

# Aktionsplan zur Umsetzung der „Empfehlungen Bildung und Migration“ (Kammer PH swissuniversities, 2020) im Kontext der Chancengleichheit und Inklusion an den Hochschulen

Laffranchini, M.; Hug, E.; Imhof, E.; Kappus, E-N.; Kassis, A.;  
Kosorok, C.; Losa, S.; Mantel, C.; Rodcharoen, P.; Rotzer, B.;  
Sieber Egger, A.; Sommer-Sutter, B.; Stienen, A.

Schlussbericht zum gleichnamigen P7-Projekt 2025



## Originaltitel:

„Empfehlungen “Bildung und Migration“ (Kammer PH, 2020) im Kontext von Chancengleichheit und Inklusion an Hochschulen.

Projekt 27 im Rahmen der Projektgebundenen Beiträge PgB, P-7 “Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in der Hochschulentwicklung”, Laufzeit 2021-2024

## Leitung des Projekts:

Laffranchini, Moira, HEP Vaud.

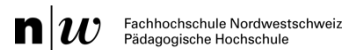
## Projektteam:

Hug Eva, Institut Unterstrass an der PH Zürich  
Imhof Esther, PH Schaffhausen  
Kappus Elke-Nicole, PH Luzern  
Kassis Alma, FHNW  
Kosorok Carmen, PH Thurgau  
Losa Stefano, SUPSI-DFA  
Mantel, Carola, PH Zug  
Rodcharoen Patsawee, HfH Zürich  
Rotzer Bernhard, PH Wallis  
Sieber Egger Anja, PH Zürich  
Sommer-Sutter Bigna, PH Graubünden  
Stienen Angela, PH Bern

## Mit der Teilnahme von:

Buezberger Marcus, PH Zug  
Burri, Melodie, PH Bern  
Looser, Bettina, PH Schaffhausen  
Mathis, Sibylle, PH Zürich  
Meier, Stefanie, PH Fribourg

## Partnerinstitution



Die beteiligten Institutionen sind Mitglieder/ Das Projekt wurde unterstützt von  
**swissuniversities**

# Inhaltsverzeichnis

<b>Abstract</b> .....	<b>13</b>
<b>Résumé</b> .....	<b>14</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	<b>15</b>
<b>Aktionsplan zur Umsetzung der «Empfehlungen Bildung &amp; Migration» im Kontext von Chancengleichheit und Inklusion an den Hochschulen</b> .....	<b>17</b>
Hintergrund und Einleitung .....	17
<b>TEIL I</b> .....	<b>18</b>
<b>Bildung &amp; Migration an Pädagogischen Hochschulen</b> .....	<b>18</b>
<b>1. Hintergrund</b> .....	<b>18</b>
<b>2. Migrationsbedingte Bildungsungleichheiten</b> .....	<b>19</b>
2.1. Institutionelle Reproduktion von Ungleichheit .....	19
2.2. Mechanismen migrationsbedingter Bildungsungleichheiten .....	20
2.3. Herausforderungen für die Lehrerinnen- und Lehrerbildung .....	21
<b>1. Die Entwicklung pädagogischer Ansätze im Kontext von Migration</b> .....	<b>21</b>
3.1. Interkulturelle und inklusive Pädagogik: Diversität anerkennen und wertschätzen .....	21
3.2. Antirassistische und kritische pädagogische Ansätze: Machtverhältnisse hinterfragen und konfrontieren .....	22
<b>2. Die Rolle der Pädagogischen Hochschulen im Umgang mit Migration im Bildungskontext</b> <b>23</b>	
4.1. Institutionelle Verankerung des Themenfelds Bildung und Migration .....	23
4.2. Pädagogische Innovationen und institutionelle Zusammenarbeit .....	24
<b>3. Das Kooperationsprojekt: Ziele und Vorgehen</b> .....	<b>24</b>
<b>TEIL II</b> .....	<b>13</b>
<b>Konkretisierung der sechs Empfehlungen „Bildung und Migration“ der Kammer PH swissuniversities</b> .....	<b>13</b>
<b>1. Empfehlung 1: Migration und Chancengerechtigkeit» im vierfachen Leistungsauftrag und in der Organisation der Hochschule berücksichtigen</b> .....	<b>15</b>
1.1. Ergänzende Bemerkungen .....	16
1.2. Mögliche Monitoringfragen und Indikatoren .....	17
<b>2. Empfehlung 2: Koordination und Evaluation der Ziele und Massnahmen sicherstellen</b> ..	<b>19</b>
2.1. Ergänzende Bemerkungen .....	19
2.2. Mögliche Monitoringfragen und Indikatoren .....	20
<b>3. Empfehlung 3: Zusammenarbeit mit externen Partnern/ Partnerinnen verstärken</b> .....	<b>21</b>
3.1. Ergänzende Bemerkung .....	21
3.2. Mögliche Monitoringfragen und Indikatoren .....	22
<b>4. Empfehlung 4: Kompetenzen des Personals im Bereich «Bildung und Migration» fördern</b> <b>23</b>	
4.1. Ergänzende Bemerkungen .....	23
4.2. Mögliche Monitoringfragen und Indikatoren .....	23
<b>5. Empfehlung 5: Kompetenz- und Lernbereiche zum Themenfeld «Bildung und Migration» festlegen</b> .....	<b>25</b>
5.1. Ergänzende Bemerkungen .....	25
5.2. Mögliche Monitoringfragen und Indikatoren .....	26
<b>6. Empfehlung 6: Den Diskurs zum Themenbereich sach- und wissenschaftsorientiert mitgestalten</b> .....	<b>28</b>
6.1. Ergänzende Bemerkungen .....	28

6.2.	Mögliche Monitoringfragen und Indikatoren .....	29
<b>7.</b>	<b>Fazit und strategischer Ausblick .....</b>	<b>30</b>
7.1.	Kohärenz der sechs Empfehlungen .....	30
7.2.	Prioritäre Handlungsfelder und Spannungsfelder .....	30
7.3.	Systemische Wirkung der Empfehlungen .....	31
7.4.	Ausblick: Von der Strategie zur Umsetzung.....	32
<b>TEIL III .....</b>	<b>33</b>	
<b>Bestandesaufnahme und Analyse zum Themen-bereich «Bildung und Migration» an Pädagogischen Hochschulen und Ausbildungsinstituten von Lehrpersonen .....</b>	<b>33</b>	
<b>Methodisches Vorgehen .....</b>	<b>33</b>	
<b>Portraits der Hochschulen .....</b>	<b>36</b>	
<b>1. Bildung und Migration an der PH Bern.....</b>	<b>36</b>	
1.1.	Bestandesaufnahme .....	36
1.2.	Abweichungen und Übereinstimmungen zwischen den sechs Empfehlungen und dem Stand des Bereichs Bildung & Migration an der PH Bern.....	38
1.3.	Kritische Schlussfolgerung .....	42
<b>2. Bildung &amp; Migration an der FHNW .....</b>	<b>43</b>	
2.1.	Bestandsaufnahme .....	43
2.2.	Abweichungen und Übereinstimmungen zwischen den sechs Empfehlungen und dem Stand des Bereichs Bildung & Migration an der PH FHNW .....	45
2.3.	Kritische Schlussfolgerung .....	47
<b>3. Bildung &amp; Migration an der HEP Fribourg.....</b>	<b>49</b>	
3.1.	Bestandsaufnahme .....	49
3.2.	Abweichungen und Übereinstimmungen zwischen den sechs Empfehlungen und dem Stand des Bereichs Bildung & Migration an der HEP FR.....	52
3.3.	Kritische Schlussfolgerung .....	57
<b>4. Bildung &amp; Migration an der an der PH Graubünden.....</b>	<b>59</b>	
4.1.	Bestandsaufnahme .....	59
4.2.	Abweichungen und Übereinstimmungen zwischen den sechs Empfehlungen und dem Stand des Bereichs Bildung & Migration an der PH Graubünden .....	61
4.3.	Kritische Schlussfolgerung .....	63
<b>5. Bildung &amp; Migration an der HfH .....</b>	<b>65</b>	
5.1	Bestandsaufnahme .....	65
5.2	Abweichungen und Übereinstimmungen zwischen den sechs Empfehlungen und dem Stand des Bereichs Bildung & Migration an der HfH .....	70
5.3	Kritische Schlussfolgerung .....	73
<b>6. Bildung &amp; Migration an der PH Luzern .....</b>	<b>74</b>	
6.1	Bestandsaufnahme .....	74
6.2	Abweichungen und Übereinstimmungen zwischen den sechs Empfehlungen und der Bestandesaufnahme an der PH Luzern.....	77
6.3	Kritische Schlussfolgerung .....	81
<b>7. Bildung &amp; Migration an der PH Schaffhausen .....</b>	<b>82</b>	
7.1	Bestandsaufnahme .....	82
7.2	Abweichungen und Übereinstimmungen zwischen den sechs Empfehlungen und der Bestandesaufnahme an der PH Schaffhausen.....	84
7.3	Kritische Schlussfolgerung .....	88
<b>8. Bildung &amp; Migration an der SUPSI-DFA .....</b>	<b>89</b>	
8.1	Bestandsaufnahme .....	89
8.2	Abweichungen und Übereinstimmungen zwischen den sechs Empfehlungen und der Bestandesaufnahme an der SUPSI/DFA.....	92
8.3	Kritische Schlussforderung.....	97
<b>9. Bildung &amp; Migration an der PH Thurgau .....</b>	<b>98</b>	

9.1	Bestandsaufnahme .....	98
9.2	Abweichungen und Übereinstimmungen zwischen den sechs Empfehlungen und dem Stand des Bereichs Bildung und Migration an der PH Thurgau .....	102
9.3	Kritische Schlussfolgerung .....	105
<b>10.</b>	<b>Bildung &amp; Migration an der HEP Vaud.....</b>	<b>106</b>
10.1	Bestandsaufnahme .....	106
10.2	Abweichungen und Übereinstimmungen zwischen den sechs Empfehlungen und dem Stand des Bereichs Bildung & Migration .....	110
10.3	Kritische Schlussfolgerung .....	114
<b>11.</b>	<b>Bildung &amp; Migration an der PH Wallis .....</b>	<b>115</b>
11.1	Bestandsaufnahme .....	115
11.2	Abweichungen und Übereinstimmungen zwischen den sechs Empfehlungen und dem Stand des Bereichs Bildung & Migration an der PH Wallis.....	117
11.3	Kritische Schlussfolgerung .....	119
<b>12.</b>	<b>Bildung &amp; Migration an der PH Zug .....</b>	<b>120</b>
12.1	Bestandsaufnahme .....	120
12.2	Abweichungen und Übereinstimmungen zwischen den sechs Empfehlungen und dem Stand des Bereichs Bildung und Migration an der PH Zug .....	122
12.3	Kritische Schlussfolgerung .....	126
<b>13.</b>	<b>Bildung &amp; Migration an der PH Zürich.....</b>	<b>127</b>
13.1	Bestandsaufnahme .....	127
13.2	Übereinstimmungen und Abweichungen zwischen den sechs Empfehlungen und dem Stand des Bereichs Bildung und Migration an der PH Zürich.....	130
13.3	Kritische Schlussfolgerung .....	133
<b>14.</b>	<b>Bildung &amp; Migration am Institut Unterstrass an der PH Zürich.....</b>	<b>135</b>
14.1	Bestandsaufnahme .....	135
14.2	Unterschiede und Übereinstimmungen zwischen den sechs Empfehlungen und dem Stand der Bildung und Migration am Institut Unterstrass .....	136
14.3	Kritische Schlussfolgerung .....	138
<b>TEIL IV.....</b>		<b>140</b>
<b>Angebote der Schweizer Pädagogischen Hochschulen im Kontext der Empfehlungen der Kammer PH swissuniversities .....</b>		<b>140</b>
1.	Hintergrund .....	140
2.	Bildung & Migration – Strategische Verankerung, Strukturen und Organisation auf Hochschulebene .....	141
3.	Bildung & Migration in der Grundausbildung .....	142
4.	Bildung & Migration in der Weiterbildung .....	144
5.	Bildung & Migration in Forschung und Entwicklung (F&E) .....	146
7.	Übereinstimmungen im Leistungsbereich Dienstleistungen .....	148
8.	Schlussfolgerung .....	149
8.	Ausblick.....	150
<b>Literatur .....</b>		<b>152</b>

## Abstract

Die Plenarversammlung der Kammer PH swissuniversities hat am 9. September 2020 die «Empfehlungen zu Bildung und Migration im Kontext von Chancengleichheit und Inklusion an den Pädagogischen Hochschulen» (Kappus, Laffranchini Ngoenha, Büzberger, Catani, Hofstetter, Hug, Kassis, Kosorok, Looser, Losa, Sieber Egger, Sommer, Stienen, Beck, Rotzer und Veillete, 2020) verabschiedet, die von der Arbeitsgruppe (AG) «Bildung und Migration» derselben Kammer erarbeitet wurden. Das vorliegende Projekt zielt darauf ab, auf der Grundlage der Empfehlungen einen Aktionsplan für deren Umsetzung an den Pädagogischen Hochschulen und den Institutionen der Lehrerinnen- und Lehrerbildung auszuarbeiten. Ziel des Projektes ist es, die weitere Professionalisierung der Hochschulen im kompetenten Umgang mit migrationsbedingter Vielfalt respektive mit den Herausforderungen der Bildung in der Migrationsgesellschaft zu unterstützen.

Ogleich Migration seit den 1970er Jahren als bildungsrelevante Dimension der Diversität thematisiert wird – das zeigt sich in den Empfehlungen der EDK (EDK 1972 – 1995) und den Bildungsberichten des SKBF-CSRE (SKBF-CSRE 2006, 2010, 2014, 2018) ebenso wie in dem Bericht zur sozialen Selektivität des Schweizerischen Wissenschaftsrat (CSS | SWR) von 2018 – werden die Themen Migration und Antidiskriminierung in der Ausbildung von Lehrpersonen und Dozierenden (im Sinne eines relevanten Kompetenzaufbaus für eine Professionalisierung des Akteure des Bildungssystems) nur wenig systematisch aufgegriffen. Das vorliegende Projekt knüpft an frühere Ansätze (Lanfranchi, 1999; Lanfranchi, Perregaux & Thommen, 2000) sowie an aktuelle Debatten (z. B. Doğmuş, Karakaşoğlu & Mecheril, 2016) an, um Grundlagen zu erarbeiten und konkrete Leitlinien zu formulieren, die eine Professionalisierung der Pädagogischen Hochschulen im Umgang mit “migrationsbedingter Diversität” ermöglichen sollen – insbesondere auch mit Blick auf ein *curriculares Modell* (vgl. Empfehlung 5), das nicht nur Bildungsinhalte klärt, sondern zugleich als übergreifender Hebel zur Umsetzung aller Empfehlungen dient und in direktem Zusammenhang mit den Logiken der institutionellen Transformation, der beruflichen Weiterbildung, der Qualitätsbewertung und der Verbreitung einer inklusiven Kultur steht. Es bildet damit das Zentrum der systemischen Dynamik, die das Projekt anstossen möchte.

Das Projekt zielt auf den Austausch und die Vernetzung zwischen verschiedenen Pädagogischen Hochschulen, verschiedenen Sprachregionen (in denen Diskurse über Migration und Bildung sehr unterschiedlich geführt werden), Disziplinen (z.B. Bildungsanthropologie, Bildungssoziologie, Erziehungswissenschaften, Fachdidaktiken, etc.), um den gemeinsamen wissenschaftsorientierten Diskurs über «Migration und Bildung» an den Schweizer Pädagogischen Hochschulen zu fördern und konkrete Massnahmen zur Weiterentwicklung einer chancengerechten und inklusiven (Hochschul-)Bildung in der Migrationsgesellschaft zu definieren. Es basiert auf einer vertieften Analyse der sechs Empfehlungen zu Bildung und Migration der Kammer PH und deren Umsetzung an 13 Pädagogischen Hochschulen der Schweiz. Der Bericht basiert auf der Zusammenstellung und Auswertung von institutionellen Dokumenten, Prozessen und Einschätzungen. Ausgehend davon wurden die sechs Empfehlungen von 2020 sowohl theoretisch weiterentwickelt als auch praxisorientiert operationalisiert. Das Ergebnis ist ein Set von Indikatoren für die interne Weiterentwicklung und Qualitätssicherung des Themenfeldes zur Verankerung migrationsgesellschaftlicher Perspektiven in der Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern. Diese Erkenntnisse wurden in einem dialogischen, interinstitutionellen Prozess erarbeitet, der auch zur Stärkung eines gemeinsamen wissenschaftlichen und strategischen Diskurses im Feld «Bildung und Migration» beigetragen hat

## Résumé

L'Assemblée plénière de la chambre HEP de swissuniversities adopte le 9 septembre 2020 le document Recommandations «Éducation et Migration» dans le contexte de l'égalité des chances et de l'inclusion au sein des hautes écoles pédagogiques" (Kappus, Laffranchini Ngoenha, Büzberger, Catani, Hofstetter, Hug, Kassis, Kosorok, Looser, Losa, Sieber Egger, Sommer, Stienen, Beck, Rotzer et Veillete, 2020) élaboré par le groupe de travail (GT) « Éducation et Migration » de la même chambre. Le présent projet vise l'élaboration d'un plan d'action pour la mise en œuvre de ces Recommandations dans les hautes écoles pédagogiques et instituts de formation des futur-es enseignant-es. L'objectif du projet est de soutenir la professionnalisation des hautes écoles dans la gestion avisée de la diversité liée à la migration et des défis de l'éducation dans une société de migration.

Bien que la migration soit reconnue comme une dimension pertinente de la diversité sur le plan éducatif depuis les années 1970 – cela se reflète dans les rapports sur l'éducation du Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE | SKBF, 2018) ainsi que dans le rapport sur la sélectivité sociale du Conseil suisse de la science (CSS | SWR) de 2018 – les thèmes de la migration et de la lutte contre la discrimination (ainsi que de l'éducation inclusive) ne sont pas systématiquement abordés dans la formation des enseignant-es et des chargé-es de cours et il manque un ancrage stratégique et structurel de ces thèmes dans les institutions. Le projet reprend des approches du passé (Lanfranchi, 1999 ; Lanfranchi, Perregaux & Thommen, 2000) ainsi que des débats actuels (par exemple Doğmuş, Karakaşoğlu & Mecheril, 2016) pour formuler des directives concrètes pour un «curriculum modèle».

Le projet vise à promouvoir l'échange et la mise en réseau entre différents types d'établissements d'enseignement supérieur, différentes régions linguistiques (où les discours sur la migration et l'éducation sont très disparates), différentes disciplines (par exemple la sociologie de la migration, les sciences de l'éducation, la didactique des disciplines, etc.) afin de poursuivre le développement du discours scientifique commun sur « la migration et l'éducation » en Suisse et de définir des mesures concrètes pour l'égalité des chances et l'éducation (supérieure) inclusive dans la société de la migration.

Pour atteindre cet objectif, le projet comporte trois phases. 1) Développement d'un profil de compétences basé sur les Recommandations « Éducation et migration ». 2) Identification des pratiques et mesures efficaces (les deux phases sont réalisées en coopération avec les hautes écoles pédagogiques et spécialisées, les instituts de de formation des futur.e.s enseignant.e.s, les universités ainsi que les acteurs et actrices concernés des domaines de l'éducation et de la migration). 3) Étude pour la création d'un « Réseau de compétences pour l'éducation et la diversité et l'inégalité liées à la migration ».

## Abkürzungsverzeichnis

<b>Abkürzung auf Deutsch</b> <i>Abréviation en allemand</i>	<b>Abkürzung auf Französisch</b> <i>Abréviation en français</i>	<b>Bedeutung auf Deutsch</b> <i>Signification en allemand</i>	<b>Bedeutung auf Französisch</b> <i>Signification en français</i>
<b>AG</b>	<i>GT</i>	Arbeitsgruppe	<i>Groupe de travail</i>
<b>BfS</b>	<i>OFS</i>		<i>Office fédéral de la statistique</i>
<b>BNE</b>	<i>EDD</i>	Bildung für nachhaltige Entwicklung	<i>Éducation en vue d'un développement durable</i>
<b>COHEP</b>	<i>COHEP</i>	Schweizerische Konferenz der Rektorinnen und Rektoren der Pädagogischen Hochschulen	<i>Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique</i>
<b>DFA / ASP</b>	<i>DFA / ASP</i>	Abteilung für Ausbildung und Lernen (SUPSI)	<i>Département formation et apprentissage (SUPSI)</i>
<b>DGEO</b>		Die Generaldirektion für obligatorische Bildung und Sonderpädagogik des Kantons Waadt	<i>La Direction générale de l'enseignement obligatoire et de la pédagogie spécialisée du canton Vaud</i>
<b>DIC</b>		Diversität, Inklusion und Chancengleichheit	<i>Diversité, inclusion et égalité des chances</i>
<b>EDK</b>	<i>CDIP</i>	Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren	<i>Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique</i>
<b>EHB</b>	<i>IFFP</i>	Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung	<i>Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle</i>
<b>EKM</b>	<i>CFM</i>	Eidgenössische Migrationskommission	<i>Commission fédérale des migrations</i>
<b>F&amp;E</b>	<i>R&amp;D</i>	Forschung und Entwicklung	<i>Recherche &amp; Développement</i>
<b>FRB</b>	<i>SLR</i>	Fachstelle für Rassismusbekämpfung	<i>Service de lutte contre le racisme</i>
<b>HEP-FR</b>	<i>PHFR</i>	Pädagogische Hochschule des Kantons Freiburg	<i>Haute école pédagogique du canton Fribourg</i>
<b>HEP-VD</b>	<i>PH Vaud</i>	Pädagogische Hochschule des Kantons Waadt	<i>Haute école pédagogique du canton de Vaud</i>
<b>HfH</b>		Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik (Zürich)	<i>Haute école intercantonale de pédagogie curative (Zurich)</i>
<b>IZB</b>		Institut für internationale Zusammenarbeit in Bildungsfragen (PH Zug)	<i>Institut pour la coopération internationale en matière d'éducation (HEP Zug)</i>
<b>Kammer PH</b>	<i>Chambre HEP</i>	Kammer der Pädagogischen Hochschulen von swissuniversities	<i>Chambre des hautes écoles pédagogiques de swissuniversities</i>
<b>OECD</b>	<i>OCDE</i>	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung	<i>Organisation de coopération et de développement économiques</i>

<b>PH</b>	<i>HEP</i>	Pädagogische Hochschule	<i>Haute école pédagogique</i>
<b>PH FHNW</b>	<i>HEP FHNW</i>	Pädagogische Hochschule der Fachhochschule Nordwestschweiz	<i>Haute école pédagogique de la Haute école spécialisée du nord-ouest de la Suisse</i>
<b>PHFR</b>	<i>HEP-FR</i>	Pädagogische Hochschule Freiburg	<i>Haute école pédagogique de Fribourg</i>
<b>PHGR</b>	<i>HEP-GR</i>	Pädagogische Hochschule Graubünden	<i>Haute école pédagogique des Grisons</i>
<b>PHLU</b>	<i>HEP-LU</i>	Pädagogische Hochschule Luzern	<i>Haute école pédagogique de Lucerne</i>
<b>PHSH</b>	<i>HEP-SH</i>	Pädagogische Hochschule Schaffhouse	<i>Haute école pédagogique de Schaffhouse</i>
<b>PHTG</b>	<i>HEP-TG</i>	Pädagogische Hochschule Thurgau	<i>Haute école pédagogique de Thurgovie</i>
<b>PHVS</b>	<i>HEP-VS</i>	Pädagogische Hochschule Wallis	<i>Haute école pédagogique du Valais</i>
<b>PHZG</b>	<i>HEP-ZG</i>	Pädagogische Hochschule Zug	<i>Haute école pédagogique de Zoug</i>
<b>PHZH</b>	<i>HEP-ZH</i>	Pädagogische Hochschule Zürich	<i>Haute école pédagogique de Zurich</i>
<b>PISA</b>	<i>PISA</i>	Programme for International Student Assessment (PISA)	<i>Programme international pour le suivi des acquis des élèves (OCDE)</i>
<b>QUIMS</b>		Qualität in multikulturellen Schulen (PHZH)	<i>Qualité dans les écoles multiculturelles (HEP Zurich)</i>
<b>REPA</b>	<i>CARAP</i>	<i>Referenzrahmen für plurale Ansätze su Sprachen und Kulturen</i>	<i>Cadre de Référence pour les Approches Plurielles des Langues et des Cultures</i>
<b>SEM</b>	<i>SEM</i>	Staatssekretariat für Migration	<i>Secrétariat d'état aux migrations</i>
<b>SKBF</b>	<i>CSRE</i>	Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung	<i>Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation</i>
<b>SNF</b>	<i>FNS</i>	Schweizerischer Nationalfonds	<i>Fonds national suisse de la recherche scientifique</i>
<b>SUPSI</b>	<i>SUPSI</i>	Fachhochschule der italienischen Schweiz	<i>Haute école spécialisée de la Suisse italienne</i>

# **Aktionsplan zur Umsetzung der «Empfehlungen Bildung & Migration» im Kontext von Chancengleichheit und Inklusion an den Hochschulen**

## **Hintergrund und Einleitung**

Der vorliegende Schlussbericht des Projekts «Empfehlungen 'Bildung und Migration' (swissuniversities, 2020) im Kontext von Chancengleichheit und Inklusion an den Hochschulen» ist Teil des Programms PgB P-7 «Diversität, Inklusion und Chancengleichheit (DIC) in der Hochschulentwicklung 2021-2024» von swissuniversities. Das von einem Konsortium aus 13 Pädagogischen Hochschulen der Schweiz unter der Leitung der HEP Vaud (Haute École Pédagogique) getragene und von swissuniversities finanziell unterstützte Projekt soll die sechs Empfehlungen konkretisieren, die von der Plenarversammlung der Kammer der Pädagogischen Hochschulen von swissuniversities am 9. September 2020 verabschiedet wurden (Kammer PH swissuniversities). Diese sechs Empfehlungen reagieren auf die Notwendigkeit einer strukturellen Verankerung und effektiven Integration der Prinzipien der Inklusion und der Diversität in die Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen. Unsere Studie stützt sich auf Aspekte der strategischen Planung 2021–2024 von swissuniversities und auf aktuelle Befunde der Bildungs- und der Sozialwissenschaften. Die Empfehlungen betonen, dass Migration als eine wesentliche Dimension der Diversität nicht nur als Untersuchungsgegenstand, sondern auch als Hebel für die Transformation der akademischen und pädagogischen Praxis betrachtet werden muss. Das Hauptziel des Entwicklungsprojekts besteht somit darin, Wege zum Verständnis und zur Umsetzung dieser Empfehlungen im Rahmen der Hochschulentwicklung im Hinblick auf Inklusion und Chancengleichheit aufzuzeigen. Genauer gesagt soll es aufzeigen, wie die Hochschulen diese Empfehlungen in konkrete Massnahmen in ihren Studiengängen, ihrer Governance und ihrer institutionellen Praxis umsetzen können. In diesem Sinne ermöglicht dieses Projekt den Einrichtungen, die dies wünschen:

- sich an den Empfehlungen «Bildung und Migration» der Kammer swissuniversities zu orientieren, indem sie geeignete institutionelle und ausbildungsbezogene Vorkehrungen anpassen oder einführen;
- sich aktiv an den Überlegungen und dem Austausch zu Fragen der Diversität und Inklusion im Allgemeinen und auf Migration im Besonderen zu beteiligen;
- dazu beizutragen, die Themen Diversität und Inklusion in einem ganzheitlichen und kohärenten Feld zu konstruieren und zu organisieren;
- sich agil zu den sich ständig verändernden sozialen und kulturellen Realitäten zu verhalten und in besonderer Weise auf das institutionelle und Bildungsangebot einwirken zu können.

Der Schlussbericht basiert auf einer Analyse von Daten aus einer Umfrage bzw. Recherche an den Pädagogischen Hochschulen und Ausbildungsinstitutionen, die am Projekt teilnahmen, auf der Bestandesaufnahme bestehender Praktiken und auf der Auseinandersetzung und Operationalisierung der sechs Empfehlungen. Ziel ist es, Möglichkeiten für eine zielgerichtetere Umsetzung der Empfehlungen zur Verankerung der Themenfelder rund um «Bildung und Migration» in den Pädagogischen Hochschulen und Ausbildungsinstitutionen der Lehrerinnen- und Lehrerbildung aufzuzeigen. Darüber hinaus richtet sich dieser Schlussbericht an die verschiedenen Akteurinnen und Akteure der Hochschulbildung, an politische Entscheidungstragende sowie an Forschende und Praktikerinnen und Praktiker, die in der Lehrpersonenbildung und der institutionellen Entwicklung der Hochschulen tätig sind. Der Bericht soll die Institutionen dazu ermutigen, in der Schweizer Hochschullandschaft eine führende Rolle für Themen rund um Bildung, Migration, Diversität und Inklusion zu übernehmen.

Der vorliegende Bericht ist wie folgt gegliedert:

- In Teil 1 werden der Forschungskontext, die zentrale Fragestellung, die Ziele und die angewandte Methodik vorgestellt.
- Teil 2 erläutert die sechs Empfehlungen zu Bildung und Migration, die von der AG Bildung und Migration formuliert und von der Kammer der Pädagogischen Hochschulen von swissuniversities im Jahr 2020 verabschiedet wurden, im Detail und schlägt konkrete Wege für ihre operative Umsetzung vor.

- Teil 3 analysiert die von den Pädagogischen Hochschulen gesammelten empirischen Daten und hebt dabei Lücken, Herausforderungen sowie aktuelle gute Praktiken bei der Inklusion von migrationsbedingter Vielfalt hervor.
- Der Bericht schliesst mit einer allgemeinen Zusammenfassung, welche die wichtigsten Feststellungen aufgreift und eine strategische Perspektive für die betroffenen Bildungseinrichtungen bietet.

## TEIL I

# Bildung & Migration an Pädagogischen Hochschulen

## 1. Hintergrund

Bildung ist ein wichtiger Grundstein für den Aufbau einer chancengerechten, inklusiven und demokratischen Gesellschaft. Im schweizerischen Kontext, in dem Migration die soziale, kulturelle und wirtschaftliche Dynamik wesentlich prägt, kommt dem Bildungssystem eine zentrale Rolle bei der Förderung von Chancengleichheit und sozialem Zusammenhalt zu. Das Zusammenspiel von Bildung und Migration ist jedoch nach wie vor komplex und spiegelt Spannungen zwischen den proklamierten Zielen der Inklusion und den Ausschlussmechanismen wider, die in institutionellen Strukturen und Praktiken fortbestehen. Migration wird heute zwar weitgehend als strukturelles und dauerhaftes gesellschaftliches Phänomen anerkannt, das alle Bildungsstufen von der obligatorischen Schule über die Berufsbildung bis hin zu den Hochschulen durchzieht und prägt. Diese institutionelle Anerkennung allein reicht jedoch nicht aus, um die Barrieren und Ungleichheiten zu überwinden, denen sich die Migrationsbevölkerung auf ihrem Bildungsweg gegenüber sieht. In vielen Kontexten wird Migration nach wie vor als Rand- und Ausnahmeerscheinung wahrgenommen und nicht als normaler und inhärenter Bestandteil der Schweizer Gesellschaft und ihrer Bildungslandschaft. Diese verengte und mehrheitlich problemorientierte Wahrnehmung behindert Initiativen, die darauf abzielen, migrationsbedingte Diversität auch als Ressource zu erkennen und das Bildungssystem zu einem Instrument sozialer Gerechtigkeit «für alle» zu entwickeln.

Die von der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF | CSRE, 2014, 2018, 2023) verfassten Bildungsberichte zeigen deutlich, dass die Bildungsungleichheiten in der Schweiz eng mit sozioökonomischen Faktoren und Migrationsvariablen – etwa Geburtsland, Aufenthaltsstatus oder sprachlicher Hintergrund – korrelieren. Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund, insbesondere solche aus sozial benachteiligten Gruppen, stossen beim Zugang zu weiterführenden Schulen und akademischen Studiengängen weiterhin auf erhebliche Hindernisse. Dies wird durch Ergebnisse der PISA-Studien (Konsortium PISA.ch 2019) bestätigt, die eine anhaltende Diskrepanz in den akademischen Leistungen zwischen einheimischen Schülerinnen und Schülern und solchen aus Familien mit Migrationsgeschichte aufzeigen. Darüber hinaus betont die Arbeit der OECD (2018) sowie Studien des Bundesamtes für Statistik zur Integration und zum Zusammenleben in der Schweiz (BfS, 2023) die Dringlichkeit von bildungspolitischen Massnahmen, die den wachsenden Herausforderungen der sprachlichen und kulturellen Vielfalt gerecht werden können. Darüber hinaus unterstreichen sowohl die OECD (2018) als auch Studien des Bundesamtes für Statistik zur Integration und zum Zusammenleben in der Schweiz (BFS, 2023) die Dringlichkeit bildungspolitischer Massnahmen, die den wachsenden Herausforderungen sprachlicher und kultureller Vielfalt gerecht werden.

Das in diesem Bericht vorgestellte Kooperationsprojekt ist vor diesem Hintergrund zu sehen. Es wurde im Rahmen des Projekts P7 «Diversität, Inklusion und Chancengleichheit (Equity) in der Hochschulentwicklung» über den Zeitraum 2021/2024 durchgeführt. Die Ziele dieses Projekts sind sowohl analytisch als auch operativ: Erstens soll gezeigt werden, wie die Pädagogischen Hochschulen in der Schweiz die Themen Migration und Chancengleichheit in ihren Ausbildungsprogrammen für angehende Lehrpersonen bisher berücksichtigten. Zweitens will das Projekt die «Empfehlungen Bildung und Migration» von swissuniversities (Kammer PH swissuniversities, 2020) vertiefen und Wege zu deren Implementierung aufzeigen, um den Einbezug der Migrationsthematik in all ihren Aspekten in die

Curricula, die pädagogische Praxis und die institutionellen Strategien zu stärken. Diese Empfehlungen (siehe Teil II) befürworten eine ganzheitliche, umfassende Sichtweise von Diversität, d.h. ein breites Diversitätsverständnis als Ressource für Bildungs- und soziale Innovation, unter der expliziten Berücksichtigung des Themenfeldes Bildung & Migration, d.h. ohne dabei migrationspezifische Fragestellungen aus dem Blick zu verlieren.

Das Programm P-7 «Diversität, Inklusion und Chancengleichheit im Hochschulentwicklung 2021–2024» verfolgte neben seinem übergeordneten Ziel drei spezifische Teilziele, die die inhaltliche Ausrichtung der geförderten Projekte bestimmen. Sie lauten wie folgt:

1. Strukturelle Verankerung der DIC-Prinzipien in der organisatorischen und professionellen Entwicklung
2. Integration der DIC-Prinzipien in Lehre (Grund- und Weiterbildung), Forschung und Entwicklung
3. Zusammenführung von Ressourcen und Know-how im Bereich DIC zwischen den Hochschulen (Kammer PH swissuniversities, 2020b, S. 2).

Diese Teilziele bilden den konzeptionellen Rahmen auch für das Projekt – insbesondere im Hinblick auf die institutionelle Verankerung, die curriculare Umsetzung und die interinstitutionelle Zusammenarbeit.

Dieses erste Kapitel diene dem Umriss der allgemeinen Problematik und der Skizzierung wichtiger theoretischer, institutioneller und praktischer Herausforderungen rund um Bildung und Migration. Im Zentrum der weiteren Analyse steht die Frage, wie *die Pädagogischen Hochschulen der Schweiz die Diversitätsdimension respektive die Differenzkategorie «Migration» wirksam und systematisch in ihre Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften integrieren können, um Bildungsgerechtigkeit zu fördern und der kulturellen und sprachlichen Vielfalt der Schweizer Gesellschaft gerecht zu werden*

Das folgende Kapitel widmet sich der Frage der migrationsbedingten Bildungsungleichheiten, welche die theoretische Grundlage für die weitere Analysen bilden.

## 2. Migrationsbedingte Bildungsungleichheiten

Bildungssysteme moderner Gesellschaften beruhen idealerweise auf dem Prinzip der Meritokratie: Bildungserfolg soll demnach primär von der Leistung der Lernenden abhängen und nicht von deren sozialen oder ethnischen Herkunft. In der Realität beeinflusst die Herkunft jedoch die Bildungswege nach wie vor erheblich (Felouzis, Charmillot & Fouquet-Chauprade, 2011). Auch in der Schweiz treten migrationsbedingte Bildungsungleichheiten deutlich zutage (Felouzis & Charmillot, 2017): Schüler\*innen mit Migrationshintergrund erreichen seltener hohe Schulabschlüsse als Gleichaltrige ohne Migrationsbezug (Felouzis et al., 2011; Becker & Schoch 2018). Dies untergräbt das Ideal der Chancengleichheit und lässt vermuten, dass Bildungsinstitutionen – entgegen ihrem Selbstverständnis und ihrer Bemühungen im Bereich der Chancengerechtigkeit – zur Reproduktion gesellschaftlicher Ungleichheiten beitragen.

