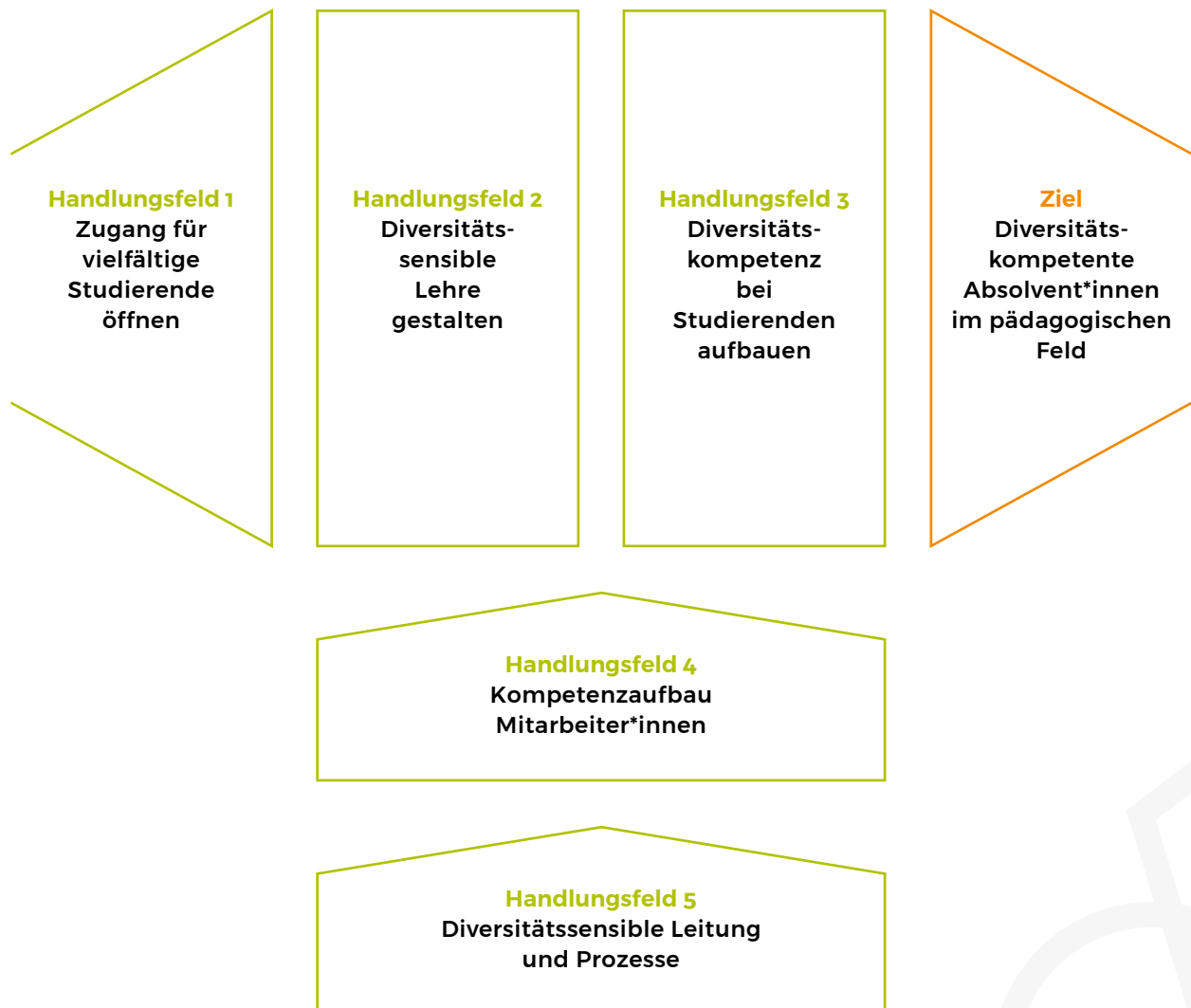


STRATEGISCHE HANDLUNGSFELDER 2024-2027



Handlungsfeld 1

Aus-, Fort- und Weiterbildung für Personen mit vielfältigen Lebensrealitäten und Erfahrungen ermöglichen

- Kernprozesse in der Lehre sowie Lehreverwaltung werden auf Ausschlussmechanismen hin analysiert und Maßnahmen für eine diversitätssensible (d. h. diskriminierungsärmere) Gestaltung von Prozessen umgesetzt.
- Nicht-traditionelle Studierendengruppen werden gefördert.

