfolg der Hochschule national und international beitragen sollen, benötigen sie an der Hochschule umfassende Anerkennung. Ansonsten werden sie

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

zwar als individuelle Erfahrung erlebt, können jedoch ihr Potenzial für die Hochschule weder entfalten noch wirksam werden lassen.

Ein Ausbau der Vernetzung der an der Internationalisierung beteiligten Einheiten und Akteure der Hochschule kann in den kommenden Jahren zu erheblichen Synergieeffekten führen. Die ERASMUS+ Programm Generation 2021-2027 gibt hierfür mit der Benennung der konkreten Handlungsfelder (bürgerschaftliches Engagement, umweltfreundliches Handeln, Chancengleichheit im Zugang zu Bildung sowie Digitalisierung) substantielle Anstöße.

Internationalität und Maßnahmen der Internationalisierung sind unter Berücksichtigung der Nachhaltigkeit zu etablieren. Eine besondere Herausforderung ist die physische Mobilität, deren konkrete Gestaltung sich an ihren Zielen und der angestrebten Wirkung ausrichtet.

Die Aufgabenbereiche in der Internationalisierung wachsen stetig an. Die notwendigen Ressourcen zur Umsetzung sind indessen begrenzt. So stellt die Umsetzung des Digitalisierungsprojekts *Erasmus without Paper* „EWP“ im neuen ERASMUS Programm eine überaus große Herausforderung dar, an deren Lösung zahlreiche Einheiten der Hochschule beteiligt sein werden. Ohne die Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen wird dies nicht gelingen. Hier gilt es einen Weg zu finden, die gegenläufigen Anforderungen in Einklang zu bringen.

3. Mission:

Durch aktuelle Entwicklungen sieht sich die Pädagogische Hochschule Heidelberg in ihrer Überzeugung der internationalen Ausrichtung des Bildungs- und Wissenschaftssystems als Voraussetzung, um zur Lösung globaler Herausforderungen beizutragen, bekräftigt.

Eine ebenso eindeutige Positionierung zur Bedeutung des internationalen Austauschs und der Zusammenarbeit in Bildung, Wissenschaft und Forschung findet man auch im Strategiepapier zur Internationalisierung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF): „Die Notwendigkeit, weltweit in Bildung, Wissenschaft und Forschung zu kooperieren, um globalen Herausforderungen zu begegnen, ist unbestritten.“ (BMBF, Nachdruck 2019, S. 20). Auch der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) als einer der wichtigsten Partner der deutschen Hochschulen betont in seiner Strategie 2025: „Die Internationalisierung der Wissenschaft steht in einem größeren weltpolitischen Zusammenhang, den sie mitgestaltet, von dem sie aber auch in ihrer Entwicklung bestimmt wird.“ (DAAD, Strategie 2025).

Im internationalen Dialog kann die Pädagogische Hochschule Heidelberg sowohl eigene Kenntnisse und Erfahrungen einbringen als auch von ihren Partnern im Austausch profitieren.

Zunehmende Digitalisierung, wachsende Komplexität und notwendige Nachhaltigkeit haben eine globale Dimension und fordern eine zeitgemäße Weiterentwicklung internationaler Zusammenarbeit (sinngemäß BMBF *Nachdruck 2019*, S. 4). Auch soziale Verantwortung für die Gesellschaft über Forschung und Lehre hinaus wird im Hochschulbereich zunehmend thematisiert. Dieser „Third Mission“ ist bei der Internationalisierung Rechnung zu tragen. („Third Mission“, DAAD, Rühländ 2020; Europäische Erneuerungsagenda 2017, ERASMUS-Generation 2021-2028). Für die Pädagogische Hochschule Heidelberg mit ihrem Kernprofil von Forschung und Lehre in Bildungsprozessen ist dieser Bezug naheliegend. Internationale Erfahrung als Schlüssel zu innovativen Lösungen (DAAD Strategie 2025) hat eine hohe Relevanz in Bezug auf die Herausforderungen einer heterogenen und diversen Gesellschaft und

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

ihrer Bildungseinrichtungen, weil sie die Chance bietet, Beschränkungen des Denkens durch das Verharren in gewohnten Dialog- und Forschungszusammenhängen aufzubrechen. Die Pädagogische Hochschule möchte hierzu ihrem Profil gemäß einen substantiellen Beitrag leisten.

Auch Innovationen im Bildungsbereich können durch einen internationalen Dialog wichtige Impulse erhalten. Die Pädagogische Hochschule Heidelberg versteht deswegen internationale Vernetzung, Zusammenarbeit und Austausch als fundamental für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben und ihrer eigenen Weiterentwicklung und Profilierung als bildungswissenschaftlich ausgerichtete Hochschule.

Digitale Transformation eröffnet neue Perspektiven und Möglichkeiten für den internationalen Austausch. Die Hochschule verfügt hier bereits über Erfahrungen, Kenntnisse und Methoden aus Formaten des Online-Studiums, digital durchgeführter Gastprofessuren und begleitender Maßnahmen der internationalen Kooperation. Zukünftig werden innovative digitale und hybride Formen für Lehre und Studium sowie für Kommunikation und Austausch in anderen Hochschulbereichen die Internationalisierung bereichern und befördern. Sie ermöglicht Menschen, die physisch nicht mobil sein können oder möchten, Zugang zu internationalen Erfahrungen und leistet damit einen gewichtigen Betrag zur Teilhabe an internationalen Diskursen und zur Chancengerechtigkeit.

Dennoch lässt sich die Erfahrung, andere Kulturen physisch zu erkunden und zu erleben, nicht durch digitale Formate ersetzen. Deswegen erachtet die Hochschule physische Mobilität als zentral für eine erfolgreiche Internationalisierung und misst ihr eine herausragende Bedeutung zu.

4. Vision:

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg wird sich in den kommenden Jahren noch sichtbarer und vernetzter als bisher zu einem internationalen Begegnungsort entwickeln. Damit wird sie ihrer Aufgabe, zur Lösung globaler Herausforderungen beizutragen, gerecht. Sie übernimmt über Forschung und Lehre im Hochschulbereich hinaus soziale Verantwortung für die Gesellschaft und setzt diese als ihre „Third Mission“ um. Chancengerechtigkeit, Teilhabe, die SGD's der Agenda 2030 werden in internationalen Kontexten umgesetzt und erreicht. Verantwortliche Akteure und beteiligte Einrichtungen und Arbeitseinheiten der Hochschule kooperieren noch intensiver als bislang miteinander.

Internationalisierung wird in allen Bereichen der Hochschule verankert und hierzu die gesamte Hochschule im Prozess der Internationalisierung mitgenommen. Die Hochschule entwickelt eine Kultur, in der Internationalität selbstverständlich zum Hochschulalltag gehört und von den Mitgliedern der Hochschule gelebt wird. Das internationale Profil der Mitglieder der Hochschule wird sichtbar gesteigert. Kompetenzen wie Ambiguitätstoleranz, Rollendistanz sowie Empathie- und Reflexionsfähigkeit werden noch stärker als bisher Profilm Merkmale ihrer Mitglieder und als wichtig für erfolgreiches Handeln erachtet. Allen Mitgliedern der Hochschule werden hierzu internationale Erfahrungen zugänglich gemacht.

Die Hochschule wird so ein Ort des internationalen wissenschaftlichen Austauschs und der internationalen Zusammenarbeit, in dem alle Partner im Gedanken der Gegenseitigkeit voneinander profitieren, globales Know-how sowie international und interkulturell wirksame Kompetenzen entwickeln. Die Pädagogische Hochschule Heidelberg versteht sich als Teil eines Netzwerks der Weltgemeinschaft, offen für interkulturellen Dialog.

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

Innovative Formate und die digitale Transformation leisten einen wesentlichen Beitrag zur Teilhabe an internationalen Diskursen und zur Chancengerechtigkeit. Die Hochschule baut diese Formate maßgeblich aus und bezieht sich hierbei auf ihre Digitalisierungsstrategie. Internationalisierung und Digitalisierung werden im Diskurs miteinander verbunden geführt. Die verantwortlichen Akteure der beteiligten Einheiten der Hochschule arbeiten eng zusammen. Die Hochschule begrüßt den Innovationsschub der Europäischen Kommission im ERASMUS Programm 2021-2027 und setzt die Anforderungen der Europäischen Kommission zur Digitalisierung, u.a. zum Projekt *Erasmus without Paper* „EWP“ um.

Internationalität wird auf Nachhaltigkeit ausgerichtet: Kooperationen sind von Stabilität geprägt und auf langfristige Perspektiven angelegt. Die Hochschule intensiviert darüber hinaus produktiv und nachhaltig ihre internationale Vernetzung und nutzt hierzu auch digitale Formate.

Internationalisation abroad, at home und *at a distance* sind drei wichtige und tragfähige Säulen der Internationalisierung, die auch miteinander in einem Zusammenspiel stehen können und Synergieeffekte erzielen können.