### 2.1. Institutionelle Reproduktion von Ungleichheit

Die Bildungsforschung hat gezeigt, dass Schulen nicht neutral sind, sondern gesellschaftliche Machtverhältnisse widerspiegeln. Klassiker wie Pierre Bourdieu (zitiert nach Reay, 2006) argumentieren, dass Schulen vor allem die kulturellen Ressourcen und Verhaltensweisen der dominanten Milieus honorieren. Dadurch werden Vorteile der Mehrheitsbevölkerung verstärkt, während Kinder aus Migrantenfamilien benachteiligt werden. Reay (2006) beschreibt, wie der schulische Habitus – die impliziten Werte und Normen der Institution – dem Erfahrungshorizont der Mittelschicht der Mehrheitsgesellschaft entspricht und andere Gruppen zur Anpassung drängt. Auch Apple (2004) betont, dass Lehrpläne und offizielles Schulwissen nicht objektiv, sondern sozial konstruiert sind. Was als wertvolles Wissen gilt, orientiert sich an der Kultur der dominanten Gesellschaft, wodurch Perspektiven von Minderheiten marginalisiert werden (Apple, 2004). Curricula und Schulstrukturen tragen so dazu bei, Ungleichheiten aufrechtzuerhalten, indem bestimmte Erfahrungen und Stimmen reproduziert und andere ausgeblendet werden.

Auch formale Selektionsmechanismen tragen zur Reproduktion von Ungleichheiten bei. Das mehrgliedrige Schulsystem der Schweiz mit früher Leistungsselektion kann zu institutioneller Benachteiligung führen, wenn Kinder mit Migrationshintergrund überproportional in unteren Schulformen landen (Felouzis et al., 2011). Felouzis und Charmillot (2017) zeigen, dass stark segmentierte Schulsysteme (frühe Aufteilung der Lernenden auf verschiedene Leistungszüge) tendenziell grössere Leistungsunterschiede zwischen Schülergruppen aufweisen als integrative Systeme. Dies erklären sie mit der sozialen Segregation: Leistungsgruppen sind häufig sozial homogen zusammengesetzt, sodass Kinder aus benachteiligten Migrantenfamilien in leistungsschwächeren Klassen meist unter sich bleiben. Dieses Umfeld ist durch geringere Erwartungen und Ressourcen gekennzeichnet, was ursprüngliche Unterschiede noch weiter verstärkt. Vorurteile und niedrige Erwartungen der schulischen Akteurinnen und Akteure gegenüber bestimmten Gruppen führen im Schulalltag zu selbsterfüllenden Prophezeiungen, die betroffene Lernende zusätzlich benachteiligen (Mecheril, 2016; Ogay & Edelmann, 2011). Zudem verlangt die institutionelle Logik einen reibungslosen Ablauf des Schulalltags. Mit der Begründung der Passung für die nächste Schulstufe wird in den sozialen Praktiken der Selektion auf «Herkunft» referiert. Der Handlungsspielraum in Selektionsprozessen wird dabei weniger durch Verordnungen und Gesetze begrenzt als durch ein selbstreferenzielles System der Akteurinnen und Akteure: «Gut und kompetent arbeiten» bedeutet, die Erwartungen der nächsten Stufen zu befriedigen. So wird der enge Bezug von Herkunft und Schulerfolg – trotz Reformen und pädagogischen Verbesserungsbemühungen – fortlaufend reproduziert und stabilisiert (vgl. Hug, 2007, 2013, 2025).

## **2.2. Mechanismen migrationsbedingter Bildungsungleichheiten**

Die Ursachen für die Bildungsbenachteiligung von Migranten und Migrantinnen sind vielschichtig und intersektional. Ein zentraler Faktor ist die sprachliche Hürde: Für viele Kinder der ersten oder zweiten Generation ist Deutsch (bzw. die Unterrichtssprache) nicht die Erstsprache. Sie müssen mit dem Eintritt in das Bildungssystem zugleich fachliche Inhalte lernen und die neue Sprache erwerben (Gajo, 2014). Bleibt eine gezielte Sprachbildung und -förderung aus, kann ein anfänglicher Sprachrückstand leicht zu dauerhaften Bildungsnachteilen führen. Dabei sind muttersprachlicher Unterricht und zweisprachige Programme erwiesenermassen förderlich, werden aber nicht flächendeckend angeboten (Perregaux, 2011; Gajo, 2014).

Auch familiäre Bildungsressourcen und kulturelles Kapital beeinflussen die Bildungschancen. Eltern mit eigener Migrationserfahrung verfügen häufig über weniger Kenntnisse des Bildungssystems und geringere soziale Netzwerke in der Mehrheitsgesellschaft (Lanfranchi, 2015). Das erschwert es, ihre Kinder im Schulalltag zu unterstützen. Hinzu kommt oft ein niedrigerer sozioökonomischer Status: Migrantenfamilien leben überproportional in prekären sozialen und wirtschaftlichen Verhältnissen, was die materiellen und zeitlichen Ressourcen für die Förderung der Kinder einschränkt (Felouzis et al., 2011). Zudem wählen Jugendliche aus Migrantenfamilien häufiger eine berufliche Ausbildung und schaffen den Hochschulzugang seltener (Goastellec, 2015) – hier zeigen sich also Barrieren bis in höhere Bildungsstufen.

Neben Sprache und Ressourcen spielen erwartungsbezogene und psychosoziale Dynamiken eine Rolle. Lehrkräfte können – geprägt von gesellschaftlichen Stereotypen – je nach Herkunft unterschiedliche Erwartungen an ihre Schüler und Schülerinnen entwickeln (Mecheril, 2016). Solche Mechanismen führen dazu, dass betroffene Kinder weniger gefördert werden und ein geringeres Selbstvertrauen entwickeln (Ogay & Edelmann, 2011). Erfahrene Diskriminierungen – ob offen oder subtil – können schliesslich Resignation oder Konflikte auslösen und den Bildungserfolg weiter beeinträchtigen.

Auch räumliche Segregation trägt zu Ungleichheiten bei. Besonders die steigenden Mietpreise in städtischen Kontexten haben zur Folge, dass sich Familien mit wenigen ökonomischen Ressourcen – darunter auch viele Familien mit Migrationsgeschichte – in Quartieren in peripheren Stadtgebieten konzentrieren, in denen Wohnraum für sie erschwinglich ist, was zu Schulen mit hohem Anteil sozial benachteiligter Kinder führt. Ressourcenschwache Schulmilieus können nur bedingt ausgleichend wirken, wodurch sich Leistungsdifferenzen weiter vergrössern können (Felouzis & Charmillot, 2017).

Diese verschiedenen geschilderten Faktoren greifen ineinander und erklären die Persistenz migrationsbezogener Disparitäten im Bildungssystem.

## **2.3. Herausforderungen für die Lehrerinnen- und Lehrerbildung**

Lehrkräfte und ihre Ausbildung stehen im Fokus möglicher Lösungsansätze. Sie spielen eine Schlüsselrolle darin, ob soziale Ungleichheiten verstärkt oder abgemildert werden: Durch Unterricht, Erwartungen und Umgangsweise mit Heterogenität beeinflussen sie Bildungsbiografien massgeblich. Folglich muss die Lehrer- und Lehrerinnenbildung angehende Lehrpersonen gezielt auf den Umgang mit einer diversen Schülerschaft vorbereiten (Perregaux, 2011; Mecheril, 2016).

Entscheidend ist, dabei über eine bloss kulturelle Sensibilisierung hinauszugehen. Ogay und Edelmann (2011) zeigen, dass in der Lehrerinnen- und Lehrerausbildung lange eine sogenannte «Norm der Toleranz» vorherrschte – das Bemühen, alle Schülerinnen und Schüler gleich zu behandeln und kulturelle Unterschiede lediglich tolerant zu akzeptieren. Diese gut gemeinte Haltung greift jedoch zu kurz, da sie strukturelle Ungleichheiten und rassistische Haltungen und Praktiken im Schulkontext ausblendet. Statt reiner Toleranz benötigen Lehrkräfte Kompetenzen zur kritischen Reflexion eigener Vorannahmen und der Machtverhältnisse im Klassenzimmer. Mecheril (2016) plädiert daher für eine migrationspädagogische Perspektive: Statt Migration als Sonderfall zu problematisieren und Differenz defizitär zu sehen, sei davon auszugehen, dass Migration zunehmend den Normalfall darstelle. Aus dieser Sicht darf der professionelle Blick von Lehrpersonen nicht primär auf migrationsbedingte Differenz gerichtet sein. Vielmehr müssen sie in der Lage sein, diskriminierende Strukturen und Mechanismen im schulischen und gesellschaftlichen Kontext zu erkennen, kritisch zu reflektieren und ihnen aktiv entgegenzuwirken. Nur so können sie einen substantiellen Beitrag zur Gestaltung eines demokratischen, gerechten und vielfältigen Zusammenlebens in pluralisierten Gesellschaften leisten. Das erfordert ein Professionalisierungskonzept, das primär eine inklusive Haltung sowie inklusive Praktiken fördert (Lanfranchi, 2015). Dies umfasst nicht allein die Entwicklung und Umsetzung individueller Förderstrategien für leistungsstärkere und leistungsschwächere Lernende, sondern auch ein Wissen um den Zusammenhang zwischen Migration und globalen sowie nationalen Machtverhältnissen als Grundlage für einen souveränen Umgang mit der Mehrsprachigkeit und den diversen Hintergründen von Schülerinnen und Schülern und ihren Eltern (Perregaux, 2011).

Die Betrachtung von Bildungsungleichheiten im Migrationskontext verdeutlicht, dass das Schulsystem sowohl Teil des Problems als auch Teil der Lösung ist. Einerseits reproduziert es soziale Disparitäten durch selektive Strukturen und unbewusste Ausschlüsse. Andererseits bietet es den Rahmen, um durch Praxis und inklusionsorientierte Reformen gegen diese Ungleichheiten vorzugehen. Eine fundierte Kenntnis der beschriebenen Mechanismen und institutionellen Bedingungen ist unverzichtbar, um wirksame Gegenmassnahmen auf allen Ebenen zu entwickeln und als Teil des Berufsauftrags von Lehrpersonen professionell umzusetzen. Letztlich gilt es, das Bildungssystem so zu gestalten, dass Herkunft und Migrationsstatus nicht länger über Bildungswege und -chancen entscheiden, sondern im Sinne des meritokratischen Prinzips – tatsächlich individuelle Leistung ausschlaggebend ist.

## **Die Entwicklung pädagogischer Ansätze im Kontext von Migration**

Die migrationsbedingte Diversität stellt das Bildungswesen vor komplexe Herausforderungen und hat in den letzten Jahrzehnten zu vielfältigen pädagogischen Ansätzen geführt. Seit den 1970er Jahren wird in der Schweiz die «kulturelle Vielfalt» von Lernenden als bildungsrelevante Dimension anerkannt (EDK 1995; Lanfranchi, 1999; Lanfranchi et al., 2000). In Reaktion auf diese Entwicklungen sind verschiedene Ansätze entstanden, die darauf abzielen, auf Migration pädagogisch angemessen zu antworten. Dazu zählen z.B. die interkulturelle Pädagogik, die inklusive Bildung, antirassistische Pädagogiken, Diversity Education, Global Citizenship Education sowie weitere kritische Bildungsansätze. Diese Paradigmen unterscheiden sich in ihren theoretischen Grundannahmen und Zielsetzungen, überschneiden sich jedoch in ihrem Streben danach, Bildung in pluralistischen und global vernetzten Gesellschaften für alle Schülerinnen und Schüler gerecht zu gestalten. Im Folgenden werden diese Ansätze theoretisch skizziert, um eine Grundlage für die spätere curriculare Modellierung zu schaffen.

### **3.1. Interkulturelle und inklusive Pädagogik: Diversität anerkennen und wertschätzen**

Die interkulturelle Pädagogik entwickelte sich ab den 1980er Jahren als Antwort auf monokulturelle und assimilatorische Bildungskonzepte. Sie betont das Verstehen und Wertschätzen unterschiedlicher kultureller Hintergründe und Lebensweisen im Schulkontext (Banks, 2008). Ausgangspunkt war die Erkenntnis, dass ein «Weiter so» im Bildungswesen den Bedürfnissen einer durch Migration geprägten Schülerschaft nicht gerecht wird. Statt Defizite bei Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund zu suchen, wird deren kulturelle Zugehörigkeit als Ressource betrachtet. Interkulturelle Pädagogik zielt auf die Öffnung des Unterrichts für multiple Perspektiven und die Sensibilisierung für Stereotype und Vorurteile. Kritikerinnen merken zudem an, dass ein oberflächliches „Feiern“ von kultureller Vielfalt («Folklore-Ansatz») nicht ausreicht, um Benachteiligungen abzubauen (Mecheril, 2016). Interkulturelle Pädagogik bedarf daher einer ständigen Reflexion darüber, wie Kulturbegriffe verwendet werden und inwiefern Machtungleichheiten zwischen Gruppen thematisiert und ausgeglichen werden müssen.

Parallel zur Diskussion um kulturelle Vielfalt hat sich das Paradigma der inklusiven Bildung etabliert, das ebenfalls wesentliche Impulse für den Umgang mit migrationsbedingter Diversität liefert: Inklusive Bildung stammt ursprünglich aus der Integrationspädagogik im Umgang mit Behinderungen, wurde jedoch konzeptionell erweitert, um *alle* Dimensionen von Diversität einzuschließen – seien sie kultureller, sprachlicher, sozialer oder körperlicher Art (Hinz 1993; Prengel, 1993). Der inklusive Ansatz fordert ein Bildungssystem, das Unterschiede nicht als Problem, sondern als Normalität betrachtet und allen Lernenden unabhängig von ihren Voraussetzungen volle Teilhabe ermöglicht. In Bezug auf Migrationsdiversität bedeutet dies, dass Schulen mehrsprachige und multikulturelle Hintergründe ihrer Schüler und Schülerinnen proaktiv berücksichtigen und eine Lernumgebung schaffen, in der sich niemand ausgegrenzt fühlt. Prengel (1993) spricht von einer „Pädagogik der Vielfalt“, die Verschiedenheit und Gleichberechtigung zusammenführt. Dabei wird deutlich, dass Inklusion mehr ist als die bloße räumliche Integration aller in eine Klasse: Es geht um die kulturelle und institutionelle Transformation des Schulsystems, sodass diskriminierende Barrieren abgebaut werden und Wertschätzung für Diversität zum Leitprinzip wird. Inklusive Bildung überschneidet sich inhaltlich mit der interkulturellen Pädagogik, geht jedoch weiter, indem sie jegliche Form von Exklusion – ob aufgrund von Herkunft, Sprache, sozialem Status, Gender oder Leistungsfähigkeit – in den Blick nimmt. Auch hier zeigt sich eine Gratwanderung: Schulen müssen einerseits Vielfalt anerkennen und individuell fördern, andererseits darauf achten, keine Gruppe zu stigmatisieren. Die Forschung betont, dass das Aushandeln von *Differenz* versus *Gemeinsamkeit* zentral für inklusive Schulentwicklungsprozesse ist (Noël & Ogay, 2017).

### **3.2. Antirassistische und kritische pädagogische Ansätze: Machtverhältnisse hinterfragen und konfrontieren**

Während interkulturelle und inklusive Konzepte vornehmlich die Wertschätzung von Differenz und Teilhabe betonen, richten antirassistische sowie generell kritisch-pädagogische Ansätze den Fokus explizit auf Machtverhältnisse, Diskriminierung und gesellschaftliche Ungleichheiten. In anglophonen Ländern entstand bereits in den 1980er Jahren eine antirassistische Pädagogik als Reaktion auf wahrgenommene Defizite der Multikulturalismus-Politik (hooks, 1994). Vertreterinnen und Vertreter dieser Richtung monierten, dass es nicht ausreicht, kulturelle Vielfalt bloss positiv hervorzuheben, ohne Rassismus und institutionelle Diskriminierung direkt zu benennen. Antirassistische Pädagogik zielt daher auf ein Bewusstmachen von Privilegien respektive Benachteiligungen und den Abbau von Vorurteilen und institutionellem Rassismus in Bildungsinstitutionen (hooks, 1994; Mecheril, 2016). So wird beispielsweise das Curriculum kritisch daraufhin geprüft, wessen Perspektiven darin dominieren, und welche marginalisiert werden. Auch im Klassenzimmer werden Machtfragen thematisiert – etwa durch die Diskussion rassistischer Stereotype. Im deutschen Sprachraum spricht man in diesem Zusammenhang heute oft von *rassismuskritischer Bildung*, die Lehrpersonen dafür sensibilisiert, wie „Othering“-Prozesse funktionieren und wie Schule als Institution ungewollt Ungleichheit reproduzieren kann (Mecheril, 2016). Eine solche kritische Perspektive überschneidet sich mit der Tradition der kritischen Pädagogik im Sinne Paulo Freires, dessen Werk „Pädagogik der Unterdrückten“ das Verständnis von Bildung als Mittel zur Emanzipation der Marginalisierten international geprägt hat (Freire, 1970). Kritische Pädagogik fordert, die Lernenden von Objekten zu Subjekten ihres Bildungsprozesses zu machen und Machtverhältnisse im Unterricht offenzulegen. Kritische Pädagogik wurde seither erweitert, um auch soziale Klasse und Geschlecht mit einzubeziehen. Apple (1996) etwa analysiert, wie schulisches Wissen und Lehrpläne politische und ideologische Funktionen erfüllen,

indem sie bestimmte kulturelle Gruppen und Wertvorstellungen privilegieren. Eine zentrale Einsicht der kritischen Pädagogik ist, dass Bildung nie neutral ist: Wer lehren und lernen darf, was gelehrt wird und wie darüber gesprochen wird, spiegelt immer auch gesellschaftliche Kräfteverhältnisse wider. In diesem Sinne fordern rassismuskritische und intersektionale Ansätze, auch Kategorien wie soziale Klasse und Geschlecht in den Blick zu nehmen, da Armut und «race» vielfach miteinander verwoben Bildungsungleichheit bedingen (Reay, 2006). Die britische Bildungssoziologin Diane Reay (2006) hat gezeigt, dass soziale Herkunft nach wie vor ein «Zombie»-Faktor der Ungleichheit ist, der im Bildungssystem oft verdrängt wird, aber hartnäckig weiterwirkt. Der praxeologische Ansatz von Hug (2007, 2013, 2025) zeigt auf, wie die Schule als selbstreferentielles System funktioniert. Trotz des gesetzlich grossen Handlungsspielraums der Akteurinnen und Akteure orientieren sich ihre (mehrheitlich unbewussten) sozialen Praktiken und pädagogischen Codes an der Logik des Schulalltags, die auf einen reibungslosen Ablauf ohne Störungen ausgerichtet ist. Diese Logik wird aufrechterhalten, indem die Selektion der Lernenden so erfolgt, dass die Erwartungen der nächsten Schulstufen erfüllt – Selektion also der reibungslosen Anschlussfähigkeit dient. Diese Mechanismen gereichen Kindern und Jugendlichen aus unterschichtigen Familien und/oder prekären Migrationssituationen zum Nachteil und solchen aus einheimischen mittelschichtigen Familien zum Vorteil. Die Kritische Pädagogik – im Schnittpunkt von antirassistischen, feministischen und klassensensiblen Perspektiven – verfolgt das Ziel, solche blinden Flecken aufzudecken und Schule in Richtung einer grösseren sozialer Gerechtigkeit zu verändern.

Die skizzierten pädagogischen Ansätze zum «Umgang mit Diversität» – von der interkulturellen über die inklusive bis hin zur kritisch-reflexiven Praxis – bieten ein theoretisches Fundament, um den Herausforderungen der migrationsgeprägten Bildungsrealität zu begegnen. Sie machen deutlich, dass eine zukunftsfähige Pädagogik weder die Anerkennung von Vielfalt noch die Analyse von Macht- und Ungleichheitsstrukturen vernachlässigen darf. Für die anstehende curriculare Modellierung bedeutet dies, dass Elemente all dieser Paradigmen berücksichtigt werden sollten. Ein Modell-Curriculum zur Professionalisierung von Lehrpersonen im Umgang mit migrationsbedingter Vielfalt muss darauf abzielen, interkulturelle Kompetenz, Inklusionswissen sowie rassismus- und diskriminierungskritische Reflexionsfähigkeit aufzubauen. Eine solche mehrdimensionale Verknüpfung der Ansätze kann gewährleisten, dass künftige Lehrpersonen so ausgebildet sind, dass sie die auf den ersten Blick nicht sichtbaren Ressourcen und Fähigkeiten ihrer Schülerschaft suchen, erkennen, wertschätzen und fördern – und zugleich aktiv gegen Ausgrenzung und Bildungsungleichheit vorgehen.

Dieses integrative Theoriegefüge knüpft an internationale Forderungen nach einer *Education for All* (SDG 4, Agenda 2023) an, in den Bildungseinrichtungen eine Schlüsselrolle dabei spielen, eine inklusive und gerechte Bildung für eine zunehmend pluralistische Gesellschaft zu fördern (Banks, 2008). Zusammenfassend legen die diskutierten Modelle nahe, dass Diversität im Bildungssystem nicht als Randthema, sondern als zentraler Ausgangspunkt für Qualitätsentwicklung gesehen werden muss – eine Erkenntnis, die in der weiteren Ausarbeitung des Modellcurriculums konkretisiert wird.

## **Die Rolle der Pädagogischen Hochschulen im Umgang mit Migration im Bildungskontext**

### **4.1. Institutionelle Verankerung des Themenfelds Bildung und Migration**

Die Pädagogischen Hochschulen (PH) nehmen im Schweizer Bildungssystem eine zentrale Stellung ein: Als Institutionen, die für die Ausbildung zukünftiger Lehrpersonen zuständig sind, sind sie strategische Akteurinnen, wie die Schulen von morgen den Herausforderungen der kulturellen und sprachlichen Vielfalt begegnen und eine integrative Bildung fördern. In einem Kontext, der von einer verstärkten menschlichen Mobilität und einer zunehmenden Pluralisierung der Gesellschaften geprägt ist, sind die Pädagogischen Hochschulen gefordert, ihre pädagogischen und institutionellen Strategien anzupassen, um ein Bildungssystem zu gewährleisten, das Diversität als Ressource wertschätzt, ungerechtfertigte Ungleichheit überwindet und gesellschaftlichen Zusammenhalt fördert.

Doch trotz der zunehmend auch institutionellen Anerkennung der Bedeutung dieser Forderung wird die Auseinandersetzung mit Migration innerhalb der PHs ungleich gewichtet. Während an manchen PHs

die Migrationsthematik fester Bestandteil des Studienplans ist und ambitionierte Ansätze verfolgt werden, um Anliegen rund um Migration und Chancengerechtigkeit in allen Leistungsbereichen der Hochschule zu integrieren, bleibt die Thematik an anderen PHs weiterhin peripher. Diese institutionellen Unterschiede führen dazu, dass angehende Lehrpersonen in der Schweiz sehr unterschiedlich auf das Unterrichten in heterogenen, migrationsgesellschaftlich geprägten Klassen vorbereitet werden. Damit wird nicht nur eine bestehende Ungleichheit reproduziert, sondern auch strukturell verstetigt.

Durch einen systematischen Einbezug von Migration als Querschnittsthema und den konsequenten Aufbau von Kompetenzen im Umgang mit migrationsbedingter Diversität könnten Pädagogische Hochschulen dagegen eine zentrale transformative Rolle auf dem Weg zu einer chancengerechten Bildung für alle einnehmen. Dazu gehört nicht nur eine stärkere Sensibilisierung der zukünftigen Lehrerinnen und Lehrer für die Herausforderungen migrationsbedingter Diversität, sondern auch eine systematische Berücksichtigung migrationsbedingten Realitäten in den Studienplänen. Ein intersektionaler und globaler Ansatz kann dazu beitragen, angehenden Lehrpersonen ein besseres Verständnis der komplexen Wechselwirkungen zwischen migrationsbedingten, sozioökonomischen, sprachlichen und kulturellen Faktoren zu vermitteln, die den Bildungsweg von Lernenden mit und ohne Migrationshintergrund prägen.

## **4.2. Pädagogische Innovationen und institutionelle Zusammenarbeit**

Neben der Frage der Qualifikationen können die Pädagogischen Hochschulen zur Transformation der Bildungspraxis beitragen, indem sie innovative Programme entwickeln, die den Schwerpunkt auf eine umfassend verstandene Inklusion von Vielfalt im Klassenzimmer legen. Dies erfordert institutionelle Investitionen sowie eine verstärkte Koordination zwischen den Schweizer PH, um sich über innovative Entwicklungen auf Ebene Haltung, Praxis und Struktur auszutauschen und diesbezüglich Synergien zwischen den PH zu erzeugen. Zu prüfen wären dabei z.B. die jeweiligen Erfahrungen mit der Digitalisierung in der Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen hinsichtlich ihres Beitrags zu einem chancengerechten Zugang zum Lernen und der Überwindung von Benachteiligungen, etwa im Zusammenhang mit Sprachbarrieren.

Durch die institutionelle Zusammenarbeit zwischen Pädagogischen Hochschulen, die den Austausch bewährter Praktiken ermöglicht, können innovative Ansätze sichtbar gemacht und ihre Weiterentwicklung – entsprechend regionalen Gegebenheiten und Anforderungen gestärkt werden.

Die Pädagogischen Hochschulen sehen sich mit der Notwendigkeit konfrontiert, Lehrpersonen für ein Bildungssystem vorzubereiten, das stets auf gesellschaftliche Veränderungen reagieren muss. Wenn der Anspruch, Vielfalt tatsächlich als eine wesentliche Dynamik im Bildungsprozess zu berücksichtigen, umgesetzt werden soll, würde dies einen systemischen Ansatz voraussetzen, der die dominanten pädagogischen Paradigmen, die sich noch an Vorstellungen von Homogenität und Einsprachigkeit orientieren, in Frage stellt. Damit sehen sich auch die (Fach-)Didaktiken vor die Herausforderungen gestellt, Umgestaltung vorzunehmen und die Erfahrungen und Beiträge von Lernenden mit Migrationshintergrund umfassend einzubeziehen. Die Pädagogischen Hochschulen haben die Möglichkeit, zu echten Motoren gesellschaftlicher Transformation zu werden, wenn es ihnen gelingt, eine diskriminierungskritische Sicht auf die gegenwärtigen Bildungsherausforderungen zu entwickeln und gemeinsam bestehende strukturell bedingte Ungleichheiten zu korrigieren.

## **Das Kooperationsprojekt: Ziele und Vorgehen**

Die Ziele des im Rahmen des P7-Programms realisierten Kooperationsprojekts spiegeln ein doppeltes Anliegen wider: Einerseits soll eine kritische Analyse des Status quo erfolgen, wie Migration an den Pädagogischen Hochschulen als bildungsrelevantes Themenfeld aufgegriffen wird; andererseits sollen die Empfehlungen zu «Bildung und Migration», die 2020 von der Kammer PH swissuniversities verabschiedet wurden, vertieft und konkrete Umsetzungsmöglichkeiten aufgezeigt werden, um migrationsbezogene Diversitätsdimensionen dauerhaft in den Studienplänen sowie in der pädagogischen und institutionellen Praxis zu verankern. Ein übergeordnetes Ziel des Projekts war schliesslich die Stärkung der interinstitutionellen Zusammenarbeit der 14 teilhabenden Hochschulen durch

Teamarbeit sowie die Integration von Erfahrungswerten, die vielversprechende Ansätze für ein weiterentwickeltes Diversitätsmanagement im Hochschulkontext darstellen.

## TEIL II

### **Konkretisierung der sechs Empfehlungen „Bildung und Migration“ der Kammer PH swissuniversities**

Die «Empfehlungen ‚Bildung und Migration‘ im Kontext von Chancengerechtigkeit und Inklusion an den Pädagogischen Hochschulen» wurden von der „Arbeitsgruppe Bildung und Migration“ (ehemals Interkulturelle Pädagogik) der Kammer PH swissuniversities verfasst. Die Arbeitsgruppe hatte im Rahmen der „Zentralen Massnahmen zur Umsetzung der Strategie 2017 – 2020“ den Auftrag erhalten, die COHEP-Empfehlungen zur „Interkulturellen Pädagogik“ aus dem Jahr 2007 zu prüfen und unter Berücksichtigung aktueller Entwicklungen im Bereich von „Migration und Bildung“ inkl. dem Thema „Flucht“ zu aktualisieren. Die Überprüfung der früheren Empfehlungen zeigte, dass viele der damals formulierten Punkte – insbesondere die Verankerung des Themenfeldes ‚Bildung und Migration‘ in den Studienplänen und Strukturen der Pädagogischen Hochschulen – weiterhin relevant waren. Zugleich hat sich das wissenschaftlich gesicherte Wissen über die Thematik vergrössert und der gesellschaftliche und politische Kontext, in dem die Hochschulen mit diesem Themenfeld konfrontiert sind, so stark verändert, dass eine Überarbeitung und Ergänzung der Empfehlungen erforderlich wurden. Die vor diesem Hintergrund überarbeiteten Empfehlungen wurden am 9. September 2020 von der Mitgliederversammlung der Kammer PH genehmigt.

Im vorliegenden Bericht werden die Empfehlungen weiterbearbeitet und präzisiert. Ziel der Bearbeitung war/ist es, den Pädagogischen Hochschulen ein Instrument an die Hand zu geben, um die Umsetzung der Empfehlungen in der eigenen Institution zu überprüfen und sicherzustellen, dass Migration in ihren bildungsrelevanten Aspekten in den Hochschulen und in der Lehrer- und Lehrerinnenbildung Beachtung findet.

Die Pädagogischen Hochschulen sind gefordert, zahlreiche Themen zu bearbeiten und im 4-fachen Leistungsauftrag der Institution zu berücksichtigen. Migration ist eine von mehreren zentralen Diversitätsdimensionen im Rahmen des Programms zu „Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit von swissuniversities. Doch Migration steht im Bildungskontext zugleich für eine ganze Reihe weiterer Themen wie etwa, um nur einige zu nennen: die chancengerechte Bildung für Lernende mit Migrations- und/oder Fluchthintergrund, die Förderung der Umgebungs- und Bildungssprache, die Rolle der Erstsprachen sowie der Mehrsprachigkeit, die Lernpartnerschaften mit migrantischen Erziehungsberechtigten sowie für curriculare Fragen und den Umgang mit gesellschaftlichen Vorurteilen, Rassismen, Ausländer- und Migrationsfeindlichkeiten, die auch vor den Bildungsinstitutionen nicht halt machen. Diese Themen gilt es in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung und in der Hochschulentwicklung der PHs zu berücksichtigen. Aus Sicht der Autorinnen und Autoren dieses Berichts handelt es sich bei Migration deshalb nicht um ‚irgendein‘ Thema unter weiteren, sondern um ein gesamtgesellschaftlich wichtiges Feld, das zentrale Anforderungen an die Berufskompetenzen und den Berufsauftrag von Lehrpersonen stellt und dem deshalb in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung ein hoher Stellenwert zukommt.

Gerade weil Bildungsinstitutionen den Auftrag haben, die Teilhabe an Gesellschaft und Wirtschaft durch den Aufbau entsprechender Haltungen und Fertigkeiten zu unterstützen, kommt dem Themenfeld der Migration in der auch migrationsbedingt pluralisierten Gesellschaft eine wichtige Rolle zu. Und gerade weil der Umgang mit Migration stark polarisiert und politisiert ist, müssen Lehrpersonen über solide Kompetenzen verfügen, um den Herausforderungen, die sich im Kontext von Migration und Bildung stellen, mit sachlichen Argumenten, geprüften Praktiken und professionellen Haltungen begegnen zu können.

Der Fokus des P7-Projekts auf die Empfehlungen zu „Bildung und Migration“ sowie auf ein Monitoring von deren Verankerung in den Hochschulen ist auch deshalb von besonderer Relevanz, weil Schnittstelle und Zusammenspiel von Bildung und Migration in der Schweiz nach unserem Wissen noch kaum systematisch institutionell bearbeitet wird. Es gibt in der Schweiz keine Institution, die dem Zusammen-

spiel von Bildung und Migration systematisch und spezifisch nachgeht<sup>1</sup>. Migrationsspezifische Kommissionen und Arbeitsgruppen – wie etwa die Kommission Bildung und Migration in der EDK oder die AG Bildung und Migration (früher Interkulturell Pädagogik) der Kammer PH wurden 2022 respektive 2025 durch die Kommission Bildungsgerechtigkeit respektive das Netzwerk Diversität und Chancengerechtigkeit ersetzt. Die Interkulturelle Pädagogik, welche die Migrationsthematik fokussiert, war lange Zeit fester Bestandteil der Ausbildung an den Pädagogischen Hochschulen, da sie in den EDK-Reglementen über die Anerkennung von Lehrdiplomen als verbindlich verankert war. Mit der Revision der Reglemente im Jahr 2018 wurde diese explizite Vorgabe aufgehoben, was dazu führte, dass Migration zunehmend generisch in anderen Kontexten und unter dem Themenfeld „Diversität“ bearbeitet wird, wobei die verschiedenen Besonderheiten und spezifischen Themen, welche der Verweis auf „Migration“ umfasst, nicht weiter vertieft verfolgt werden können.

Daher ist es den Autorinnen und Autoren des vorliegenden Berichts ein Anliegen, den Pädagogischen Hochschulen ein Instrument zur Verfügung zu stellen, das es ermöglicht, Bedeutung und Einbezug von Migration als bildungsrelevanter Diversitätsdimension in der eigenen Institution zu überprüfen und bei Bedarf entsprechende Massnahmen zu ergreifen, um die Sichtbarkeit und Relevanz des Themenfeldes auszubauen und zu erhöhen.

Die Autorinnen und Autoren des vorliegenden Berichts haben die „Empfehlungen Bildung und Migration“ dazu in Arbeitsgruppen in einer dialogischen Auseinandersetzung vertieft bearbeitet. Im Zentrum stand die Frage, was die Empfehlungen konkret für die Hochschulen bedeuten, welche Kompetenzen bzw. welche Haltungen, Praktiken und Strukturen vorhanden sein müssen/ respektive aufgebaut werden müssten, um die Empfehlungen implementieren, respektive evaluieren zu können. Das Ergebnis dieser Auseinandersetzung wird im vorliegenden Kapitel 3 dargestellt: Zunächst wird die Empfehlung im Original benannt, in einem kurzen Kapitel werden die (mögliche) Bedeutung und die Herausforderungen für die Hochschulen skizziert und Präzisierungen zur ursprünglichen Formulierung vorgenommen. In einer Tabelle werden Monitoringfragen formuliert und mit möglichen Indikatoren ergänzt. Die Darstellungen haben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie sollen Anlass zu vertieften und weiteren Auseinandersetzungen unter den Hochschulen und innerhalb von diesen bieten und laden zur Weiterentwicklung ein.

---

<sup>1</sup> Das Schweizerische Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien führt zwar regelmässig Studien zu bildungsrelevanten Themen durch, es gibt aber unseres Wissens nach keinen festen Forschungsschwerpunkt dazu und keine institutionellen Verbindungen zu den Pädagogischen Hochschulen oder weiteren Bildungsgremien.

# 1. Empfehlung 1: Migration und Chancengerechtigkeit» im vierfachen Leistungsauftrag und in der Organisation der Hochschule berücksichtigen

swissuniversities

## Empfehlung 1

### «Migration und Chancengerechtigkeit» im vierfachen Leistungsauftrag und in der Organisation der Hochschule berücksichtigen

«Die pädagogischen Hochschulen», so heisst es in der Strategie 2021–2024 der Kammer PH «tragen mit ihrem vierfachen Leistungsauftrag in Ausbildung, Weiterbildung, Forschung/Entwicklung und Dienstleistungen massgeblich zur Entwicklung eines diversitätsbewussten, inklusiven und chancengerechten Bildungssystems als Basis für eine demokratische Gesellschaft bei» (swissuniversities 2020, S. 5). In der hochschultypenübergreifenden strategischen Planung swissuniversities (2018, S. 9) wird darauf verwiesen, dass «eine diversitätssensible Personal- und Organisationspolitik und die Integration von Diversität in Lehre und Forschung (...) eine Voraussetzung für eine exzellente und inklusive Wissensproduktion und -vermittlung» sind. Für die Entwicklung einer chancengerechten und inklusiven Bildungslandschaft im Kontext lebenslangen Lernens ist die Berücksichtigung der Diversitätsdimension «Migration» zentrale Voraussetzung.