Handlungsfeld 2

Gleichstellungsorientierte, diversitätssensible und inklusive Lehre

- Die Lehre und Betreuung von Studierenden werden gleichstellungsorientiert, diversitätssensibel und inklusiv gestaltet. Machtdynamiken in der eigenen Lehrveranstaltung werden thematisiert, reflektiert und bearbeitet. Damit wird die aktive Beteiligung aller in heterogenen Gruppen gewährleistet und individuelle Ressourcen und Talente werden gefördert.
- Für die Fachwissenschaften, die Fachdidaktiken und die BWG werden gleichstellungsorientierte, diversitätssensible und inklusive Arbeitsmaterialien und -unterlagen entwickelt und eingesetzt.

Handlungsfeld 3

Aufbau Gender- und Diversitätskompetenz bei Studierenden

- In der Lehre und in der pädagogischen Praxis wird Studierenden Wissen zu Chancenverteilung (im eigenen Fach bzw. Fachbereich) vermittelt. Studierende werden dabei begleitet, durch Sozialisation erworbene Werte und Handlungsmuster aus diversitäts- und genderfairer Perspektive zu reflektieren, und entwickeln bzw. stärken ihr Problembewusstsein hinsichtlich ungleicher Chancen im Bildungsbereich.

- In Fort- und Weiterbildung werden Bildungsangebote zu Diversitätsthemen entwickelt bzw. angeboten.
- Studierende lernen relevante bildungspolitische Grundsatzpapiere im Bereich Diversität und Gender kennen (z. B. Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung, Inklusion, Interkulturelles Lernen, Politische Bildung, Sexualpädagogik, Bildung für nachhaltige Entwicklung, Bildungsrahmenplan Elementarpädagogik) und können diese in ihrer Planung berücksichtigen.
- Instrumente zur Analyse von Machtverhältnissen – primär im Kontext von Bildungsinstitutionen – werden in der Lehre eingesetzt und es findet eine gemeinsame Reflexion darüber statt.
- Studierende erhalten Kontakt mit Expert*innen aus dem Feld Gender und Diversität (z. B. mit Vertreter*innen organisierter Minderheiten, Diversitätsforscher*innen, Aktivist*innen und Beratungsstellen, NGOs).

Handlungsfeld 4

Aufbau Gender- und Diversitätskompetenz bei Mitarbeiter*innen

- Bei allen Mitarbeiter*innen werden Expertise zu Gleichstellung und Diversität sowie Kompetenz zur Gestaltung partizipativer, diskriminierungsfreier Lehr- und Lernprozesse aufgebaut, vielfältige Ressourcen der Mitarbeiter*innen werden in der gegenseitigen Beratung angewandt:
 - Im Onboarding werden die Gleichstellungs- und Diversitätsziele der PPH Augustinum kommuniziert und es wird ein entsprechender Kompetenzaufbau für den neuen Mitarbeiter* die neue Mitarbeiterin vereinbart.
 - Weiterbildungen zu Gender- und Diversitätskompetenz (in den Fachwissenschaften, den Fachdidaktiken, den BWG, der Hochschuldidaktik, in der Leitung und Verwaltung)

werden entwickelt und regelmäßig angeboten, die Teilnahme wird für alle ermöglicht bzw. vereinbart, individuelle Beratung wird angeboten.

- Austauschforen zur Erfahrung mit gleichstellungsorientierter, diversitätssensibler und inklusiver Lehre sowie zum Umgang mit Zielkonflikten und Machtungleichheiten aufgrund institutionell-organisatorischer, fachlich-disziplinärer, weltanschaulich-kultureller und/oder biografisch-individueller unterschiedlicher Zugänge werden etabliert. Die Teilnahme wird für alle ermöglicht bzw. vereinbart.

Handlungsfeld 5

Gleichstellungsorientierte, diversitätssensible und inklusive Zusammenarbeit, Führungshandeln und Qualitätsentwicklung, Weiterentwicklung Organisationskultur

- Diversitätsexpertise wird an der Hochschule institutionalisiert.
- Expertise für gleichstellungsorientiertes, diversitätssensibles und inklusives Führungshandeln wird aufgebaut. Führungs- sowie Qualitätsentwicklungsinstrumente umfassen Diversitätsthemen.
- Organisationsentwicklungsprojekte umfassen Gleichstellung, Diversität und Inklusion. Die Organisationskultur wird regelmäßig in Bezug auf Gleichstellung und Diversität reflektiert.