Der physischen Mobilität kommt weiterhin eine zentrale Bedeutung bei der Internationalisierung zu. Die Anzahl der Personen, die international mobil sind, wird deutlich gesteigert. Auch in Bezug auf den Aufbau neuer Kooperationen, Partnerschaften und Netzwerke ist die physische Mobilität unerlässlich.

Für die Umsetzung ihrer Ziele in Bezug auf die Internationalisierung stellt die Hochschule in angemessener Weise Ressourcen bereit.

5. Strategie:

Internationalisierung ist ein komplexer und multifaktorieller Prozess, der nicht synchron verläuft (Schön, 2019). Er bedarf daher fortwährender Anpassung an sich ändernde Rahmenbedingungen. Internationalisierung hat viele Facetten und Wirkungsbereiche. Dem trägt die *Internationalisierungsstrategie 2026* Rechnung, indem sie Mission und Vision der Hochschule definiert sowie Bereiche, Themen, Handlungsfelder und Indikatoren der Internationalisierung benennt. Die Prozessbegleitung der Internationalisierung wird durch den Beirat des *Center for International Teacher Education (CITE)*, zu dessen Mitgliedern die Internationalisierungsbeauftragten der Fakultäten zählen, gewährleistet.

5.1. Bereiche

- Studium (Erfahrungen machen und reflektieren)
- Forschung und Lehre (Internationale Anschlussfähigkeit der Hochschule ausbauen, Projektkompetenz weiterentwickeln, wissenschaftlichen Nachwuchs fördern)
- Weiterbildung und Transfer (Internationalen wissenschaftlichen Austausch fördern)
- Verwaltung (Strukturen und Prozesse weiterentwickeln)

Internationalisierung betrifft die gesamte Hochschule. Studium, Forschung und Lehre, Weiterbildung und Transfer sind aufeinander bezogen und befruchten sich gegenseitig. Die Verwaltung trägt die Hochschule in ihrer Gesamtheit. Deswegen richtet sich die Internationalisierungsstrategie auf die gesamte Hochschule und alle vertretenen Bereiche und Statusgruppen.

5.2. Themen

- Bildung für nachhaltige Entwicklung und Nachhaltigkeit (*Sustainable Development Goals*)
- Teilhabe (Heterogenität und Inklusion)
- Gesellschaftliche Verantwortung
- Digitalisierung als Chance für die Internationalisierung

Bildung für nachhaltige Entwicklung, Teilhabe, gesellschaftliche Verantwortung und Digitalisierung sind im Kontext der siebzehn Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen derzeit die herausragend wichtigen Themen im Hochschulbereich und besonders an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg gelebter Hochschulalltag in Lehre, Forschung und im hochschulübergreifenden wie auch im außerhochschulen Bereich des Engagements ihrer Mitglieder. Da in diesen Bereichen großes Potenzial für die Entwicklung und Profilierung der Hochschule als Gesamtheit wie auch für ihre einzelnen Mitglieder liegt, sollen die Themen im Zentrum der Internationalisierungsstrategie stehen.

5.3. Handlungsfelder

- Internationalisation abroad
- Internationalisation at home
- Internationalisation at a distance

Substantielle internationale und interkulturelle Erfahrung werden auch in Zukunft vor allem durch Auslandsaufenthalte erworben (*Internationalisation abroad*). Nicht alle Mitglieder der Hochschule wollen und können hingegen eine physische Auslandserfahrung realisieren. Deswegen treten neben die physische Mobilität Maßnahmen der Internationalisierung der Hochschule in Forschung, Lehre, Weiterbildung und Transfer sowie Verwaltung am Campus Heidelberg (*Internationalisation at home*). Mit der Digitalisierung eröffnen sich durch innovative Formate zudem große Chancen, den internationalen Austausch zu ergänzen und zu bereichern (*Internationalisation at a distance*).

5.4. Indikatoren

- Anzahl internationale Studierende
- Anzahl internationaler Promovierender
- Anzahl internationales Personal
- Anzahl mobiler Personen, insbesondere im ERASMUS+ Programm sowie Erfolg der Mobilität von Lehrenden, Studierenden, Forschenden, wissenschaftlichem Nachwuchs und nichtwissenschaftlichem Personal
- Anzahl sowie Qualität und Nachhaltigkeit der Hochschulpartnerschaften
- Anzahl sowie Umfang internationaler Forschungsprojekte (Quantität/Umfang/Drittmittel, Qualität/Output)
- Anzahl sowie Umfang internationaler Forschungskontakte (Anzahl/Qualität/Output)
- Anzahl der wissenschaftlichen Publikationen mit internationalem Bezug
- Anzahl von Personen, die in internationalen Fachgesellschaften aktiv sind
- Anzahl sowie Erfolg von Promotionsverfahren in internationaler Zusammenarbeit
- Anzahl von Personen, die als Gutachter:innen bei internationalen Promotionsverfahren u.a.m. tätig sind
- Anzahl fremdsprachige, insbesondere englischsprachige Lehrveranstaltungen
- Anzahl Lehrveranstaltungen mit Schwerpunktsetzung Internationalität
- Anzahl Lehrveranstaltungen mit Schwerpunktsetzung Entwicklungszusammenarbeit

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

- Anschlussaktivitäten an das hochschulinterne Teaching Fellowship Programm hinsichtlich seiner Nachhaltigkeit (digitale /hybride Formate) und Steigerung der Anzahl
- International ausgerichtete Studiengänge (englischsprachig, Doppelabschlüsse)
- Auslandsfenster in Studiengängen
- Pflichtmodul „Internationale und interkulturelle Kompetenz“ in allen lehramtsbezogenen Studiengängen
- Anzahl der aus dem Ausland erbrachten und curricular anerkannten LP im Studium

Die hier definierten Indikatoren richten sich auf das spezifische Profil der Pädagogischen Hochschule Heidelberg. Mit ihrer Ausrichtung als bildungswissenschaftliche Hochschule liegt der Schwerpunkt von Studium, Forschung und Lehre sowie Weiterbildung auf der Ausbildung von zukünftigen Lehrpersonen. Daher können übliche Standardindikatoren zur Messung von Internationalität von Hochschulen, wie z.B. die Anzahl von internationalem wissenschaftlichen Personal, allein aufgrund struktureller Vorgaben weniger Anwendung finden. Dennoch strebt die Hochschule eine Erhöhung der Anzahl von Personen mit internationalem Profil ausdrücklich an

5.5. Verantwortende Personen und Einrichtungen

- Das für Internationalisierungsfragen verantwortliche Rektoratsmitglied
- Internationalisierungsbeauftragte der Fakultäten als Dialogpartner mit den Fakultäten
- Akademisches Auslandsamt (Umsetzung von Mobilitätsprogrammen) und *Center for International Teacher Education / CITE* (strategische Weiterentwicklung und Umsetzung der Internationalisierung)
- Wissenschaftlicher Beirat des *CITE* (Beratung und Initiierung von Internationalisierungsmaßnahmen)
- Fakultäten und Fächer (maßgebliche Verortung von Internationalisierungsmaßnahmen)
- Zentrum für schulpraktische Studien (ZfS)
- Kanzler:in als Leitung der Verwaltung

5.6. Evaluation

- Lehre und Studium: Stabsstelle Qualitätsmanagement der Pädagogischen Hochschule Heidelberg (SQM)
- Gesamtevaluation z. B. nach 5 Jahren ggf. unter Einbeziehung externer Expertise, z. B. EVALAG

6. Ziele und Maßnahmen

- Steigerung der Anzahl internationaler Studierender
- Steigerung der Anzahl internationaler Promovierender
- Steigerung der Anzahl des internationalen Personals
- Steigerung der Anzahl mobiler Personen, insbesondere im ERASMUS+ Programm sowie Steigerung des Erfolgs der Mobilität von Lehrenden, Studierenden, Forschenden, wissenschaftlichem Nachwuchs und nichtwissenschaftlichem Personal
- Steigerung der Anzahl sowie Steigerung der Qualität und der Nachhaltigkeit der Hochschulpartnerschaften
- Steigerung der Anzahl sowie Steigerung des Umfangs internationaler Forschungsprojekte (Quantität/ Umfang/ Drittmittel, Qualität/ Output)
- Steigerung der Anzahl sowie Umfang internationaler Forschungskontakte (Anzahl/ Qualität/ Output)
- Erhöhung der Anzahl von wissenschaftlichen Publikationen mit internationalem Bezug und Verbesserung von deren Aufmerksamkeit z.B. in internen Datenbanken

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

- Erhöhung der Anzahl von Personen, die in internationalen Fachgesellschaften aktiv sind
- Steigerung der Anzahl sowie des Erfolgs von Promotionsverfahren in internationaler Zusammenarbeit
- Erhöhung der Anzahl von Personen, die als Gutachter:innen bei internationalen Promotionsverfahren u.a.m. tätig sind
Steigerung der Anzahl fremdsprachiger, insbesondere englischsprachiger Lehrveranstaltungen
- Steigerung der Anzahl von Lehrveranstaltungen mit Schwerpunktsetzung Internationalität
- Ausbau des hochschulinternen Teaching Fellowship Programms hinsichtlich seiner Nachhaltigkeit: Schaffung von Anschlussaktivitäten (digitale/ hybride Formate)
- Einrichtung international ausgerichteter Studiengänge (englischsprachig, Doppelabschlüsse)
- Einrichtung von Auslandsfenstern in Studiengängen
- Einrichtung eines Pflichtmoduls „Internationale und interkulturelle Kompetenz“ in allen lehramtsbezogenen Studiengängen
- Steigerung der Anzahl der aus dem Ausland erbrachten und curricular anerkannten LP im Studium

Quellen:

Externe Dokumente:

Binder, Ulrich (2016). *Logiken und Funktionsweisen von hochschulischen Internationalisierungsstrategien*. Zeitschrift für Pädagogik, 62(2), 282-296, Weinheim, Beltz.