In Anlehnung an die Strategie 2021-2024 empfiehlt die AG Bildung und Migration der Kammer PH swissuniversities:

#### Mit Blick auf die Hochschule als Ganzes

Die Pädagogischen Hochschulen ...

- weisen die Bedeutung von «Migration und Chancengerechtigkeit» im Leitbild und in der Strategie aus und stellen sicher, dass die Dimension «Migration» bei Stellungnahmen und Empfehlungen der Institution berücksichtigt wird.
- berücksichtigen die Dimension «Migration» (Migrationsstatus, Mehrsprachigkeit u. a.) im Diversitätsmanagement und im Diversitätsmonitoring (vgl. swissuniversities 2020, S. 5).
- pflegen eine Studierendenrekrutierung und Personalentwicklung, die der Vielfalt der Angehörigen der Pädagogischen Hochschulen Rechnung trägt und diese fördert – auch in Hinblick auf die Repräsentativität und Vertretung von Personen mit Migrationshintergrund.
- sichern Strukturen und Ressourcen, um Themenfelder zu Bildung, Migration und Chancengerechtigkeit koordiniert und nachhaltig in allen Leistungsbereichen bearbeiten zu können.
- verstehen sich als relevante gesellschaftliche Akteure, die den wissenschaftlichen und politischen Diskurs und die Praxis im Themenfeld «Bildung und Migration» aktiv mitgestalten (vgl. Empfehlung 6).

#### Mit Blick auf die Lehre in Aus- und Weiterbildung

Die Pädagogischen Hochschulen ...

- stellen sicher, dass der Themenbereich «Migration und Chancengerechtigkeit» im Aufbau eines inklusiven und diversitätssensiblen Lehrangebots erweitert wird und fördern den Aufbau sowie die Weiterentwicklung einer kritischen, migrationssensiblen Pädagogik der Vielfalt.
- verfolgen den systematischen Kompetenzaufbau im Themenbereich «Bildung und Migration» über den gesamten Studienverlauf und über alle Fächer inkl. der Berufsstudien und Praktika hinweg.
- entwickeln die Curricula ihrer Studiengänge und Kurse im Hinblick auf die Integration der Thematik «Bildung und Migration» auch konkret in den Fachdidaktiken weiter (vgl. Strategieziel 2, swissuniversities 2020).
- stellen sicher, dass aktuelle Entwicklungen im Bereich Bildung und Migration in der Lehre aufgegriffen werden.
- definieren verbindliche Themen und Kompetenzen, die im Hinblick auf Migration und Chancengerechtigkeit erarbeitet und entwickelt werden sollen (Rahmencurriculum) (vgl.

Empfehlung 5 weiter unten) und legen fest, welche Themen und Kompetenzen in diesem Bereich

- in der Grundausbildung respektive in der Weiterbildung zu vermitteln respektive aufzubauen sind.
- in eigenständigen Formaten (Module, Vorlesungen, Spezialisierungswochen etc.) respektive integriert in Formaten der Bildungs- und Sozialwissenschaften und/oder der Fachdidaktiken vermittelt werden.
- als Pflicht- und Vertiefungsbereich aufgebaut werden.
- definieren Inhalte und Kompetenzen aus dem Themenbereich «Bildung und Migration» in Prüfungen und Qualifikationsschritten.
- unterstützen die Einheit und das Zusammenwirken von Forschung und Lehre im Themenbereich «Bildung und Migration».

#### **Mit Blick auf die Forschung**

Die Pädagogischen Hochschulen ...

- stellen sicher, dass Forschung zu «Bildung und Migration» im Rahmen des strategischen Schwerpunkts 6 «Forschung und Entwicklung» (vgl. swissuniversities 2020) intensiviert wird.
- tragen dazu bei, dass Forschungsergebnisse zu «Bildung und Migration» in die Bildungspraxis und -politik einfließen und stehen diesbezüglich mit strategisch wichtigen Partnerinnen und Partnern sowie mit Akteurinnen und Akteuren der Gesellschaft im Dialog (vgl. Empfehlung 6).
- fördern intersektionale Herangehensweisen bei Forschungsfragen und -aufträgen (berücksichtigen das Zusammenspiel unterschiedlicher Differenzkategorien wie z. B. soziale Herkunft, Ethnizität, Gender etc.).

#### **Mit Blick auf Dienstleistungen**

Die Pädagogischen Hochschulen ...

- entwickeln Dienstleistungen im Bereich «Migration» und «Chancengerechtigkeit» für Lehrpersonen, Schulleitungen, Behörden, Bildungsverantwortliche und weitere relevante Akteure (vgl. swissuniversities 2020, S. 1) bzw. integrieren den Themenbereich «Migration» in bestehende Angebote.
- bauen Förderangebote für Studierende, Dozierende und Mitarbeitende mit Migrationshintergrund auf (z. B. Studien-Coaches, Sprachförderung, Mentoring etc.).

(Kammer PH swissuniversities, 2020, S. 8-9)

## 1.1. Ergänzende Bemerkungen

Empfehlung 1 fokussiert grundsätzliche Fragen der strategischen, strukturellen und konzeptuellen Verankerung des Themenfeldes «Migration und Bildung» an den Pädagogischen Hochschulen. Sie empfiehlt ein Mainstreaming in allen Bereichen und Aktivitäten der Hochschule und unterstreicht die Relevanz einer einerseits stabilen Verankerung des Themenfeldes, andererseits der Notwendigkeit agiler Netzwerke und Kooperationen, um aktuelle Entwicklungen im Migrationsbereich rasch aufzugreifen und für alle Leistungsbereiche in der Lehrerinnenbildung nutzbar machen zu können.

- Migration soll als gesellschaftlich relevante Diversitätsdimension in allen Bereichen und Aufgaben der Hochschule berücksichtigt und mitgedacht werden. Sie soll daher explizit in der Strategie und im Leitbild, sowie im Diversity-Management und im Diversitätsmonitoring berücksichtigt werden.
- Auf der strukturellen Ebene soll sichergestellt werden, dass in allen Leistungsbereichen Strukturen und Ressourcen vorhanden sind, um die Thematik zu bearbeiten und weiterzuentwickeln. Dazu braucht es handlungsfähige leistungsbereichsübergreifende und leistungsspezifische Kommissionen, Arbeits- und Fachgruppen.
- Darüber hinaus sollen agile Strukturen und Netzwerke sicherstellen können, so dass die Relevanz aktueller Ereignisse – z.B. im Bereich von Flucht (z.B. Aus- und Weiterbildungsangebote für migrantische Lehrpersonen; Förder- und Integrationsangebote für Schüler und Schülerinnen z.B. im Asylbereich etc.) aber auch der Migrations- und Integrationspolitik – rasch erkannt und entsprechende Massnahmen für die eigene Institution und für das Berufsfeld abgeleitet und initiiert werden können (vgl. auch Empfehlung 3).

- Im Rahmen der Personalentwicklung und Studierendenrekrutierung sichern die Hochschulen die Vielfalt der Hochschulangehörigen auch im Hinblick auf migrationsspezifische Diversität und bauen in den verantwortlichen Bereichen (z.B. Kanzlei, HR, Studiengangsleitenden, Mentorinnen und Mentoren, Praxislehrpersonen u.a.) entsprechende Kompetenzen im Umgang mit Diversität auf und aus.
- Die PHs greifen Fragen zum Umgang mit Migration im Bildungskontext aktiv auf und gestalten den Diskurs und die Praxis zum Umgang mit migrationsspezifischer Diversität aktiv und wissenschaftsorientiert mit. Dabei arbeiten sie mit Fachpersonen, Forschenden, Behörden und zivilgesellschaftlichen Akteuren zusammen.
- Hochschulen anerkennen den Umgang mit migrationsbedingter Diversität als eine für die Lehrer\*innenbildung relevante Professionskompetenz und entwickeln entsprechende Kompetenzraster denen a) verbindliche Kompetenzen und Themen definiert und b) festgelegt ist, welche Themen und Kompetenzen in der Grundausbildung bzw. in Weiterbildungen verankert werden. Sie erarbeiten darüber hinaus Studienpläne, in denen festgehalten ist, wie die Themenfelder und Kompetenzen transversal in Zusammenarbeit zwischen den erziehungswissenschaftlichen Fächern, den Fachdidaktiken und den berufspraktischen Studien in den verschiedenen Studiengängen über den Studienverlauf hin erarbeitet werden.
- Sie bauen Dienstleistungen auf, die gezielt Angebote für migrantische Zielgruppen umfasst sowie den «Umgang» mit Migration aufgreift und in allen Angeboten berücksichtigt.
- Sie etablieren Forschungsgruppen, die sich mit migrationsspezifischen Themenfeldern auseinandersetzen und stellen sicher, dass Migration in anderen Forschungsfeldern und -gruppen intersektional berücksichtigt wird.

## 1.2. Mögliche Monitoringfragen und Indikatoren

Monitoringbereich	Monitoringfrage	Indikatoren (Beispiele)
1.Strategische Verankerung	Ist Migration explizit im Leitbild, in der Strategie, dem Diversity-Management und Diversity-Monitoring sowie im Qualitätsmanagement integriert?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Migration ist im Leitbild/Strategie explizit erwähnt</li> <li>- Diversity-Strategie enthält migrationsbezogene Ziele und Massnahmen</li> <li>- Diversitätsmonitoring erfasst Migrationshintergrund und -status (z. B. bei Studierenden, Personal)</li> <li>- Migration ist im Qualitätsmanagement mit Kennzahlen berücksichtigt</li> </ul>
2.Strukturelle Verankerung	Gibt es leistungsbereichübergreifende und -spezifische Strukturen zur Bearbeitung von Migrationsthemen?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Diversitätskommission mit Vertreter*innen aller Leistungsbereiche behandelt Migration als fixes Traktandum.</li> <li>- In den Leistungsbereich gibt es Arbeits- oder Fachgruppen zum Themenfeld Migration und Bildung</li> <li>- Ressourcenzuteilung für migrationspezifische Themen ist vorgesehen</li> </ul>
	Können aktuelle migrationspolitische Ereignisse zeitnah aufgegriffen und in Massnahmen und Angebote übersetzt werden?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ad-hoc-Arbeitsgruppen, die aktuelle Themen erkennen und zeitnah aufgreifen zur Anpassung von Lehre/Angeboten</li> <li>- Anzahl kurzfristig entwickelter bzw. angebotener Angebote/Programme</li> </ul>
3.Personalrekrutierung und -entwicklung	Werden migrationsspezifische Diversität und Kompetenzaufbau systematisch im Personalbereich berücksichtigt?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es liegen Leitfäden/Handreichungen zur diversitätssensiblen Rekrutierung vor.</li> <li>- Stellenausschreibungen verweisen auf die Diversity Policy.</li> <li>- Mitarbeitende mit Migrationshintergrund sind auf allen Stufen vertreten.</li> </ul>

		- Anzahl Schulungen zu interkultureller Kompetenz
4. Rekrutierung und Begleitung der Studierenden	Gibt es Massnahmen und Angebote, die sich speziell an Studierenden mit Migrationshintergrund richten bzw. deren allfällige Bedürfnisse berücksichtigen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Zielgruppe von Studierenden mit Migrationshintergrund und/oder Fluchterfahrung wird bei der Rekrutierung mit spezifischen Massnahmen berücksichtigt.</li> <li>- Förder- und Unterstützungsangebote berücksichtigen mögliche Bedürfnisse von Studierenden mit Migrationshintergrund und/oder Fluchterfahrungen.</li> <li>- Es gibt Anlaufstellen, an denen Studierende ihre Erfahrungen und Bedürfnisse mit Blick auf Themenfelder Bildung und Migration deponieren können.</li> </ul>
5. Gesellschaftliche Rolle der PH	Engagiert sich die Hochschule aktiv im gesellschaftlichen Dialog zur Bildungs- und Migrationspolitik?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kooperationen mit Fachstellen, NGOs, Behörden</li> <li>- Beteiligung an Veranstaltungen und Policy-Prozessen</li> <li>- Drittmittelprojekte zu migrationsrelevanten Themen/Bereichen</li> </ul>
6. Aus- und Weiterbildung	Sind migrationsspezifische Kompetenzen und Inhalte curricular verankert und verbindlich definiert?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Raster für Kompetenzen zum «Umgang mit Migration» liegt vor</li> <li>- Migration ist als Querschnittsthema in Curricula und Lehr- und Lernmaterialien ausgewiesen</li> <li>- Themen und Kompetenzen sind in den Fächern und Studiengängen verankert und ausgewiesen.</li> <li>- Lehr- und Lernmaterialien sind auf einen globalen, intersektionalen Approach hin aktualisiert.</li> <li>- Studierende verfügen am Ende der Ausbildung nachweislich über ausgewiesene Kompetenzen im Umgang mit migrationsspezifischen Themenfeldern im Bildungsbereich</li> </ul>
7. Dienstleistung	Gibt es migrationssensible Dienstleistungen für Hochschul-angehörige und externe Zielgruppen?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dienstleistungen werden migrationssensibel konzipiert und durchgeführt</li> <li>- Es legen migrationsspezifische Angebote vor</li> </ul>
8. Forschung & Entwicklung	Wird Migration als Forschungsthema explizit bearbeitet und/oder intersektional mitgedacht?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es gibt Forschungsschwerpunkte und Forschungsgruppen zu Migration</li> <li>- Migration wird als Querschnittsthema in allen Forschungsprojekten berücksichtigt</li> </ul>

## 2. Empfehlung 2: Koordination und Evaluation der Ziele und Massnahmen sicherstellen

**swissuniversities**

**Empfehlung 2**  
**Koordination und Evaluation der Ziele und Massnahmen sicherstellen**

Für die nachhaltige Verankerung und effektive Weiterentwicklung des Themenfeldes «Bildung und Migration» im vierfachen Leistungsauftrag und in der Organisation der Hochschule (vgl. Empfehlung 1) ist die Koordination und Evaluation der Umsetzung von Zielen und Massnahmen, die durch die Pädagogischen Hochschulen definiert werden, unumgänglich. Die AG Bildung und Migration der Kammer PH swissuniversities empfiehlt:

Die Pädagogischen Hochschulen

- definieren Strukturen und Funktionsweisen, wie die Zielsetzung zum Themenbereich «Migration und Bildung» in den Leistungsbereichen und in der Organisation der Hochschule verankert und wie die Umsetzung sichergestellt wird.
- stellen die Koordination und Umsetzung der Ziele und Massnahmen in der Gesamteinstitution, zwischen den Leistungsbereichen (z. B. durch die Definition von Koordinatoren und Koordinatorinnen, Konferenzen, thematische, leistungsbereichsübergreifende Arbeitsgruppen o.ä.) und innerhalb der Leistungsbereiche (z. B. zwischen Fachdidaktiken, Berufsstudien, Bildungs- und Sozialwissenschaften) sicher.
- sichern die Qualität der Umsetzung von formulierten Zielen in den Leistungsbereichen und der Gesamteinstitution durch den Aufbau von Monitoring und Evaluation.
- definieren die Schnittstellen und Zusammenhänge des Themenbereichs «Bildung & Migration» sowie «Gender & Diversität», «Internationale Mobilität», «Global Education», «BNE», «Sonder- und/oder Heilpädagogik» und gewährleisten die Koordination und Zusammenarbeit der dafür verantwortlichen institutionellen Einheiten bzw.
- Verantwortlichen.
- garantieren Rahmenbedingungen, die eine vertiefte Auseinandersetzung mit dem Themenbereich «Bildung und Migration» ermöglichen und unterstützen.

(Kammer PH swissuniversities, 2020, p. 10).

### 2.1. Ergänzende Bemerkungen

Empfehlung 2 fokussiert die Relevanz, dass Hochschulen Fachpersonen für die Bearbeitung des Themenfeldes Migration und Bildung definieren und dass der Themenbereich grundsätzlich im Qualitätsmanagement der Hochschule aufgenommen wird, so dass die Umsetzung von Massnahmen und die Zielerreichung in diesem Bereich regelmässig überprüft wird.

Die Autoren und Autorinnen der vorliegenden Studie sind sich bewusst, dass Migration nur eine von vielen Diversitätsdimensionen und Aspekten darstellt, welche die Pädagogischen Hochschulen auf dem Weg zu Chancengerechtigkeit bearbeiten müssen. Um die Spezifität des Themenfeldes bewahren zu können und zugleich Schnittstellen zu anderen Themenfeldern kooperativ bearbeiten zu können, ist es wichtig, den Themenbereich «Migration» auch konzeptionell zu verorten und Schnittstellen zu markieren, wie z.B. mit den Themenbereichen «Internationale Mobilität», «Global Education», «BNE», «Sonder- und/oder Heilpädagogik» sowie auch mit anderen diversitätsrelevanten Anliegen.

Nach der Definition der Schnittstellen und der konzeptuellen Verankerung ist es wichtig, die Zusammenarbeit und das Wissensmanagement zwischen den verschiedenen Fachverantwortlichen, Netzwerken etc. in den verschiedenen Leistungsbereichen so zu gestalten, dass die Bearbeitung des Themenfeldes systematisch, effizient und effektiv erfolgen kann.

Ein weiterer Punkt, der in den Empfehlungen deutlich wird, ist, dass die konzeptuelle und strukturelle Verankerung des Themenfeldes auch dazu führen kann, dass Ressourcen zur Bearbeitung migrationspezifischer Fragestellungen zur Verfügung stehen.

## 2.2. Mögliche Monitoringfragen und Indikatoren

Monitoringbereich	Monitoringfrage	Indikatoren (Beispiele)
7. Integration im Qualitätsmanagement	Ist das Themenfeld Migration im Qualitätsmanagement der Hochschule berücksichtigt?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Themenfeld Migration ist als QM-Ziel explizit formuliert</li> <li>- Evaluationen/Reports berücksichtigen migrationsspezifische Zielsetzungen</li> </ul>
8. Konzeptionelle Verankerung & Schnittstellen	Ist Migration konzeptionell eingebettet und die Schnittstellen mit relevanten Themenfeldern definiert?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Konzept oder Positionspapier liegt vor.</li> <li>- Die Schnittstellen mit Themen wie Global Education, BNE, Inklusion sind ausgewiesen, die Lehrmaterialien auf einen globalen, intersektionalen Approach hin aktualisiert.</li> </ul>
9. Kooperation & Wissensmanagement	Wie ist die Zusammenarbeit zwischen Fachverantwortlichen zu Migration und Fachverantwortlichen verwandter Themenfelder organisiert?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kooperationsformate (AGs, Netzwerke) sind definiert</li> <li>- Plattformen oder Systeme für den Wissenstransfer sind vorhanden</li> <li>- Es liegen interdisziplinäre Projekte und Angebote vor</li> </ul>
10. Strukturelle und personelle Ressourcen	Sind Ressourcen zur Bearbeitung des Themenfeldes Migration nachhaltig gesichert?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fachpersonen sind definiert und für die Bearbeitung des Themenfeldes mandatiert.</li> <li>- Fachpersonen und Netzwerke sind in Organigrammen und Gremienstrukturen abgebildet.</li> <li>- Der Themenbereich Migration und Bildung ist budgetiert.</li> </ul>

### 3. Empfehlung 3: Zusammenarbeit mit externen Partnern/ Partnerinnen verstärken

**swissuniversities**

**Empfehlung 3**  
**Zusammenarbeit mit externen Partnern/ Partnerinnen verstärken**

Migration ist ein gesamtgesellschaftliches Phänomen. Die berufsfeldrelevante Bearbeitung des Themenfeldes «Bildung und Migration» an den Pädagogischen Hochschulen ist insbesondere dann effektiv, wenn verschiedene Akteure aus Bildung und Migration zusammenarbeiten. Die zentralen Akteure sind – neben den strategisch wichtigen Partnerinnen und Partnern der Pädagogischen Hochschulen im Bildungsbereich (vgl. swissuniversities 2020, S. 10) – die kommunalen, kantonalen und nationalen Behörden für Migration und Integration, Fachverbände, NGOs und Vereine (Ehrenamtliche etc.), die Bildungs- und Migrationsforschung sowie die Migrationspolitik. Auch der Asylbereich sowie die Arbeitswelt (z. B. TAK 2009) stellen wichtige Bereiche, die es in der Bearbeitung des Feldes zu berücksichtigen gilt. Eine Vernetzung und Zusammenarbeit mit diesen verschiedenen Akteuren ist unumgänglich, um die Herausforderungen und Chancen rund um «Bildung und Migration» in notwendiger Aktualität und Relevanz in den Pädagogischen Hochschulen bearbeiten, umsetzen und vermitteln zu können. Die AG Bildung und Migration der Kammer PH swissuniversities empfiehlt:

Die Pädagogischen Hochschulen ...

- schaffen und konsolidieren kommunale, kantonale und nationale Netzwerken an der Schnittstelle von Bildung und Migration und definieren mögliche Formen des Austauschs und der Zusammenarbeit.
- stellen sicher, dass aktuelle Entwicklungen und Ereignisse zeitnah in die Lehre (AB und WB) und Forschung einfließen.
- unterstützen die Zusammenarbeit der Expertinnen und Expertinnen innerhalb und zwischen den Hochschulen im Bereich «Bildung und Migration» (vgl. swissuniversities 2020, S. 10)

(Kammer PH swissuniversities, 2020, S. 11).

#### 3.1. Ergänzende Bemerkung

Empfehlung 3 thematisiert das Themenfeld «Bildung und Migration» erneut als gesamtgesellschaftliches Phänomen, das nur in Zusammenarbeit der Pädagogischen Hochschulen mit weiteren Partnerinnen und Partnern kompetent bearbeitet und weiterentwickelt werden kann. Wie bereits unter Empfehlung 1 erwähnt, befindet sich das Themenfeld in ständiger Veränderung, die stark auch von internationalen Entwicklungen und öffentlichen Diskursen beeinflusst wird.

Für die Hochschulen und für die Bearbeitung relevanter Themenfelder im Bereich Bildung und Migration ist es daher wichtig, ein Netzwerk mit relevanten Akteuren und Partnerinnen auf lokaler, kantonaler und Bundesebene aufzubauen und allfällig Austauschgefässe zu etablieren – wobei es sinnvoll ist dabei sowohl Behörden und Dienststellen als auch Fachverbände, NGOs, Vereinen und Betroffenenverbände zu berücksichtigen. Auf Bundesebene könnten dazu auch übergeordnete Gremien in Zusammenarbeit mit der Kammer PH swissuniversities definiert und etabliert werden.

Die Empfehlung ist von besonderer Relevanz, weil es aktuell nur wenige solcher Netzwerke und Gremien gibt, welche den Austausch zwischen «Bildung» und «Migration» explizit sichern (Bsp. für eine solche Verbindung ist die Bildungsrätliche Kommission «Forum Bildung und Migration» im Kanton Zürich, oder auch das Netzwerk rassismuskritische Schule in der Stadt Bern)

Eine Vernetzung und Zusammenarbeit mit diesen verschiedenen Kräften ist zentral – sowohl um einschätzen zu können, welche Entwicklungen in der Lehrpersonenbildung berücksichtigt und weiterverfolgt werden sollten, als auch um über die Erwartungen und Anforderungen informiert zu sein,

welche die jeweiligen Verantwortlichen an die Schulen/ Bildungsinstitutionen herantragen. Entsprechendes Wissen ist zentrale Voraussetzung dafür, dass Pädagogische Hochschulen der Aufgabe nachkommen können, angehenden Lehrpersonen die notwendigen Kompetenzen und relevanten Wissensbestände so zu vermitteln, dass sie den bestehenden Erwartungen gerecht werden und den professionellen Umgang mit migrationspezifischen Herausforderungen in Schulen konstruktiv weiterentwickeln können.

### 3.2. Mögliche Monitoringfragen und Indikatoren

Monitoringbereich	Monitoringfrage	Indikatoren (Beispiele)
1. Netzwerkbildung und Kooperation	Gibt es Netzwerke oder Austauschplattformen zu Fachleuten aus dem Migrationsbereich?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eine Landkarte über relevante Ansprechpartnerinnen und –partnern auf Gemeinde-, Kantons- und Bundesebene liegt vor.</li> <li>- Austausch- und Informationsgremien mit Behörden, NGOs, Fachverbänden, Vereinen etc. aus dem Migrationsbereich sind aktiv.</li> <li>- Die Hochschule nimmt an relevanten Veranstaltungen zu Migration teil</li> <li>- Die Hochschule beteiligt sich an kantonalen/nationalen Projekten zu Migration und Bildung.</li> </ul>
2. Agilität und Aktualität	Werden gesellschaftliche, politische und migrationsbezogene Entwicklungen systematisch beobachtet?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prozesse zur Beobachtung und Bewertung (z. B. jährliches Monitoring, thematische Berichte)</li> <li>- Beteiligung an Studien, Tagungen oder Austauschformaten zu migrationsbezogenen Entwicklungen</li> <li>- Curricula- oder Angebotsanpassungen</li> </ul>
3. Integration ins Wissensmanagement	Ist der Wissenstransfer zwischen externen Partnerinnen, Partnern und Hochschulen institutionell gesichert?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bestehende Kooperationsplattformen (z. B. geteilte Wissensdatenbanken)</li> <li>- Regelmässige Berichte oder Newsletter zu externen Entwicklungen im Bereich Migration mit Relevanz für die Lehrpersonenbildung</li> </ul>

## 4. Empfehlung 4: Kompetenzen des Personals im Bereich «Bildung und Migration» fördern

**Empfehlung 4**  
**Kompetenzen des Personals im Bereich Bildung und Migration fördern**

Pädagogische Hochschulen können nur dann kompetent, effizient und effektiv auf die Herausforderungen des Berufsfeldes im Bereich Bildung und Migration reagieren, wenn es ausreichend professionelles Personal für den Themenbereich Bildung und Migration gibt. Die AG Bildung und Migration der Kammer PH swissuniversities empfiehlt:

Die Pädagogische Hochschulen ...

- unterstützen die kontinuierliche Weiterbildung und Professionalisierung der Themenverantwortlichen zu «Bildung und Migration».
- definieren, über welche Kompetenzen im Bereich «Bildung und Migration» Dozierende und Mitarbeitende in verschiedenen Funktionen an der Pädagogischen Hochschule verfügen müssen (z. B. HR, Kanzlei, Studierendenverwaltung, sowie Praxislehrpersonen, Mentoren/Mentorinnen etc.), und sichern entsprechende Weiterbildungen und Weiterbildungsmöglichkeiten.
- entwickeln und institutionalisieren Formate, mit welchen sich die Fachpersonen, Dozierende und Mitarbeitende in Fragen von «Bildung und Migration» weiterqualifizieren und vernetzen können.
- berücksichtigen entsprechende Kompetenzen und Qualifikationen bei der Rekrutierung von Dozierenden und weiteren Mitarbeitenden generell sowie bei der Besetzung von Führungspositionen.
- prüfen ggf. die Schaffung eines entsprechenden Kompetenzzentrums (vgl. swissuniversities 2018, 57).

(Kammer PH swissuniversities, 2020, p. 12).

### 4.1. Ergänzende Bemerkungen

Empfehlung 4 geht davon aus, dass professionsrelevantes Wissen zum Themenfeld Migration auch in den Pädagogischen Hochschulen nicht selbstverständlich ist. Da sich das Themenfeld kontinuierlich weiterentwickelt, muss die Expertise in den Institutionen fortlaufend aufgebaut und sichergestellt werden. Wenn z.B. grundlegende Dokumente, Gesetze oder auch Empfehlungen überarbeitet werden, wie etwa die jüngst aktualisierten Empfehlungen gegen Rassismus der EDK (2025), braucht es in den Institutionen die Expertise, das Veränderungen in Aus- und Weiterbildung aufzugreifen und in die verschiedenen Angebote einfließen zu lassen.

Die Empfehlung fordert daher, die Kompetenzen im Bereich Bildung und Migration systematisch und kontinuierlich im Rahmen von Weiterbildungen auf- und auszubauen und bereits bei der Rekrutierung von Personal aktiv zu berücksichtigen. Auf diese Weise machen die Pädagogische Hochschulen deutlich, welchen Stellenwert sie dem Themenfeld beimessen, und positionieren sich als migrationssensible und migrationsbewusste Institutionen, die ihre Professionalität im Horizont gesellschaftlicher Pluralität kontinuierlich weiterentwickeln

### 4.2. Mögliche Monitoringfragen und Indikatoren

Monitoringbereich	Monitoringfrage	Indikatoren (Beispiele)
1. Kompetenzdefinition und -profilierung	Gibt es klare Kompetenzanforderungen für Mitarbeitende und Dozierende im Bereich «Bildung und Migration»?	- Kompetenzprofile zum «Umgang mit migrationsbedingter Diversität» für unterschiedliche Funktionen (HR, Verwaltung, Lehre, Praxis) liegen vor.

2.Weiterbildung und Qualifizierungsangebote	Werden gezielte Weiterbildungsangebote zur Professionalisierung bereitgestellt und genutzt?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl und Vielfalt interner oder extern besuchter Weiterbildungen mit Fokus auf «Umgang mit migrationsbedingter Diversität»</li> </ul>
3.Vernetzungsformate und Austausch	Gibt es Formate für Austausch und kollegiales Lernen zu migrationsbezogenen Themen?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dialogformate oder Communities of Practice</li> <li>- Beteiligung von Fachpersonen aus verschiedenen Leistungsbereichen</li> </ul>
4.Berücksichtigung bei Rekrutierungen und Personal	Werden migrationsbezogene Kompetenzen in Auswahlverfahren und Stellenbesetzungen berücksichtigt?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Migrationsbezogenen Kompetenzen werden in Stellenausschreibungen benannt.</li> <li>- Entsprechende Kompetenzen und Weiterbildungen werden im Profil publiziert</li> </ul>
5.Kooperation und Vernetzung	Arbeitet die Hochschule mit andren Institutionen/Hochschulen bei der Qualifikation des Personals zusammen?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es gibt Netzwerke und Austausch zur gemeinsamen Qualifikation des Personals</li> </ul>

## 5. Empfehlung 5: Kompetenz- und Lernbereiche zum Themenfeld «Bildung und Migration» festlegen

**swissuniversities**

**Empfehlung 5  
Kompetenz- und Lernbereiche zum Themenfeld «Bildung und Migration»  
festlegen**

Lernbereiche im Themenfeld «Bildung und Migration» umfassen einerseits fachdidaktische und pädagogische Kompetenzen, die es ermöglichen, Schüler/innen, Lernende respektive Bildungsteilnehmer/-innen unter Berücksichtigung migrantischer Lebenswelten und -lagen optimal bilden und fördern zu können, andererseits aber auch «spezialisiertes» Wissen, welches für die Bildungsteilnehmenden zum Allgemeinwissen für ein Leben in einer pluralisierten Gesellschaft werden soll. Die AG Bildung und Migration der Kammer PH swissuniversities empfiehlt:

Die Pädagogischen Hochschulen ...

- berücksichtigen folgende Themenbereiche bei der Definition der Kompetenz- und Lernbereiche:
  - weltweite Migrationsbewegungen und -regimes.
  - Gesellschaftliche Integration, Inklusions- und Ausschlussprozesse besonders in Hinblick auf ethno-nationale, sprachliche, religiöse u. a. Gruppenzugehörigkeiten und deren Bedeutung für Schule und Hochschule.
  - Selektivität des Bildungssystems und Möglichkeiten der Transformation.
  - Zusammenarbeit mit migrationsrelevanten Akteurinnen und Akteuren (lokale und kantonale Migrationsämter, Asylnetzwerke, Interkulturelle Dolmetschende/ Vermittler/-innen, Eltern etc.).
  - Gesellschaftliche Wert- und Normvorstellungen und Effekte von Vorurteilen, Stereotypen und Prozessen der sozialen Kategorisierung (Othering).
  - Sprachsensibler Unterricht unter Einbezug der Mehrsprachigkeit in allen Fächern.
  - rassistische Diskriminierung auf personeller, sozialer, gesellschaftlicher, institutioneller und systemischer Ebene und rassistische Praktiken.
- Sie konkretisieren und priorisieren die genannten Kompetenz- und Lernbereiche gemeinsam mit relevanten Akteuren und Partner/-innen (vgl. Empfehlung 3).

(Kammer PH swissuniversities, 2020, p. 13).

### 5.1. Ergänzende Bemerkungen

Die Empfehlung unterstreicht die Notwendigkeit, die für den Lehrberuf erwarteten Kernkompetenzen eindeutig zu bestimmen und verbindlich festzuhalten. Die Pädagogischen Hochschulen sollen befähigt sein, wirksam auf die aktuellen Bildungsrealitäten zu reagieren, die durch eine zunehmende Vielfalt im Zusammenhang mit Migrationsphänomenen geprägt sind. Inspiriert von den Pionierarbeiten von Lanfranchi, Perregaux und Thommen (2000) aktualisiert diese Empfehlung die bisherigen Ansätze und integriert insbesondere ein verstärktes Bewusstsein für die Dynamiken der Inklusion, der Exklusion und des systemischen Rassismus, die in den zeitgenössischen Bildungskontexten präsent sind.

Der aktuelle soziale und bildungspolitische Kontext unterscheidet sich wesentlich von dem der frühen 2000er Jahre: Die Migration selbst hat sich diversifiziert, die Profile der migrantisierten Kinder und Jugendlichen sind vielfältiger und komplexer geworden, und die mit strukturellem Rassismus verbundenen Herausforderungen werden stärker anerkannt und diskutiert. Der Studienplanvorschlag, der der Empfehlung 5 beiliegt, berücksichtigt genau diese Entwicklungen und soll eine relevante, realistische und umsetzbare Grundlage für die Erstausbildung und Weiterbildung von Lehrkräften bieten.

Empfehlung 5 wird von einer detaillierten Tabelle begleitet, in der die wichtigsten Kompetenzen aufgeführt sind, über die Lehrpersonen verfügen müssen, um in einem Kontext der Migrationsvielfalt effektiv arbeiten zu können. Diese Tabelle ist als konkretes und praktisches Instrument gedacht, das es den Institutionen ermöglicht, diese Kompetenzen systematisch in ihr pädagogisches Angebot aufzunehmen. Zu diesen Schlüsselkompetenzen gehören unter anderem ein fundiertes Wissen über Migrationsdynamiken, die Fähigkeit, mit Vielfalt im Klassenzimmer inklusiv umzugehen, die Entwicklung

kritischer pädagogischer Ansätze gegenüber Diskriminierung und Vorurteilen sowie die aktive Nutzung der Mehrsprachigkeit als wichtige pädagogische Ressource.

Die Tabelle unterstreicht auch die strategische Bedeutung der Zusammenarbeit mit externen Akteurinnen und Akteuren wie Familien, interkulturell Vermittelnden und spezialisierten Organisationen, um Migrationsschülerinnen und -schüler in ihrer schulischen und sozialen Laufbahn umfassend zu unterstützen. Darüber hinaus betont er die Notwendigkeit eines systemischen und strukturierten Ansatzes zur Förderung der Bildungsgerechtigkeit, d. h. eines pädagogischen und organisatorischen Handelns, das sich der strukturellen Mechanismen, die Lernende mit Migrationshintergrund betreffen, bewusst ist.

Die operative Umsetzung der so definierten Kompetenzen erfordert, dass Pädagogische Hochschulen diese Dimensionen explizit und verbindlich in ihre Ausbildung integrieren, etwa durch klar strukturierte Module, die regelmässig evaluiert und weiterentwickelt werden. Entscheidend ist dabei, institutionelle Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine systemische Transformation ermöglichen, anstatt nur oberflächliche Anpassungen vorzunehmen. Dazu gehört eine gründliche Überprüfung und Weiterentwicklung der Studienpläne, der pädagogischen Praktiken und der didaktischen Methoden. Ebenso zentral sind die professionelle Weiterbildung und Sensibilisierung der Auszubildenden, damit sie den aktuellen migrationsbezogenen Herausforderungen kompetent begegnen und diese in ihre Lehre integrieren können.

