

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	9
2	Darstellung des Untersuchungsvorhabens	13
2.1	Problemskizze	13
2.2	Fragestellung und Methodik	14
2.2.1	Fragestellung und Hintergrund der Arbeit	14
2.2.2	Methodische Grundlagen	15
2.2.3	Darstellungs- und Analysestruktur	17
3	Theorien Integrativer und Inklusiver Pädagogik	23
3.1	Vorüberlegungen	23
3.2	Begriffsbestimmungen	23
3.3	Historische Entwicklungslinien	24
3.4	Theorien Integrativer Pädagogik	29
3.4.1	Der Ökosystemische Ansatz nach Alfred Sander	29
3.4.2	Die Theorie des gemeinsamen Gegenstandes nach Georg Feuser	32
3.4.3	Die Theorie Integrativer Prozesse nach Helmut Reiser	36
3.5	Erweiterung der Perspektiven	41
3.5.1	Andreas Hinz: Heterogenität in der Integrationspädagogik	42
3.5.2	Annedore Prengel: Pädagogik der Vielfalt	44
3.6	Auf dem Weg zur Inklusion	47
3.6.1	Inklusion als konzeptionelle Erweiterung	47
3.6.2	Integrative Pädagogik als schon immer inklusiv	51
3.7	Kerngedanken Integrativer und Inklusiver Pädagogik	52
4	Theorien Interkultureller Pädagogik	55
4.1	Vorüberlegungen	55
4.2	Begriffsbestimmungen	55
4.3	Historische Entwicklungslinien	58
4.4	Die Entwicklung Interkultureller Pädagogik	60
4.5	Theorieansätze Interkultureller Pädagogik	62
4.5.1	Schrader et al.: ‚Die Zweite Generation‘	62
4.5.2	Die Klassische Interkulturelle Pädagogik: Wolfgang Niekas ‚Interkulturelle Erziehung und Bildung‘	66
4.5.3	Frank-Olaf Radtke: Antidiskriminierungspädagogik	71
4.5.4	Weiterführungen der Interkulturellen Pädagogik	77
4.6	Kerngedanken Interkultureller Pädagogik	81
5	Theorien des Diversity Managements	83
5.1	Vorüberlegungen	83
5.2	Begriffsbestimmungen	83
5.3	Historische Entwicklungslinien	87

5.4	Theoretische Ansätze des DiM in den USA	91
5.4.1	Roosevelt R. Thomas jr.: ‚Beyond Race and Gender‘	91
5.4.2	Marilyn Loden & Judy Rosener: ‚Diversity as a Vital Resource‘	97
5.4.3	Lee Gardenswartz & Anita Rowe: ‚Four Layers of Diversity‘	100
5.4.4	Taylor Cox, jr.: ‚Cultural Diversity‘	101
5.5	Theoretische Ansätze des DiM in Deutschland	104
5.5.1	Michael Stuber: Diversity als Potential-Prinzip	104
5.5.2	Gertraude Krell: ‚Diversity Studies‘	108
5.6	Behinderung als Diversitäts-Dimension	111
5.7	Kerngedanken des Diversity Managements	113
6	Das Verständnis von Vielfalt	115
6.1	Einführung	115
6.2	Vielfalt in Integrativen und Inklusiven Theorien	115
6.2.1	Die Überwindung einer unzureichenden Dichotomie	115
6.2.2	Ein erweitertes Verständnis von Vielfalt durch den Einbezug weiterer Heterogenitätsdimensionen	117
6.2.3	Vielfalt in inklusionspädagogischen Ansätzen	119
6.3	Vielfalt in den interkulturellen Theorien	121
6.3.1	Vielfalt als Defizit und Fremdheitserfahrung	121
6.3.2	Vielfalt als gleichwertige kulturelle Differenz	122
6.3.3	Ein erweiterter Blick durch den Einbezug weiterer Dimensionen von Heterogenität	123
6.3.4	Differenz als Legitimation von Schlechterstellung und Diskriminierung	125
6.4	Vielfalt in den Konzepten des Diversity Managements	127
6.4.1	Vielfalt als Unterschiede zwischen Menschen	127
6.4.2	Vielfalt als Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Menschen	129
6.4.3	Vielfalt als Frage des Verhältnisses von Mehrheit und Minderheit	130
6.4.4	Vielfalt als Wettbewerbsvorteil	131
6.5	Fazit	132
6.5.1	Hinführung	132
6.5.2	Zu den Kerndimensionen von Vielfalt	132
6.5.3	Zu einer Erweiterung des Vielfaltsbegriffs	135
6.5.4	Zum Abbau von Benachteiligung und Diskriminierung	138
7	Das gesellschaftliche Bezugssystem	141
7.1	Bezugssystem Integrativer und Inklusiver Theorien	141
7.1.1	Kritik an Selektion und Segregation	141
7.1.2	Die Forderung nach umfassenden Reformen	144
7.1.3	Die besondere Schubkraft der Theorien Integrativer und Inklusiver Pädagogik	147

7.2	Bezugssystem Interkultureller Theorien	148
7.2.1	Kritik an Schlechterstellung und Diskriminierung	148
7.2.2	Forderung nach veränderten Strukturen und Lerninhalten	149
7.2.3	Die besondere Schubkraft der Theorien Interkultureller Pädagogik	151
7.3	Bezugssystem der Theorien des DiM	152
7.3.1	Kritik an monokulturell ausgerichteten Organisationen	152
7.3.2	Die Forderung nach veränderten Organisationskulturen	154
7.3.3	Die besondere Schubkraft der Theorien des Diversity Managements	156
7.4	Fazit	157
7.4.1	Kritik und Reformbemühungen	157
7.4.2	Mögliche Synergieeffekte	158
8	Menschenbild und Entwicklungschancen	163
8.1	Das Individuum in Integrativen und Inklusiven Theorien	163
8.1.1	Der Mensch als entwicklungs- und lernfähiges Subjekt	163
8.1.2	Kooperation und Einstellungsveränderung	164
8.1.3	Identitätsentwicklung durch integrative und inklusive Prozesse	166
8.2	Das Individuum in den Interkulturellen Theorien	167
8.2.1	Der Mensch als Träger einer Kultur?	167
8.2.2	Handlungskompetenz in Interkulturellen Zusammenhängen	169
8.2.3	Identitätsentwicklung durch Interkulturelle Erfahrungen	171
8.3	Das Individuum in den Theorien des DiM	173
8.3.1	Der Mensch als Leistungsträger	173
8.3.2	Kompetenzerweiterung für Führungskräfte und MitarbeiterInnen	174
8.3.3	Identitätsentwicklung und Leistungssteigerung	176
8.4	Fazit	177
8.4.1	Zum Menschenbild	177
8.4.2	Entwicklungschancen für das Individuum	179
9	Bilanz	183
9.1	Vielfalt = Diversity?	183
9.2	Diversity = erweiterte Vielfalt?	185
9.3	DiM = optimierte Praxis der Inklusion?	186
9.4	Inklusion und Diversity Management = eine Chance für lebenslanges Lernen?	187
9.5	Plädoyer und Ausblick	188
10	Literaturverzeichnis	191