Bundesministerium für Bildung und Forschung. Abteilung Europäische und Internationale Zusammenarbeit in Bildung und Forschung (Hrsg.) (2016). *Internationalisierung von Bildung, Wissenschaft und Forschung. Strategie der Bundesregierung*. Bonn. Online-Veröffentlichung: https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Internationalisierungsstrategie.pdf (Zugriff: 28.06.2021).

Bühler, Carolin; Schön, Henrike & Sliwka, Anne (Hrsg.) (2017). *Journal für LehrerInnenbildung. Themenschwerpunkt „Internationalisierung der LehrerInnenbildung“*, 17(4), Wien, Facultas.

Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD) (Hrsg.) (2020). *DAAD Strategie 2025*. Bonn. Online-Veröffentlichung: https://static.daad.de/media/daad_de/der-daad/wer-wir-sind/daad_strategie_2025.pdf (Zugriff: 28.06.2021).

Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD) (Hrsg.) (2021). *Nachhaltige Mobilität. Wie organisieren wir Internationalisierung von Hochschulbildung und Wissenschaft zukünftig klimagerecht? DAAD Perspektiven*. Bonn. Online-Veröffentlichung: https://static.daad.de/media/daad_de/pdfs_nicht_barrierefrei/der-daad/210128_daad_perspektive_mobilitaet_a4.pdf (Zugriff: 28.06.2021).

Europäische Kommission (2017). *Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschaft- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über eine europäische Erneuerungsagenda für die Hochschulbildung*. Brüssel. Online-Veröffentlichung: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0247&from=DE> (Zugriff: 28.06.2021).

Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (2020). *Leitlinien und Standards in der internationalen Hochschulkooperation. Beschluss des 687. Präsidiums der HRK am 6. April 2020*. Berlin/Bonn. Online-Veröffentlichung: https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-01-Beschluesse/Beschluss_Leitlinien_und_Standards_HRK_Praesidium_6.4.2020.pdf (Zugriff: 28.06.2021).

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

Schön, Henrike (2019). *Rahmenbedingungen und Studierendenmobilität am Beispiel der Pädagogischen Hochschule Heidelberg*. In: Falkenhagen, Charlott; Grimm, Nancy & Volkmann; Laurenz (Hrsg.). *Internationalisierung des Lehramtsstudiums. Modelle, Konzepte, Erfahrungen*. Paderborn, Ferdinand Schöningh, 263 – 280.

Wissenschaftsrat (2018). *Empfehlungen zur Internationalisierung von Hochschulen*. München. Online-Veröffentlichung: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/7118-18.pdf?blob=publicationFile&v=1> (Zugriff: 28.06.2021)

Interne Dokumente:

Antrag auf European Charter for Higher Education 2021-2027: EPLUS 2020.Call: EACEA-03-202. Proposan Number 101010104 (unveröffentlicht)

Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (Hrsg.) (2019). *HRK Re-Audit Internationalisierung der Hochschulen. Ergebnisbericht für die Pädagogische Hochschule Heidelberg*. Redaktion Iris Danowski. Bonn.

Pädagogische Hochschule Heidelberg (2011). *Internationalisierungsstrategie*. Heidelberg. Online-Veröffentlichung: https://www.ph-heidelberg.de/fileadmin/de/wir-stellen-uns-vor/%C3%9Cber_uns/Internationalisierung/PHHD_Internationalisierungsstrategie.pdf (Zugriff: 28.06.2021)

Pädagogische Hochschule Heidelberg (2021). *European Policy Statement 2021-2027*. Heidelberg. Online-Veröffentlichung: https://www.ph-heidelberg.de/fileadmin/ms-zentrale-einrichtungen/akademisches-auslandsamt/Berichte/ERASMUS_PolicyChartaEtc/European_Policy_Statement_PH_Heidelberg_ERASMUS_20.04.2021.pdf (Zugriff: 28.06.2021)

Pädagogische Hochschule Heidelberg (2017). *Struktur- und Entwicklungsplan 2017-2021*. Heidelberg. Online-Veröffentlichung: https://www.ph-heidelberg.de/fileadmin/de/hochschule/Struktur-und_Entwicklungsplan/2017-2021/PHHD_StEP_2017_bis_2021.pdf (Zugriff: 28.06.2021)

Pädagogische Hochschule Heidelberg (2021). *Strategie für eine bildungswissenschaftliche Hochschule in einer zunehmend durch Digitalisierung geprägten Welt*. Heidelberg. Online-Veröffentlichung: https://www.ph-heidelberg.de/fileadmin/de/wir-stellen-uns-vor/Hochschulleitung/Digitalisierung/PHHD_Digitalisierungsstrategie_20210519.pdf (Zugriff: 28.06.2021)

Weiterführende Hinweise zum Thema Internationalisierung der Lehrerbildung:

<https://www.ph-heidelberg.de/cite/arbeitsfelder/wissensspeicher/bibliographie.html> (Zugriff: 21.05.2021)

<https://www.ph-heidelberg.de/cite/arbeitsfelder/wissensspeicher/key-documents.html> (Zugriff: 21.05.2021)

<https://www.ph-heidelberg.de/cite/arbeitsfelder/wissensspeicher/signatur-internationalisierung-bibliothek.html> (Zugriff: 21.05.2021)

IX. Fakultät für Erziehungs- und Sozialwissenschaften (Fakultät I)

Hochschulweite Ziele

- Stärkere Verzahnung / institutionelle Einbettung in die zweite und dritte Phase der Lehrer:innenbildung

Übergreifende Ziele in der Fakultät

- Stärkere Fokussierung von Medien und Digitalisierung sowie ihrer Bedeutung für Bildungsprozesse
- Bildung für nachhaltige Entwicklung
- Weitergehende Verankerung des Themas Inklusion im Sinne eines differenzlinienübergreifenden und benachteiligungsreflexiven Verständnisses, z. B. durch Einrichtung einer „Inklusionsprofessur“ im Rahmen der Verstetigung der existierenden Juniorprofessur (ggfs. am AW-ZiB verortet)
- Hochschulforschung / Professionsforschung mit dem Schwerpunkt Lehrer:innenbildung
- Stärkung der forschungsmethodischen Kompetenzen der studierenden und lehrenden Personen / frühe Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Strukturelle Unterstützung in Qualifikationsphasen und bei wissenschaftlicher Tätigkeit
- Institutionelle(re) Verankerung des Bereichs „Beratung / Supervision“ an der Hochschule

AW-ZiB - Annelie-Wellensiek-Zentrum für Inklusive Bildung

- Zielsetzung: Kompetenz- und Servicestelle aller Inklusionsinitiativen der Pädagogischen Hochschule Heidelberg und der Netzwerkpartner
- Begleitung / Organisationsentwicklung der PH auf dem Weg zur „inklusive Hochschule“
- Entwicklung von Qualifizierungsangeboten für Menschen mit (kognitiver) Behinderung im Bereich der Inklusion

Freiwerdende / neue Professuren im Zeitraum der Struktur- und Entwicklungsplanung

- W3-Professur für Inklusion

IfE – Institut für Erziehungswissenschaft

- thematische Ausweitung erziehungswissenschaftlicher Expertise auf folgende Felder
 - Bündelung und Stärkung der Aktivitäten, die sich mit Inklusion im Sinn eines differenzlinienübergreifenden und benachteiligungsreflexiven Verständnisses beschäftigen
 - Etablierung eines Schwerpunktes „institutionelle Übergänge“ unter dem Dach der Schulpädagogik
 - Sicherung / Verankerung des Themas „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ / Beteiligung vom Masterstudiengang „Bildung für nachhaltige Entwicklung und digitale Medien“
 - Hochschulforschung mit dem Schwerpunkt Lehrer:innenbildung als eine weitere mögliche Profillinie im MA Bildungswissenschaften
 - Fortschreibung der Themenfelder Demokratieerziehung und Persönlichkeitsbildung
- Verankerung einer systematischen Wissenschaftsorientierung im Sinn einer gezielten Förderung wissenschaftlichen Arbeitens und Denkens von Beginn des Studiums an bis hin zu Qualifikationsarbeiten
- Hei-MaT-Zentrum als Mitgestalter der inhaltlichen Schwerpunkte über das IfE hinaus als Profilbildung an der PH und im Sinn einer Intensivierung PH-übergreifender Kooperationen, auch im Transferbereich, zum Thema „Bildung und Erziehung im Kontext migrationsbedingter