## 5.2. Mögliche Monitoringfragen und Indikatoren

Monitoringbereich	Leitfragen	Mögliche Indikatoren
1. Fachdidaktische und pädagogische Kompetenzen	Wie werden migrationsspezifische Perspektiven in der Didaktik integriert?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompetenzraster liegen vor</li> <li>- Die angestrebten Kompetenzen sind in den Modulbeschreibungen und Qualifikationsnachweisen ausgewiesen</li> </ul>
2. Allgemeinwissen für pluralisierte Gesellschaft	Welches Wissen über Migration, Diversität und gesellschaftliche Pluralität wird von wem (aus welcher Perspektive) vermittelt?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Übersicht über Themen und didaktische Formen</li> <li>- Die fachdidaktischen Curricula sind diversitätssensibel und diskriminierungs-kritisch geprüft</li> <li>- Es stehen Gefässe (Module, Veranstaltungen) zur Verfügung, in denen aktuelle Entwicklungen bearbeitet und zur Diskussion gestellt werden.</li> </ul>
3. Lebensweltorientierung	Wie und von wem (aus welcher Perspektive) werden migrantische Lebenslagen und Lebenslagen in der Migrationsgesellschaft in der Ausbildung thematisiert?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fallbeispiele in der Lehre, Lehrmaterialien mit globalen (statt eurozentristischen) Perspektiven</li> </ul>
4. Sprachförderung, Mehrsprachigkeit, Integration der Erstsprachen	Welche Kompetenzen erwerben die Studierenden für den konstruktiven Umgang mit Mehrsprachigkeit, den sprachsensiblen Fachunterricht und den Einbezug der Erstsprachen?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mehrsprachigkeit und sprachsensibler Unterricht sind verbindlicher Teil der Studiengänge.</li> <li>- Es liegt ein Kompetenzraster zu sprachdidaktischen und sprachsensiblen Fähigkeiten vor.</li> <li>- Prüfungs- und Praxisnachweise zu sprachsensibler Unterrichtsplanung und -reflexion sind verpflichtend.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lehrveranstaltungen beinhalten das Erstellen mehrsprachiger Materialien oder didaktischer Konzepte unter Einbezug von Erstsprachen</li> <li>- Studierende reflektieren in über Sprache als Teil von Identität und Bildungsungleichheit.</li> </ul>
5. Nichtdiskriminierung	<p>Welche Kompetenzen erwerben die Studierenden, um Diskriminierung erkennen und dagegen vorgehen zu können?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Antidiskriminierung, Rassismuskritik, Othering, Bias, Intersektionalität und die soziale Kategorisierung sind explizite Lerninhalte.</li> <li>- Modulbeschreibungen nennen Zielsetzungen im Bereich diskriminierungskritischer Pädagogik.</li> <li>- Studierende setzen sich in Lehrveranstaltungen mit den eigenen Haltungen und mit institutionellen Diskriminierungsformen auseinander.</li> <li>- Machtverhältnissen, Privilegien, Normen und Exklusionsmechanismen sind Teil der Qualifikationsnachweise</li> <li>- Studierende kennen Interventionsstrategien bei diskriminierendem Verhalten in Schule und Unterricht.</li> </ul>
6. Kooperation mit externen Akteurinnen und Akteuren	<p>Werden die Lerninhalte gemeinsam mit externen Fachleuten konzipiert und vermittelt? Kommen die Studierenden in Kontakt mit (externen) Akteurinnen und Akteuren aus dem Bereich Migration?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kooperationen mit externen Fachleuten aus dem Bereich der Migration liegen vor.</li> <li>- Studierende treten in Kontakt und Austausch z.B. mit Interkulturellen Dolmetschenden, Vertretenden von Migrationsnetzwerken und Behörden.</li> <li>- Externe Partnerinnen und Partner sind in der Lehre eingebunden.</li> </ul>

## 6. Empfehlung 6: Den Diskurs zum Themenbereich sach- und wissenschaftsorientiert mitgestalten

**swissuniversities**

**Empfehlung 6**  
**Den Diskurs zum Themenbereich sach- und wissenschaftsorientiert mitgestalten**

Mit ihrem vierfachen Leistungsauftrag in Ausbildung, Weiterbildung, Forschung und Entwicklung sowie Dienstleistungen tragen die Pädagogischen Hochschulen massgeblich zur Entwicklung eines diversitätsbewussten, inklusiven und chancengerechten Bildungssystems als Basis für eine demokratische Gesellschaft bei. Bildungsinstitutionen hatten schon immer den Auftrag, Wissen über die «eigene» und über «andere» Gesellschaften zu vermitteln und dabei auch Grundlagen für Zugehörigkeiten zu schaffen. In einem zunehmend inter- sowie transkulturellen und globalen Umfeld gilt es dabei auch, bestehende Bilder von «eigen» und «fremd» und die Assoziation von «Migration» und «Fremdheit» kritisch zu hinterfragen und ein Vokabular zur Verfügung zu stellen, das es ermöglicht, bestehende Wissensbestände und Allgemeinwissen in Hinblick auf neue Formen der Gesellschaft konstruktiv zu reflektieren. Die AG Bildung und Migration der Kammer PH swissuniversities empfiehlt:

Die Pädagogische Hochschulen ...

- bilden Lehrpersonen und weitere Bildungsfachpersonen aus, die ihre Positionierung und Haltungen in einem inter- sowie transkulturellen Umfeld kritisch reflektieren und ihrem Auftrag, Schülerinnen und Schüler auf die Teilhabe an diesem Umfeld vorzubereiten, kompetent und professionell nachkommen.
- greifen aktuelle Themen und Entwicklungen im Bereich Bildung und Migration auf und gestalten den Diskurs zu diesem Themenbereich proaktiv sach- und wissenschaftsorientiert mit.
- sie schaffen in Forschung und Entwicklung sowie in der Lehre Grundlagen zu einem sachlichen Umgang mit dem Themenfeld «Bildung und Migration» und positionieren sich in diesem Bereich als Experten und Expertinnen für Politik, Wirtschaft und Gesellschaft.
- sie nehmen ihre Rolle als Vorbild in Hinblick auf einen professionellen Umgang mit Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit wahr und entwickeln diese stets weiter.

(Kammer PH swissuniversities, 2020, p. 14).

### 6.1. Ergänzende Bemerkungen

Die Empfehlung 6 greift die Rolle der Pädagogischen Hochschulen als relevante gesellschaftliche Akteurin im Bildungsbereich auf. Im Rahmen einer Third Mission kann das im 4fachen Leistungsauftrag geschaffene Wissen einem breiten Publikum zugänglich gemacht werden. So kann die Pädagogische Hochschule einen Beitrag zur Vermittlung von Faktenwissen über die Migrationsgesellschaft, zum Aufbau von Handlungskompetenzen im Umgang mit migrationsbedingter Diversität sowie zur Etablierung eines fundierten Vokabulars zum Sprechen über Migration und Bildung über die Hochschule hinaus vermitteln. Damit tragen sie zur Versachlichung des Migrationsdiskurses bei und helfen, Migration als gesellschaftliche Normalität zu verankern.

Indem Pädagogische Hochschulen den Diskurs zu Migration, Inklusion und Rassismuskritik sach- und wissenschaftsorientiert mitgestalten, übernehmen sie eine transformative Rolle in der Gesellschaft. Sie schaffen Räume für kritische Reflexion, und begleiten Lehrpersonen, Studierende und weitere Interessierte, sich in einer komplexen und vielfältigen Welt professionell und verantwortungsvoll zu agieren.

Ein solches Engagement ist nicht nur eine Antwort auf aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen, sondern auch ein Bekenntnis zu den Grundwerten von Demokratie, Gleichheit und Respekt. Mit der Förderung entsprechender Kompetenzen, der Vermittlung fundierten Wissens und der Stärkung einer

inklusive Bildungskultur positionieren sich Pädagogische Hochschulen als Impulsgebende im gesellschaftlichen Wandel.

## 6.2. Mögliche Monitoringfragen und Indikatoren

Monitoringbereich	Monitoringfrage	Indikatoren (Beispiele)
1. Wissenschaftliche Positionierung	Wie positioniert sich die Hochschule öffentlich und wissenschaftlich zum Thema «Bildung und Migration»?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl und Qualität wissenschaftlicher Beiträge, Veranstaltungen, Publikationen</li> <li>- Präsenz in Fachgremien, Medien, politischen Diskursen</li> <li>- Themen- und Impulssetzungen in gesellschaftlichen Debatten</li> </ul>
2. Ausbildung reflektierter Fachpersonen	Werden Lehrpersonen systematisch auf den professionellen Umgang mit Migration vorbereitet?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Curriculare Verankerung von inter-/transkulturellen Inhalten</li> <li>- Reflexionsformate zu Haltung, Ethik, Diversity</li> <li>- Prüfungsleistungen und Praxisnachweise mit Bezug zu migrationsbezogener Professionalität</li> </ul>
3. Third Mission: Gesellschaftlicher Dialog	Wie trägt die Hochschule zur öffentlichen Meinungsbildung und zum Wissenstransfer bei?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl öffentlicher Veranstaltungen, Stellungnahmen, Kooperationen</li> <li>- Zusammenarbeit mit NGOs, Behörden, Zivilgesellschaft</li> <li>- Beteiligung an gesellschaftsrelevanten Bildungsinitiativen</li> </ul>
4. Vorbildfunktion und interne Entwicklung	Wird Diversität auch hochschulintern vorbildhaft umgesetzt?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Strategische Verankerung von Chancengerechtigkeit</li> <li>- Diversity-Management und interne Weiterbildungen</li> <li>- Repräsentanz diverser Gruppen in Gremien und Leitung</li> </ul>
5. Entwicklung wissenschaftlicher Grundlagen	Wird fundiertes Wissen zur Thematik aktiv entwickelt und zugänglich gemacht?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zahl migrationsbezogener Forschungsprojekte</li> <li>- Ergebnisse und Transferprodukte (z.B. Policy Papers, Tools)</li> <li>- Interdisziplinarität und intersektionale Perspektiven in F&amp;E</li> </ul>

## 7. Fazit und strategischer Ausblick

### 7.1. Kohärenz der sechs Empfehlungen

Die sechs Empfehlungen entfalten ihre volle Bedeutung erst in ihrem Zusammenwirken als kohärentes Gesamtkonzept. Jede Empfehlung adressiert einen spezifischen Handlungsbereich, doch gemeinsam bilden sie einen ganzheitlichen strategischen Rahmen, um *Migration und Bildung* systematisch in den PH zu verankern. So zielt Empfehlung 1 auf die Verankerung der Thematik in Strategie und Organisation – ein *Mainstreaming* quer durch alle Leistungsbereiche der Hochschule. Empfehlung 2 ergänzt dies durch die Forderung nach koordinierter Steuerung und Evaluation aller Ziele und Massnahmen, um sicher-zustellen, dass die gesteckten Diversitäts- und Inklusionsziele auch tatsächlich umgesetzt und überprüft werden. Empfehlung 3 weitet den Fokus nach aussen: Durch verstärkte Zusammenarbeit mit externen Partnern (z. B. Migrationsbehörden, Integrationsnetzwerke, Zivilgesellschaft) sollen Synergien genutzt und die *Brücke* zwischen Hochschule und Gesellschaft geschlagen werden, um Migrations-themen praxisnah anzugehen. Empfehlung 4 konzentriert sich auf die Kompetenzen des Personals: Nur wenn Dozierende, Mitarbeitende und Führungsverantwortliche selbst über die nötigen Kenntnisse und Haltungen verfügen, können die Hochschulen den Herausforderungen im Bereich *Bildung und Migration* kompetent begegnen. Empfehlung 5 richtet den Blick auf die Curricula und Lerninhalte: Es gilt, klare Kompetenz- und Lernbereiche zum Themenfeld *Bildung und Migration* festzulegen. Dazu gehören etwa Wissen über globale Migrationsbewegungen, inklusive Pädagogik in mehrsprachigen Klassen, Antidiskriminierungsstrategien oder Zusammenarbeit mit Eltern und interkulturellen Mediatorinnen. Schliesslich unterstreicht Empfehlung 6 die Verantwortung der Hochschulen, den Diskurs über *Bildung und Migration* sachlich und wissenschaftsbasiert mitzugestalten. Die Institutionen sollen aktuelle Entwicklungen proaktiv aufgreifen und sich als Expertinnen positionieren, die evidenzbasiert zur öffentlichen Debatte und Politikberatung beitragen. Zusammen betrachtet, spannen diese sechs Empfehlungen einen Bogen von der strategischen Verankerung über die operative Umsetzung bis hin zur gesellschaftlichen Wirksamkeit. Ihre Kohärenz zeigt sich darin, dass sie strukturelle, personelle, inhaltliche und kulturelle Aspekte verbinden, um ein migrationssensiblerer und inklusiverer Lehrer und Lehrerinnenbildung zu erreichen. Dieses integrative Massnahmenbündel entspricht auch dem Ziel, ein diversitätsbewusstes, chancengerechtes Bildungssystem als Basis für eine demokratische Gesellschaft zu fördern.

### 7.2. Prioritäre Handlungsfelder und Spannungsfelder

Aus den Empfehlungen lassen sich mehrere prioritäre Handlungsfelder ableiten. An erster Stelle steht die strategische Verankerung und Governance (Empfehlung 1 und 2): Ohne eine Verankerung von *Migration und Chancengerechtigkeit* im Leitbild, in den Strukturen und im Qualitätsmanagement der Hochschulen drohen Einzelmassnahmen wirkungslos zu verpuffen. Ebenso zentral ist die Weiterentwicklung des Personals und der Organisationskultur (Empfehlung 4). Hier geht es sowohl um kontinuierliche Weiterbildung des bestehenden Personals als auch um eine diversitätssensible Personal-rekrutierung. Ein weiteres prioritäres Feld ist die Studienplangestaltung (Empfehlung 5): Die Ausbildung künftiger Lehrpersonen muss verbindlich jene Kompetenzen vermitteln, die für eine pluralistische Gesellschaft nötig sind – beispielsweise Wissen über migrationsbedingte Bildungsungleichheiten und deren globalhistorische Zusammenhänge, Sprachförderung im mehrsprachigen Klassenzimmer oder den Umgang mit Rassismus und Vorurteilen. Schliesslich sind der Ausbau von Partnerschaften und Netzwerken (Empfehlung 3) sowie die Wissensproduktion und -vermittlung in diesem Themenfeld (Empfehlung 6) weitere Handlungsfelder, die die Wirkung nach aussen verstärken. Sie sorgen dafür, dass Hochschulen nicht im Elfenbeinturm agieren, sondern im Austausch mit Praxis und Forschung lernfähig bleiben und Impulse in gesellschaftliche Debatten einbringen.

Bei der Umsetzung dieser Prioritäten zeigen sich freilich auch Spannungsfelder. Ein zentrales Spannungsfeld besteht zwischen den normativen Ansprüchen der Inklusions- und Diversitätsziele und der realen Umsetzbarkeit im Hochschulalltag. Zwar ist Migration inzwischen als strukturelles gesamtgesellschaftliches Phänomen anerkannt, das alle Bildungsstufen durchdringt und prägt, doch bleibt die Gefahr, dass sie in der Praxis weiterhin als Randthema behandelt wird. Hochschulen müssen daher

einen Weg finden, ambitionierte normative Vorgaben (etwa „*Migration als Querschnittsthema überall mitdenken*“) mit den konkreten Möglichkeiten vor Ort (Ressourcen, Personal, Zeitbudget) in Einklang zu bringen. Ein weiteres Spannungsfeld tut sich auf zwischen dem Bedarf an stabiler Verankerung versus agile Anpassungsfähigkeit. Einerseits bedarf es institutioneller Kontinuität – feste Strukturen, Verantwortlichkeiten und Ressourcen –, andererseits verlangt das dynamische Migrationsgeschehen flexible Reaktionen (z. B. bei unvorhergesehenen Fluchtbewegungen oder politischen Veränderungen). Diese Balance zwischen Beharrung und Beweglichkeit ist anspruchsvoll und erfordert innovatives Organisationsdenken. Auch die Breite vs. Tiefe der Massnahmen will austariert sein: Soll *Migration* als eigene Dimension speziell gefördert werden, oder im Rahmen allgemeiner Diversitätsstrategien mitbehandelt werden? Einige Hochschulen neigen dazu, Migration im umfassenden Diversity-Konzept zu subsumieren; das birgt das Risiko, dass migrationspezifische Belange zu wenig fokussiert und eher beiläufig behandelt werden, was die Kohärenz und Sichtbarkeit der Thematik schmälern. Umgekehrt darf ein enger Fokus auf Migration nicht isoliert von anderen Diversitätsaspekten geschehen – Intersektionalität (Verknüpfung von Kategorien wie soziale Herkunft, Sprache, Gender etc.) ist hier das Stichwort. Schliesslich ist ein Spannungsfeld zwischen kurzfristigen und langfristigen Zielen zu beachten: Der Druck, akute Problemlagen (etwa die Integration neu zugewanderter Studierender oder Geflüchteter) anzugehen, darf nicht dazu führen, dass nachhaltige Entwicklungen – wie die schrittweise Anpassung aller Curricula oder der Aufbau von Forschungskapazitäten – vernachlässigt werden. Die Empfehlungen fordern deshalb sowohl schnell wirksame Massnahmen (z. B. Anpassungen in der Praxisphase, ad-hoc Schulungen) als auch tiefgreifende Reformen, die nur mittelfristig zu realisieren sind. Diese Spannungsfelder machen deutlich, dass die Hochschulen abwägen und priorisieren müssen. Nicht alle Ziele lassen sich gleichzeitig und sofort erreichen; umso wichtiger ist eine klare strategische Roadmap, die vorgibt, welche Schritte in welcher Reihenfolge anzugehen sind. Die vorliegende Analyse der Empfehlungen hilft dabei, diese Prioritäten herauszuarbeiten und potenzielle Zielkonflikte bewusst zu machen, sodass proaktive Gegenmassnahmen entwickelt werden können (z. B. zusätzliche Ressourcen für besonders anspruchsvolle Bereiche, Change-Management zur Begleitung kultureller Wandelprozesse usw.).

### **7.3. Systemische Wirkung der Empfehlungen**

Die vorgeschlagenen Massnahmen entfalten ihre Wirksamkeit auf verschiedenen Systemebenen des Hochschul- und Bildungswesens. In der Strategie und Governance schaffen sie ein Fundament, auf dem eine diversitätssensible Organisationskultur gedeihen kann. Indem *Migration und Chancengerechtigkeit* explizit in Strategie, Leitbild und Qualitätsmanagement verankert werden, wird das Thema zu einem integralen Bestandteil institutioneller Steuerung. Dies erhöht die Verbindlichkeit – von der Leitungsebene bis zur operativen Umsetzung – und signalisiert intern wie extern, dass die Hochschule Diversität als Kernauftrag begreift. Auf der Qualitätsebene der Lehre sorgen die Empfehlungen für konkrete Verbesserungen: Fortbildungsprogramme für Dozierende und Mitarbeitende (Empf. 4) zielen darauf ab, die pädagogische Qualität im Umgang mit heterogenen Lernendengruppen zu steigern. Gleichzeitig garantiert die curriculare Verankerung migrationsrelevanter Inhalte (Empf. 5), dass alle Absolventinnen der Lehrpersonenbildung ein gemeinsames Grundrepertoire an Migrations- und Diversitätskompetenzen erwerben. Dies wirkt sich unmittelbar auf die Unterrichtsqualität in den Schulen aus, da zukünftige Lehrpersonen besser vorbereitet sind, inklusives Lernen zu gestalten. Auf der Personalebene tragen die Empfehlungen dazu bei, die Hochschule selbst diverser und kompetenter zu machen. Durch gezielte Personalentwicklung und -rekrutierung wird die Vielfalt der Hochschulangehörigen erhöht und das Personal in allen Funktionen (Verwaltung, Lehre, Praxisbegleitung etc.) im Umgang mit Migration und Inklusion gestärkt. Auch die Curricula und Programme werden systemisch weiterentwickelt: Die empfohlenen Kompetenzbereiche (von globalen Migrationsregimes bis zu rassismuskritischen Praktiken) decken sowohl fachliche Wissensinhalte als auch pädagogische Methoden ab. Diese Breite stellt sicher, dass das Thema nicht in einem einzigen Nischenkurs verbleibt, sondern als roter Faden durch die gesamte Ausbildung läuft. Darüber hinaus entfalten die Empfehlungen eine gesellschaftliche Hebelwirkung: Wenn Pädagogische Hochschulen den öffentlichen Diskurs mit wissenschaftlich fundierten Beiträgen mitgestalten (Empf. 6), tragen sie zur Versachlichung oft hitzig geführter Debatten über Migration bei und stellen Expertise für Politik, Wirtschaft und Gesellschaft bereit. Damit übernehmen die Hochschulen eine aktive Rolle als «Change Agents», die Bildungswissen und Praxis verbinden und Impulse für ein inklusiveres Bildungssystem geben. Kurz gesagt, die Umsetzung der sechs Empfehlungen würde eine systemische Transformation anstossen: Von der strategischen Neuorientierung über die professionelle Entwicklung der Akteurinnen

und Akteure bis zur curricularen Innovation greifen alle Elemente ineinander. Eine solch systemische Sicht ist notwendig, um ein komplexes Feld wie Bildung und Migration nachhaltig in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung zu verankern und entsprechende Professionskompetenzen für den Lehrberuf in der Migrationsgesellschaft aufzubauen. Einzelmassnahmen ohne systemischen Rückhalt blieben Stückwerk. Ein abgestimmtes, institutionell getragenes Vorgehen hingegen – wie in den Empfehlungen vorgeschlagen – eröffnet die Chance für einen kulturellen Wandel, der Qualität, Relevanz und Chancengerechtigkeit in der Lehrpersonenbildung zugleich stärkt.

## **7.4. Ausblick: Von der Strategie zur Umsetzung**

Die Diskussion der Empfehlungen in Teil II hat gezeigt, was getan werden kann, um *Bildung und Migration* wirksam zusammenzudenken. Im nun folgenden Teil III rückt die Frage in den Vordergrund, inwieweit und wie diese Empfehlungen bereits in der Praxis der Pädagogischen Hochschulen angekommen sind. Hier schliesst sich der Bogen von der Strategie zur empirischen Realität: Anhand einer systematischen Analyse werden die Umsetzungsgrade der einzelnen Empfehlungen in den Institutionen überprüft, bestehende institutionelle Strategien und Massnahmen erfasst und noch offene Entwicklungsbedarfe identifiziert. Diese empirische Überprüfung ist entscheidend, um festzustellen, wo die Pädagogischen Hochschulen der Schweiz aktuell stehen und wo weitere Anstrengungen nötig sind, um die im strategischen Teil formulierten Ziele zu erreichen. So wird Teil III beispielsweise aufzeigen, in welchen Bereichen bereits Good Practices existieren, aber auch, wo Lücken klaffen – etwa ob alle Hochschulen die *Kompetenzbereiche Bildung und Migration* (Empf. 5) in ihre Curricula integriert haben, oder ob die Diskursbeteiligung (Empf. 6) durch Forschung und Transfer überall wahrgenommen wird. Die empirischen Befunde dienen somit als Realitätscheck und Ergänzung der bisherigen strategischen Betrachtung. Sie ermöglichen eine validierte Einschätzung, welche Empfehlungen schon erfolgreich implementiert wurden und welche noch verstärkte Aufmerksamkeit benötigen. Das Zusammenspiel von der Konzeptions- zur Evaluationsperspektive unterstützt die Kohärenz des Berichts: Die strategischen Überlegungen aus Teil II werden in Teil III anhand konkreter Daten und Beispiele gespiegelt und auf ihre Wirksamkeit hin geprüft. Dadurch entsteht ein kontinuierlicher Lernprozess: Die Erkenntnisse aus der Praxis können wiederum zurück in die Strategie fliessen und helfen, die Empfehlungen weiter zu schärfen oder Prioritäten neu zu justieren, falls nötig.

Insgesamt untermauert dieser abschliessende Blick auf die Empfehlungen und ihre Wechselwirkungen die zentrale Botschaft des Berichts: Die Förderung von *Bildung in der Migrationsgesellschaft* erfordert ein abgestimmtes, evidenzbasiertes und systemisches Vorgehen. Die sechs Empfehlungen bieten hierfür einen durchdachten Fahrplan – nun gilt es zu prüfen, wie weit wir auf diesem Weg bereits gekommen sind und welche nächsten Schritte anstehen. Teil III übernimmt diese Aufgabe der Bestandsaufnahme und Evaluation. Indem er den Transfer von Strategie in Umsetzung beleuchtet, schafft er die Grundlage für die umfassende Umsetzung der sechs Empfehlungen. Die empirische Analyse ist somit das Bindeglied zwischen dem argumentativen Fundament aus Teil II – und ein weiterer Schritt hin zu einer chancengerechteren Bildungslandschaft in der Migrationsgesellschaft.

## TEIL III

# Bestandesaufnahme und Analyse zum Themenbereich «Bildung und Migration» an Pädagogischen Hochschulen und Ausbildungsinstituten von Lehrpersonen

## Methodisches Vorgehen

### Allgemeine Zielsetzungen der Analyse

Die vorliegende Bestandesaufnahme geht der Frage nach, welche Bedeutung die Themen Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in den verschiedenen Pädagogischen Hochschulen und die Hochschule für Heilpädagogik einnehmen und auf welche Weise die Institutionen dabei das Themenfeld Migration in den verschiedenen Leistungsbereichen aufgreifen. Ziel der Analyse ist es, zu prüfen, inwiefern die institutionellen Praktiken mit den Empfehlungen konvergieren, sowie mögliche Abweichungen oder Lücken zu identifizieren. Übergeordnetes Ziel ist es, zu verstehen, wie jede Institution migrationsbedingte Diversität (z. B. Studierende und Lehrpersonen sowie Hochschulangestellte mit Migrationshintergrund, Mehrsprachigkeit, Migrationserfahrungen) in die institutionellen Prozesse und Strukturen der vier Leistungsbereiche integriert, um ein inklusiveres und gerechteres System der Lehrer\*innenbildung zu fördern.

### Dokumentenkorpus

Für die Analyse wurden mehrere komplementäre Dokumentenquellen herangezogen:

- Empfehlungen „Bildung und Migration“ (Kammer PH swissuniversities, 2020) – ein strategisches Rahmendokument, das sechs nationale Empfehlungen zur stärkeren Berücksichtigung von Migration und Chancengleichheit in den Aufgaben der Lehrer:innenbildungsinstitutionen formuliert.
- Übersichtstabelle zu den Praktiken der PH/HEP – eine Excel-Tabelle, in der institutionenbezogene Massnahmen und Instrumente zum Thema Bildung und Migration (z. B. Curriculumsinhalte zu Interkulturalität, Forschungsprojekte, Inklusionsprogramme, spezifische Dienstleistungen) erfasst sind. Diese Tabelle ermöglicht einen institutionsübergreifenden Vergleich.
- Analyseblätter pro Empfehlung – sechs thematische Arbeitspapiere (je eines pro Empfehlung), die die gesammelten Informationen strukturiert zusammenfassen. Jedes Blatt enthält zentrale Elemente aus den institutionellen Dokumenten zur Bewertung der jeweiligen Empfehlung.
- Institutionsdokumente der PH/HEP, HfH, HEFP – darunter strategische Pläne, Leitbilder, Studienpläne, Jahresberichte, Modulbeschreibungen, Forschungsprojekte und offizielle Publikationen. Diese Texte bilden die Grundlage zur Identifikation von Praxis, Positionierungen und Entwicklungen im Zusammenhang mit Migration und Diversität.

### Analytisches Vorgehen

Die Analyse wurde qualitativ und vergleichend durchgeführt. Dabei ist zu beachten, dass die beteiligten Hochschulen unterschiedliche personelle und zeitliche Ressourcen für die Bearbeitung des Projekts zur Verfügung stellten, was den Umfang und die Tiefe der gelieferten Informationen sowie die Reichweite der möglichen Massnahmen beeinflusste. Diese Unterschiede wurden bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt. Die verfügbaren Informationen für jede der sechs Empfehlungen (1–6) wurde für jede Hochschule extrahiert und im Hinblick auf deren Umsetzung geprüft. Die Informationen wurden von den jeweiligen Verantwortlichen der Hochschulen zur Verfügung gestellt, teilweise mit Unterstützung weiterer interner Personen (z. B. Mitglieder von Arbeitsgruppen, Diversity-Beauftragte,

Forschende oder administrative Mitarbeitende), was von der jeweiligen internen Organisationsstruktur und den verfügbaren Ressourcen abhing. Konvergenzen (gemeinsame Merkmale oder verbreitete Good Practices) sowie Divergenzen (Abweichungen, Verzögerungen oder Nichtumsetzung) wurden dokumentiert.

Jedes thematische Blatt (jeweils einer Empfehlung gewidmet) ist nach fünf zentralen Analysefeldern aufgebaut, die die wesentlichen Tätigkeitsbereiche der Pädagogischen Hochschulen widerspiegeln:

- Institutionelle Ebene – strategische Verpflichtungen, interne Politik und Governance in Bezug auf Migration und Inklusion (z. B. Aufnahme des Themas im Leitbild, Gleichstellungsaktionspläne, zuständige Stellen oder Gremien).
- Ausbildung – Integration des Themas in die Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen (Curriculumsinhalte, spezifische Module zu interkultureller Bildung, Praktika in diversen Kontexten, Diversitätsbildung für Lehrpersonal).
- Forschung – Forschungsprogramme und -projekte zu Bildung und Migration, Studien zur Diversität, pädagogische Innovationen für Lernende mit Migrationshintergrund, wissenschaftliche Publikationen oder Wissenstransferaktivitäten in diesem Bereich.
- Dienstleistungen und Partnerschaften – institutionelle Angebote und externe Kooperationen (z. B. Aufnahmeprogramme für geflüchtete Studierende, Partnerschaften mit NGOs, Sensibilisierung in Schulen, interinstitutionelle oder intersektorale Netzwerke zur Integration).
- Empfehlungsspezifisches Fazit – zusammenfassende Bewertung des Umsetzungsgrads der Empfehlung, mit Fokus auf gemeinsame Good Practices, innovative Ansätze, festgestellte Lücken und spezifische Herausforderungen.

Diese Struktur erlaubte eine horizontale Auswertung der Umsetzung der Empfehlungen über alle beteiligten Institutionen hinweg. Durch die thematische Gliederung (anstelle einer rein institutionellen Monografie) konnten übergreifende Muster ebenso wie institutionspezifische Konstellationen sichtbar gemacht werden.

## **Thematisches Analyseraster**

Zur Unterstützung der Datenerhebung und -kodierung wurde ein thematisches Raster mit Schlüsselbegriffen erstellt. Dieses umfasste zentrale Begriffe aus dem Bereich Bildung und Migration, i.e. Migration, Diskriminierung, Rassismus, Inklusion, Diversität, Intersektionalität, Chancengleichheit, und Integration. Diese Begriffe dienten als Orientierungshilfe bei der Durchsicht der institutionellen Texte (z. B. explizite Nennung von Antirassismus in einem Strategiedokument oder Bezug auf Interkulturalität in einem Modulbeschreibung). Bei Bedarf wurden im Verlauf der Analyse neue relevante Themenfelder induktiv ergänzt, z. B. Mehrsprachigkeit, prekäre Lebenslagen von Studierenden mit Migrationsbiografie, spezifische interkulturelle Ansätze. Ziel des Rasters war es, sicherzustellen, dass alle Dimensionen migrationssensibler Bildungsprozesse berücksichtigt werden, ohne das Auftreten neuer, relevanter Perspektiven zu behindern.

## **Werkzeuge und Analysetools**

Für die Durchführung der qualitativen Analyse wurden verschiedene praktische Instrumente eingesetzt:

- Excel-Tabellen – zur zentralen Erfassung und systematischen Auswertung der gesammelten Informationen. Eine Haupttabelle listete pro Institution die Inhalte auf, die den jeweiligen Empfehlungen zugeordnet werden konnten, und ermöglichte so eine vergleichende Matrix. Filter, Kategorien und Farbcodierungen erleichterten eine rasche Übersicht (z. B. welche PH verpflichtende Module zum Thema anbieten oder explizite Strategien formuliert haben).
- Kommentierte Word-Dokumente – Jedes institutionelle Dokument wurde sorgfältig gelesen und annotiert (Randbemerkungen, Hervorhebungen) in Bezug auf die Schlüsselbegriffe. Die thematischen Analyseblätter wurden ebenfalls in Word erstellt, mit Textziten und analytischen Kommentaren. Die Verknüpfung von Primärdaten und Interpretation wurde durch den Einsatz von Kommentaren und Änderungsverfolgung gesichert.
- Qualitative manuelle Inhaltsanalyse – Die gesamte Analyse beruhte auf manueller, induktiver Textauswertung. Es wurde kein Softwaretool zur computergestützten Textanalyse verwendet. Die Codierung erfolgte durch wiederholtes Lesen, Markieren relevanter Textstellen, Zuordnung zu

Kategorien und Ableitung von Interpretationen. Die induktive Herangehensweise erlaubte die Weiterentwicklung der Analysefelder während des Prozesses, basierend auf dem Material. Dieses flexible Verfahren ermöglichte es, sowohl wiederkehrende Muster als auch institutionsspezifische Besonderheiten datenbasiert herauszuarbeiten.

## **Begründung des methodischen Vorgehens**

Die Wahl eines qualitativen, thematisch strukturierten Vorgehens ergibt sich aus dem Erkenntnisinteresse der Studie: Ziel war es, institutionelle Praktiken und Deutungen (Werte, Prioritäten, lokale Auslegung der Empfehlungen) differenziert zu erfassen – etwas, das mit rein quantitativen Indikatoren kaum leistbar ist. Eine vertiefte thematische Analyse bietet die notwendige Granularität, um zu verstehen, wie jede Hochschule die Prinzipien von Inklusion und Diversität migrationsbezogen in ihren Handlungsfeldern interpretiert und umsetzt. Der horizontale Vergleich nach Empfehlungen/Themen (statt monografisch nach Institution) erleichtert es, gemeinsame Entwicklungen und Kontraste sichtbar zu machen. Diese komparative Perspektive versteht institutionelle Abweichungen nicht als isolierte Defizite, sondern im Licht sektorweiter Dynamiken – und verleiht den Schlussfolgerungen damit grössere Relevanz für das gesamte PH-Netzwerk. Zudem wurde ein kritisch-reflexiver Blick eingenommen: Über die reine Bestandsaufnahme hinaus wurde die Wirkungstiefe der Massnahmen befragt (z. B. handelt es sich um punktuelle Aktionen oder strukturelle Verankerung?), ebenso wie der Einbezug marginalisierter Gruppen oder das Fortbestehen systemischer Diskriminierung. Dieser analytische Zugang, der sich an bildungswissenschaftlich informierten Ansätzen zu Macht und Gerechtigkeit orientiert, sorgt dafür, dass die Analyse auch die transformative Potenz bestehender Initiativen in den Blick nimmt. Die Studie erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Die methodische Herangehensweise verfolgt letztlich eine doppelte Zielsetzung: operativ und strategisch. Einerseits soll sie die inklusive Ausrichtung innerhalb der Hochschulen stärken: Durch die Identifikation von *Good Practices* und bestehenden Lücken bietet sie Leitungsgremien und Koordinationsinstanzen (z. B. der PH-Kammer) eine kritische Bestandsaufnahme als Entscheidungshilfe. Andererseits ermöglicht sie, vorbildliche Ansätze sichtbar zu machen und für den interinstitutionellen Austausch fruchtbar zu machen. Schliesslich beleuchtet sie jene Bereiche, in denen noch Veränderungsbedarf besteht, um die Ziele der nationalen Empfehlungen zu erreichen. In Summe verbindet der methodische Ansatz wissenschaftliche Strenge mit praktischer Relevanz: Er produziert verwertbares Wissen zur Förderung von Diversität, Inklusion und Gerechtigkeit in der Lehrpersonenbildung in der Schweiz – als Beitrag zur Weiterentwicklung einer gerechteren Bildungslandschaft.

# Portraits der Hochschulen

## 1. Bildung und Migration an der PH Bern

Die Pädagogische Hochschule Bern (PHBern), die sich explizit der Chancengleichheit verpflichtet erklärt, hat zahlreiche Massnahmen ergriffen, um das Thema «Bildung und Migration» auf allen Ebenen ihres Mandats zu integrieren: Ausbildung, Weiterbildung, Forschung und institutionelle Verankerung. Die nachfolgende Zusammenfassung umfasst einerseits eine Bestandsaufnahme dieser Massnahmen und andererseits eine kritische Analyse der Abweichungen und Konvergenzen zwischen den aktuellen Praktiken und den sechs Empfehlungen der Kammer Pädagogische Hochschulen von swissuniversities (2020) zu diesem Thema. Ziel ist es, die Stärken der bestehenden Strukturen und Praktiken und auch den Verbesserungsbedarf zu benennen, um die Migrationsthematik nachhaltig in Lehre und Forschung und explizit im Leistungsauftrag, in der Governance und in der Strategie der PHBern zu verankern.

