

Spezifische Entwicklungspläne

A. Diversitätsplan

Diversität: Forschung etablieren, Konzepte entwickeln, Unterschiedlichkeit entfalten

1. Präambel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Übergeordnete Ziele

a) Diversität erforschen

Theoretische Aufarbeitung

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

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

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

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

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

Entwicklung unterschiedlicher Diversitäts-Dimensionen

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

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

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

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

Kritische Aufarbeitung des Diversitäts-Diskurses

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

Ziele

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

Maßnahmen

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

b) Kenntnisse über vorhandene Diversitäten an der Hochschule verbessern

Status-quo-Analyse

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

Ziele

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

Maßnahmen

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

c) Diversität nach innen und außen erfahrbar machen

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

Ziele

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

Maßnahmen

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

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

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

Ziele

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

3. Maßnahmen

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