Diversität und Inklusion

Freiwerdende / neue Professuren im Zeitraum der Struktur- und Entwicklungsplanung

- NF Göppel / Allgemeinen Pädagogik mit dem Schwerpunkt erziehungswissenschaftlicher Jugendforschung sowie Ergänzung um Arbeitsbereiche, die sich aus gesellschaftlichen Transformationen ergeben wie z.B. Digitalisierung
- NF Vogel (stärkere Fokussierung auf Nachhaltigkeit und Übergang Schule - Beruf)
- NF Dammer (Verfahren läuft)
- NF Gervé („Didaktik des Sachunterrichts aus grundschulpädagogischer Perspektive“, siehe IfSU)
- Professur für Hochschul-/Professionsforschung (soll zusätzlich / neu gewonnen werden)

IfP – Institut für Psychologie

- Vertiefung von Forschung und Lehre im Bereich online-gestützter Lehr- und Lernangebote
- Etablierung eines „Zentrums für entwicklungs- und pädagogisch-psychologische Forschung in pädagogischen Kontexten“ (Weiterentwicklung des Testothekkonzepts)
- Verortung der Studiengangsleitung Frühkindliche und Elementarbildung (FELBI) am IfP
- Sicherung und Stärkung der psychologisch-diagnostischen Ausbildung in den sonderpädagogischen Fachrichtungen

Freiwerdende / neue Professuren im Zeitraum der Struktur- und Entwicklungsplanung

- NF Janke (Denomination klären, Schnittmenge Vogel, Ingenieurpädagogik verorten)
- NF Roos (Denomination klären, Leitung FELBI-Studiengang)
- Juniorprofessur NF Lohse-Bossenz (soll zusätzlich / neu gewonnen werden)

IfS – Institut für Sonderpädagogik

- Weitere Stärkung des ausdifferenzierten fachspezifischen Profils des Instituts als Merkmal von Institut / Fakultät
- Akzentuierung der „Alleinstellungsmerkmale“ in den spezialisierten kleinen Bereichen („Hören und Sehen“)
- Engere interdisziplinäre Zusammenarbeit und institutionelle Verankerung in der Kooperation mit den Fachdidaktiken und mit dem AW-ZIB

Freiwerdende / neue Professuren im Zeitraum der Struktur- und Entwicklungsplanung

- NF Puhr (wird „Professur für Grundlagen der Sonderpädagogik mit dem Schwerpunkt emotionale und soziale Entwicklung“, Änderung Denomination)
- NF Cholewa (Themenfeld „Arbeit und Rehabilitation“)

IfSU – Institut für Sachunterricht

- Stärkung der Forschungsorientierung / forschungsgestützte Weiterentwicklung des Sachunterrichts
- Weitere Ausbildung einer die Grundschulpädagogik und alle Schwerpunktfächer integrierenden Fachidentität im Rahmen des IfSU
- Stärkere Ausrichtung auf übergreifende Themenfelder wie Diversität und Inklusion, Nachhaltige Entwicklung, Digitalisierung o.ä. und deren sachunterrichtsdidaktische Rekonstruktion
- Stärkung der sozialwissenschaftlichen Perspektiven im Sachunterricht auch durch eine Erweiterung um die ökonomische Bildung

Freiwerdende / neue Professuren im Zeitraum der Struktur- und Entwicklungsplanung

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

- NF Gervé („Didaktik des Sachunterrichts aus grundschulpädagogischer Perspektive“, siehe IfE)

Juniorprofessur (soll zusätzlich / neu gewonnen werden)

X. Fakultät für Kultur- und Geisteswissenschaften (Fakultät II)

Die in der Fakultät für Kultur- und Geisteswissenschaften steht für ein umfassendes Verständnis von Bildung und setzt ihre Akzente in der engen Verzahnung von Fachwissenschaft und Fachdidaktik. Eine klare Priorität besitzen die lehramtsbezogenen Studiengänge, deren fachliches Profil geschärft werden soll. Dabei sind zugleich Herausforderungen wahrzunehmen, die fachübergreifend Aufmerksamkeit erfordern. Die Fakultät wird sich weiterhin an den übergreifenden Zielsetzungen der Hochschule aufgrund ihrer fachlichen Ausrichtung insbesondere mit Blick auf Fragen der Diversität beziehungsweise der Intersektionalität (Gender Studies, Disability Studies, Postcolonial Studies) und der Bildung im Zeitalter der Digitalisierung befassen. Die geplanten Maßnahmen beziehen sich vorrangig auf die Ausgestaltung des Lehrprogramms und einzelne Forschungsvorhaben.

Diversität ist im gesamten Spektrum der Bildung als Grundvoraussetzung realisiert. Inklusive Didaktik ist deshalb kein Spezialthema, sondern muss der Standard unterrichtsbezogener Forschung und Lehre werden. Aber auch die fachwissenschaftliche Thematisierung wird intensiviert. Schließlich ist die Diversität der Studierenden ein wichtiger Gesichtspunkt bei der Beratung und Betreuung, denn die heterogenen Lebens- und Arbeitsbedingungen schlagen sich deutlich im unterschiedlichen Studienerfolg nieder.

Das Thema Digitalisierung bestimmt die Bildungswelt auf allen Ebenen vom schulischen Unterricht bis zur Hochschuldidaktik. Sie soll in allen Fächern verstärkt Berücksichtigung finden, ist insbesondere aber durch das Fach Medienbildung und den Bereich der Fremdsprachen präsent. Der durch die außerordentlichen Umstände veranlasste Entwicklungsschub in der Online-Lehre kann genutzt werden, um neue Formate zu entwickeln und zu erproben. Nicht weniger wichtig ist eine kritische Bilanzierung der Auswirkungen der Digitalisierung im Kontext eines umfassenden Bildungskonzepts.

Das Thema Nachhaltigkeit wird berücksichtigt durch Beteiligung an den Veranstaltungen und dem einschlägigen Vorlesungsangebot der Hochschule. Auch hier ist die Einbettung in ein umfassendes Bildungskonzept das Fundament und der Maßstab für konkrete Maßnahmen.

Ergänzend zu den lehramtsbezogenen Studiengängen und dem Studiengang E-Learning und Medienbildung soll das Studienangebot der Fakultät ausgebaut werden. Priorität besitzt dabei ein geplanter Masterstudiengang "Kulturvermittlung", der dem wachsenden Bedarf an außerschulischen Bildungsangeboten gerecht werden und einen Schwerpunkt in künstlerischen Vermittlungsformen entwickeln soll. Eventuell ist ein weiterer Ausbau zu realisieren durch einen Profilschwerpunkt "Interkulturelle Kommunikation" unter maßgeblicher Beteiligung der sprachlichen und eventuell weiterer Fächer.

Ein wichtiges Querschnittsthema ist die Fortbildung, die von den Fächern auf unterschiedliche Weise im Rahmen der gegebenen Kapazitäten ausgebaut werden soll. Auch der Nachwuchsförderung kommt besondere Aufmerksamkeit zu. Die Zahl qualifizierter Promotionen soll noch weiter gesteigert werden. Dabei wird insbesondere im Bereich der lehramtsbezogenen Studiengänge angestrebt, das Angebot an Qualifikationsstellen auszubauen. Aber bereits im Studium gilt es, das Interesse an wissenschaftlicher Qualifikation durch entsprechende Beteiligung der Studierenden (forschendes Lernen) zu wecken. Dazu bieten insbesondere die Masterkolloquien der Lehramtsstudiengänge eine Basis.

Die Stellensituation in der Fakultät ist weitgehend konsolidiert. Lediglich in den Fächern Englisch und Deutsch als Fremdsprache werden im fraglichen Zeitraum planmäßig Professuren vakant. Für beide

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

Stellen soll eine Wiederzuweisung beantragt werden. Bei der Juniorprofessur für Deutsch als Fremdsprache (DaF) soll die Funktionsbeschreibung eine klare Ausrichtung auf DaF ausweisen, um für das Fach Deutsch als Fremdsprache in Bezug auf relevante Zielgruppen im Bereich der Erwachsenenbildung, z.B. Berufsorientierung, sowie DaF-Stellen in Bildungseinrichtungen außerhalb des deutschsprachigen Raumes eine angemessene inhaltliche Ausbildung zu ermöglichen.