### 1.1. Bestandsaufnahme

#### **Ausbildung auf Bachelor-Niveau**

Auf der Bachelorstufe hat die PHBern das Thema Migration und Sprachenvielfalt in ihre neuen Studienpläne aufgenommen, am explizitesten am Institut Primarstufe (dies gilt auch für die Sekundarstufe 1, allerdings weniger explizit). Studierende, die eine Lehrtätigkeit auf der Primarstufe anstreben, absolvieren mehrere Module, die sich mit Heterogenität, Mehrsprachigkeit und den vielfältigen Herausforderungen und Fallstricken von Inklusion in der Migrationsgesellschaft befassen. In Pflichtkursen wird u.a. auch die Führung soziokulturell vielfältiger Klassen, die pädagogische Differenzierung für mehrsprachige Schülerinnen und Schüler, Deutsch als Zweitsprache (DaZ) usw. behandelt. Der Fokus auf Migration und Sprachenvielfalt schlägt sich sowohl in theoretischen Inhalten als auch in praktischen Umsetzungen (Praktika, Projektgruppen, Forschungspraktika, Ateliers) nieder. Darüber hinaus fördert die PHBern die Erforschung von Themen im Zusammenhang mit Migration in Qualifikationsarbeiten. Trotz der curricularen Integration des Themas Migration und Sprachenvielfalt ist kaum ersichtlich, ob es dazu eine Transversalität zwischen den Fachbereichen und vor allem auch zwischen den verschiedenen Instituten der PHBern (Primarstufe, Sekundarstufe 1, Sekundarstufe 2, Heilpädagogik, Weiterbildung und Dienstleistung sowie Forschung) gibt, auch wird nicht deutlich, ob und wie die Fachdidaktiken das Thema migrationsbedingte Diversität integrieren und in den Praktika begleiten.

#### **Ausbildung auf Master-Niveau**

Die PHBern bietet Masterstudiengänge für die Sekundarstufe 1 und die schulische Heilpädagogik, sowie Fachdidaktik Master an. Die Studierenden setzen sich insbesondere im Masterstudiengang der Heilpädagogik umfassend mit integrativen Praktiken auch unter Berücksichtigung von Migration auseinander. Die Unterscheidung zwischen besonderen Bildungsbedürfnissen und Schwierigkeiten bedingt durch Fremd-/Mehrsprachigkeit wird dabei ein spezifisches Gewicht beigemessen. Auf der Sekundarstufe 1 werden Unterrichtseinheiten angeboten, die sich mit der Didaktik der Mehrsprachigkeit und einer gerechten Beurteilung in Klassen befassen, in denen das Niveau der Beherrschung der Unterrichtssprache stark variiert. Die Studierenden können auch Spezialisierungsoptionen wählen mit Themen wie etwa Interkulturelle Erziehung, Zusammenarbeit mit Mediatorinnen und Mediatoren, Global Education im Kontext von Migration/Mobilität usw. Des Weiteren werden an der PHBern auch auf der Masterstufe Qualifikationsarbeiten gefördert, die auf empirischen Untersuchungen zu Themen im Zusammenhang mit Migration basieren.

#### **Weiterbildung**

Der Bereich Weiterbildung ist ein zentraler Schwerpunkt an der PH-Bern, der verschiedene Kurse, Workshops und Zertifikate für Lehrkräfte im Schuldienst anbietet. Mehrere dieser Angebote zielen explizit auf die Inklusion von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund ab. Prominente Beispiele sind das CAS (Certificate of Advanced Studies) «Sprachförderung in mehrsprachigen Klassen» und das CAS «Diversität als Chance nutzen». Das erstere vermittelt konkrete didaktische

Instrumente für den Umgang mit sprachlicher Heterogenität und die Wertschätzung der Herkunftssprachen von Schülerinnen und Schülern, im zweiten lernen Lehrpersonen, wie sie differenzierte/chancengerechte Lernumgebungen gestalten und integrative Prozesse auslösen können, wobei sich zum Thema «Migration und Schule» mehrere Kurseinheiten finden. Zudem werden in der Weiterbildung in Kurzkursen Themen wie die Berücksichtigung des Exils oder der Umgang mit Traumata von geflüchteten Schülerinnen und -schülern behandelt. Auch bietet die PHBern das CAS «Unterrichten mit ausländischem Lehrdiplom» an. In diesem Lehrgang erarbeiten ausgebildete Lehrpersonen mit einem ausländischen Lehrdiplom Grundkenntnisse des Schweizer Bildungs- und Schulsystems. Die Teilnehmenden stärken und erweitern ihre fachlichen und überfachlichen Kompetenzen, die für ihre Tätigkeit an Schweizer Volksschulen relevant sind. Des Weiteren ist die PHBern auch direkt vor Ort tätig (Hol-Angebote) und bietet Schulen auf Anfrage massgeschneiderte Schulungen an (z.B. zur Zusammenarbeit mit Eltern mit Migrationsbiografie). Diese Initiativen bilden insgesamt ein flexibles System, das auf die Bedürfnisse vor Ort abgestimmt ist. Es ist jedoch nicht ersichtlich, inwiefern die Weiterbildungskurse zu Themenbereichen rund um Migration als Angebote, die regelmässig durchgeführt werden, institutionell etabliert sind. Eine Stärkung der bereits angesprochenen Transversalität zwischen den verschiedenen Instituten der PHBern, z. B. im Rahmen von jährlichen thematischen Kolloquien, kollektiven Feedbacks, einem systematischen Austausch mit Forschenden usw., könnte dazu beitragen, die Angebote auszubauen bzw. weiter zu institutionalisieren und zu etablieren.

### **Arbeiten am Ende des Studiums**

An der PHBern befasst sich ein beträchtlicher Teil der Abschlussarbeiten der Studierenden (sowohl im Bachelor- als auch im Masterstudium) mit Bildung in der Migrationsgesellschaft. Diese Qualifikations- und angewandten Forschungsarbeiten verdeutlichen das Interesse der zukünftigen Lehrkräfte an Themen wie Mehrsprachigkeit, Rassismus, institutionelle Diskriminierung, Gerechtigkeit, Inklusion von mehrsprachigen oder geflüchteten Schülerinnen und Schülern. Die untersuchten Fragestellungen und methodischen Vorgehensweisen in diesen Arbeiten sind vielfältig. Einige Abschlussarbeiten münden in konkrete praktische Empfehlungen. Die Arbeiten profitieren von einer seriösen Betreuung und Wertschätzung an der PHBern (einige erhalten Preise, aus anderen werden Denkanstösse für die Ausbildung aufgegriffen), dennoch wäre eine bessere Zusammenführung dieser Arbeiten wichtig, damit sie an der Hochschule und darüber hinaus breiter wahrgenommen werden (Präsentationen in Kolloquien, Online-Veröffentlichungen usw.). Auf diese Weise würde das lokal erzeugte Wissen breiter zugänglich gemacht, die institutionelle Dynamik gestärkt und ein (wissenschaftsbasierter) Beitrag zum gesellschaftlichen Diskurs über Migration und Bildung geleistet.

### **Forschungsprojekte**

Im Bereich der Forschung ist die PHBern stark engagiert. Im Rahmen des Schwerpunktprogramms «Migration, Mobilität und Globales Lernen» (2017-2025) wird in der Schweiz und im internationalen Vergleich untersucht, wie sich die globale Vernetzung und gesellschaftliche Pluralisierung durch Migration und Mobilität auf Bildungsprozesse und Bildungssysteme auswirken. Es wurden zum Beispiel Projekte zur Partizipation von Eltern mit Migrationserfahrungen in der Schule, zu Bildungsbiografien von unbegleiteten geflüchteten Minderjährigen, zu Bildungswegen junger Frauen in der Schweiz, die geprägt sind durch die Schnittstelle Islam, Gender und soziale Herkunft, zur Transnationalisierung der Schule durch Migration, zur Zusammenarbeit von HSK-Lehrpersonen (Herkunftssprache und -kultur) und Klassenlehrpersonen durchgeführt. Die meisten Projekte basieren auf innovativen partizipativen Forschungsdesigns, in die die Betroffenen (z.B. Eltern, Schülerinnen und Schüler, HSK-Lehrpersonen) mit einbezogen werden. Durch eine langjährige Forschungsk Kooperation mit einer öffentlichen Universität in Kolumbien, die Lehrpersonen ausbildet, wird im Rahmen des Schwerpunktprogramms der Einfluss von Migration auf Schule und Lehrpersonenbildung auch durch gemeinsame Forschung mit Kolleginnen und Kollegen im Globalen Süden untersucht. Die Zusammenarbeit mit ausländischen Universitäten trägt wesentlich dazu bei, die lokale Reflexion durch internationale Perspektiven zu erweitern und innovative Ansätze in Forschung, Lehre und Praxis anzustossen (Stienen & Rodríguez 2024). Die Forschungs- und Entwicklungsprojekte an der PHBern werden von verschiedenen Geldgebern finanziert (SNF, Bundesämter, Staatssekretariat Bildung, Forschung und Innovation, private Stiftungen usw.). Sie liefern wichtige empirische Erkenntnisse (z.B. über die Wirksamkeit von integrativen Massnahmen, die Praxis der sprachlichen Integration, den Einbezug von Mehrsprachigkeit in der Schule, die Zusammenarbeit zwischen Schule und fremdsprachigen Familien, der Einfluss postkolonialer Beziehungen auf Schule usw.) und ermöglichen einen direkten Transfer in die Aus- und

Weiterbildung. Dadurch wird sichergestellt, dass die Forschungsergebnisse in Ausbildung und Berufsfeld einfließen. So geht die F&E-Komponente der PHBern über die blossе Sensibilisierung hinaus: Sie schafft konkretes Wissen für die Bildungspraxis im Umgang mit migrationsbedingter Vielfalt. Da das Schwerpunktprogramm «Migration, Mobilität und Globales Lernen» im Januar 2026 ausläuft und bislang kein Nachfolgeprogramm zu diesem Themenbereich vorgesehen ist, bleibt abzuwarten, ob die Wissensproduktion zum Themenbereich Migration und Bildung tatsächlich Teil einer umfassenden institutionellen Strategie ist oder ob sie allein von der Initiative einzelner an diesem Themenbereich interessierter Forschender abhängt.

### **Institutionelle Ebene**

Auf institutioneller Ebene setzt die PHBern Massnahmen zur Förderung einer inklusiven und verantwortungsvollen Hochschule um, insbesondere durch die Stelle Sozial- und Umweltverantwortung, die entsprechende bereichsübergreifende Massnahmen koordiniert. Der Gedanke der Fairness ist Teil des erklärten Auftrags der PHBern. Projekte, wie etwa das Mentoringprojekt «Reporter\_innen unterwegs», in dem Studierende als Mentorin oder Mentor Kinder und Jugendliche eines Schulkreises in Bern in ihrer Freizeit begleiten und das kulturell vielfältige Quartier gemeinsam mit ihnen erkunden, oder das Projekt «Transnationale pädagogische Expeditionen – Ein Modell formativer Forschung in der Lehrpersonenbildung», in dem Lehrpersonen, Studierende und Forschende aus der Schweiz und Kolumbien gemeinsam in Schulen in beiden Ländern deren Umgang mit Migration untersuchten, (oder in der Vergangenheit auch das Projekt «Bildung ohne Grenzen»), ermöglichen es Studierenden, sich direkt mit der Lebenswelt von Migrierten und Geflüchteten auseinanderzusetzen und sie in ihrem Bildungsprozess zu unterstützen. Solche Initiativen, die Ausbildung, Forschung und Praxis verbinden, können dazu beitragen, die soziale und politische Verantwortung der PHBern in Bezug auf die Migrationsthematik zu stärken. Andere institutionelle Massnahmen, wie die Teilnahme an Programmen, die die Hochschule für Geflüchtete öffnet (Offener Hörsaal) oder die Förderung einer höheren Repräsentativität von Personen mit Migrationsbiografie unter den Studierenden und Dozierenden, sowie die Anlaufstelle für Diskriminierungsfragen (diese schützt die Interessen und Rechte der Studierenden und setzt sich für ihre Belange ein), spiegeln das Bestreben wider, eine inklusive Hochschule zu sein. Allerdings wird Migration kaum explizit in den strategischen Texten oder im institutionellen Leitbild der PHBern genannt, und es gibt keine formal eingesetzte Kommission oder offizielle Ansprechperson(en) für das Thema «Bildung und Migration» an der Hochschule. Die Ausrichtung bleibt daher teilweise in den allgemeinen Themenbereich *Diversity* eingebettet. Dies hat zwar den Vorteil, eine zu enge Fokussierung zu vermeiden, aber auch den Nachteil, dass das Migrationsthema und seine Besonderheiten kaum sichtbar sind (etwa die Bedeutung, die eine globalhistorische Perspektive hat, um Diskriminierungserfahrungen im Zusammenhang mit Postkolonialismus und Rassismus einordnen zu können). Denkbar wäre eine explizitere Strategie, ein Aktionsplan oder ein Monitoring migrationsbezogener Indikatoren zu entwickeln, um die Verankerung und Kontinuität bestehender Aktivitäten und Massnahmen zu stärken und neue Massnahmen und Angebote zu prüfen und in die Wege zu leiten.

### **Schlussfolgerung**

Insgesamt weist die PHBern einen proaktiven und relativ umfassenden Ansatz im Bereich Bildung und Migration auf: gezielte und gut durchdachte Inhalte in der Grundausbildung und Weiterbildung, innovative und qualitativ hochstehende angewandte Forschung, institutionelle Offenheit gegenüber Vielfalt und konkrete Projekte für soziales Engagement. Dieser allgemeinen Kohärenz steht eine gewisse Fragmentierung gegenüber, diese könnte überwunden werden durch die Stärkung der curricularen Transversalität von Themen im Zusammenhang mit Migration, eine umfassendere Koordination zwischen den Instituten und Fachbereichen, die Formalisierung des Migrationsbezugs in den Strategiepapieren, eine systematischere Nutzbarmachung von Forschungsergebnissen und eine stärkere Visibilität hervorragender studentischer Abschlussarbeiten. Im nächsten Schritt werden diese Feststellungen anhand der sechs nationalen Empfehlungen überprüft, um die Angemessenheit und den Umfang der Massnahmen der PHBern in diesem Bereich zu beurteilen.

## **1.2. Abweichungen und Übereinstimmungen zwischen den sechs Empfehlungen und dem Stand des Bereichs Bildung & Migration an der PH Bern**

## **Empfehlung 1: Berücksichtigung von Migration und Chancengerechtigkeit im vierfachen Leistungsauftrag und in der Organisation der Hochschule**

Empfehlung 1 fordert die explizite Verankerung der Migrationsthematik im Leistungsauftrag, in der Governance und in der Strategie der PHs. An der PHBern ist eine teilweise Übereinstimmung festzustellen: Diversität und Inklusion sind in der Vision der Hochschule und in der Fachkonferenz zu Sozial- und Umweltverantwortung enthalten, was den Willen der Institution zur Berücksichtigung der soziokulturellen und sprachlichen Heterogenität zu belegen scheint. Dennoch ist die ausdrückliche Erwähnung der Migrationsthematik in den strategischen Texten nur implizit vorhanden, und es gibt keine Kommission oder Referenzperson(en), die mit der Steuerung dieser Thematik betraut ist (sind). Die Empfehlung zielt darauf ab, dass entsprechende Ziele explizit in der institutionellen Strategie formuliert sind und dass (eine) Ansprechperson(en) ernannt ist (sind), die qua ihrer Expertise, die Sichtbarkeit und Kohärenz laufender oder neuer Initiativen zu dieser Thematik anregen, koordinieren und stärken.

In der Ausbildung (Bachelor-/Masterprogramme) ist eine Umsetzung der Empfehlung weitgehend sichtbar. In der Weiterbildung bringt das Angebot an Workshops und CAS ebenfalls eine weitgehende Umsetzung der Empfehlung zum Ausdruck. Es kombiniert pragmatische Antworten (Kurzurse) mit zertifizierten Weiterbildungen. Allerdings erscheinen Ausbildung und Weiterbildung noch wenig verknüpft und die inhaltlichen Schwerpunkte wenig sichtbar. Empfehlung 1 regt dazu an, die Berücksichtigung des Themas Migration in allen Praktika in der Ausbildung explizit zu gewichten, entsprechende Angebote in der Weiterbildung zu institutionalisieren und die Forschung zu «Bildung und Migration» zu intensivieren. Mit dem Schwerpunktprogramm «Migration, Mobilität und Globales Lernen» geht das F&E-Engagement der PHBern über eine bloße Sensibilisierung hinaus, es leistet sowohl zum wissenschaftlichen als auch zum gesellschaftspolitischen Diskurs einen wichtigen Beitrag. Nicht sichtbar ist, inwiefern die Institution die institutionelle Kontinuität dieses F&E-Engagements gewährleisten und erweitern will. Die Dienstleistungen im Themenbereich Migration wie etwa Beratungsangebote, Kurse vor Ort (Hol-Angebote) oder spontane Helplines (z.B. bei der Ankunft der ukrainischen Geflüchteten), positionieren die PHBern als relevante Akteurin in Bezug auf die Herausforderungen der Migrationsgesellschaft. Wenig sichtbar ist, inwiefern sich die Institution an national koordinierten Initiativen zu Migration und Chancengleichheit engagiert

## **Empfehlung 2: Koordination und Evaluation der Ziele und Massnahmen sicherstellen**

In dieser Empfehlung wird die Notwendigkeit der Steuerung und strukturierten Evaluation von Massnahmen mit Migrationsbezug betont. An der PHBern wird die Koordination hauptsächlich von der Fachkonferenz Sozial- und Umweltverantwortung wahrgenommen, die auf Diversität fokussiert, aber nicht spezifisch auf die Migrationsthematik ausgerichtet ist.

Es gibt keinen übergreifenden Aktionsplan für die Migrationsthematik, so dass die Umsetzung auf vereinzelt, oft persönlichen Initiativen von Dozierenden und Forschenden beruht. Die Hochschule erhebt einige Daten zur Diversität (Studierendenstatistik, Zufriedenheit mit den Angeboten), jedoch ohne ein dediziertes Monitoringsystem zu «Bildung und Migration». Eine bessere Systematisierung (Indikatoren, Jahresberichte, Themenreferent/in) würde einen Gesamtüberblick und eine kontinuierliche Anpassung der Massnahmen ermöglichen. Da es keine umfassende Koordination gibt, kann es zu mangelnder Kohärenz in den Studienplänen kommen. Die Diversitätsmodule hängen jeweils von institutseigenen Entscheidungen ab (die PHBern ist aus 6 Instituten zusammengesetzt) und sind nicht transversal zwischen den Instituten miteinander verknüpft. Beispielsweise gibt es kein Rahmendokument, in dem dargelegt ist, wie migrationsspezifische Kompetenzen während des Bachelor- und Masterstudiums entwickelt werden, und wie sie kumulativ bewertet werden. In der Weiterbildung erfolgt die Steuerung vor allem durch das Institut für Weiterbildung und Dienstleistung, jedoch lässt sich kein Gesamtplan finden, der die einzelnen CAS/Workshops mit der Grundausbildung und Forschung an der PHBern verbindet. Zwar unterrichten einzelne Dozierende aus den anderen Instituten in den Weiterbildungsangeboten und es gibt regelmässige Treffen zwischen den Fachbereichsvertretern und -vertreterinnen von Grundausbildung, Weiterbildung, Praktika und Forschung. Die Koordination zwischen den verschiedenen Fachbereichen und eine prominentere transversale Koordination der Angebote und Massnahmen zum Thema Migration zwischen den Instituten erscheint jedoch als noch wenig entwickelt. Sie würde aber dazu beitragen, den effektiven Erwerb entsprechender Kompetenzen besser bewerten zu können und gleichzeitig Redundanzen oder Lücken zu vermeiden. In Empfehlung 2 wird dazu aufgefordert, die Forschung zu Migration zu bündeln und die institutionelle Berücksichtigung der Forschungsergebnisse (in der Grundausbildung, den Praktika,

der Weiterbildung usw.) umfassender sichtbar zu machen. Mit dem Schwerpunktprogramm "Migration, Mobilität und Globales Lernen" konnte die Forschung zum Thema Migration zwar gebündelt werden, ob und inwiefern die Forschungsergebnisse in den verschiedenen Leistungsbereichen der Gesamthochschule systematisch einfließen, lässt sich jedoch nicht überprüfen. Zudem ist unklar, ob und wie nach Abschluss des genannten Schwerpunktprogramms auf Ende Januar 2026 die Forschung zur Migrationsthematik weitergeführt und gebündelt werden wird. Eine transversale Gruppe von Forschenden könnte diesbezüglich Vorschläge erarbeiten und dabei die Besonderheiten der Migrationsthematik für die Forschung im Unterschied zu anderen Diversitätsthemen aufzeigen (z.B. die Notwendigkeit des Einbezugs der globalhistorischen Ebene und von Diskriminierungserfahrungen im Zusammenhang mit postkolonialen Differenzordnungen, Rassismus, politischen Migrationsregimes und damit zusammenhängenden Bildungsparadigmen usw.) (vgl. Le Breton et al. 2024; Oester, 2018). Dies würde aufzeigen, weshalb es nur bedingt sinnvoll ist, die Migrationsforschung an der PHBern in einem anderen laufenden Forschungsschwerpunktprogramm (z.B. jenes zu Inklusion) zu bündeln. Die Dienstleistungen der PHBern für Schulen, amtierende Lehrkräfte oder Geflüchtete sind vielfältig, nicht erkennbar ist jedoch, ob die Dringlichkeit eines jeweiligen Angebots nur numerisch gemessen wird (Umfang der Nachfrage, Anzahl Teilnehmende), oder ob neue Angebote auch davon unabhängig proaktiv geschaffen werden, abgestützt auf aktuelle Forschungsergebnisse und Wirksamkeitsüberprüfungen. Auch diesbezüglich wäre sinnvoll, die Transversalität zwischen den verschiedenen Instituten der PHBern zu stärken.

### **Empfehlung 3: Zusammenarbeit mit externen Partnern/ Partnerinnen verstärken**

Die PHBern zeigt sich offen, sie arbeitet mit der Stadt Bern, dem Kanton (Integrationsstelle, Schulbehörden), dem Netzwerk rassismuskritische Lehrpersonen zusammen und nimmt an der Eidgenössischen Kommission für Migration und an gemeinsamen Tagungen mit anderen PHs teil. Diese Partnerschaften ermöglichen es, in direktem Kontakt mit der Migrationsrealität zu stehen und die Institution in ein grösseres Netzwerk einzubinden. Dennoch formalisiert die Hochschule diese Verbindungen nicht immer (keine Rahmenvereinbarung oder explizite Partnerschaftspolitik ist sichtbar). Die Entwicklung einer Partnerschaftsstrategie, welche die wichtigsten lokalen, kantonalen und nationalen Akteure zur Migrationsthematik identifiziert, würde dazu beitragen, diese Zusammenarbeit zu festigen und auszuweiten. Die PHBern führt punktuell Gastveranstaltungen mit externen Vortragenden durch (z.B. die Themenwoche «Schule und Migration» oder die Vortragsreihe «Kritische Migrationsforschung») oder lädt Expert:innen aus Vereinen und Organisationen für bestimmte Kurse und Praktika ein. Dies erfolgt jedoch meist auf Initiative von einzelnen Dozierenden oder Forschenden. Eine systematischere Beteiligung von Akteuren wie spezialisierte NGOs, Mediatoren und Mediatorinnen oder Eltern mit Migrationsbiografie könnte den praktischen und am konkreten Alltag der Migrationsgesellschaft orientierten Aspekt der Ausbildung weiter stärken. In der Weiterbildung scheinen sich die Partnerschaften vor allem auf einzelne Projekte (Hol-Angebote) zu beschränken, eine breitere Ko-Konstruktion in Zusammenarbeit mit externen lokalen Akteuren oder mit anderen PH könnte die Wirkung und Vielfalt der Angebote erweitern. Im Bereich der Forschung arbeitet die PHBern bereits mit externen Institutionen zusammen (Schulen, Vereine, öffentliche Ämter, Universitäten im In- und Ausland). Sie könnte solche Partnerschaften und Kooperationen intensivieren, solche Projekte tragen stark zur Sichtbarkeit der Institution bei und können dazu führen, dass die Ergebnisse in unterschiedlichen Kontexten aufgegriffen werden. Die PHBern bietet Dienstleistungen (Schulungen, Beratung, Ressourcen) an, die manchmal mit oder für externe Partner (Gemeinden, NGOs usw.) konzipiert werden. Der Grad der Etablierung solcher Kooperationen bleibt jedoch unterschiedlich. Die Einrichtung beispielsweise eines jährlichen «Forums Migration & Bildung», das alle relevanten Akteure von Stadt und Kanton (Behörden, Lehrkräfte, Eltern, Vereine, Forschende, Dozierende) zusammenbringt, könnte ermöglichen, dass eine weiterführende partnerschaftliche Dynamik angeregt und gefestigt wird, der tatsächliche Bedarf der verschiedenen Akteure ermittelt und geeignete Antworten gemeinsam erarbeitet werden.

### **Empfehlung 4: Kompetenzen des Personals im Bereich «Bildung und Migration» fördern**

Diese Empfehlung zielt auf die interne Professionalisierung der PHs selbst ab. An der PHBern verfügen einige Mitarbeitende (Dozierende, Forschende, Lehrpersonen mit erweitertem Auftrag) über anerkannte Expertise im Bereich Migration. Es gibt jedoch kein allgemeines institutionalisiertes Angebot, das darauf abzielt, alle Dozierenden, Führungskräfte und Verwaltungsmitarbeitende regelmässig zu sensibilisieren und zu schulen. Es besteht die Gefahr, dass an der PHBern die Präsenz des Migrationsthemas in erster Linie vom guten Willen einiger kompetenter Schlüsselpersonen abhängt. Die Institutionalisierung

regelmässiger Schulungen für das Personal und die Einstellung von weiteren Mitarbeitenden mit Migrationsbiografie (auch auf der Ebene der Dozierenden und Führungspersonen) würde dazu beitragen, eine inklusivere Institutskultur zu entwickeln. Trans- und interkulturelle Kompetenz wird zwar bei den Studierenden entwickelt, ist aber keine Gesamtstrategie der Personalentwicklung. In der Empfehlung wird jedoch betont, wie wichtig es ist, dafür zu sorgen, dass auch die Mitarbeitenden der PHs selbst mit den Fragen, die eine Migrationsgesellschaft aufwirft, vertraut sind. Das Angebot von internen Weiterbildungen (Kolloquien, Module, Austausch von Praktiken und Forschungsergebnissen) und die Anerkennung ihres Wertes in den Leistungsbewertungen könnte die Kohärenz des institutionellen Leitbilds erhöhen. In der Forschung zu Migration verfügt die PHBern bereits über einen Kern von kompetenten Mitarbeitenden. Um die Kontinuität der Forschung zum Thema Migration & Bildung zu gewährleisten, müssten jedoch gezielte Massnahmen ergriffen werden, wie etwa die Ausschreibung für ein neues Forschungsschwerpunktprogramm zum Thema und die Unterstützung von dessen Vernetzung mit Forschungsnetzwerken zwischen den Schweizer PH und auf internationaler Ebene. Die Teams, die für die Weiterbildung zum Thema Migration und Bildung zuständig sind, könnten von einer engeren Zusammenarbeit mit den Forschenden profitieren. Dies würde sicherstellen, dass alle Weiterbildungsangebote zu Themen im Bereich Migration und Bildung jeweils auf neusten Forschungsergebnissen beruhen und dass darauf aufbauende Initiativen, die darauf abzielen, proaktiv weitere qualitativ hochstehende Angebote zu diesen Themen zu entwickeln, gestärkt würden. Dadurch würden Transfer und Zusammenarbeit zwischen Weiterbildung, Grundausbildung und Forschung gestärkt.

#### **Empfehlung 5: Kompetenz- und Lernbereiche zum Themenfeld «Bildung und Migration» festlegen**

Empfehlung 5 regt an zur Entwicklung eines Referenzrahmens, in dem unverzichtbare Kenntnisse und Kompetenzen zur Migrationsthematik klar identifiziert werden. An der PHBern finden sich diese Inhalte in mehreren Modulen, jedoch ohne ein eigentliches Referenzsystem. Die PHBern würde von einem solchen Referenzsystem, das eng an der aktuellen Forschung orientiert ist, profitieren, v.a. wenn explizit erwähnt wäre, wie die entsprechenden Themenbereiche im Verlauf der Studiengänge an den verschiedenen Instituten abgedeckt werden. Dies würde zur curricularen Kohärenz und internen Kommunikation zum Themenfeld beitragen. In der Lehre deckt die PHBern ein breites Spektrum an Themen zu Migration ab. Diese Vielfalt deckt sich mit der Empfehlung 5. Eine Kartografie davon, welche Themen in welchen Studiengängen zu welchem Zeitpunkt im Studium abgedeckt werden, würde es ermöglichen, die Kohärenz zu überprüfen und festzustellen, welche Themen in welchen Studiengängen noch zu wenig einbezogen werden. Die Forschung an der PHBern zu Migration untersucht zwar verschiedene zentrale Themenbereiche, es ist jedoch nicht bekannt, inwiefern die Forschungsergebnisse in den von der Aus- und Weiterbildung angestrebten Kompetenzerwerb tatsächlich einfließen. Durch die Mitarbeit zusammen mit anderen Schweizer PH an der Ausarbeitung eines Referenzrahmens für berufliche Kompetenzen in der Migrationsgesellschaft könnten die Resultate der Forschung an der PHBern sowie die Erfahrungen in der Aus- und Weiterbildung produktiv eingebracht werden. Auch eine mögliche Mitarbeit bei der Entwicklung von Selbstbewertungs- oder Evaluationsinstrumenten für Bildungsteams hinsichtlich entsprechender beruflicher Kompetenzen zum Themenfeld Migration wäre zu prüfen.

#### **Empfehlung 6: Den Diskurs zum Themenbereich sach- und wissenschaftsorientiert mitgestalten**

In Empfehlung 6 werden die Pädagogischen Hochschulen aufgefordert, eine führende öffentliche Rolle in der Wissensproduktion und in der gesellschaftspolitischen Debatte zu Bildung und Migration einzunehmen. Es geht darum, den wissenschaftlichen Anspruch (sich auf solide Forschung stützen) mit der Verankerung in der Realität vor Ort (Praxisorientierung) zu verbinden und dieses Wissen anschliessend umfassend in die gesellschaftspolitische Debatte einfließen zu lassen. Die PHBern positioniert sich bereits als anerkannte Akteurin im Kanton Bern, indem sie Studientage organisiert, in Kommissionen mitwirkt usw. Um einen Schritt weiter zu gehen, könnte sie ihre Präsenz zum Thema Migration in den Medien oder auf nationaler Ebene erhöhen, z.B. durch Stellungnahmen, Organisation grösserer Veranstaltungen zum Thema usw. Die PHBern verfügt angesichts des an der Hochschule generierten Fachwissens zum Themenfeld Migration über das Potenzial dazu. In der Lehre bildet die PHBern ihre Studierenden in einer reflexiven Haltung aus bezüglich Differenzordnungen, Sprachhierarchien, Stereotype/ Vorurteile, Eurozentrismus/ Postkolonialismus, soziale Ungleichheiten im Zusammenhang mit Migration und Bildung usw. Diese Dynamik stärkt die Fähigkeit der zukünftigen Lehrpersonen, die Praxis vor Ort zu verändern und die lokale Debatte zu befruchten. Die Forschung an

der PHBern produziert qualitativ hochwertiges Wissen, welches stärker in die gesellschaftspolitische Debatte über Migration einfließen könnte. In der Weiterbildung könnte der Austausch mit der Forschung erweitert werden (z.B. regelmässige Austauschforen mit wechselseitigem Feedback). Um die Empfehlung vollständig zu erfüllen, könnte die PHBern die Veröffentlichung von Syntheseberichten für Entscheidungsträger, für die Medien und die breite Öffentlichkeit intensivieren. Auch könnte die Mitarbeit in nationalen Netzwerken sowie die regelmässige Organisation nationaler Konferenzen und Tagungen stärker gefördert und institutionalisiert werden (bislang scheint beides noch in erster Linie von der Initiative und Beharrlichkeit einzelner engagierter Mitarbeitender abzuhängen).

Die Koordination von Dienstleistungen wie etwa die Helplines im Zusammenhang mit der Ankunft der Geflüchteten aus der Ukraine oder die Kooperation mit der von einigen PH initiierten Online-Plattform [www.migrationsgeschichte.ch](http://www.migrationsgeschichte.ch) sind pragmatische und informierte Ansätze im Sinne der Empfehlung 6. Eine Ausweitung von Initiativen, die mit anderen PH koordiniert sind, (z.B. gemeinsame Nutzung von Ressourcen, Organisation von Workshops und Treffen mit verschiedenen Akteuren im Kanton und den Kanton übergreifend, Ausbau der Präsenz in den lokalen und nationalen Medien) würde es der PHBern ermöglichen, sich als zentrale Akteurin in der öffentlichen Debatte zu etablieren und die Bildungspolitik proaktiv zu beeinflussen. Solche Initiativen müssten von der Gesamteinstitution unterstützt werden, damit ihre Entwicklung und Sichtbarkeit gewährleistet wären.

### **1.3. Kritische Schlussfolgerung**

Die Bilanz zeigt eine engagierte und innovative PHBern zum Thema «Bildung und Migration» mit einem breiten Spektrum an Massnahmen in der Aus- und Weiterbildung, der Forschung und dem Engagement im Berufsfeld. Die Stärken liegen im Einbezug vielfältiger Themenbereiche zu Migration in der Lehre, der Qualität und Aktualität der Forschungs- und Entwicklungsprojekte, der institutionellen Öffnung gegenüber sozialer Verantwortung und dem Willen, an der Hochschule generiertes Wissen über verschiedene Initiativen zu verbreiten. Mit diesen Qualitäten gehört die PHBern zu den Pädagogischen Hochschulen in der Schweiz, die das Thema «Bildung und Migration» in vielfältiger Weise berücksichtigen. Es zeigt sich jedoch auch Verbesserungsbedarf. Dieser besteht einerseits in Bezug auf eine explizite strategische institutionelle Verankerung des Themas (es findet sich keine explizite Erwähnung in den offiziellen Dokumenten der Hochschule, keine nachhaltige strukturelle Verankerung, kein formalisierter Aktionsplan); und andererseits in Bezug auf die bislang nur ungenügend formalisierte interne Koordination (verschiedene verstreute Initiativen). Dadurch erscheinen die Massnahmen, Aktionen und Projekte teilweise als eher zufällig, was zu Lasten einer grösseren Kohärenz und institutionellen Sichtbarkeit geht. Zu prüfen wäre, ob das Reagieren auf Bedürfnisse des Berufsfelds (z.B. durch die Angebote in der Weiterbildung) die Institution nicht der Gefahr aussetzt, dass sich die Angebote an einer «Nachfrage-Logik» orientieren, die mehrheitlich durch politische Konjunkturen bestimmt ist. Ein regelmässiger systematischer Dialog mit der Forschung und den Personen an der Hochschule mit Expertise zum Thema Migration könnte ein proaktives und propositives Vorgehen bei der Ausarbeitung von Angeboten stärken. Ebenfalls gestärkt und weiter ausgebaut werden könnte die mediale Ausstrahlung der PHBern zum Thema, auch über die kantonale Grenze hinaus durch die öffentliche Kommunikation über Projekte und Ergebnisse, um zur gesellschaftspolitischen Debatte beizutragen. Alles in allem zeigt die PHBern, dass sie sich in vielfältigen Themenfeldern zu Bildung und Migration in oft innovativer Weise engagiert. Mit dem an der Hochschule vorhandenen Potential – engagierte Mitarbeitenden-Teams mit viel Expertise, ambitionöse Forschungs- und Entwicklungsprojekte – hätte die PHBern die Voraussetzungen, um mutiger zu sein bei der Konsolidierung, Weiterentwicklung und dem Ausbau des bislang Erreichten. Sie könnte die an der Institution vorhandene Expertise besser etablieren und weiter stärken, um einen Beitrag zur Chancengerechtigkeit zu leisten, der gesamtschweizerisch Ausstrahlungskraft hat.

## 2. Bildung & Migration an der FHNW

Die Pädagogische Hochschule der Fachhochschule Nordwestschweiz (PH FHNW) in der Region Nordwestschweiz bildet Lehrpersonen für verschiedene Stufen der obligatorischen und nach-obligatorischen Schule aus. Die PH FHNW engagiert sich seit mehreren Jahren für die Integration der Migrationsthematik in ihre Aus- und Weiterbildungsprogramme, ihre Forschungsarbeiten und ihre interne Organisation. Vor dem Hintergrund der zunehmenden kulturellen und sprachlichen Vielfalt der Schülerinnen und Schüler ist die PH FHNW bestrebt, Fachkräfte vorzubereiten, die in der Lage sind, die Chancengleichheit, die Partizipation und die Inklusion aller zu fördern. Im Folgenden wird zunächst der aktuelle Stand der Aktivitäten der PH FHNW im Bereich Bildung und Migration beschrieben und anschliessend deren Abweichungen und Übereinstimmungen mit den sechs nationalen Empfehlungen der Kammer PH von swissuniversities analysiert, bevor ein kritisches Gesamtfazit gezogen wird.