Das **Institut für deutsche Sprache und Literatur** plant u. a. eine Stärkung des Zentrums für Kinder- und Jugendliteratur insbesondere hinsichtlich des Ausbaus von Kooperationen mit Schulen mit Forschungsinteresse (Aktionsforschung), auch und insbesondere im Bereich sog. ‚neuer‘ Kinder- und Jugendmedien. In der Theaterpädagogik soll die Kooperation mit den Fächern Kunst und Musik und dem DaZ/DaF-Bereich ausgebaut, der Betreuungsschlüssel an die vorhandenen Ressourcen angepasst und die Verzahnung mit praktischen Anwendungsphasen in der Schule gestärkt werden. Der Beitrag, den das Fach Deutsch mit seinen Teilfächern, inkl. der Theaterpädagogik und der Sprecherziehung durch die jeweiligen Inhalte und Vermittlungsformen zur Befähigung zu verantwortlichem kommunikativem Handeln in einer pluralen Gesellschaft leisten kann, soll herausstehender Bezugspunkt für anstehende Entwicklungen in Lehre und Forschung sein. Hierbei liegt ein besonderes Augenmerk auf dem Erwerb der basalen Kulturtechniken, die die Voraussetzungen bilden für eine gelingende Teilhabe an der Gesellschaft. Dies spiegelt sich u. a. wider in der Stärkung strukturierter Schriftspracherwerbsmodelle in entsprechenden Forschungs- und Lehrprojekten und indem man den Folgen der Coronakrise im Bildungsbereich mit studentischer Einbindung begegnen möchte.

Das **Institut für Fremdsprachen** verstärkt die Internationalisierung der Hochschule durch Intensivierung der Auslandskontakte und den weiteren Ausbau des Netzes an Partnerhochschulen und Forschungspartnerschaften. Digitalisierung ist ein Forschungsschwerpunkt der Fächer Englisch und Deutsch als Fremdsprache. Die Fächer des Instituts werden ggf. in Zusammenarbeit mit anderen interessierten Fächern der Fakultät den angedachten Masterstudiengang mit dem Profil Interkulturelle Kommunikation gestalten, u.a. mit den fachlichen Schwerpunkten Digital Humanities / Digital Cultural Studies / Digital Intercultural Communication in unterschiedlichen Domänen. Im Fach Französisch ist die Konsolidierung des Faches voranzubringen, die Versorgung der Studierenden an den beiden Standorten Heidelberg und Karlsruhe zu gewährleisten und die Internationalisierung auszubauen. Um forschendes Lernen zu befördern, soll im Institut für Fremdsprachen ein Doktorandenkolloquium etabliert werden, das das Masterkolloquium teilweise integrieren und darüber hinaus an einer Promotion interessierte praktizierende Lehrkräfte ansprechen soll.

Das **Institut für Kunst, Musik und Medien** ist durch zahlreiche Kooperationen lokal, regional und international sehr gut vernetzt und bildet ein relevantes Standbein innerhalb der Transferstrategie, die auch im Planungszeitraum weiter fortgeschrieben werden soll. Die den jeweiligen Fachkulturen entsprechende Präsenz dieser Fächer, vertreten beispielsweise durch zahlreiche Ensembles, Konzerte und Ausstellungen innerhalb der Hochschule, hat in Zeiten der Corona-Pandemie stark gelitten. Die Nachwehen dieser Zeit gilt es in den kommenden Jahren abzufedern. Hinzu kommt die notwendige Entwicklung von Strategien besonders der Fächer Kunst und Musik, dem erhöhten Bedarf an Lehrkräften in ihrem Bereich gerecht zu werden (z.B. durch Fortführung und Ausweitung des besonderen Erweiterungsfachs ‘Ästhetische Bildung’). Zu prüfen sind Möglichkeiten einer engeren inhaltlichen und organisatorischen Zusammenarbeit, um intermediäre Themen zu stärken und den in allen Fächern als extrem hoch empfundenen Aufwand in Organisation und Selbstverwaltung zu begrenzen.

Das **Institut für Philosophie und Theologie** pflegt eine intensive Feedback-Kultur, indem vor allem die jeweiligen Fachschaften im Institut vertreten sind. Gleichzeitig begleiten die Fachschaften die Kommunikation zwischen den Lehrenden und Studierenden (Einladungen zu Vorträgen, digitale Meetings, Terminhinweise u. Ä.) und fördern so die Zusammenarbeit. Diese Kooperation soll durch eine entsprechende Alumni-Pflege der Fächer – beispielsweise über die Sozietät und den geplanten Newsletter der

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

Ev. Theologie/Religionspädagogik - über die Studienzeit hinaus gefördert werden. Auf diese Weise können auch potenzielle Nachwuchswissenschaftler:innen gewonnen werden. Im Fach Philosophie/Ethik soll das Studienangebot auf die Eingangsklassen im Sekundarbereich und auf den Primarbereich ausgedehnt werden. Das Fach Kath. Theologie/Religionspädagogik will durch die Weiterentwicklung des fächerkooperierenden Interreligiösen Begegnungslernens zur Digitalisierung u. Internationalisierung der Hochschule beitragen.

Eine wichtige Aufgabe für die kommenden Jahre ist die Neustrukturierung des Bereichs "Grundfragen der Bildung", die mit der revidierten BStPO 2021 ab SoSe 2022 notwendig wird. Durch die Einrichtung einer 0,5-Stelle zur Koordination des Studienbereichs und Ausbringung passgenauer Lehrangebote sind gute Voraussetzungen geschaffen worden, um den Studienbereich erfolgreich umzugestalten.

XI. Fakultät für Natur- und Gesellschaftswissenschaften (Fakultät III)

Bildung und Bildungsprozesse im weiteren Sinn, insbesondere Lehrer:innenbildung

Diese Themen lassen sich möglicherweise übergreifend in eine Orientierung an den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen einfügen.

| Arbeits-einheit/ Themen | Diversität, (soziale) Un-gleichheit, Inklusion, Gender, (Anti-)Rassis-mus und Postkolonialis-mus | Nachhaltigkeit, BNE | Bildung und Digitalisie-rung | Gesundheit |
|----------------------------|--|---|--|---|
| Summe | <ul style="list-style-type: none"> • Weiterentwicklung inklusiver, gendersensibler Lehrangebote und -materialien • Gendersensibilität (einschließlich Fürsorge und Care-Aufgaben) als Inhalt der Lehrkräfteausbildung • Transfer inklusiver Förderangebote in die Region; kooperative Forschung Lehr-/Lern-Settings mit der Praxis • Demokratiebildung und Heterogenität als didaktische Herausforderung • Frauen in MINT • Der Ökogarten ist ein Begegnungsort für soziale Interaktion sowie Inklusion • Ausbau der Forschungstätigkeit in den Bereichen Bildungssoziologie, Inklusion und Migration sowie kulturwissenschaftlicher Bezüge | <ul style="list-style-type: none"> • Bildung für nachhaltige Entwicklung wird als wichtig erachtet, orientiert an den Sustainable Development Goals (SDGs) sowie Zielen der Transformation der Gesellschaft bis 2030 • Erprobung von Gestaltungskompetenz im Sinne einer gelebten BNE • Sinnzusammenhang von BNE und Erhalt der Biodiversität in Forschung und Lehre stärken | <ul style="list-style-type: none"> • Aufbau querliegender Studienangebote im Bereich MINT • Digitalisierung/digitale Bildung von hoher gesellschaftspolitischer Relevanz • digitale Infrastruktur • Gesunder Umgang mit Digitalisierung, Resilienz • Verknüpfung modernen digitalen Lernens mit originalen Begegnungen (digitale Weiterentwicklung des (wissenschaftlichen Realexperiments) • Forschung bzgl. Digitalisierung des Fachunterrichts • digitale Vernetzung bietet neue Möglichkeiten der Kooperation; Bildung sozialer Netzwerke | <ul style="list-style-type: none"> • Durch Ganztags-schulentwicklung wird Schule zunehmend zu einem prägenden Lebensort für Kinder & Jugendliche (gesundheitsförderliche Schulentwicklung) • Gesundheit als übergeordnetes, hochschulübergreifendes Konzept (Gesundheit mit ressourcenstärkender, salutogener Perspektive) • soziale Beziehungen, Interaktion und individuelle Haltung • Gesundheitsfördernde Maßnahmen für Studierende (SGM) |