### 2.1. Bestandsaufnahme

#### Ausbildung auf Bachelor-Niveau

Auf der Bachelorstufe bietet die PH FHNW angehenden Lehrpersonen einen transversalen Ansatz zum Umgang mit Heterogenität und Diversität an, wobei in mehreren Modulen insbesondere die Themen Migration und Mehrsprachigkeit behandelt werden. Die Studierenden lernen die Grundlagen der Bildungssoziologie, den Begriff der Inklusion und die Herausforderungen des Unterrichtens in kulturell und sprachlich vielfältigen Klassen kennen. Migrationsrelevante Inhalte finden sich in Kursen zur Sprach-didaktik, in denen sich angehende Lehrpersonen mit Deutsch oder Französisch als Zweitsprache auseinandersetzen, und in Kursen zum interkulturellen Ansatz in der Pädagogik. Darüber hinaus fördert die PH FHNW die internationale Öffnung bereits im Bachelorstudium durch Praktika oder Austausch-programme in einem mehrsprachigen Umfeld. Die Studierenden werden ermutigt, vor Ort zu beobachten, wie sie fremdsprachige Schülerinnen und Schüler aufnehmen, ihre spezifischen Bedürfnisse zu analysieren und differenzierte didaktische Ansätze umzusetzen. Die reflexiven Rückmeldungen, die in die Praktikumsseminare integriert sind, betonen dann, wie man mit pluralistischen Klassendynamiken umgeht, wie man mit Eltern mit Migrationshintergrund zusammenarbeitet und wie man implizite Diskriminierungen verhindert. In den Modulen Lernpsychologie, Bildungssoziologie oder Didaktik werden regelmässig Fallstudien mit Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund integriert, um die Studierenden für die konkreten Herausforderungen der Interkulturalität zu sensibilisieren. Das Bachelorstudium soll den zukünftigen Lehrpersonen ein solides theoretisches und praktisches Grundwissen vermitteln, damit sie die Vielfalt der Migranten in ihren Klassen verstehen und wertschätzen können.

#### Ausbildung auf Master-Niveau

Im Masterstudium vertieft die PH FHNW diese Fähigkeiten und Kenntnisse rund um die Themen Migration und Inklusion. Ein Teil der Studierenden strebt die Lehrtätigkeit auf der Sekundarstufe I oder II an, während andere ein Studium der Sonderpädagogik anstreben. In allen Fällen werden in fortgeschrittenen Seminaren die Realitäten der Schule in der sogenannten «Migrationsgesellschaft» behandelt und eine kritische Reflexion über die Auswirkungen des Migrationsstatus auf die Bildungswege angeregt. Die Masterstudierenden werden ermutigt, ihre Abschlussarbeiten zu Fragestellungen im Zusammenhang mit sprachlicher Vielfalt, Gerechtigkeit im Migrationskontext oder Rassismuserfahrungen in der Schule anzufertigen. Die Abschlussarbeiten dienen als Brücke zwischen der akademischen Forschung und der Verbesserung der Praxis: Einige Studierende analysieren beispielsweise die Darstellung von Migration in Geschichtsbüchern, andere untersuchen die Schullaufbahn von fremdsprachigen Schülern und wieder andere die Kommunikation zwischen Schule und Familie im Migrationskontext. Die Masterseminare zu den Themen Inklusion, Soziologie der Ungleichheiten oder interkulturelle Zusammenarbeit liefern methodologische und theoretische Inputs für die Durchführung dieser Abschlussforschungen. Darüber hinaus integriert die PH FHNW die Sprachenfrage als Querschnittsthema: Spezifische Module befassen sich beispielsweise mit der Mehrsprachigkeit in der Wissenschaftsdidaktik oder mit dem Erlernen von wissenschaftlichem Vokabular in Deutsch oder Französisch als Zweitsprache. Der Ansatz ist wissenschaftlich und pragmatisch: Die Studierenden nutzen die Ergebnisse von Projekten, die von der PH FHNW selbst oder von anderen Institutionen durchgeführt werden, und lernen, die Wirksamkeit konkreter Massnahmen (Antirassismus-Workshops, Willkommensklassen, Sprachtutoring usw.) zu bewerten. So sind die

Absolventinnen und Absolventen nach Abschluss des Masterstudiums darin geschult, eine reflexive und informierte Haltung einzunehmen, um in ihren zukünftigen Klassen, sei es im Regel- oder im Sonderschulbereich, mit der Vielfalt kultureller und sprachlicher Herkunft umzugehen.

### **Weiterbildung**

Neben der Grundausbildung bietet die PH FHNW ein breites Spektrum an Weiterbildungen für bereits tätige Lehrpersonen und andere Bildungsfachleute an. Mehrere CAS (Certificate of Advanced Studies) zielen auf den Einbezug der Migration ab. Eines der symbolträchtigsten ist ein CAS, das sich mit der Förderung der Schulsprache in einem mehrsprachigen Kontext befasst und Lehrpersonen die didaktischen Kenntnisse vermittelt, um fremdsprachige Schülerinnen und Schüler zu unterstützen und gleichzeitig ihre Herkunftssprache aufzuwerten. Weitere CAS und Kurzurse befassen sich mit dem Umgang mit interkulturellen Konflikten, der Rassismusprävention oder der Zusammenarbeit mit Eltern von Migrantinnen und Migranten. Die PH FHNW organisiert regelmässig offene Konferenzen, wie die Reihe «Diversität.Bildung.Profession», die Themen wie Antirassismus in der Schule, das Konzept der Zugehörigkeit oder die Anerkennung der Mehrsprachigkeit behandeln. Diese von Expertinnen und Experten geleiteten Veranstaltungen zielen darauf ab, Forschungsfortschritte zu teilen, Erfahrungen aus der Praxis auszutauschen und bestehende Praktiken zu hinterfragen. Die PH FHNW kann Dozentinnen und Dozenten für schulinterne Fortbildungen in die Schulen entsenden, die sich mit der Aufnahme von Neuankömmlingen, der Differenzierung von Schülerinnen und Schülern mit verschiedenen Sprachen oder der Lösung von Konflikten aufgrund von kulturellen Missverständnissen befassen. Schliesslich bietet die Hochschule ein spezifisches Programm an, «Refugee Teachers - Insights in a Swiss School», das Schweizer Klassen für die Beobachtung von Lehrpersonen mit Flüchtlingsstatus öffnet, um deren Verständnis des lokalen Bildungskontextes zu unterstützen und gleichzeitig die Perspektive der Schweizer Lehrpersonen zu bereichern.

### **Arbeiten am Ende des Studiums**

Abschlussarbeiten - sei es in Bachelor- oder Masterstudiengängen - stellen einen zusätzlichen Hebel dar, um die Migration in die pädagogische Reflexion einzubeziehen. Jedes Jahr entscheiden sich zahlreiche Studierende der PH FHNW dafür, Fragestellungen im Zusammenhang mit der kulturellen oder sprachlichen Vielfalt zu vertiefen. Ihre Arbeiten können beispielsweise die Auswirkungen von zweisprachigen didaktischen Sequenzen, das Engagement fremdsprachiger Eltern in der Schule, die manchmal unsichtbaren Diskriminierungen in den Klassen oder die Erfahrungen von Flüchtlingsschülerinnen und -schülern, die im Laufe des Jahres eingegliedert werden, zum Gegenstand haben. Einige Abschlussarbeiten knüpfen anlaufende Forschungsprojekte an, sodass Sie von einer fachkundigen Betreuung profitieren und zur Weiterentwicklung des lokalen Wissens beitragen können. Die Ergebnisse dieser Arbeiten fliessen oft in interne Seminare oder Publikationen ein und bieten der Gemeinschaft der PH FHNW neue Perspektiven, die auf Feldforschung basieren. Im Sinne des Mutualismus wertet die PH FHNW diese Arbeiten auf, indem sie sie manchmal an internen Kolloquien vorstellt oder ihre teilweise Veröffentlichung fördert. Die besten Produktionen tragen so zur Dynamik der pädagogischen Innovation bei, unterstützen die Schaffung praktischer Instrumente und stärken die Berücksichtigung der migrantischen Vielfalt.

### **Forschungsprojekte**

Die PH FHNW betreibt eine reichhaltige Forschungstätigkeit zum Thema Bildung und Migration. Mehrere interne Institute (in den Bereichen Didaktik, Bildungssoziologie und Sonderpädagogik) führen Projekte durch, die häufig durch nationale Programme oder Partnerschaften mit kantonalen Behörden finanziert werden. Zu den wichtigsten Initiativen gehört das von der Eidgenössischen Migrationskommission unterstützte Projekt «Zugehörigkeit Reconsidered: Teilhabe neu denken / Rassismuserfahrungen und antirassistische Bildung», in dessen Rahmen didaktische Ressourcen für den Umgang mit Rassismus und Mehrfachzugehörigkeit in der Schule entwickelt werden sollen. Die Forscher/innen arbeiten dabei Hand in Hand mit freiwilligen Lehrkräften, um konkrete Szenarien zu entwickeln und antirassistische Ansätze im Schweizer Kontext zu testen. Zu nennen sind auch die Arbeiten zur Didaktik der Mehrsprachigkeit, die teilweise in Zusammenarbeit mit anderen PHs durchgeführt werden und zu Instrumenten zur Bewertung der Erstsprache oder zu zweisprachigen Aktivitäten in der Mathematik geführt haben. Darüber hinaus beteiligte sich die PH FHNW am Projekt ChagALL/ChaBâle, das den gleichberechtigten Zugang zum Gymnasium für Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund zum Ziel hat. Auch hier wird ein Ansatz verfolgt, der angewandte Forschung und pädagogische Innovation miteinander verbindet, um den Lehrkräften evidenzbasierte Praktiken an

die Hand zu geben. Die Ergebnisse dieser Forschung spiegeln sich in der Aus- und Weiterbildung wider. Schliesslich beteiligt sich die PH FHNW an internationalen Kooperationen, insbesondere in Europa, um sich über die Frage der Bildung in Migrationsgesellschaften auszutauschen und gemeinsame Richtlinien zu entwickeln. Das Ergebnis ist ein wissenschaftlicher Output, der die nationale Debatte befruchtet und stichhaltige Argumente für die Gestaltung einer inklusiven Bildungspolitik liefert.

### **Institutionelle Ebene**

Auf institutioneller Ebene präsentiert sich die PH FHNW als diversitätsbewusste Hochschule, die in ihrem strategischen Grundsatzpapier zu Gleichstellung und Inklusion auch die Migration einbezieht. Die Direktion fördert eine Organisationskultur, in der Mehrsprachigkeit und die Anerkennung verschiedener Lebensläufe geschätzt werden, was sich in internen Richtlinien niederschlägt (epizemische Sprache, akademische Unterstützung für fremdsprachige Studierende, Sensibilisierung des Personals für kulturelle Verzerrungen usw.). Eine auf Gleichstellung und Vielfalt spezialisierte Einheit berät die Direktion und die Institute, hilft bei der Koordinierung von Massnahmen und der Entwicklung interner Schulungen für das gesamte Personal. Diese konzertierte Steuerung wird in einem regelmässig überarbeiteten Aktionsplan (z. B. Strategie 2021-2024) aktualisiert, in dem Ziele, umzusetzende Massnahmen und manchmal auch Indikatoren zur Überwachung enthalten sind. In der Praxis unterstützt die PH FHNW auch Programme, die es geflüchteten Lehrpersonen ermöglichen, die Schweizer Schulrealität zu entdecken und ihre beruflichen Kompetenzen aufzuwerten, was das konkrete Engagement der Institution zur Förderung der Chancengleichheit veranschaulicht. Extern arbeitet die PH FHNW mit den kantonalen Integrationsstellen, Flüchtlingsverbänden und anderen PHs zusammen, um pädagogische Lösungen zu entwickeln, die den Entwicklungen in der Migration, insbesondere der Aufnahme von Kindern, die vor jüngsten Konflikten geflohen sind, gerecht werden. Aus globaler Sicht ist die PH FHNW bestrebt, intern vorbildlich zu sein und gleichzeitig eine Rolle als Ressourcen-, Forschungs- und Ausbildungszentrum in der Region Nordwestschweiz und auf schweizerischer Ebene zu übernehmen.

### **Schlussfolgerung**

Die Aktivitäten der PH FHNW im Zusammenhang mit Bildung und Migration entfalten sich kohärent in ihren verschiedenen Aufgabenbereichen. In der Grundausbildung bildet die Berücksichtigung der Migrationsvielfalt einen transversalen Schwerpunkt, sowohl im Bachelor als auch im Master, wo sich die zukünftigen Lehrpersonen sowohl in theoretischen Grundlagen (Soziologie der Ungleichheiten, interkulturelle Didaktik usw.) als auch in praktischen Vorgehensweisen (didaktische Anpassung, Praktika in pluralistischen Kontexten) ausbilden lassen. In der Weiterbildung sorgen Zertifikatsprogramme wie das CAS Sprachförderung in mehrsprachigen Schulen oder mehrtägige Workshops zur interkulturellen Zusammenarbeit dafür, dass die Kompetenzen der Lehrpersonen und Schulleitungen laufend aktualisiert werden. Die Abschlussarbeiten der Studierenden, die oft in der Realität verankert sind, bereichern die kollektive Reflexion und nähren den Kreislauf zwischen Ausbildung und Forschung. Die zahlreichen und vielfältigen Forschungsprojekte der PH FHNW unterstützen die pädagogische Innovation und tragen dazu bei, besser zu verstehen, wie die Chancengleichheit von Schülerinnen und Schülern aller Hintergründe gefördert werden kann. Auf institutioneller Ebene schliesslich hat die PH FHNW die Migration in ihre Diversitätsstrategie aufgenommen, koordiniert ihre Aktionen über eine Fachstelle und vermehrt externe Partnerschaften und nimmt damit eine regionale Führungsrolle beim Aufbau einer inklusiven Schule in einer Migrationsgesellschaft ein. Der nächste Abschnitt wird die Abweichungen und Übereinstimmungen zwischen diesen Aktivitäten und den sechs nationalen Empfehlungen «Bildung und Migration» darstellen, bevor er mit einer kritischen Gesamtzusammenfassung endet.

## **2.2. Abweichungen und Übereinstimmungen zwischen den sechs Empfehlungen und dem Stand des Bereichs Bildung & Migration an der PH FHNW**

### **Empfehlung 1: Berücksichtigung von «Migration und Chancengleichheit» im vierfachen Leistungsauftrag und in der Organisation der Hochschule**

Die PH FHNW hat die Migrationsthematik in alle ihre Aufgabenbereiche integriert: Die Grundausbildung umfasst transversale Inhalte zur kulturellen und sprachlichen Heterogenität, die Weiterbildung entwickelt CAS und Workshops zum Umgang mit Vielfalt, die Forschung untersucht verschiedene

Fragestellungen im Zusammenhang mit der Laufbahn von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund, und die Beratungsdienste reagieren auf die Bedürfnisse der Praxis (z. B. bei der Aufnahme von Flüchtlingsschülerinnen und -schülern). Institutionell werden in einem strategischen Plan zur Vielfalt Ziele festgelegt und eine Fachstelle unterstützt die Schulleitung, während die Arbeitsweise inklusiv und sensibel für Mehrsprachigkeit sein soll. Dieser Ansatz, der mit der Idee übereinstimmt, «Migration und Chancengleichheit» in der DNA der Hochschule zu verankern, ist ein Punkt, in dem eine starke Übereinstimmung mit der Empfehlung besteht. Einige wenige Abweichungen bestehen darin, dass es keine formelle Kommission gibt, die alle Abteilungen zum Thema Migration zusammenführt, und dass es keine Personalpolitik gibt, die explizit auf die Einstellung von Personen mit Migrationshintergrund oder die Einbeziehung von Diversitätskriterien für alle Stellen ausgerichtet ist. Dennoch wurde das Wesentliche erreicht: Die PH FHNW hat Diversität, einschliesslich des Migrationshintergrunds, zu einer institutionellen Priorität erklärt.

### **Empfehlung 2: Koordination und Evaluation der Ziele und Massnahmen sicherstellen**

Innerhalb der PH FHNW stützt sich die Koordination der Migrationsthematik auf die Stelle Equality & Diversity, auf die mit dem Dossier betrauten Referentinnen und Referenten in den verschiedenen Instituten und auf die gemeinsame Erarbeitung bestimmter Rahmendokumente. Die Institution legt in ihren Diversity-Aktionsplänen Ziele fest und überwacht deren Umsetzung durch ihr umfassendes Qualitätssystem, auch wenn sie keinen spezifischen Jahresbericht zum Thema Migration veröffentlicht. Diese Arbeitsweise, die vernetzt ist und durch Arbeitsgruppen unterstützt wird, entspricht der Empfehlung, eine bereichsübergreifende und evaluative Sichtweise zu haben. In den Plänen werden Inklusion und Diversität eindeutig als Querschnittsachsen für Ausbildung, Forschung und Dienstleistungen genannt. Die PH FHNW nimmt auch an einem Austausch zwischen den PHs teil, um Fortschritte zu bündeln und gemeinsame Schwierigkeiten zu identifizieren, wodurch eine Form der Querbewertung auf Schweizer Ebene gewährleistet wird. Die einzige nennenswerte Abweichung betrifft die Öffentlichkeit dieser Evaluationen: Die Institution führt eher ein internes Monitoring durch, das sie nicht systematisch veröffentlicht. Ausserdem entsteht der Eindruck einer dezentralisierten Koordination, da es keinen einheitlichen Koordinierungsmechanismus gibt (wie etwa eine einzige Kommission oder einen Ausschuss, in dem alle Parteien regelmässig zusammenkommen). Trotz allem sorgen die Diversitätsstelle und die Projektteams für die Gesamtkohärenz, so dass die PH FHNW der Notwendigkeit, ihre Massnahmen langfristig zu koordinieren und zu evaluieren, weitgehend nachkommt.

### **Empfehlung 3: Zusammenarbeit mit externen Partnern/ Partnerinnen verstärken**

Die PH FHNW arbeitet eng mit einer Vielzahl von Akteuren zusammen: kantonale Bildungsbehörden, Flüchtlingsunterkünfte, Eidgenössische Migrationskommission, andere PHs und spezialisierte NGOs. Sie hat mehrere Projektnetzwerke geschaffen oder sich ihnen angeschlossen, wie die Initiative Refugee Teachers (die geflüchtete Lehrpersonen mit Schweizer Schulen zusammenbringt) oder ihre Forschungszusammenarbeit (Zugehörigkeit Reconsidered, finanziert durch die EKM) zeigen. Diese Partnerschaften erleichtern die rasche Integration von Migrationsentwicklungen in Bildung und Forschung, was der Empfehlung, sich gegenüber externen Akteuren zu öffnen und umgehend auf aktuelle Entwicklungen zu reagieren, sehr entgegenkommt. Darüber hinaus bietet die PH FHNW Beratungs- und Weiterbildungsangebote für Schulen an, die häufig in Absprache mit kantonalen Partnern konzipiert werden. Raum für Verbesserungen besteht in der Formalisierung eines externen Ausschusses oder eines jährlichen Migrationsforums, in dem alle Partner systematisch zusammenkommen, um Bilanz zu ziehen und Perspektiven zu erörtern, aber die Zusammenarbeit erfolgt bereits dynamisch durch konkrete Aktionen. So stimmt die Institution weitgehend mit der Idee überein, die Synergien rund um das Thema Migration zu stärken.

### **Empfehlung 4: Kompetenzen des Personals im Bereich «Bildung und Migration» fördern**

Die PH FHNW sorgt dafür, dass ihre Mitarbeitenden in der Aus- und Weiterbildung über Wissen und Instrumente für den Umgang mit migrantischer Vielfalt verfügen. Sie organisiert regelmässig interne Workshops (z.B. zu antirassistischer Pädagogik, inklusiver Sprache, Umgang mit Diskriminierung), bietet partizipative Projekte (Differenzsensible Lehre) an und fördert die Teilnahme an angewandter Forschung. Auf diese Weise erwerben und aktualisieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Kompetenzen zum Thema Migration, die mit Empfehlung 4 im Einklang stehen. Diese Dynamik führt zu einer kontinuierlichen Verbesserung der Lehre und einer vorbildlichen Haltung gegenüber den Studierenden. Es gibt jedoch keine obligatorische Ausbildung, die dem gesamten Personal auferlegt wird: Die Beteiligung beruht vielmehr auf dem individuellen Willen und der allgemeinen Kultur der

Offenheit der Schule. Ein verbindlicherer Ausbildungsplan oder ein interner Kompetenzkatalog für jeden Mitarbeiter könnte diese Dynamik noch verstärken. Dennoch führt die aktuelle Politik, die auf der Verfügbarkeit von Ressourcen und der ausdrücklichen Unterstützung durch die Direktion beruht, bereits zu einer starken Entwicklung des Know-hows im Bereich der interkulturellen Bildung bei den Mitarbeitern der PH FHNW.

### **Empfehlung 5: Kompetenz- und Lernbereiche zum Themenfeld «Bildung und Migration» festlegen**

Die PH FHNW hat Referenz- und Rahmendokumente erstellt, in denen die Schlüsselbereiche wie schulische Inklusion/Exklusion, Selektivität und Übergänge, Zusammenarbeit mit Familien, Bekämpfung von Vorurteilen und Rassismus, Umgang mit Mehrsprachigkeit usw. erläutert werden. Diese wurden in Module in den Bachelor- und Masterstudiengängen sowie in Weiterbildungsangeboten umgesetzt, um sicherzustellen, dass alle Absolventinnen und Absolventen ein Mindestmass an Wissen und Fähigkeiten für das Unterrichten in einer Migrationsgesellschaft erwerben. Die gewählten Fokussierungen (Mehrsprachigkeit, Antirassismus, inklusive Pädagogik) entsprechen den am stärksten hervortretenden Herausforderungen vor Ort. Diese klare Strukturierung entspricht voll und ganz der Empfehlung 5, in der für ein Rahmencurriculum plädiert wurde, das die wichtigsten thematischen Schwerpunkte im Bereich Bildung und Migration abdeckt. Die wenigen Lücken betreffen die mangelnde Sichtbarkeit eines integralen Kurses über globale Migrationsströme, den verstreuten Charakter der rechtlichen und politischen Frage der Migration oder die Optionalität bestimmter Themen in der Grundausbildung (ohne Referenzrahmen, der alle Studierenden verpflichtet, sich eingehend damit zu befassen). Dennoch bleibt das Ganze bemerkenswert kohärent und entspricht den nationalen Erwartungen.

### **Empfehlung 6: Den Diskurs zum Themenbereich sach- und wissenschaftsorientiert mitgestalten**

Schliesslich beteiligt sich die PH FHNW aktiv an der öffentlichen und professionellen Diskussion über Migration, indem sie sowohl Forschung als auch Praxiserfahrung mobilisiert, um die Bildungspolitik, die Schulleitungen und die Bevölkerung aufzuklären. Tagungen (wie Diversität.Bildung.Profession), wissenschaftliche Publikationen zur interkulturellen Pädagogik, die Bereitstellung von praktischen Ressourcen für die Aufnahme von Flüchtlingsschülerinnen und -schülern und die Unterstützung von partizipativen Projekten (Zugehörigkeit Reconsidered) sind Ausdruck eines echten Willens, die Debatte auf argumentative und in der Realität der Klassenzimmer verankerte Weise voranzutreiben. Die PH FHNW unterstützt auch eine reflexive Haltung bei ihren Lehrpersonen und Studierenden, indem sie jede und jeden dazu ermutigt, die Rolle als Botschafterin oder Botschafter einer inklusiven Schule zu übernehmen. Sie erfüllt somit das Ziel eines pragmatischen (konkrete Vorschläge) und wissenschaftlichen (auf rigorosen Arbeiten basierenden) Ansatzes, um die Gesellschaft für Migrationsfragen zu sensibilisieren und umzugestalten. Einige Verbesserungsmöglichkeiten betreffen die Organisation einer grossen, wiederkehrenden öffentlichen Veranstaltung mit Fokus auf Migration oder die häufigere Veröffentlichung von Medienbeiträgen. Dennoch scheint die PH FHNW bereits ein wichtiger Akteur in der Debatte zu sein, der akademische Beiträge mit praktischen Lösungen verbindet und sich bemüht, intern mit gutem Beispiel voranzugehen.

## **2.3. Kritische Schlussfolgerung**

Die PH FHNW nimmt bei der Integration des Themas «Bildung und Migration» in die Pädagogischen Hochschulen der Schweiz eine führende Rolle ein. Ihr Engagement zeigt sich in allen Bereichen: Sie bildet Lehrpersonen aus, die sich mit den Herausforderungen von Inklusion und Diversität auseinandersetzen, passt ihre Weiterbildungsprogramme an die sich verändernden Bedürfnisse der Praxis an, fördert zahlreiche Abschlussarbeiten und führt angewandte Forschungsprojekte durch und organisiert sich intern, um die Diversität als institutionellen Wert zu fördern. In Bezug auf die sechs nationalen Empfehlungen weist die PH FHNW einen hohen Grad an Übereinstimmung auf und bietet ein beispielhaftes Modell für eine umfassende Berücksichtigung der Migration, von der Erstausbildung über Beratungsdienste bis hin zu Massnahmen zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit. Die wenigen festgestellten Lücken sind hauptsächlich auf die unzureichende Formalisierung bestimmter Bereiche (Querschnittsausschuss, strukturiertere öffentliche Kommunikation) oder auf die Freiheit des Personals, sich an internen Schulungen zu beteiligen, zurückzuführen. Die bestehenden Steuerungs- und Koordinierungsmechanismen, die Fachstelle für Gleichstellung und Vielfalt und die starke Einbindung des Teams in die Verbundforschung gleichen diese Mängel jedoch weitgehend aus. Der gewählte Ansatz, der auf einer engen Verknüpfung von Theorie, Praxis und Reflexivität beruht, ermöglicht es der

PH FHNW, sich in einer ständigen Innovationsdynamik zu bewegen. Verbesserungsmöglichkeiten bestehen in der weiteren Systematisierung (z. B. breitere Streuung von Zahlen und Indikatoren zur Vielfalt), in der Bereicherung der Grundausbildung durch tiefer gehende Teile der globalen Migrationsgeschichte und in der Stärkung einer offenen öffentlichen Kommunikation über Projekte und Ergebnisse, um noch mehr zur gesellschaftspolitischen Debatte beizutragen. In jedem Fall bestätigt die Erfahrung der PH FHNW, dass eine Pädagogische Hochschule eine wichtige Rolle beim Aufbau einer Schule und einer Gesellschaft spielen kann, die die kulturelle und sprachliche Vielfalt als gemeinsame Ressource wertschätzt, anstatt sie nur als punktuelle Herausforderung zu behandeln. Durch die Verbindung von wissenschaftlicher Strenge, pädagogischem Pragmatismus und institutioneller Offenheit festigt die PH FHNW eine Kultur der Inklusion und der Chancengleichheit zum Nutzen der gesamten Bildungs-gemeinschaft.

### 3. Bildung & Migration an der HEP Fribourg

Die Pädagogische Hochschule Freiburg (HEP-FR) unternimmt eine Reihe verschiedener Initiativen, um die Thematik der Bildung im Migrationskontext zu integrieren. Als Institution der Lehrerinnen- und Lehrerbildung in einem zweisprachigen Kanton ist sie besonders sensibel für die Herausforderungen der Mehrsprachigkeit und der kulturellen Vielfalt. Die französisch- und die deutschsprachige Abteilung der HEP-FR bilden zukünftige Lehrpersonen in einem Bildungsumfeld aus, das selbst interkulturell ist. Diese Analyse untersucht detailliert die Aktionen der HEP-FR im Zusammenhang mit Bildung und Migration und strukturiert sie nach folgenden Bereichen: Grundausbildung (Bachelor), vertiefte Ausbildung (Master), Weiterbildung, Abschlussarbeiten, Forschungsprojekte und institutionelle Ebene.

#### 3.1. Bestandsaufnahme

##### Ausbildung auf Bachelor-Niveau

Auf der Bachelorstufe, die der Grundausbildung der Lehrpersonen (insbesondere für die Primarstufe) entspricht, integriert die HEP-FR die Migrationsdimension und die Diversität explizit in den Studiengang. Die Studierenden besuchen obligatorische Kurse in interkultureller Erziehung, inklusiver Pädagogik und in der Didaktik des Französischen *als Zweitsprache* (oder *Deutsch als Zweitsprache* für den deutschsprachigen Studiengang). Dort lernen sie, wie sie fremdsprachige Schülerinnen und Schüler unterstützen, ihre didaktischen Ansätze anpassen und eine kulturell vielfältige Klasse führen können. Die Ausbildung bereitet sie beispielsweise darauf vor, den Sprachbedarf eines neu angekommenen Schülers oder einer neu angekommenen Schülerin zu diagnostizieren, mit Dolmetschern oder Kulturvermittlern zusammen-zuarbeiten und die Herkunftssprache und -kultur der Schülerinnen und Schüler zu schätzen, anstatt sie als Hindernis zu betrachten. Diese Kompetenzen werden während der Praktika in die Praxis umgesetzt: Die zukünftigen Lehrpersonen können dazu angehalten werden, in einer Empfangsklasse für Primary Arrivals oder in einer sehr heterogenen Regelklasse zu unterrichten und diese Erfahrungen dann im Unterricht zu analysieren, um ihre kritische Reflexion über die Inklusionsstrategien zu entwickeln. Darüber hinaus fördert die HEP-FR den Austausch zwischen ihrem deutsch- und französischsprachigen Studiengang, wodurch die Studierenden daran gewöhnt werden, zwischen zwei Sprachen und Kulturen zu navigieren - eine wertvolle Fähigkeit in zunehmend mehrsprachigen Schulen. All diese Massnahmen auf Bachelorstufe entsprechen den nationalen Empfehlungen (swissuniversities, 2020), wonach die «Migration» als integraler Bestandteil der Lehrerinnen- und Lehrerbildung zu betrachten ist. So kommen die jungen Absolventinnen und Absolventen der HEP-FR mit einem ausgeprägten Bewusstsein für die mit dem Migrationshintergrund verbundenen Gerechtigkeitsfragen und mit konkreten pädagogischen Instrumenten, um diese zu bewältigen, in den Beruf.

##### Ausbildung auf Master-Niveau

Auf der Masterstufe verlängert und vertieft die HEP-FR diese Sensibilisierung für das Thema Migration für Lehrpersonen der Sekundarstufe. Die Masterstudierenden besuchen Kurse wie Bildungssoziologie und interkulturelle Psychologie, die sich mit den Ungleichheiten befassen, die Jugendliche mit Migrationshintergrund betreffen, mit den Auswirkungen der Migrationsbiografien auf die schulischen Laufbahnen oder mit den Faktoren, die den Erfolg von zwei- und mehrsprachigen Schülerinnen und Schülern begünstigen. Ziel ist es, bei diesen angehenden Lehrpersonen eine reflexive und integrative Haltung gegenüber der wachsenden Vielfalt der Jugendlichen zu entwickeln. Die HEP-FR stützt sich auf spezialisierte Ressourcen, um ihr Masterprogramm zu bereichern: Dank einer Partnerschaft mit dem Institut für Mehrsprachigkeit bietet sie hochkarätige Seminare in Sprachdidaktik und linguistischer Bildungspolitik an, die die Studierenden mit innovativen Ansätzen wie dem zweisprachigen Unterricht oder dem «Translanguaging» (Mobilisierung aller den Schülerinnen und Schülern bekannten Sprachen als Lernressourcen) vertraut machen. Darüber hinaus bereiten sich einige Studierende parallel dazu auf einen spezialisierten Masterstudiengang in Französisch als Fremd-/Zweitsprache an der Universität Freiburg vor, der sie für den Französischunterricht für nicht-französischsprachige Lernende qualifiziert. Diese Absolventen können dann als FLE/FLS-Experten in spezifischen Einrichtungen (Empfangsklassen, Französischkurse für erwachsene Flüchtlinge usw.) tätig werden. So bildet die HEP-FR über den Master gleichzeitig allgemeine Lehrpersonen aus, die für Migrationsfragen sensibilisiert sind, und Experten, die in der Lage sind, gezielt fremdsprachige Zielgruppen zu betreuen. Diese Bemühungen verschaffen der HEP-FR einen Vorsprung im europäischen Kontext, wo die interkulturelle

Erziehung von Lehrpersonen noch nicht systematisch implementiert ist (Koukoulidis et al., 2024). Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Masterausbildung die interkulturellen Kompetenzen der Lehrpersonen festigt und sie darauf vorbereitet, in kosmopolitischen Sekundarschulen zu arbeiten, mit dem Ziel, den Erfolg aller Schülerinnen und Schüler unabhängig von ihren Hintergründen zu fördern.

## **Weiterbildung**

Die PH-FR organisiert regelmässig Weiterbildungstage und thematische Workshops für Lehrpersonen, die in der Praxis tätig sind. Im Mittelpunkt steht der Umgang mit sprachlicher und kultureller Heterogenität in der Klasse. Diese Weiterbildungen entsprechen konkreten Bedürfnissen der Praxis: zum Beispiel eine/n fremdsprachige/n Schüler/in im Laufe des Jahres aufzunehmen oder den Unterricht an eine Gruppe von Jugendlichen mit unterschiedlichen kulturellen Bezügen anzupassen. Zu diesem Zweck mobilisiert die HEP-FR das Fachwissen ihres Instituts für Mehrsprachigkeit und von Partnern (wie dem Zentrum für Sprachdidaktik - CeDiLE), um hochentwickelte Inhalte anzubieten. Im Jahr 2024 hat beispielsweise ein Workshop über die hybriden Sprachpraktiken von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zahlreichen Lehrpersonen ermöglicht, die «Multiethnolekte» ihrer Schülerinnen und Schüler besser zu verstehen und aufzuwerten, anstatt sie zu stigmatisieren. Die HEP-FR unterstützt auch kantonale Programme wie «Vers une école sans racisme», ein Zyklus von fünf Sitzungen, der Lehrpersonen gegen Diskriminierungen im schulischen Umfeld rüsten soll (Vorurteilsprävention, Umgang mit rassistischen Vorfällen, Aufwertung der kulturellen Vielfalt). Diese Art von Initiativen machen die Lehrkräfte zu Akteuren der Integration im Alltag und fördern ein integratives Schulklima.

Die HEP-FR bietet zudem zertifizierende Weiterbildungen (CAS, DAS) in verwandten Bereichen (inklusive Bildung, Sonderpädagogik) an, die unerschwerlich die Migrationsthematik integrieren (Aufnahme fremdsprachiger Schülerinnen und Schüler, Zusammenarbeit mit Migrantenfamilien, Anpassung des Lehrplans im multikulturellen Kontext). Obwohl noch kein CAS explizit den Titel «Bildung und Migration» trägt, werden diese Herausforderungen in mehreren Modulen transversal behandelt, entsprechend den nationalen Empfehlungen, die die Weiterbildung von Lehrpersonen zu diesen Themen fördern (swissuniversities, 2020). Als Weiterbildungszentrum trägt die HEP-FR dazu bei, neues Wissen und gute Praktiken unter erfahrenen Lehrpersonen zu verbreiten. Sie schafft Räume für den Austausch, in denen Fachleute ihre Erfahrungen (z.B. mit geflüchteten Schülerinnen und Schülern) teilen, ihre Methoden angesichts der Vielfalt hinterfragen und neue pädagogische Instrumente entdecken können. Letztendlich ermöglichen diese Massnahmen einen kollektiven Kompetenzaufbau in Bezug auf die Migrationsthematik, der eine stärkere schulische Eingliederung von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund gewährleistet.

## **Abschlussarbeiten**

Die Abschlussarbeiten (Bachelor- und Masterarbeiten) sind ein weiterer Indikator für das Engagement der HEP-FR. Viele Studierende entscheiden sich dafür, ihre Abschlussarbeit Problematiken zu widmen, die mit Migration, sprachlicher Vielfalt oder interkultureller Inklusion zusammenhängen. In den letzten Jahren betrafen mehrere Themen die Integration von fremdsprachigen Schülerinnen und Schülern in die Regelklasse, die Wirksamkeit von Aufnahmeklassen für junge Flüchtlinge, die Zusammenarbeit zwischen der Schule und nicht französischsprachigen Eltern oder auch die Wahrnehmung von Lehrpersonen gegenüber bestimmten Minderheiten. Andere Diplomarbeiten bestanden aus Fallstudien in den Praktikumsklassen (z. B. Betreuung eines Flüchtlingsschülers, der im Laufe des Jahres aufgenommen wurde) oder aus Umfragen bei Lehrkräften des Kantons zu ihren Ausbildungsbedürfnissen im Hinblick auf die Vielfalt. Schliesslich erforschten einige Studierende auf eher theoretische Weise pädagogische Ansätze wie die kritische Pädagogik des gewöhnlichen Rassismus oder die interkulturelle Mediation in der Schule.

Mehrere dieser Abschlussarbeiten führten zu Präsentationen auf Kolloquien oder zu Veröffentlichungen in Zusammenarbeit zwischen den Studierenden und ihren Dozierenden. Beispielsweise floss eine Diplomarbeit über die Emotionen von angehenden Lehrpersonen angesichts der Inklusion von fremdsprachigen Schülerinnen und Schülern mit besonderen Bedürfnissen in einen Artikel ein, der von Auszubildenden der HEP-FR gemeinsam verfasst wurde (Noël, Paccaud & Svaton, 2023). Ebenso stützte sich eine Masterarbeit über die «versteckten pädagogischen Potenziale» von Lehrpersonen mit Migrationshintergrund auf eine breitere Schweizer Studie (Mantel, 2022) und nährte die lokalen Überlegungen zur Aufwertung der Vielfalt innerhalb des Lehrkörpers. Durch die Förderung solcher Arbeiten hält die HEP-FR einen ständigen Dialog zwischen Theorie und Praxis aufrecht. Die von den Studierenden untersuchten Problematiken spiegeln die Entwicklung vor Ort wider (z.B. die kürzliche

Ankunft von ukrainischen oder afghanischen Familien), und die Institution wertet diese Forschungen (Preise, Präsentationen an wissenschaftlichen Tagungen) als Quelle relevanten Wissens auf. Letztendlich erzeugen diese Diplomarbeiten konkretes Wissen darüber, «was funktioniert» bei der Inklusion von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund, und bilden gleichzeitig junge Lehrkräfte in kritischer Reflexion aus - ein doppelter Gewinn für die Qualität der Ausbildung und für die Schulen des Kantons.

### **Forschungsprojekte**

Im Bereich der Forschung ist die PH-FR im Themenbereich Bildung und Migration sehr aktiv, sei es über ihr Institut für Mehrsprachigkeit oder über Projekte ihrer Forscherinnen und Forscher. Diese Arbeiten, die häufig in Partnerschaft mit anderen PHs oder Universitäten durchgeführt werden, versorgen die Ausbildung mit aktuellen wissenschaftlichen Ergebnissen zur Migrations- und Schuldynamik. Ein Projekt des Instituts für Mehrsprachigkeit experimentierte beispielsweise mit der Verwendung von historischen Dokumenten in mehreren Sprachen im Geschichtsunterricht, um bei den Schülern ein sprach-übergreifendes Verständnis und den Respekt vor verschiedenen Kulturen zu entwickeln. Diese Art von Forschung mit Schwerpunkt auf Mehrsprachigkeit führte zu konkreten Unterrichtsblättern für Lehrerinnen und Lehrer, die insbesondere in Klassen mit einer Mischung aus einheimischen und Migrantenschülern nützlich sind. Eine weitere Studie in der Westschweiz befasste sich mit Lehrkräften mit Migrationshintergrund und dem Einfluss ihres Hintergrunds auf ihre Unterrichtspraxis. Die ersten Ergebnisse zeigen, dass diese Lehrkräfte aufgrund ihrer besonderen interkulturellen Sensibilität und der Rolle, die sie als Identifikationsmodelle für Schülerinnen und Schüler aus Minderheitengruppen spielen können, einen Mehrwert bieten (Mantel, 2022). Die Forschung unterstreicht jedoch auch die Notwendigkeit, diese Stärken in den Schulen besser zu erkennen und zu nutzen - eine Botschaft, die die HEP-FR in ihre Überlegungen zur Diversifizierung des Lehrkörpers einbezieht.

Darüber hinaus führt die HEP-FR Evaluationsstudien zu den schulischen Integrationsmassnahmen durch. So konnten beispielsweise durch die zweijährige Begleitung fremdsprachiger Schülerinnen und Schüler in Willkommensklassen die pädagogischen Praktiken ermittelt werden, die eine rasche Eingliederung in die Regelklasse begünstigen. Forschungs- und Entwicklungsprojekte führten auch zur Entwicklung von geeignetem Lehrmaterial für Schüler, die die lokale Sprache nicht beherrschen (zweisprachige Hörbücher, visuelle Hilfsmittel zur Wortschatzerweiterung usw.). Darüber hinaus beteiligt sich die Institution an internationalen Forschungsnetzwerken: Sie hat zu einem europäischen Projekt beigetragen, das die Aufnahmepolitik für Flüchtlingsschülerinnen und -schüler vergleicht. Dies ermöglicht ihr, im Ausland erprobte innovative Ideen zu importieren (Tutoring zwischen Schülern, zweisprachige Integrationsklassen) und die Schweizer Ansätze (Kurse in heimatlicher Sprache und Kultur) auf internationaler Ebene bekannt zu machen. So steht die HEP-FR dank ihrer Forschungsprojekte an der Spitze der pädagogischen Innovation im Bereich «Bildung und Migration». Sie sorgt dafür, dass das erarbeitete Wissen in ihre Ausbildung und ihre Partnerschulen einfließt, und setzt damit die Empfehlung um, «die Debatte auf pragmatische und wissenschaftliche Weise zu führen» (swissuniversities, 2020).

### **Institutionelle Ebene**

Auf institutioneller Ebene fördert die HEP-FR auch die Inklusion von Migrantinnen und Migranten. Ihr zweisprachiger Charakter (Französisch/Deutsch) verleiht ihr von Anfang an eine für die sprachliche und kulturelle Pluralität offene Hochschulkultur. In Übereinstimmung mit den nationalen Empfehlungen (swissuniversities, 2020) hat die Direktion das Thema Migration in ihre strategische Planung aufgenommen und dedizierte Strukturen geschaffen, z. B. eine/n Referent/in «Diversity & Inclusion» im Rektorat und das Büro Diversity & Égalité (gegründet 2021), um Initiativen in allen Bereichen zu koordinieren. In Zusammenarbeit mit lokalen (z.B. Kontaktzentrum Schweiz-Immigranten, kantonale Migrationsdienste) und regionalen Partnern (Réseau romand d'intégration des élèves allophones) passt sie ihre Tätigkeit rasch an neu entstehende Bedürfnisse an - wie dies bei der Aufnahme von ukrainischen Flüchtlingsschülerinnen und -schülern im Jahr 2022 geschehen ist. Darüber hinaus organisiert die HEP-FR regelmässig Veranstaltungen zur Sensibilisierung (Teilnahme an der Woche gegen Rassismus, Workshops zur inklusiven Bildung usw.), um diese Werte in ihrer internen Kultur zu verankern. Schliesslich achtet sie darauf, die Chancengleichheit innerhalb ihrer eigenen Studierenden- und Dozierendenschaft zu gewährleisten, indem sie keine Diskriminierung beim Eintritt in die Ausbildung duldet und spezifische Unterstützungen für Studierende vorsieht, die Flüchtlinge sind oder sich in einer

prekären Situation befinden. Im Einklang mit ihrer pädagogischen Botschaft bemüht sich die Institution, die Prinzipien der Offenheit, des Respekts und der sozialen Gerechtigkeit, die sie bei angehenden Lehrkräften fördert, selbst zu verkörpern.

### **Schlussfolgerung**

Alle diese Elemente zusammengenommen zeigen, dass die PH-Freiburg eine führende Rolle bei der Berücksichtigung des Migrationsfaktors im kantonalen Bildungssystem spielt. Mit ihrem Curriculum für die Grundausbildung befähigt sie die zukünftigen Lehrpersonen von Anfang an, die Vielfalt ihrer Schülerinnen und Schüler zu verstehen und aufzuwerten; mit ihrer Weiterbildung reagiert sie auf die Bedürfnisse der Praxis und begleitet die Anpassung der Praktiken angesichts der neuen migrationsbedingten Herausforderungen. Dank der Abschlussarbeiten ihrer Studierenden und der Forschungsprojekte ihrer Expertinnen und Experten produziert sie Wissen und konkrete Ressourcen, die die Pädagogik im multikulturellen Kontext weit über die Region Freiburg hinaus bereichern. Schliesslich sorgt die HEP-FR durch ihr institutionelles Engagement für eine beispielhafte Kohärenz zwischen dem, was sie befürwortet, und dem, was sie in ihrem Inneren umsetzt, und schafft so ein günstiges Umfeld für die Inklusion und die Chancengleichheit. Diese Bemühungen tragen bereits Früchte: Die in Freiburg ausgebildeten Lehrkräfte zeigen eine hohe Sensibilität für die Migrationsrealität und sind besser darauf vorbereitet, ihren Unterricht entsprechend den unterschiedlichen Bedürfnissen der Schülerinnen und Schüler zu differenzieren. Auf kantonaler Ebene trägt die Zusammenarbeit der PH-FR zu einer besseren Koordination der Integrationsmassnahmen (Empfangsklassen, Sprachförderung usw.) bei, was den Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund direkt zugute kommt, indem die Brüche in ihrer Schullaufbahn begrenzt werden. Darüber hinaus erleichtert die reflexive Haltung, die den Lehrkräften von der PH-FR vermittelt wird, die Entstehung lokaler pädagogischer Innovationen - so entwickeln beispielsweise einige Schulen Projekte zum interkulturellen Austausch oder zum Tutoring zwischen alten und neuen Schülern.

## **3.2. Abweichungen und Übereinstimmungen zwischen den sechs Empfehlungen und dem Stand des Bereichs Bildung & Migration an der HEP FR**

Die von der Kammer der Pädagogischen Hochschulen formulierten nationalen Empfehlungen (swissuniversities, 2020) bieten einen Bezugsrahmen, um die Tätigkeit der PH-FR zu bewerten. Im Folgenden wird untersucht, inwiefern die Praktiken der HEP-FR mit diesen sechs Empfehlungen konvergieren und welche Abweichungen bei den einzelnen Empfehlungen eventuell noch bestehen.

### **Empfehlung 1: Berücksichtigung von «Migration und Chancengleichheit» im vierfachen Leistungsauftrag und in der Organisation der Hochschule**

Die erste Empfehlung mit dem Titel «Migration und Chancengleichheit im vierfachen Mandat und in der Organisation der PH berücksichtigen» fordert jede Pädagogische Hochschule auf, das Thema «Migration und Chancengleichheit» explizit in alle ihre Aufgaben und ihre Arbeitsweise einzubeziehen. Es geht darum, dieses Anliegen in der institutionellen Strategie und der Steuerung der Vielfalt zu verankern (z.B. durch Beobachtung der Migrationszusammensetzung der Studierenden und des Personals), es in die Einstellungspolitik einzubeziehen und dedizierte Strukturen und Ressourcen zu schaffen, um die Fragen im Zusammenhang mit Migration und Chancengleichheit über alle vier Mandate (Grundausbildung, Weiterbildung, Forschung, Dienstleistungen) hinweg nachhaltig zu koordinieren. Schliesslich muss sich die PH als gesellschaftlicher Schlüsselakteur verstehen, der aktiv zu den wissenschaftlichen und politischen Debatten über diese Themen beiträgt.

An der HEP Freiburg werden diese Grundsätze nur teilweise umgesetzt. Auf strategischer Ebene ist Diversität - einschliesslich Migration - im institutionellen Leitmotiv und in den strategischen Zielen der Schule enthalten, was von einer Konvergenz mit der Empfehlung zeugt, indem die Bedeutung der Inklusion und der Chancengleichheit im Auftrag der HEP-FR bekräftigt wird. Darüber hinaus hat die Institution vor kurzem eine spezifische Einheit geschaffen, das Büro Diversität und Gleichstellung (DED), das der Direktion angegliedert ist und als Referenzstruktur zur Koordinierung von Initiativen im Zusammenhang mit der Vielfalt, einschliesslich der Migration, dient. Diese Einrichtung entspricht der Anforderung, über dedizierte Ressourcen zu verfügen, um das Thema zu steuern. Darüber hinaus wurde eine Arbeitsgruppe «Bildung und Migration» (AG Bildung und Migration) eingerichtet, in der Vertreter/innen aus verschiedenen Bereichen zusammenkommen, um eine bereichsübergreifende

Abstimmung zu diesem Thema zu gewährleisten. Schliesslich ist eine Person innerhalb des Rektorats damit beauftragt, die Migrationsfrage zu verfolgen (nach dem Modell der Gleichstellungsbeauftragten an anderen PHs), was den Willen zum Ausdruck bringt, diese Perspektive in die Governance der Schule zu integrieren. Diese Elemente zeigen bemerkenswerte Übereinstimmungen mit der Empfehlung 1, sowohl bei der Verankerung der Migration in der Strategie als auch bei der Einrichtung von dedizierten Steuerungsstrukturen.

Dennoch gibt es nach wie vor Diskrepanzen. Einerseits verfügt die HEP-FR noch nicht über ein systematisches Monitoring all ihrer Projekte und Aktivitäten im Zusammenhang mit Bildung & Migration. Die regelmässige Evaluation der Umsetzung dieses Querschnittsziels ist nicht formalisiert, was die Sichtbarkeit der erzielten Fortschritte einschränkt. Andererseits ist die Integration der Migrationsthematik nicht vollständig in allen Bildungsgängen und Abteilungen verallgemeinert - sie konzentriert sich noch hauptsächlich auf bestimmte Stufen (insbesondere die Primarstufe). Schliesslich profiliert sich die HEP-FR zwar intern als inklusive Institution, ihre Rolle als öffentlicher Akteur in der Debatte über Migration in der Bildung bleibt jedoch diskret. Sie hat beispielsweise keine offiziellen Empfehlungen an die Schulbehörden zu diesen Herausforderungen herausgegeben, was ihren gesellschaftlichen Einfluss einschränkt. Wenn die HEP-FR in diesen Punkten Fortschritte macht (Einführung eines Monitorings, Ausweitung des Fokus «Migration» auf alle ihre Aktivitäten und stärkere Wortmeldungen im öffentlichen Raum), kann sie die Erwartungen der Empfehlung 1 voll und ganz erfüllen und sich als Modell einer für die Chancengleichheit engagierten Hochschule darstellen.

### **Empfehlung 2: Koordination und Evaluation der Ziele und Massnahmen sicherstellen**

Die zweite Empfehlung mit dem Titel «Koordination und Evaluation der Ziele und Massnahmen sicherstellen» fordert die PHs auf, die Umsetzung des Themas Bildung & Migration innerhalb der Institution kohärent zu strukturieren und zu steuern. Dies beinhaltet die Einrichtung von transversalen Koordinationsmechanismen (z.B. Ernennung von dedizierten Koordinatorinnen und Koordinatoren und Schaffung von abteilungsübergreifenden thematischen Kommissionen), um migrationsbezogene Ziele in jedem Leistungsbereich nachhaltig zu verankern, sowie ein Monitoring- und Evaluationssystem, mit dem die Erreichung dieser Ziele auf Ebene der PH gemessen werden kann. Die Empfehlung betont auch, wie wichtig es ist, das Thema Bildung & Migration mit den anderen Querschnittsdossiers (Gleichstellung, Gender, internationale Mobilität, Bildung für nachhaltige Entwicklung, Sonderpädagogik usw.) zu koordinieren, um einen kohärenten institutionellen Ansatz zu gewährleisten. Schliesslich betont sie, dass die notwendigen Rahmenbedingungen (Zeit, Ressourcen, Unterstützung durch die Leitung) für eine gründliche und kontinuierliche interne Auseinandersetzung mit diesen Themen bereitgestellt werden müssen.

An der HEP Freiburg entsprechen einige Elemente der Governance dieser Logik, wenn auch noch nicht vollständig. Auf struktureller Ebene ist die Einrichtung des DED-Büros im Jahr 2021 ein entscheidender Schritt: Dieses Büro zentralisiert die Initiativen im Bereich Diversität und Chancengleichheit und fungiert als Anlaufstelle für die Sammlung und Verbreitung von Informationen über Projekte im Zusammenhang mit der Migration. Zusammen mit der Ernennung einer/eines Diversitätsreferentin/Referenten im Rektorat legt es die Grundlage für eine institutionelle Steuerung des Themas - im Sinne der Empfehlung 2. Darüber hinaus fördert die bereits erwähnte Arbeitsgruppe «Bildung und Migration» die Abstimmung zwischen den verschiedenen Sektoren (Bildung, Forschung, Dienstleistungen) und verhindert, dass Initiativen in einem einzigen Departement isoliert bleiben. Diese Vorkehrungen zeugen von dem Willen, die Bemühungen intern zu koordinieren.

Die HEP-FR verfügt jedoch noch nicht über eine formalisierte Gesamtstrategie, die detailliert beschreibt, wie die Ziele zu Bildung & Migration in jedem Tätigkeitsbereich konkret umgesetzt werden. Es gibt keinen vollständigen Aktionsplan, der Verantwortlichkeiten, Überwachungsindikatoren und Fristen für diese transversale Baustelle zuweist. Darüber hinaus bleibt das Monitoringsystem embryonal: Die HEP-FR hat bis heute weder eine Übersicht mit Indikatoren (z. B. Anzahl der Module, die das Thema integrieren, Profil der Studierendenschaft usw.), mit der der Fortschritt der Bemühungen im Bereich Migration verfolgt werden kann, noch einen Prozess zur regelmässigen Evaluation der Wirksamkeit der getroffenen Massnahmen (z. B. Beurteilung, ob sich die Studierenden besser darauf vorbereitet fühlen, in der Vielfalt zu unterrichten). Diese - in diesem frühen Stadium verständlichen - Lücken stellen eine Lücke dar, die geschlossen werden muss, um der Empfehlung vollumfänglich gerecht zu werden. Darüber hinaus hat die HEP-FR zwar beschlossen, mehrere Teilbereiche der Diversität unter einem einzigen Büro (DED) zu vereinen, andere verwandte Themen (internationale Mobilität,

Sonderpädagogik usw.) werden jedoch weiterhin separat verwaltet, was die Koordination erschweren kann. Eine Klärung der Verbindungen zwischen diesen Dimensionen (z. B. durch die explizite Einbeziehung der Migrationsfrage in die globale Diversitätspolitik der PH) würde die institutionelle Kohärenz stärken. Um die Reflexion über die Migration zu verstetigen, wäre es schliesslich sinnvoll, diese Priorität in den nächsten strategischen und finanziellen Plänen der Institution zu verankern - zum Beispiel durch die Zuweisung eines dedizierten Budgets. Eine stärkere Formalisierung (Strategie, Monitoring, Ressourcen) würde es der HEP-FR ermöglichen, die Anforderungen von Empfehlung 2 vollständig zu erfüllen.

### **Empfehlung 3: Zusammenarbeit mit externen Partnern/ Partnerinnen verstärken**

Die dritte Empfehlung mit dem Titel «Die Zusammenarbeit mit externen Partnern stärken» legt den Schwerpunkt auf die Öffnung der PHs nach aussen und die Zusammenarbeit mit den zahlreichen Akteuren, die von Bildung und Migration betroffen sind. Da Migration ein globales gesellschaftliches Phänomen ist, werden die Pädagogischen Hochschulen ermutigt, sich auf ein breites Netzwerk von Partnern jenseits des traditionellen schulischen Umfelds zu stützen. Dazu gehören beispielsweise kommunale, kantonale und eidgenössische Integrationsbehörden, Migranten- oder Jugendverbände, NGOs, die sich für die Unterstützung von Migrantinnen und Migranten einsetzen, die akademische Forschung zu diesen Themen sowie Stellen, die in den Bereichen Asyl oder berufliche Integration tätig sind. Die Empfehlung empfiehlt, solche Netzwerke auf lokaler, kantonaler und nationaler Ebene zu knüpfen und zu festigen, indem geeignete Modalitäten für den Austausch und die Zusammenarbeit geschaffen werden. Die Empfehlung fordert die Pädagogischen Hochschulen auf, aktuelle Entwicklungen aufmerksam zu verfolgen, um Neuerungen (z.B. Gesetzesänderungen, Flüchtlingsströme) rasch in ihre Lehre und ihre Projekte zu integrieren. Schliesslich betont sie, wie wichtig es ist, die Zusammenarbeit zwischen Expertinnen und Experten sowohl innerhalb der einzelnen PHs als auch zwischen den Institutionen zu fördern, um eine Praxisgemeinschaft zum Thema Bildung & Migration entstehen zu lassen.

Um dieser Empfehlung nachzukommen, muss die PH Freiburg ihre Verbindungen mit dem sozio-institutionellen Umfeld des Kantons intensivieren und ihr Netzwerk darüber hinaus erweitern. Bisher konzentrierte sich ihre Tätigkeit jedoch hauptsächlich auf die interne Ebene (Ausbildung der Lehrpersonen und Wissensproduktion), mit wenigen strukturierten Partnerschaften auf der externen Ebene. So gibt es beispielsweise keine formalisierte Zusammenarbeit mit der kantonalen Fachstelle für die Integration von Migrantinnen und Migranten oder mit den lokalen Migrantenorganisationen. Ebenso hat die HEP-FR noch keine sichtbaren gemeinsamen Projekte mit den Schulen des Kantons eingeführt (wie die gezielte Begleitung von Schulen, die besonders von der Migration betroffen sind, oder die Mitorganisation von Fortbildungen für die Lehrpersonen vor Ort zum Umgang mit der Vielfalt). Dieses Defizit an lokaler Vernetzung stellt eine erhebliche Abweichung von Empfehlung 3 dar, in der die Einbindung externer Akteure in die Bemühungen der PH betont wird. Zwar ist die HEP-FR über swissuniversities in das nationale Netzwerk der PHs eingebunden (wodurch sie von der kollektiven Arbeit am Ursprung der Empfehlungen profitieren konnte), und die Existenz ihrer internen Gruppe «Bildung und Migration» offenbart eine Sensibilität, die als Stützpunkt für die Öffnung nach aussen dienen könnte. Sie organisierte auch eine interne Ausstellung («Diversifions nos bibliothèques»), die möglicherweise Partner (z. B. andere Bibliotheken) einbezogen hat. Dennoch bleiben diese Schritte punktuell und nicht ausreichend strukturiert.

Um diese Lücke zu schliessen, könnte die PH-FR mehr formelle Kooperationen entwickeln. Zum Beispiel, indem sie einen Vertreter oder eine Vertreterin ernennt, der oder die in den kantonalen Integrationskommissionen Einsitz nimmt, oder indem sie eine Partnerschaft mit einer lokalen NGO eingeht, um ihren Studierenden die Möglichkeit zu geben, an einem Tutoring für Jugendliche mit Migrationshintergrund teilzunehmen. Solche Initiativen würden die Institution in einem lokalen Ökosystem von Integrationsakteuren verankern und ihren konkreten Beitrag stärken. Was die Reaktionsfähigkeit auf den Kontext betrifft, beweist die PH-FR eine gewisse pädagogische Agilität: Die jüngsten Entwicklungen (Ankunft syrischer oder ukrainischer Flüchtlinge, neue Bundesrichtlinien) wurden wahrscheinlich in ihren Ausbildungsmodulen oder anlässlich von Konferenzen behandelt, und ihre schlanke Struktur erleichtert die regelmässige Aktualisierung der Inhalte. Darüber hinaus beziehen ihre Weiterbildungsangebote zeitgenössische Problematiken mit ein (z. B. ein Workshop zum Thema Intersektionalität). Um ihre Übereinstimmung mit der Empfehlung 3 noch zu verstärken, würde die HEP-FR davon profitieren, einen regelmässigen Austausch mit den Praktikern vor Ort (Schuldirektoren, Lehrpersonen) einzurichten, um proaktiv neue Bedürfnisse zu erkennen und schnell darauf zu

reagieren. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Aufbau von stärkeren externen Partnerschaften und die Aufwertung ihrer Expertise im öffentlichen Raum der HEP-FR helfen würden, die Erwartungen der Empfehlung 3 vollumfänglich zu erfüllen.

#### **Empfehlung 4: Kompetenzen des Personals im Bereich «Bildung und Migration» fördern**

Die vierte Empfehlung mit dem Titel «Entwicklung der Kompetenzen des Personals im Bereich 'Bildung und Migration'» befasst sich mit der Erhöhung der Kompetenz des PH-Personals (sowohl des Lehrkörpers als auch des Verwaltungspersonals und der Direktionen) in Bezug auf die Migrationsthematik. Die Leitidee ist, dass eine PH die Vielfalt in der Bildung nur dann fördern kann, wenn ihre eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst für diese Herausforderungen ausgebildet und sensibilisiert sind. Es wird empfohlen, die Weiterbildung und Professionalisierung von Personen, die intern für das Thema verantwortlich sind, zu unterstützen, aber auch eine Reihe von Kompetenzen im Bereich «Bildung und Migration» zu definieren, über die das gesamte Personal verfügen sollte, sowie geeignete Weiterbildungsangebote, um diese zu erwerben. Die Pädagogischen Hochschulen werden ermutigt, interne Austausch- und Qualifizierungsformate zu entwickeln, damit Fachkräfte und Personal sich gegenseitig weiterbilden und zu diesen Themen vernetzen können; und diese Kompetenzen bei der Einstellung von Personal und der Besetzung von Führungspositionen zu berücksichtigen (oder, falls relevant, sogar ein eigenes Kompetenzzentrum einzurichten).

Die HEP Freiburg hat begonnen, sich in diese Richtung zu bewegen, wenn auch noch teilweise. Ein starkes Signal bestand darin, dass das Thema Diversität in das Profil einiger Schlüsselpositionen aufgenommen wurde. So hat die Hochschule eine/n Professor/in mit Spezialisierung auf Pädagogik der Vielfalt eingestellt, um die Lehrveranstaltungen zu diesem Thema zu gewährleisten und eine hochkarätige interne Expertise zum Thema Migration aufzubauen. Auch die Ernennung eines/einer Verantwortlichen für Diversität und Inklusion im Rektorat (der/die das DED-Büro leitet) zeugt von dem Willen, intern über qualifizierte Personen zu verfügen, die dieses Querschnittsthema leiten können. Diese Elemente zeigen eine Übereinstimmung mit der Empfehlung: Die HEP-FR hat darauf geachtet, Akteure mit interkulturellen Kompetenzen einzustellen und sich mit ihnen zu umgeben. Darüber hinaus ist sich die HEP-FR der Notwendigkeit bewusst, ihr bestehendes Personal zu schulen. Unter der Leitung des Büros DED ist eine interne Weiterbildung für alle Mitarbeitenden geplant, was ebenfalls der Empfehlung 4 entspricht. Diese Initiative befindet sich jedoch noch in der Planungsphase, und die Institution hat noch kein formelles Referenzsystem für die von den verschiedenen Funktionen erwarteten interkulturellen Kompetenzen entwickelt. Es gibt keine genaue Beschreibung, die beispielsweise besagt, dass jeder PH-Ausbilder oder jede PH-Ausbilderin die inklusive Pädagogik beherrschen und seinen/ihren Unterricht an Studierende aus verschiedenen Kulturen anpassen muss oder dass jeder Verwaltungsangestellte in interkultureller Kommunikation geschult sein muss. Da es keinen klaren Rahmen gibt, beruht die Verbesserung des internen Know-hows derzeit eher auf punktuellen Massnahmen (wie der künftigen internen Fortbildung) und auf dem Fachwissen einzelner motivierter Personen als auf einem umfassenden Plan. Um sich den Erwartungen von Empfehlung 4 anzunähern, würde die HEP-FR davon profitieren, die angestrebten Kompetenzen für jede Personalkategorie zu formalisieren und Formate der beruflichen Entwicklung zum Thema Diversität zu institutionalisieren: zum Beispiel, indem sie ein internes Modul zur Inklusion für jeden neuen Mitarbeiter obligatorisch macht oder indem sie jedes Jahr Workshops zum Austausch von Praktiken zwischen Ausbilderinnen und Ausbildern zum Thema Interkulturalität organisiert. Diese Bemühungen sollten auch auf alle Berufsgruppen der Institution ausgeweitet werden (einschliesslich BibliothekarInnen, InformatikerInnen usw., die oft weniger im Fokus stehen). Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die HEP-FR trotz einiger Fortschritte (gezielte Einstellungen, internes Ausbildungsprojekt) die Entwicklung von Kompetenzen im Bereich «Bildung und Migration» innerhalb der Hochschule noch strukturieren und verallgemeinern muss, um der Empfehlung 4 vollumfänglich gerecht zu werden.

#### **Empfehlung 5: Kompetenz- und Lernbereiche zum Themenfeld «Bildung und Migration» festlegen**

Die fünfte Empfehlung mit dem Titel «Definition der Ausbildungs- und Kompetenzbereiche im Themenfeld 'Bildung und Migration'» bezieht sich auf den eigentlichen Inhalt der Ausbildungen. Sie fordert die Pädagogischen Hochschulen auf, die zentralen Themen und spezifischen Kompetenzen im Zusammenhang mit der Migration zu identifizieren, die in den Aus- und Weiterbildungsprogrammen enthalten sein müssen. Es geht darum, den zukünftigen Lehrerinnen und Lehrern einerseits pädagogische Kompetenzen zu vermitteln, die es ihnen ermöglichen, Migrationssituationen im

Unterricht zu berücksichtigen (um Schülerinnen und Schüler mit unterschiedlichen Hintergründen bestmöglich zu begleiten), und andererseits Wissen zu vermitteln, um die pluralistische Gesellschaft, in der sie tätig sein werden, zu verstehen. Sie nennt mehrere Schlüsselthemen, die einbezogen werden sollten: Verständnis der globalen Migrationsdynamik; Integrationsprozesse und Ausschlussmechanismen, die Schülerinnen und Schüler betreffen; Selektivität des Bildungssystems und Übergangsmöglichkeiten; Zusammenarbeit mit Integrationsakteuren (Migrationsdienste, interkulturelle Mediation usw.); Berücksichtigung der Mehrsprachigkeit in allen Fächern; und Bekämpfung von Stereotypen und Diskriminierung (insbesondere rassistischer Art) in der Schule.

In Freiburg gibt es kein offizielles Rahmendokument, in dem diese Bereiche formell detailliert aufgeführt sind, aber die bestehenden Ausbildungspraktiken deuten darauf hin, dass die meisten dieser Themen sehr wohl abgedeckt werden. Auf Bachelor-Ebene beispielsweise wird im Pflichtmodul «Pädagogik der Vielfalt» ein Grossteil der in der Empfehlung aufgeführten Dimensionen behandelt. Es werden die Chancenungleichheit im Bildungssystem und die Prozesse des schulischen Abstiegs (Misserfolge, Orientierungen, Übergänge) behandelt, wodurch die Problematik der Selektivität des Systems und der Übergänge zwischen den Bildungswegen abgedeckt wird. Die Studierenden diskutieren auch über Verweise auf Autoren wie Bourdieu oder Goffman die Prozesse der sozialen Kategorisierung, Stigmata und die Reproduktion von Ungleichheiten - dies entspricht den in der Empfehlung aufgeworfenen Fragen zu Vorurteilen, Stereotypen und «Ausgrenzung» (othering). Aus einer kritisch-pädagogischen Perspektive denken sie ausserdem über institutionelle und systemische Diskriminierung und deren Bekämpfung nach, was mit der antirassistischen Komponente des Referenzrahmens übereinstimmt.

Das Thema der Mehrsprachigkeit, das in der Empfehlung hervorgehoben wird, wird an der PH-FR durch ihre institutionelle Zweisprachigkeit auf strukturelle Weise berücksichtigt. Die Studierenden werden in einem Kontext ausgebildet, in dem zwei Landessprachen nebeneinander existieren, was sie auf natürliche Weise für sprachliche und interkulturelle Herausforderungen sensibilisiert. Darüber hinaus bringt die Existenz des Zentrums CeDiLE (Centre de didactique des langues) zusätzliches Fachwissen mit sich, von dem die Studierenden durch Kurse in der Didaktik der Zweitsprachen oder durch Fachvorträge über das Unterrichten in einem mehrsprachigen Umfeld profitieren. Auf diese Weise wird die Berücksichtigung der sprachlichen Dimension effektiv in die Ausbildung integriert, wie es in der Empfehlung erwartet wird.

Einige Themenbereiche könnten jedoch verstärkt werden. Beispielsweise konzentriert sich der aktuelle Lehrplan vor allem auf den zeitgenössischen Schweizer Kontext: Es gibt keinen spezifischen Kurs zur Geschichte oder Geografie der Migration, während Rec. 5 die Bedeutung des Studiums der weltweiten Migrationsströme und der Asylpolitik erwähnt, um den angehenden Lehrkräften einen globalen Horizont zu vermitteln. Diese eher «makroorientierten» Komponenten (historischer Kontext der Migration, Arbeit mit externen Akteuren) sind im aktuellen Lehrplan weniger stark ausgeprägt - was eine moderate Abweichung vom vollständigen Referenzrahmen darstellt. Die HEP-FR könnte hier Abhilfe schaffen, indem sie beispielsweise punktuell externe Spezialisten (Migrationshistoriker/in, Kulturvermittler/in) einbezieht, um zusätzliche Einblicke zu gewähren.

Es ist jedoch hervorzuheben, dass die HEP-FR nicht nur die meisten der empfohlenen Themen abdeckt, sondern dies für ihre Studierenden der Primarstufe auch noch obligatorisch tut - diese Themen werden nicht zu Optionen degradiert. Sie fördert auch Vertiefungen: Mehrere Studierende entscheiden sich jedes Jahr dafür, ihre Abschlussarbeit auf die interkulturelle Pädagogik oder die Beschulung von Migrantenschülerinnen und -schülern auszurichten, was von einer echten Integration dieser Thematik in die Ausbildungskultur zeugt. Im Bereich der Weiterbildung wird die geplante Einführung eines CAS zum Thema Diversität den berufstätigen Lehrpersonen die Möglichkeit einer fortgeschrittenen Spezialisierung in diesem Bereich bieten. Somit erfüllt die HEP-FR die Empfehlung 5 weitgehend, hat aber noch die Möglichkeit, einige spezifische Inhalte (globale historische Perspektive, Arbeit mit externen Netzwerken) zu erweitern, um eine vollständige Übereinstimmung zu erreichen.

### **Empfehlung 6: Den Diskurs zum Themenbereich sach- und wissenschaftsorientiert mitgestalten**

Die sechste Empfehlung ermutigt die PH, eine intellektuelle und praktische Führungsrolle in der Frage «Bildung und Migration» zu übernehmen, indem sie wissenschaftliche Reflexion und konkretes Handeln miteinander verknüpfen. Sie erinnert daran, dass die PH im Rahmen ihres vierfachen Mandats (Lehre, Weiterbildung, Forschung, Dienstleistungen für die Gesellschaft) dazu beitragen, ein inklusives und gerechtes Bildungssystem zu gestalten, das die Grundlage für eine demokratische Gesellschaft mit Zusammenhalt bildet. Es geht also darum, eine kritische Analyse der Vorstellungen von «uns» und «den

anderen» in der Schule zu entwickeln, eine konstruktive Terminologie und Herangehensweise auf der Grundlage des aktuellen Wissens anzunehmen und künftige Entwicklungen im Bereich der Vielfalt zu antizipieren. Konkret werden die Pädagogischen Hochschulen in der Empfehlung aufgefordert, die Lehrkräfte darin zu schulen, über ihre eigenen kulturellen Voreingenommenheiten nachzudenken und ihren Beruf so auszuüben, dass die Schülerinnen und Schüler auf ein Leben in einer interkulturellen Gesellschaft vorbereitet werden; aktuelle migrationsbezogene Themen proaktiv in ihren Lehrveranstaltungen und Forschungsarbeiten zu behandeln; Diskussionen zu diesem Thema mit einem doppelten Fokus auf Pragmatismus (Verankerung in der Realität vor Ort) und Wissenschaftlichkeit (Abstützung auf Fakten und Forschung) zu führen und zu lenken; und sich gegenüber den Behörden und der Öffentlichkeit als Expertinnen zu profilieren und gleichzeitig selbst ein Vorbild in Sachen Vielfalt und Inklusion zu sein.

Die PH Freiburg hat sich in diesem Bereich engagiert und kann ermutigende, wenn auch verbesserungswürdige Fortschritte vorweisen. In der Grundausbildung integriert sie die kritische Reflexion über die Vielfalt in das Curriculum ihrer Studierenden und bildet so eine Generation von Lehrpersonen aus, die sich der interkulturellen Herausforderungen stärker bewusst sind und in der Lage sind, diese zu bewältigen - was den Zielen der Empfehlung entspricht. Vor allem aber ist diese Ausbildung nicht nur theoretisch: Die Fähigkeit, mit Vielfalt umzugehen, wird am Ende des Studiums in der Praxis bewertet, was den pragmatischen Ansatz verdeutlicht.