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

| Arbeits-einheit/ Themen | Forschungsorientierung, Stärkung von Forschung und struk. Nachwuchsförderung, Ausbau der Forschungsinfrastruktur, Open Science | Weiterentwicklung der Studienangebote ⁴ inkl. Weiterbildung; auch dritte Phase, auch außerschulische Weiterbildung | Qualitätsentwicklung Lehre & Studium ⁵ , auch: Intensive Verbindung von Forschung und Lehre, von Theorie und Praxis | Nachhaltigkeit im Hochschulbetrieb, Gesundheit im Hochschulbetrieb ⁶ | Digitalisierung im Hochschulbetrieb | Gleichstellung, Transfer, Internationalisierung | Kooperation ⁷ und Vernetzung | Bau und Sanierung | Informationssicherheit, Datenschutz |
|----------------------------|---|--|---|---|---|---|--|--|-------------------------------------|
| Summe | <ul style="list-style-type: none"> • Stärkere Kooperation mit der HSE und der Uni HD • Ausbau der Drittmittelakquise • enge Verzahnung von F&L mit starkem Bezug zur schulischen Praxis (Kompetenzzentren, außerschulische Lehr-Lern-Labore) • Bidirektionaler Transfer zwischen Hochschule und Gesellschaft • interdisziplinäre Kooperation und stärkere Investitionen in der wiss. | <ul style="list-style-type: none"> • Gemeinsame Konzeptionierung und Implementierung digitaler Vorkurse • Entwicklung und Ausbringung von neuen (nicht Lehramtsbezogenen) Studiengängen • Herausgabe von Handreichungen für Lehrkräfte • Entwicklungsübergreifende Lehrangebote zur Lebensführung unter Berücksichtigung von Heterogenität • Aufbau eines Netzwerkes zum Studienseminar • Verschränkungsseminare zwischen Uni-PH • Beteiligung der Studierenden bei Fortbildungsangeboten | <ul style="list-style-type: none"> • Experimentieren als zentrale Kompetenz des Erkenntnisgewinns wird im Rahmen internationaler Verbünde sowie von Lehrerinnenfortbildungen erforscht • Beratung/ Coaching zur Ausschöpfung von Potenzialen/ Entwicklungsbegleitung/Supervision/ressourcenorientierte Förderung/ | <ul style="list-style-type: none"> • BNE-Zentrum als Struktur der Grundordnung • Sustainable Development Goals (SDG) als gelebter Schwerpunkt vielfältig ausbauen, zu bestehenden Aktivitäten wie Klimaschutz, BNE. • Erhaltung der Biodiversität im Rahmen der SDGs im Siedlungsraum und im Hochschulcampus (Ökogarten als ausgezeichnetes Projekt der BNE) | <ul style="list-style-type: none"> • die stärkere Nutzung von hybriden Formaten und modernen studentischen Lernszenarien • digitale Infrastruktur, Arbeitscomputer oft zu leistungsschwach • Vereinfachung und Digitalisierung von Verwaltungsprozessen, z.B. online ausfüllbare Einstellungen – und Verlängerungsanträge usw. | ---- | <ul style="list-style-type: none"> • Ausbau und Pflege der bestehenden regionalen und internationalen Kooperationen • vielfältige, anspruchsvolle Geländeprojekte und naturnahe Orte im Nahraum sowie Museen und Steinbrüche • Kooperation mit Schulen/ erfassen der schulischen Praxis • Kooperationen und Zusammenarbeit mit Uni • Ausbau der Transferaktivitäten, u.a. Beteiligung an einem Zeitschriftenprojekt | <ul style="list-style-type: none"> • Hochwertige digitale Ausstattung der Hochschule (z.B. Verbesserung WLAN oder Arbeitslaptops) • Bebauungsdruck der Universität bzw. des Landesamtes für Vermögen und Bau, Erhaltung des außerschulischen Studienortes Ökogarten gegenüber den Interessen der Zersiedlung | ---- |

⁴ Auch: Weiterentwicklung der Ingenieurpädagogik

⁵ Auch: Umgang mit Kennzahlen; Erarbeitung einer „Konzeption der Lehrer:innenbildung“? (z.B. auch gemeinsam mit der HSE, als eigene Heidelberger „Marke“ mit Angeboten über die RahmenVO-KM hinaus)

⁶ Auch: Gesundheitsmanagement

⁷ Auch: HSE

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

| Arbeits-einheit/ Themen | Forschungsorientierung, Stärkung von Forschung und struk. Nachwuchsförderung, Ausbau der Forschungsinfrastruktur, Open Science | Weiterentwicklung der Studienangebote ⁴ inkl. Weiterbildung; auch dritte Phase, auch außerschulische Weiterbildung | Qualitätsentwicklung Lehre & Studium ⁵ , auch: Intensive Verbindung von Forschung und Lehre, von Theorie und Praxis | Nachhaltigkeit im Hochschulbetrieb, Gesundheit im Hochschulbetrieb ⁶ | Digitalisierung im Hochschulbetrieb | Gleichstellung, Transfer, Internationalisierung | Kooperation ⁷ und Vernetzung | Bau und Sanierung | Informationssicherheit, Datenschutz |
|----------------------------|---|--|--|--|---|---|--|----------------------------------|-------------------------------------|
| | <p>Nachwuchsförderung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weiterentwicklung der forschungs-basierten akademischen Lehre • kontinuierliche und systematische Forschungsaktivitäten • MINT-Zentrum der Hochschule | <ul style="list-style-type: none"> • Kooperation mit Verbänden und Angebot zum Erwerb von Lizenzen • besonderes Erweiterungsfach „Informatische Bildung in der Schule“ wurde eingeführt, Konzeption eines stringenten Aufbaus/ Curriculums der digitalen Kompetenz, stärkere Aufnahme informatischer Inhalte in den MINT-Bereich • Schaffung neuer zukunftsweisender/-fähiger Studiengänge im Bereich Nachhaltigkeit, Gesundheit, Digitalisierung, MINT (Polyvalente Verschränkung) sowie kultur- und geisteswissenschaftlicher Zugänge | <p>Professionalisierung als Aufgabe der Hochschule</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stärkung der HSE | <ul style="list-style-type: none"> • Mobilitätskonzepte für Hochschule, aktiver Transport • nachhaltige Ernährungsangebot • Flexible Arbeitszeitmodelle, Work Life Balance • schadstofffreies Arbeitsumfeld, • gute gesunde Hochschule; gute gesunde und nachhaltige Bildung • langfristige Verankerung eines hochschulischen Gesundheitsmanagements (Zusammenführung SGM und BGM) | <ul style="list-style-type: none"> • Ausstattung Rechenzentrum • Strukturierung und Verstetigung von digitalisierten Lehrangeboten und Integration mit etablierten Lehrformaten (z.B. „klassisches“ Präsenzseminar) | | <p>aller PHen in Baden-Württemberg</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsstelle Antiziganismusprävention • Koop. mit Uni HD, Kooperation mit Verbänden und Angebot zum Erwerb von Lizenzen • Theorie-Praxis-Bezug bei der betreuten Förderung von Kindern: Transfer der Förderkonzepte in die Region, Konzeption für die Fortsetzung der betreuten Förderung in der Sekundarstufe • große Heterogenität der Fächer/Fächer Vielfalt (Kooperationschancen) in der Brücke von Gesellschafts- zu Naturwissenschaften | <p>des Feldes und Überbauung</p> | |

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

| Arbeits- einheit/ Themen | Forschungsorientierung, Stärkung von Forschung und struk. Nachwuchsförderung, Ausbau der Forschungsinfrastruktur, Open Science | Weiterentwicklung der Studienangebote ⁴ inkl. Weiterbildung; auch dritte Phase, auch außer- schulische Weiterbildung | Qualitätsentwicklung Lehre & Studium ⁵ , auch: Intensive Verbindung von Forschung und Lehre, von Theorie und Praxis | Nachhaltigkeit im Hochschulbetrieb, Gesundheit im Hochschulbetrieb ⁶ | Digitalisierung im Hochschulbetrieb | Gleichstellung, Transfer, Internationalisierung | Kooperation ⁷ und Vernetzung | Bau und Sanierung | Informationssicherheit, Datenschutz |
|--------------------------------|--|---|---|--|--|---|---|-------------------|--|
| | | | | | | | <ul style="list-style-type: none"> • übergeordnete Kompetenzzentren (Nachhaltigkeit, Gesundheit, MINT) | | |

XII. Heidelberg School of Education (HSE)

Die im Rahmen von heiEDUCATION begonnenen Forschungsk Kooperationen sollen ausgebaut werden. Eine wichtige Rolle hierbei kommt den heiEDUCATION-Professuren, der Carl-Zeiss-Stiftungsprofessur sowie weiteren assoziierten HSE-Professuren (Brückenprofessuren) zu, die im Planungszeitraum eingerichtet werden sollen. Durch diese Professuren sollen kooperative (Forschungs-)Vorhaben in der Verschränkung von Fachwissenschaften, Fachdidaktiken und Bildungswissenschaften (z.B. assoziierte Professuren) einen festen Platz haben und auch bundesweite Sichtbarkeit Heidelbergs in der Lehrerbildung erzielen.

Die derzeit (2021) im Aufbau befindlichen themenorientierten Forschungs- und Transfercluster sollen als Basis für Kooperationen von Wissenschaftlerinnen aus beiden Hochschulen dienen. Die HSE unterstützt die Beantragung von Forschungsprojekten, Organisation von Veranstaltungen und die Vernetzung mit nationalen und internationalen Kolleg:innen. In den nächsten Jahren sollen sich mehrere institutionalisierte und durch externe Zweit- und Drittmittel geförderte Forschungsk Kooperationen etablieren. Ein wichtiges Organ zur Sichtbarkeit der Heidelberger Lehrerbildung ist das heiEDUCATION Journal sowie der partizipativ und niedrigschwellig angelegte HSE-Blog „Fokus Lehrerbildung“. Bei beiden Angeboten ist das Ziel, sie nach Auslaufen der Projektfinanzierung auf gleichbleibend hohem Niveau zu erhalten.

Der Ergebnistransfer der Forschung im Kontext der Lehrerbildung in die zweite und dritte Phase der Lehrerbildung (Vorbereitungsdienst und Lehrerfortbildung) sowie die Öffentlichkeit soll gerade für den Bereich der Sekundarstufe kooperativ weiterentwickelt werden.

Neben dem Bereich Forschung und Transfer soll auch im Feld von Studium und Lehre die laufenden Vorhaben fortgesetzt und auch ausgebaut werden. Im Einzelnen werden folgende Ziele verfolgt:

- a) Beratung und Service: Die bisherigen Möglichkeiten, durch die HSE Beratungsformate und Services zu entwickeln und pilotieren, sollen möglichst erhalten bleiben und auch künftig in Entwicklungsprojekten gemeinsamer Vorhaben fortgesetzt werden (in der Regel projektfianziert) – um bei erfolgreichem Projektverlauf nach Laufzeitende von den Verantwortlichen der Hochschulen weitergeführt zu werden.
- b) Master of Education und Vertiefung der Kooperation im Bachelor-Bereich: Der gemeinsam von den Hochschulen verantwortete Master of Education (Sekundarstufe I/Gymnasium), der eben erfolgreich akkreditiert wurde, soll bis 2026 inhaltlich weiter vernetzt werden, um v. a. in den Verschränkungsmodulen Lehrkooperationen und Lehraustausch vertieft zu einem exzellenten Modell der Lehrerausbildung im Sekundarbereich zu entwickeln. Angestrebt wird zudem eine strategische Einbindung der „bottom up“ zwischen Fächern von Universität und PH auf Bachelor-Ebene entstandenen Kooperationen.

Zusatzqualifikationen: Entwicklung und Begleitung lehramtsbezogener Zusatzqualifikationen (derzeit: Informations-/Medienkompetenz, Mehrsprachigkeit im Fachunterricht, Ethische Bildung, China-Kompetenz für die Schule); über die Ebenen Bachelor und Master hinweg soll die Entwicklung und Begleitung lehramtsbezogener Zusatzqualifikationen wirken, für welche die HSE hochschulübergreifende Prozesse entwickelt bzw. optimiert, die das Einbringen neuer Angebote aus den Fächern beider Hochschulen erleichtert.

XIII. Heidelberger Zentrum Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE-Zentrum)

Das Heidelberger Zentrum Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE-Zentrum) wurde im Juni 2018 als zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Pädagogischen Hochschule Heidelberg gem. § 15 (7) LHG gegründet und hat hierbei eine bundesweite Vorreiterrolle. Es dient der hochschulweiten Förderung und Vernetzung zu Fragen der BNE und Nachhaltigkeit, der Initiierung und Förderung entsprechender Aktivitäten sowie deren Transfer in der Region und darüber hinaus. Dabei soll das BNE-Zentrum dazu beitragen, insbesondere in Forschung, Lehre und Weiterbildung die notwendigen wissenschaftlichen Grundlagen und Konzepte zu entwickeln und umzusetzen, durch die Bildung im Sinne des neuen UNESCO-Programms „Education for Sustainable Development: Towards achieving the SDGs“, kurz „BNE 2030“ als zentraler Motor für eine nachhaltige Entwicklung in unterschiedlichen schulischen wie außerschulischen Bildungskontexten fungieren kann.

Dazu vernetzt das BNE-Zentrum die Expertise seiner persönlichen und institutionellen Mitglieder in Form von Abteilungen, Instituten und wissenschaftlichen Einrichtungen der Pädagogischen Hochschule fakultätsübergreifend und fördert die inter- und transdisziplinäre und integrative Zusammenarbeit innerhalb der Hochschule und in Kooperation mit externen Akteuren. Dabei soll das gesamte Potenzial fachlicher, fachdidaktischer und pädagogischer Expertise der Pädagogischen Hochschule ausgeschöpft werden. Das BNE-Zentrum wird geleitet durch das dreiköpfige Direktorium und begleitet von einem Vorstand, der sich fakultätsübergreifend aus neun Mitgliedern unterschiedlicher Disziplinen zusammensetzt.

An Fragen der Nachhaltigkeit und damit verbundenen Fragen einer BNE besteht ein wachsendes internationales, nationales und landespolitisches Interesse – u.a. durch die Fortschreibung der Nachhaltigkeitsstrategie und der Umsetzung einer BNE-Gesamtstrategie des Landes (vgl. u.a. Koalitionsvertrag der Landesregierung). Hierzu trägt maßgeblich die größere Sichtbarkeit und das dadurch gesteigerte gesellschaftliche Bewusstsein an Themen nachhaltiger Entwicklung wie Klimawandel, Ernährung, Mobilität und Umweltschutz bei. Dadurch ergibt sich eine gesellschaftspolitische Legitimierung und Notwendigkeit, BNE und Nachhaltigkeit noch stärker in allen Handlungsbereichen der Pädagogischen Hochschule zu verankern. Durch eine integrative Verknüpfung von BNE mit Fragen und Prozesse einer nachhaltigen Entwicklung kann die Hochschule gerade durch ihr bildungswissenschaftliches Profil ein Alleinstellungsmerkmal im Kontext der Lehramtsausbildung ausbilden und sich so als regionaler und bundesweiter Vorreiter und „BNE-Modellhochschule“ entwickeln.

Dazu unterstützt das BNE-Zentrum die Hochschule im Rahmen eines Whole-Institutional-Approach zu Themen der BNE und Nachhaltigkeit in allen zentralen Handlungsbereichen von Forschung, Lehre, Transfer, Betrieb und Governance. Im Sinne seines Leitmotivs „Nachhaltigkeit lehren, lernen und (er)leben“ sollen dazu möglichst alle Mitglieder der Hochschule – von den Professorinnen und Professoren über den wissenschaftlichen Dienst und die Mitarbeitenden in der Verwaltung hin zu den Studierenden – in Prozesse einer nachhaltigeren Entwicklung partizipativ involviert werden. Gerade die Studierenden als angehende Lehrkräfte und sonstige zukünftige Akteure im Bildungsbereich können hierbei als BNE-Multiplikatoren zur strukturellen Verankerung von einer BNE weit über die Hochschule hinaus betragen. Ziel des BNE-Zentrums ist, über bestehende disziplinäre und institutionelle Grenzen hinweg den notwendigen grundlegenden Wandel in den Denk- und Handlungsweisen auf individueller und gesellschaftlicher Ebene zu fördern, um die Ziele einer nachhaltigen Entwicklung im Sinne der globalen Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals) zu erreichen. Das BNE-Zentrum initiiert, fördert und koordiniert die für einen solch umfassenden Nachhaltigkeitsansatz notwendigen Prozesse und Strukturen unter Einbeziehung der Expertise seiner Mitglieder, der gesamten Hochschule und ihrer externen Partner.

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

Zu den zentralen Handlungsfeldern des BNE-Zentrums zählen dabei insbesondere Forschung, Lehre und Transfer. In Forschung und Entwicklung liegt ein zentraler Schwerpunkt bei der Konzeption, Umsetzung und wissenschaftlichen Begleitung von Weiterbildungsangeboten zu BNE und Nachhaltigkeit für Multiplikatoren/innen (Train the trainer) aus unterschiedlichen Bildungsbereichen, bisher v.a. im Bereich Schule und Hochschule. Dazu sind an das BNE-Zentrum mehrere Drittmittelprojekte angegliedert, u.a. zum Aufbau eines landesweiten adaptiven E-Learningplattform. Die Weiterbildungsangebote sollen in Zukunft weiter ausgebaut und bundesweit auf andere Bildungsbereiche wie die frühkindliche und berufliche Bildung ausgedehnt werden.

In der Lehre organisiert das BNE-Zentrum eine regelmäßige BNE-Ringvorlesung, ein BNE-Colloquium sowie die Modulabschlussprüfungen und führt in Kooperation mit dem Heidelberg Center for the Environment (HCE) der Universität Heidelberg das Seminar „Nachhaltigkeit lehren lernen“ durch. In Zukunft sollen die Grundlagen von BNE und Nachhaltigkeit stärker verpflichtend in allen Studiengängen verankert, zusätzliche BNE-Zertifikate entwickelt und ausgebracht sowie ein am BNE-Zentrum verankerter Master-Studiengang „BNE und digitale Medien“ eingerichtet werden, an dem fakultätsübergreifend mehrere Abteilungen und Institute inter- und transdisziplinär beteiligt sind.

Beim Transfer liegt ein zentraler Schwerpunkt auf dem Austausch zu Fragen der nachhaltigen Entwicklung mit Studierenden („BNE-Zukunftscafé“) und Schulen („Schulcluster Nachhaltigkeit“) in der Metropolregion Rhein-Neckar. Zum Austausch mit anderen Hochschulen und Institutionen ist das BNE-Zentrum, z.T. in koordinierender Funktion, Mitglied beim Heidelberger „Runden Tisch BNE“, dem BNE-Hochschulnetzwerk Baden-Württemberg, der nationalen Dachgesellschaft Hoch N und im Cluster „Higher Education and Research for Sustainable Development (HESD) der International Association of Universities (IAU) sowie über deren Geschäftsführenden Direktor beim Nachhaltigkeitsrat der Landesregierung und als Vorsitzender beim Forum Hochschule der Nationalen Plattform BNE. Die bestehenden Kontakte sollen genutzt und ausgebaut werden, um den BNE- und Nachhaltigkeitstransfer der Hochschule weiter auszubauen, u.a. in einen regelmäßigen „Tag der Nachhaltigkeit“, der durch das BNE-Zentrum erstmals 2021 koordiniert wird.

Das BNE-Zentrum möchte durch die Fortführung sowie die Erweiterung seiner vielfältigen Aktivitäten den Nachhaltigkeitsprozess der Pädagogischen Hochschule unter Einbeziehung aller Mitglieder und Institutionen der Hochschule unterstützen, um die gesellschaftlich notwendigen Transformations- und Bildungsprozesse zu fördern. Vor diesem Hintergrund verfolgt das BNE-Zentrum im Rahmen des Struktur- und Entwicklungsplans der Hochschule insbesondere folgende zentrale Ziele:

1. Die Position des BNE-Zentrums als bundesweiter Leuchtturm in Forschung, Lehre und Transfer bzw. Weiterbildung im Bereich BNE soll weiter ausgebaut werden. Dazu soll ...
 - ... BNE als verpflichtender Bestandteil der Lehramtsausbildung verankert werden, indem BNE als Querschnittskompetenz in alle Studienordnungen der Hochschule verpflichtend aufgenommen wird, z.B. in Form eines BNE-Grundlagenseminars für alle Bachelor-Studiengänge, der Einführung eines BNE-Zertifikats und des Ausbaus bzw. der Konsolidierung des Bereichs BNE im Übergreifenden Studienbereich (ÜSB), deren Gesamtkoordination durch das BNE-Zentrum erfolgen soll.
 - ... die Hochschule ihr Profil zu den beiden aktuellen und zukünftigen Herausforderungen von digitaler Bildung und nachhaltige Entwicklung/BNE schärfen und dazu u.a. ein Masterstudien-gang „BNE und digitale Medien“ eingerichtet, durch das BNE-Zentrum koordiniert und hierfür dort die notwendigen Ressourcen bereitgestellt werden.
 - ... am BNE-Zentrum eine BNE-Querschnittsprofessur eingerichtet werden, die die notwendige Expertise und Ressourcen für die wissenschaftlich basierte Umsetzung der verschiedenen Maßnahmen gewährleistet.

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

2. Das BNE-Zentrum soll als Kompetenzzentrum für inter- und transdisziplinäre Forschung im Kontext von BNE auf Landes- und Bundesebene etabliert werden. Dazu sollen ...
 - ... Forschungsprojekte durch das BNE-Zentrum u.a. mit Kooperationspartnern innerhalb und außerhalb der Hochschule initiiert und umgesetzt sowie entsprechende Drittmittel akquiriert werden.
 - ... Weiterbildungsangebote konzipiert, durchgeführt und wissenschaftlich begleitet werden.
 - ... Studierende partizipativ in Projekte und Vorhaben eingebunden werden, nicht nur als „Konsumenten“ von Lehre, sondern auch als „Produzenten“ von Konzepten, Formaten und Inhalten zu BNE und Nachhaltigkeit an der Hochschule („Prosumenten“) wie z.B. durch Mitwirkung in BNE- und nachhaltigkeitsrelevanten Strukturen und Prozessen (z.B. „Green Office“).
3. Förderung der weiteren strukturellen Verankerung und integrative Verknüpfung von BNE und Prozessen einer nachhaltigen Entwicklung in allen Handlungsfeldern der Hochschule im Sinne eines Whole-Institutional-Approach entlang der SDGs als Alleinstellungsmerkmal der Hochschule. Dazu sollen ...
 - ... Prozesse einer nachhaltiger Entwicklung, koordiniert von einem:einer Nachhaltigkeitsbeauftragten, eng mit Fragen der BNE verknüpft sowie inhaltlich und strukturell im BNE-Zentrum als zentraler Einrichtung der Hochschule verankert werden.
 - ... Weiterbildungsangebote organisiert, entwickelt und umgesetzt werden, damit alle Mitglieder der Hochschule (Lehrende, Verwaltung etc.) zielgruppenspezifisch Wissen und Kompetenzen zu BNE und Nachhaltigkeit erwerben können, u.a. zu Fragen des vom Land geforderten Klimaschutzes und der Klimaanpassung.
 - ... die strukturelle und inhaltlichen Verankerung von BNE und von Fragen der nachhaltigen Entwicklung in allen Handlungsfeldern der Hochschule partizipativ diskutiert und weiterentwickelt werden (z.B. Einrichtung neuer und Weiterentwicklung bestehender Studiengänge, Denominaton von Professuren, Aufbau von internen Weiterbildungsangeboten, Ausbau von Transferaktivitäten).

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg sieht sich den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDG) in herausgehobener Weise verpflichtet und setzt ihrem Profil entsprechend einen besonderen Schwerpunkt bei der Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE). Bildung gilt als zentraler Schlüssel zur Erreichung der globalen Nachhaltigkeitsziele – dies ist auch Kern des neuen UNESCO Programms „Education for Sustainable Development for Archiving the Agenda 2030“ (kurz „ESD for 2030“). Bildung und nachhaltige Entwicklung bedingen sich dabei gegenseitig – deren integrative Verknüpfung als zentraler Schwerpunkt stellt daher ein großes Entwicklungspotenzial und zugleich mögliches Alleinstellungsmerkmal der Hochschule dar. Dies wird zusätzlich unterstrichen durch die Nachhaltigkeitsstrategie des Landes, bei der BNE als einer von fünf zentralen Handlungsschwerpunkten benannt wird und zu dessen Förderung eine landesweite BNE-Gesamtstrategie umgesetzt werden soll (vgl. Koalitionsvertrag 2021-2026).

Nachhaltigkeit bildet daher als zentraler Schwerpunkt im Struktur- und Entwicklungsplan 2021-2025 eine durchgängige Leitlinie für hochschulisches Handeln und soll hierbei mit den anderen zentralen Schwerpunkten der Hochschule – Digitalisierung, Inklusion und Internationalisierung – zu einem Gesamtprofil integrativ verknüpft werden. Um die Aktivitäten und Expertisen im Bereich BNE und Nachhaltigkeit zu bündeln und fördern, wurde im Jahr 2018 das Heidelberger Zentrum Bildung für nachhaltige Entwicklung als zentrale Einrichtung der Hochschule gegründet. Es soll auch in Zukunft die für einen umfassenden Nachhaltigkeitsprozess notwendigen Transformations- und Bildungsprozesse fördern und dabei unter Einbeziehung aller Mitglieder und Institutionen der Hochschule sowohl im lokalen Umfeld als auch über und mit Partnern auf überregionaler und globaler Ebene als Inkubator für eine nachhaltige Entwicklung dienen.

StEP 2022-2026; vom Senat verabschiedete und vom Hochschulrat zugestimmte Fassung

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg unterstützt den Prozess einer nachhaltigen Entwicklung im Sinne eines Whole-Institutional-Approaches, das heißt: Nachhaltigkeit lehren – lernen – (er)leben. Lehren: Aspekte einer nachhaltigen Entwicklung sollen integrativer Bestandteil des gesamten Studienangebots bilden und Dozierende darin gefördert werden, BNE in der Lehre umzusetzen. Lernen: Studierende als zukünftige Lehrkräfte und Multiplikatoren sollen an der Hochschule Aspekte einer nachhaltigen Entwicklung lernen und zugleich in die Lage versetzt werden, BNE und nachhaltige Prozesse auch in ihrer weiteren beruflichen Tätigkeit selbst zu vermitteln und initiieren. Leben: Neben Forschung und Lehre werden Prozesse einer nachhaltigen Entwicklung auch in allen anderen Bereichen der Hochschule von Transfer, Governance und Betrieb initiiert und gefördert. Hierzu steht die Hochschule in der Verantwortung, die für einen solchen umfassenden Nachhaltigkeitsprozess notwendigen Strukturen und Prozesse zu initiieren und hierfür das Heidelberger BNE-Zentrum als zentrale Einrichtung weiter auszubauen und mit den hierfür notwendigen Ressourcen auszustatten.