Auf der Ebene der Forschung führt die HEP-FR empirische Projekte (Dissertationen, angewandte Studien) zur schulischen Integration von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund durch und verbreitet die erzielten Ergebnisse aktiv. Sie achtet darauf, dass ihr Unterricht auf diesem aktuellen Wissen aufbaut und rein ideologische Diskurse vermeidet. Diese Verknüpfung von Wissenschaft und Pädagogik spiegelt den empfohlenen «pragmatischen und wissenschaftlichen» Ansatz wider.

Auf der Ebene der öffentlichen Debatte hat die HEP-FR begonnen, sich zu engagieren (Ausstellungen, Workshops, die der Bildungsgemeinschaft offen stehen), hält sich aber auf nationaler Ebene zurück. Im Gegensatz zu einigen anderen Institutionen hat sie noch keine offizielle Position bezogen oder eine grössere öffentliche Veranstaltung zu diesem Thema organisiert. Die Stärkung ihrer Sichtbarkeit und ihrer Stimme in der gesellschaftlichen Debatte wäre daher ein wichtiger Schwerpunkt für Verbesserungen.

Schliesslich bemüht sich die HEP-FR, intern vorbildlich zu sein (Umsetzung ihrer Strategie, Büro DED, Sensibilisierung des Personals), auch wenn die Vielfalt ihres eigenen Personals noch erhöht werden könnte, um ihre Glaubwürdigkeit als Vorbild für Inklusion zu stärken. Die in wenigen Jahren erzielten Fortschritte sind beachtlich, und diese Dynamik muss aufrechterhalten werden, indem das interne Klima regelmässig bewertet und die verbleibenden Hindernisse für eine vollständige Inklusion beseitigt werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die HEP-FR die Empfehlung 6 weitgehend erfüllt, indem sie kritische Reflexion, Unterstützung durch die Forschung und interne Kohärenz miteinander verbindet. Die wichtigsten Achsen, die es zu stärken gilt, betreffen ihre öffentliche Rolle und die Diversifizierung ihres Personals. Wenn diese Bemühungen intensiviert werden, kann die HEP-FR ihre Rolle als wissenschaftliche und pragmatische Akteurin in der Debatte über Bildung im Migrationskontext voll und ganz wahrnehmen.

### **3.3. Kritische Schlussfolgerung**

Die HEP-FR zeichnet sich durch eine allgemeine Integration der Migrationsthematik in ihre Ausbildungsgänge und ihre institutionelle Funktionsweise aus. Alle Stufen (Bachelor, Master, Weiterbildung) befassen sich explizit mit der kulturellen Vielfalt, und spezielle Einrichtungen (z.B. das Büro DED und eine interne Arbeitsgruppe) koordinieren diese Herausforderungen auf transversale Weise. Dank dieses ganzheitlichen Ansatzes entwickeln die in Freiburg ausgebildeten zukünftigen Lehrerinnen und Lehrer solide interkulturelle Kompetenzen, die sie auf die Pluralität ihrer Klassen vorbereiten. Dieses forschungsgestützte Engagement macht die HEP-FR zu einem nationalen Vorreiter in der Berücksichtigung des Faktors Migration in der Bildung. Dennoch bleiben mehrere Herausforderungen bestehen. Die interne Koordination und die Evaluation der Initiativen sollten systematisiert (Verfolgung von Indikatoren, regelmässiges Feedback) und die externen Partnerschaften verstärkt werden, um die PH-FR stärker in einem erweiterten Netzwerk von Integrationsakteuren zu verankern. Intern sollte das für das Personal bestimmte Ausbildungsangebot zur Migrationsthematik auf

alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgeweitet werden, um einen allgemeinen Kompetenzaufbau zu gewährleisten. Darüber hinaus könnte die Institution ihre Ausstrahlung erhöhen, indem sie ihr Fachwissen aktiver in die öffentliche Debatte einbringt und so ihre Rolle als Referenz in diesen Fragen festigt. Schliesslich würde die Fortsetzung der Bemühungen um eine Diversifizierung ihrer Studierenden- und Lehrendenschaft ihre Vorbildfunktion stärken. Durch die Intensivierung dieser Aktionen wird die HEP-FR nachhaltig zu einem integrativeren Bildungssystem beitragen, das auf der Aufwertung der Pluralität und der Chancengleichheit beruht.

## 4. Bildung & Migration an der an der PH Graubünden

Die Pädagogische Hochschule Graubünden (PH Graubünden) nimmt innerhalb der schweizerischen Bildungslandschaft aufgrund ihres mehrsprachigen Kontexts eine besondere Stellung ein. Als mehrsprachig verankerte Institution sieht sie es als ihre Verpflichtung an, sprachliche und kulturelle Vielfalt in allen Bereichen ihres Auftrags systematisch zu berücksichtigen. Dies umfasst die Ausbildung, die Weiterbildung, die Dienstleistung, die Forschung sowie die institutionelle Entwicklung. Die Hochschule bildet Lehrpersonen für die Volksschule (Zyklus 1, Zyklus 2 und Zyklus 3) sowie für die Sekundarstufe I + und für die Maturitätsschulen aus. Ergänzend werden auf Masterstufe ein Studiengang in Schulischer Heilpädagogik, in Kooperation mit der Hochschule für Heilpädagogik Zürich (HfH), sowie ein Studiengang in Schulentwicklung, in Zusammenarbeit mit weiteren Hochschulen, angeboten.

Im Folgenden wird eine Bestandsaufnahme der Aktivitäten im Bereich Bildung und Migration an der PH Graubünden vorgenommen. Dabei werden ausgewählte Veranstaltungen und Themen exemplarisch dargestellt, ohne den Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben. Anschliessend wird untersucht, inwiefern diese Aktivitäten mit den sechs Empfehlungen der Kammer Pädagogische Hochschulen von swissuniversities aus dem Jahr 2020 übereinstimmen oder von diesen abweichen.

### 4.1. Bestandsaufnahme

#### Ausbildung auf Bachelor-Niveau

Auf der Bachelorstufe hat die PH Graubünden das Themenfeld Bildung und Migration in die Studienpläne integriert. In mehreren Pflichtmodulen, darunter Diversity I sowie Inklusive Pädagogik mit Fokus auf Migration und Sprache, setzen sich die Studierenden differenziert mit migrationsbezogenen Fragestellungen auseinander. Im Modul Diversity I steht die Sensibilisierung für verschiedene Dimensionen von Diversität und deren Bedeutung für Bildungsprozesse im Vordergrund. Dabei werden insbesondere nationale und soziale Herkunft thematisiert und intersektional analysiert. Das Pflichtmodul Inklusive Pädagogik mit Fokus auf Migration und Sprache befasst sich vertieft mit migrationsbedingter Heterogenität, Mehrsprachigkeit sowie mit den Herausforderungen und möglichen Fallstricken inklusiver Bildung in der Migrationsgesellschaft.

Darüber hinaus behandeln weitere Pflichtmodule Themen wie die Zusammenarbeit mit Eltern in einem migrationsgesellschaftlichen Kontext, die pädagogisch-didaktische Differenzierung für fremdsprachige Schülerinnen und Schüler, die Didaktik der Mehrsprachigkeit sowie den Bereich Deutsch als Zweitsprache. Ergänzend besteht die Möglichkeit, das Wahlmodul Migration und Integration zu belegen, das sich an Studierende richtet, die sich intensiver mit migrationsspezifischen Fragen auseinandersetzen möchten. Im Mittelpunkt steht hierbei das Themenfeld Flucht, das sowohl aus theoretischer Perspektive als auch anhand praxisorientierter Zugänge untersucht wird. Ein wesentlicher Bestandteil des Moduls ist die direkte Zusammenarbeit mit Kindern und Jugendlichen, die eigene Fluchterfahrungen mitbringen.

Insgesamt zeigt sich, dass der Fokus auf Migration und sprachliche Vielfalt sowohl in den theoretischen Studieninhalten als auch in praxisbezogenen Formaten (Z.B. Praktika) klar zum Ausdruck kommt.

#### Ausbildung auf Master-Niveau

Auf der Masterstufe bietet die PH Graubünden verschiedene Studiengänge an. Dazu gehören das Masterstudium Sekundarstufe I für Personen mit einem Fachbachelor, das Masterstudium Sekundarstufe I + Maturitätsschulen für Personen mit einem Fachmaster, das Masterstudium Sekundarstufe I für Primarlehrpersonen als Stufenerweiterung, das Masterstudium in Schulischer Heilpädagogik in Zusammenarbeit mit der Hochschule für Heilpädagogik Zürich (HfH) sowie das Masterstudium in Schulentwicklung in Kooperation mit weiteren Hochschulen. Es wird deutlich, dass nicht alle Programme eigenständig von der PH Graubünden durchgeführt werden; einzelne Studiengänge werden in Kooperation mit anderen Pädagogischen Hochschulen oder Universitäten angeboten.

Die von der PH Graubünden verantworteten Module ähneln inhaltlich jenen auf der Bachelorstufe. Ein Pflichtmodul zum Thema Diversity ist Bestandteil des Curriculums, in dem auch Migration und Sprache intersektional thematisiert werden. Migration und sprachliche Vielfalt sind in den Masterstudiengängen

sowohl in theoretischen Lehrinhalten als auch in praxisbezogenen Formaten wie schulpraktischen Einsätzen verankert.

### **Weiterbildung und Dienstleitungen**

Die PH Graubünden bietet regelmässig Weiterbildungsprogramme im Bereich Mehrsprachigkeit sowie zum Unterrichten in einem multikulturellen Umfeld an. Ein Beispiel hierfür ist das CAS Deutsch als Zweitsprache, das berufstätigen Lehrpersonen eine fundierte Ausbildung zur Förderung von Schülerinnen und Schülern mit einer nichtdeutschen Erstsprache vermittelt. Neben den Grundlagen der Zweitsprachendidaktik werden in diesem Studiengang auch Aspekte der interkulturellen Kommunikation, der pädagogischen Differenzierung sowie die Prinzipien inklusiver Pädagogik behandelt. Darüber hinaus organisiert die Hochschule Konferenzen und Studientage, die einem breiteren Fachpublikum offenstehen. Dazu gehört beispielsweise die Fachtagung Deutsch als Zweitsprache (DaZ), die im zweijährigen Turnus durchgeführt wird und sich mit Fragen der Didaktik des Zweitspracherwerbs auseinandersetzt. Ergänzend bietet die PH Graubünden Workshops zu migrationsspezifischen Themen an, wie etwa zum schulischen Umgang mit Migrationsgeschichte. Zusätzlich unterstützt die Hochschule Schulteams mit spezifischen Interventionen vor Ort, wenn ein Bedarf an Sensibilisierung oder gezielter Begleitung besteht.

### **Arbeiten am Ende des Studiums**

Abschlussarbeiten auf Bachelor- und Masterstufe nehmen eine zentrale Rolle in der Wissensentwicklung im Themenfeld Bildung und Migration ein. An der PH Graubünden wählen zahlreiche Studierende Fragestellungen mit Bezug zur Migration. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit lassen sich exemplarisch folgende Themen nennen: die schulische Integration von Kindern mit Fluchterfahrung, die Förderung fremdsprachiger Schülerinnen und Schüler, die Zusammenarbeit mit Familien mit Migrationshintergrund, die Wirksamkeit von Sprachfördermassnahmen, die Beteiligung von Eltern mit Migrationserfahrung in schulischen Gremien sowie die Auswirkungen von Mehrsprachigkeit auf die Lernmotivation. Unter fachlicher Anleitung führen die Studierenden häufig empirische Untersuchungen an Schulen im Kanton durch, wobei sie verschiedene methodische Zugänge wie Beobachtungen, Interviews oder Fragebogenerhebungen einsetzen. Die Ergebnisse tragen unmittelbar zur lokalen Fachdiskussion bei, da sie in Präsentationen vorgestellt und hochschulintern publiziert werden.

### **Forschungsprojekte**

Im Bereich der Forschung ist die PH Graubünden in verschiedenen Projekten aktiv, die sich mit Diversität, Mehrsprachigkeit und Migration befassen. Untersucht werden unter anderem der Erwerb der Unterrichtssprache durch Schülerinnen und Schüler mit einer anderen Erstsprache, die Zusammenarbeit zwischen Schule und Familien mit Migrationserfahrung sowie die Faktoren des Schulerfolgs im rätoromanischen und italienischsprachigen Kontext. Mehrere Professuren leisten dabei zentrale Beiträge: Die Professur für Italienisch und Italienischdidaktik widmet sich der Mehrsprachigkeitsdidaktik und entwickelt Lehrmittel für den italienischsprachigen Unterricht. Die Sonderprofessur Integrierte Mehrsprachigkeitsdidaktik mit Schwerpunkt Romanisch erforscht Sprachbiographien und arbeitet an innovativen Ansätzen für den romanischen Sprachraum. Die Professur Erziehungswissenschaften wiederum ist an Projekten wie FELMAS beteiligt, einem blended learning Programm zur Förderung der Selbstregulation von Kindern in Familien mit Migrationserfahrung. Die PH Graubünden realisiert zahlreiche dieser Projekte in Kooperation mit Netzwerken anderer Pädagogischer Hochschulen, um Expertise und Daten gemeinsam zu nutzen. Die Ergebnisse fliessen sowohl in den wissenschaftlichen Diskurs als auch in die Praxis ein, beispielsweise durch Leitfäden für interkulturelles Lernen, zweisprachige Materialien oder Instrumente zur Sprachdiagnostik. Darüber hinaus haben einzelne Projekte zur Weiterentwicklung von Online-Plattformen wie [migrationsgeschichte.ch](http://migrationsgeschichte.ch) beigetragen, die schweizweit von Fachpersonen im Bildungsbereich genutzt werden. Ergänzend organisiert die PH Graubünden regelmässig regionale, nationale und internationale Kolloquien oder beteiligt sich daran, um Forschungsergebnisse vorzustellen und den Wissenstransfer in die schulische Praxis zu fördern.

### **Institutionelle Ebene**

Die PH Graubünden hat ihr Engagement im Bereich Mehrsprachigkeit institutionell verankert und trägt damit zur Entwicklung einer Hochschulkultur bei, die sprachliche Vielfalt anerkennt, fördert und systematisch berücksichtigt. Gleichzeitig reflektiert sie die besondere sprachliche Situation des Kantons

Graubünden, in dem Deutsch, Romanisch und Italienisch nebeneinander bestehen. Diese Schwerpunktsetzung ist eng mit migrationsbedingter Diversität verbunden, die sich sowohl in den Schulen als auch in der Gesellschaft manifestiert und für die Professionalisierung zukünftiger Lehrpersonen von zentraler Bedeutung ist.

Auf der Ebene der Governance kooperiert die PH Graubünden mit verschiedenen kantonalen Fachstellen. Dazu gehört die Zusammenarbeit mit der Fachstelle Integration des Amtes für Migration und Zivilrecht Graubünden, die Integrations- und Sprachförderprogramme koordiniert und Institutionen in diesem Bereich unterstützt. Ebenso pflegt die Hochschule eine enge Kooperation mit der Stabsstelle Chancengleichheit von Frau und Mann des Kantons Graubünden, beispielsweise im Rahmen der Veranstaltungsreihe «Diversity – was bringt's, wie gelingt's?», die in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Graubünden durchgeführt wird und die öffentliche Sichtbarkeit von Inklusion, Gleichstellung und Vielfalt stärkt. Darüber hinaus ist die PH Graubünden in überregionale Strukturen eingebunden, darunter das Netzwerk Chancengerechtigkeit und Diversity der Kammer Pädagogische Hochschulen von swissuniversities sowie die Plattform Gender Campus. Diese Beteiligungen ermöglichen eine Orientierung an nationalen Empfehlungen und fördern den Austausch mit anderen Hochschulen zu wirksamen Strategien im Umgang mit Diversität, Chancengerechtigkeit und Migration.

Bis 2025 war zudem eine Diversity-Beauftragte eingesetzt, die als zentrale Ansprechperson für Fragen der Gleichstellung, Diversität und Migration fungierte und zur Sichtbarkeit dieser Themen im Hochschulalltag beitrug. Mit der Einrichtung einer hochschulinternen Arbeitsgruppe Diversity im Jahr 2025 verfolgt die PH Graubünden das Ziel, Diversität als Querschnittsaufgabe dauerhaft in den institutionellen Strukturen zu verankern. In diesem Kontext werden migrationsbezogene Fragestellungen systematisch in Entscheidungs- und Entwicklungsprozesse eingebunden. Die Kooperationen mit kantonalen Fachstellen und Gleichstellungsbehörden erhöhen die Legitimität und Wirksamkeit dieser Strategie und unterstreichen die Verantwortung der PH Graubünden, migrationsgesellschaftliche Realitäten abzubilden und in ihrer Organisationskultur nachhaltig zu verankern.

### **Schlussfolgerungen**

Die Analyse verdeutlicht, dass die PH Graubünden Migration und Bildung konsequent als Querschnittsaufgabe versteht und dieses Themenfeld in allen zentralen Handlungsbereichen systematisch verankert. In der Grundausbildung werden migrationsbezogene Fragestellungen kontinuierlich in die Curricula der Bachelor- und Masterstudiengänge integriert, insbesondere in Modulen mit Schwerpunkt auf Diversität, Mehrsprachigkeit und inklusiver Pädagogik. Diese curriculare Schwerpunktsetzung wird durch ein differenziertes Weiterbildungsangebot flankiert, das praktizierenden Lehrpersonen spezifische Handlungskompetenzen für den professionellen Umgang mit sprachlich und kulturell heterogenen Lernumgebungen vermittelt und damit zur nachhaltigen Professionalisierung beiträgt.

Auch in Forschung und Qualifikationsarbeiten wird migrationsbezogene Diversität systematisch aufgegriffen. Empirische Studien und praxisorientierte Projekte leisten sowohl einen Beitrag zur wissenschaftlichen Wissensproduktion als auch zur Entwicklung unmittelbar anwendungsorientierter Konzepte.

Auf institutioneller Ebene war das Themenfeld Diversität und Migration bis 2025 durch eine Diversity-Beauftragte repräsentiert, die als zentrale Koordinations- und Ansprechperson fungierte. Mit der Einrichtung einer hochschulinternen Arbeitsgruppe Diversity wird die strukturelle Verankerung dieses Bereichs weiter verstärkt und eine nachhaltige institutionelle Integration angestrebt. Obwohl die strategische Formalisierung gegenwärtig noch im Aufbau begriffen ist, positioniert sich die PH Graubünden bereits heute als regionales Ressourcenzentrum und Impulsgeberin.

## **4.2. Abweichungen und Übereinstimmungen zwischen den sechs Empfehlungen und dem Stand des Bereichs Bildung & Migration an der PH Graubünden**

**Empfehlung 1: Berücksichtigung von «Migration und Chancengleichheit» im vierfachen Leistungsauftrag und in der Organisation der Hochschule**

Die PH Graubünden integriert migrationsbezogene Fragestellungen in ihre Aufgaben in den Bereichen Bildung, Forschung und Dienstleistung und erfüllt damit weitgehend den Anspruch, diese Dimension im Vierfachmandat zu verankern. Das Bachelor und Master Curriculum der Hochschule sowie die Weiterbildungsangebote legen einen besonderen Schwerpunkt auf sprachliche Inklusion und auf den professionellen Umgang mit kultureller Vielfalt. Forschungsprojekte befassen sich zudem mit dem Lernen in mehrsprachigen Kontexten sowie mit Fragen der Chancengerechtigkeit. In diesen Bereichen zeigt sich eine deutliche Übereinstimmung mit den Zielsetzungen der Empfehlung.

Gleichzeitig ist festzustellen, dass die Dimension Migration bislang nicht explizit und umfassend auf allen Ebenen der Hochschule verankert ist. Die interne Auseinandersetzung mit Diversität konzentriert sich in erster Linie auf die kantonale Mehrsprachigkeit, während Migration bisher nicht als eigenständiger strategischer Schwerpunkt ausgewiesen wird. Auch bestehen weder eine institutionalisierte Kommission noch verbindliche Mechanismen für Monitoring und Evaluation. Dies stellt eine Abweichung von der Empfehlung dar, die eine klare, formalisierte und dauerhaft abgesicherte Positionierung im Themenfeld Migration und Chancengerechtigkeit fordert. Mit der Einrichtung der Arbeitsgruppe Diversity ist jedoch ein wichtiger Schritt unternommen worden, um Migration und Diversität verstärkt als Querschnittsaufgabe institutionell zu verankern.

### **Empfehlung 2: Koordination und Evaluation der Ziele und Massnahmen sicherstellen**

Die Empfehlung fordert den Aufbau einer geeigneten internen Organisation, um das Thema Migration bereichsübergreifend zu steuern und die ergriffenen Massnahmen systematisch zu evaluieren. An der PH Graubünden sind migrationsbezogene Inhalte curricular aufeinander abgestimmt, insbesondere im Rahmen der Module zum Themenfeld Diversität. Mit der Arbeitsgruppe Diversity wurde eine Struktur geschaffen, die das Thema institutionell bearbeitet und in die hochschulischen Abläufe integriert. Darüber hinaus beteiligt sich die Hochschule an nationalen Netzwerken zu Chancengerechtigkeit und Diversity und pflegt eine Zusammenarbeit mit kantonalen Stellen, insbesondere mit der Fachstelle Integration des Amtes für Migration und Zivilrecht Graubünden.

Gleichwohl bestehen bislang weder ein hochschulweiter Aktionsplan noch eine institutionalisierte Kommission, die für die systematische Koordination und Evaluation migrationsbezogener Aktivitäten in Lehre, Forschung und Dienstleistung zuständig wäre. Ebenso fehlen verbindliche Instrumente zur Selbstevaluation und Verfahren zur regelmässigen Überprüfung bestehender Massnahmen sowie zur Erhebung neuer Bedarfe. Dies stellt eine Abweichung von der Empfehlung dar, die eine klare und formalisierte Positionierung der Hochschule zu Migration und Chancengleichheit fordert.

### **Empfehlung 3: Zusammenarbeit mit externen Partnern/ Partnerinnen verstärken**

Die PH Graubünden arbeitet in ausgewählten Forschungsprojekten mit anderen Pädagogischen Hochschulen zusammen und nutzt diese Kooperationen auch für den fachlichen Austausch. Darüber hinaus pflegt sie Kontakte zu nationalen Organisationen im Bereich der Mehrsprachigkeitsdidaktik, was auf eine institutionelle Öffnung gegenüber dem akademischen Umfeld hinweist. Diese Beteiligung an wissenschaftlichen Netzwerken entspricht den Erwartungen der Empfehlung.

Zusätzlich bestehen Kooperationen mit kantonalen Fachstellen, insbesondere mit der Fachstelle Integration des Amtes für Migration und Zivilrecht Graubünden sowie mit der Stabsstelle Chancengleichheit von Frau und Mann des Kantons Graubünden. Diese Zusammenarbeit umfasst gemeinsame Aktivitäten im Bereich Sprachförderung, Chancengerechtigkeit und Sensibilisierung für migrationsgesellschaftliche Themen. Auf curricularer Ebene wird die Zusammenarbeit auch im Wahlmodul Migration und Integration sichtbar, das in Kooperation mit Schulen an kantonalen Durchgangszentren durchgeführt wird und den Studierenden ermöglicht, direkt mit Kindern und Jugendlichen mit Fluchterfahrung zu arbeiten.

Gleichwohl ist festzustellen, dass formelle und langfristig angelegte Kooperationen mit weiteren nicht akademischen Akteuren wie zivilgesellschaftlichen Organisationen, Nichtregierungsorganisationen oder Vereinen von Familien mit Migrationsgeschichte bislang kaum etabliert sind. Auch grössere gemeinsame Projekte mit diesen Partnern wurden bisher nicht initiiert. Damit bleibt das externe Engagement der Hochschule in Teilen begrenzt und weicht von der Empfehlung ab, die den Aufbau breit abgestützter Netzwerke mit Akteuren aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen vorsieht.

### **Empfehlung 4: Kompetenzen des Personals im Bereich «Bildung und Migration» fördern**

Die PH Graubünden verfügt über einen Kern an Dozierenden sowie Forschenden mit ausgewiesener Expertise, die für die Konzeption und Durchführung der Diversity Module sowie für Weiterbildungsangebote wie das CAS DaZ oder einschlägige Fachtagungen verantwortlich sind. Diese internen Ressourcen stellen eine zentrale Grundlage dar, um das Themenfeld Bildung und Migration innerhalb der Hochschule zu vertreten, inhaltliche Fragestellungen zu bearbeiten und neue Initiativen zu entwickeln.

Für das gesamte Hochschulpersonal, einschliesslich Verwaltung, Hochschulleitung, Dozierende anderer Fachbereiche, besteht bislang jedoch kein systematisches internes Schulungsprogramm zum Themenfeld Migration. Es existieren weder ein hochschulweit definierter Kompetenzrahmen noch ein strukturierter Professionalisierungsplan, der sicherstellt, dass alle Mitarbeitenden über grundlegende Kenntnisse in den Bereichen inklusive Bildung, sprachliche Diversität und Migration verfügen.

#### **Empfehlung 5: Kompetenz- und Lernbereiche zum Themenfeld «Bildung und Migration» festlegen**

In der Aus- und Weiterbildung deckt die PH Graubünden ein breites Spektrum empfohlener Themen ab. Dazu gehören unter anderem die Didaktik der Mehrsprachigkeit, Fragestellungen von Diversität und Inklusion, Migration und Sprache, Ansätze der Diskriminierungsanalyse sowie die Schnittstellen von Migration und sonderpädagogischem Förderbedarf. Die Bachelor- und Master Curricula enthalten Pflichtmodule, die diese Bereiche explizit adressieren und damit der Anforderung entsprechen, Lehrpersonen für den professionellen Umgang mit sprachlicher, kultureller und sozialer Heterogenität auszubilden.

Eine Differenz zur Empfehlung zeigt sich in der Formalisierung. Die PH Graubünden hat bislang kein hochschulweites Rahmendokument erarbeitet, in dem die Kompetenzbereiche im Feld Bildung und Migration systematisch definiert und in Bezug auf Lehre, Forschung, Weiterbildung und Dienstleistung zusammengeführt werden. Trotz dieses formalen Defizits ist die Gesamtarchitektur der inhaltlichen Ausrichtung eng an den Vorgaben der Empfehlung orientiert.

#### **Empfehlung 6: In einem pragmatischen und wissenschaftlichen Ansatz zur Debatte über das Thema beitragen**

Die PH Graubünden trägt zur lokalen und kantonalen Debatte im Themenfeld Bildung und Migration bei, insbesondere durch praxisorientierte Forschungsprojekte, öffentliche Veranstaltungen wie die Fachtagung DaZ, populärwissenschaftliche Publikationen sowie durch Bildungsarbeit in Schulen und Fachkreisen. Ihr Ansatz verbindet eine pragmatische Orientierung an den schulischen Realitäten im Kanton Graubünden mit einer wissenschaftlichen Fundierung, die sich auf empirische Forschung, Erhebungen und digitale Ressourcen stützt.

Der Beitrag der Hochschule bleibt jedoch überwiegend auf die regionale und akademische Ebene beschränkt. Nationale Sichtbarkeit wird nur eingeschränkt erreicht, da bislang weder grössere öffentliche Stellungnahmen noch nationale Tagungen oder umfassende Sensibilisierungskampagnen zur Inklusion von Kindern und Jugendlichen mit Migrationsgeschichte initiiert wurden. Auch im Hinblick auf die interne Vorbildfunktion bestehen Einschränkungen: Zwar wird ein Klima der Offenheit gepflegt, doch fehlen strategische Massnahmen zur gezielten Diversifizierung des Personals sowie ein klar positioniertes Engagement gegen rassistische Diskriminierung.

### **4.3. Kritische Schlussfolgerung**

Die PH Graubünden verfolgt eine Vielzahl von Massnahmen, die auf die Förderung einer migrationssensiblen und chancengerechten Bildung ausgerichtet sind. In der Grundausbildung sind migrationsbezogene Fragestellungen systematisch in Pflichtmodule wie Diversity sowie in das Wahlmodul Migration und Integration integriert, das in Kooperation mit Schulen in kantonalen Durchgangszentren durchgeführt wird. In der Weiterbildung werden diese Schwerpunkte insbesondere durch das CAS DaZ, themenspezifische Fachtagungen und Workshops vertieft. Diese Angebote werden durch eine Kerngruppe von Dozierenden und Forschenden getragen, die über ausgewiesene Expertise im Bereich Diversität, Mehrsprachigkeit und Migration verfügen.

Die Forschungstätigkeit der Hochschule weist ebenfalls eine deutliche Ausrichtung auf migrationsrelevante Themen auf. Abschlussarbeiten und empirische Projekte befassen sich mit der schulischen Integration von Kindern mit Fluchterfahrung, mit Sprachförderung, mit der Zusammenarbeit

von Schulen und Familien mit Migrationsgeschichte sowie mit den Faktoren des Schulerfolgs im romanischen und italienischen Sprachraum. Die Ergebnisse dieser Arbeiten tragen zur Wissensproduktion bei und fliessen zugleich in die schulische Praxis zurück, unter anderem durch die Entwicklung von Leitfäden, zweisprachigen Materialien oder digitalen Plattformen wie [migrationsgeschichte.ch](http://migrationsgeschichte.ch).

Auf institutioneller Ebene hat die PH Graubünden ihr Engagement in der Diversitätspolitik verankert, bis 2025 durch eine Diversity-Beauftragte und seit 2025 durch eine Arbeitsgruppe Diversity. Darüber hinaus ist sie in nationale und überregionale Netzwerke eingebunden, etwa in das Netzwerk Chancengerechtigkeit und Diversity von [swissuniversities](http://swissuniversities) sowie in die Plattform Gender Campus. Ergänzend bestehen Kooperationen mit kantonalen Fachstellen, insbesondere mit der Fachstelle Integration des Amtes für Migration und Zivilrecht Graubünden sowie mit der Stabsstelle Chancengleichheit von Frau und Mann, wodurch die Anbindung an bildungs- und integrationspolitische Strukturen des Kantons gestärkt wird.

Gleichzeitig zeigt die Analyse, dass die Hochschule die in den sechs Empfehlungen formulierten Anforderungen an Transversalität, Koordination und institutionelle Steuerung bislang nur teilweise erfüllt. Die Governance-Strukturen bleiben in weiten Teilen informell; es fehlen sowohl eine institutionalisierte operative Kommission als auch systematische Instrumente für Monitoring, Evaluation und die Erhebung neuer Bedarfe. Kooperationen mit nicht-akademischen Akteuren wie Nichtregierungsorganisationen oder Verbänden von Familien mit Migrationsgeschichte sind bisher wenig ausgeprägt. Eine breitere Öffnung gegenüber solchen Partnern könnte die Wirkung der bestehenden Initiativen deutlich verstärken und den Beitrag der Hochschule zur gesamtgesellschaftlichen Debatte über Bildung und Migration erweitern.

## 5. Bildung & Migration an der HfH

Die Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik Zürich (HfH) ist in einem (inter)kantonalen sowie nationalen Kontext tätig, in dem schulische Inklusion, Sprachenvielfalt und die gezielte Unterstützung bei besonderen Bildungsbedürfnissen zentrale Anliegen darstellen. Seit ihrer Gründung verfolgt die HfH das Ziel, qualifizierte Fachpersonen im sonderpädagogischen und therapeutischen Bereich auszubilden – darunter schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen, heilpädagogische Früherzieherinnen und Früherzieher, Logopädinnen und Logopäden, Psychomotoriktherapeutinnen und -therapeuten, sowie Gebärdensprachlehrpersonen, -dolmetscherinnen und -dolmetschern. Der Fokus liegt auf den Bereichen Behinderung und pädagogisch-therapeutischer Unterstützung. Gleichzeitig berücksichtigt die HfH die zunehmende gesellschaftliche Relevanz migrationsbedingter Diversität – etwa bei geflüchteten oder mehrsprachigen Kindern –, insbesondere im Zusammenspiel mit Themen wie sonderpädagogischem Förderbedarf, Zweitspracherwerb und sozialen Ungleichheiten. Die heterogene Schülerschaft, zu der auch viele Kinder mit Migrationshintergrund zählen, stellt Bildungssysteme vor komplexe Herausforderungen. Die HfH reagiert darauf, indem sie migrationsbezogene Fragestellungen in verschiedenen Angeboten berücksichtigt – etwa in der Lehre, der Weiterbildung, in Dienstleistungs- und Forschungsprojekten. Es stellt sich die Frage, inwiefern diese bestehenden Aktivitäten den Anforderungen der sechs nationalen Empfehlungen zu Bildung und Migration entsprechen, wie sie von swissuniversities formuliert wurden. Der folgende Text bietet einen Überblick über zentrale Tätigkeitsbereiche der HfH basierend auf Daten aus dem Jahr 2022 – darunter die Ausbildung (Bachelor/Master), Weiterbildung, Dienstleistung, Qualifikationsarbeiten, Forschung und Entwicklung, sowie institutionelle Initiativen auf betrieblicher Ebene – und nimmt eine vergleichende Einordnung dieser Praxisfelder im Lichte der Empfehlungen vor. Abschliessend erfolgt eine kritische Gesamtschau.

### 5.1 Bestandsaufnahme

#### Ausbildung auf Bachelor-Niveau

Die HfH qualifiziert auf Bachelorstufe Fachpersonen in Logopädie, Psychomotoriktherapie und Gebärdensprachdolmetschen. Migrationsbezogene Themen sind nicht als eigenständiges Modul ausgewiesen, jedoch innerhalb der Ausbildung curricular integriert und als Querschnittsaspekte im Rahmen übergreifender Diversitäts- und Inklusionsinhalte behandelt. Ziel ist es, Studierende frühzeitig für migrationsbedingte Diversität in Bildungs- und Therapiekontexten zu sensibilisieren und ihnen grundlegende Kompetenzen für den professionellen Umgang mit sprachlicher und kultureller Heterogenität zu vermitteln.

Im Studiengang Logopädie erwerben Studierende entwicklungspsycholinguistisches Wissen und differenzialdiagnostische Kompetenzen im Kontext von Mehrsprachigkeit und Zweitspracherwerb. Themen wie sprachtypologische Familiensettings, Risiken inadäquater Diagnostik und migrations-sensible Beratung – etwa durch den Einbezug interkultureller Dolmetschdienste – sind Bestandteil der Ausbildung.

Im Studiengang Psychomotoriktherapie werden Zusammenhänge zwischen soziokulturellen Lebenslagen und psychomotorischer Entwicklung thematisiert. Belastungserfahrungen wie Flucht oder soziale Desintegration werden im Hinblick auf Affektregulation und Selbstbild reflektiert. Studierende entwickeln eine kultursensible Haltung zur professionellen Differenzierung entwicklungsbedingter und kontextbedingter Auffälligkeiten.

Im Studiengang Gebärdensprachdolmetschen erwerben die Studierenden fundierte Kompetenzen in der Deutschschweizer Gebärdensprache (DSGS), im Hoch- und Schweizerdeutsch sowie in Übersetzen, Dolmetschen und interkultureller Kommunikation. Sie werden darauf vorbereitet, Kommunikationsprozesse zwischen gehörlosen oder hörbehinderten Menschen und hörenden Personen in unterschiedlichen Bildungs-, Gesundheits- und Verwaltungssettings professionell zu gestalten. Zudem qualifiziert der Studiengang Gebärdensprachlehrpersonen, die DSGS in verschiedenen Bildungs-kontexten vermitteln und damit einen wichtigen Beitrag zur sprachlichen Teilhabe leisten. Migrations-bedingte Diversität und Mehrsprachigkeit spielen dabei eine zunehmende Rolle: Studierende reflektieren sprachliche und kulturelle Heterogenität als Teil ihres beruflichen Handelns und setzen sich mit spezifischen Herausforderungen auseinander, die an der Schnittstelle von Migration, Behinderung und institutioneller Teilhabe entstehen.

Obwohl migrationsbezogene Inhalte in verschiedenen Studienbereichen curricular eingebettet sind, fehlt bislang eine explizite, systematische curriculare Verankerung. Vertiefungen sind punktuell im

Rahmen von Wahlangeboten oder Abschlussarbeiten möglich, jedoch nicht im Sinne eines konsolidierten Schwerpunkts. Dadurch bleibt die Kompetenzentwicklung im Themenfeld Bildung und Migration fragmentarisch. Eine gezielt curriculare Profilbildung könnte dazu beitragen, migrationsbezogene Themen sichtbarer zu machen, anschlussfähig an die Vertiefungen auf Masterniveau zu gestalten, und die Kohärenz der Ausbildung vom Bachelor- bis zum Masterstudium hinweg zu stärken.

### **Ausbildung auf Master-Niveau**

Die an der HfH angebotenen Masterstudiengänge in Schulischer Heilpädagogik und Heilpädagogischer Früherziehung qualifiziert Fachpersonen für heilpädagogische Tätigkeiten und befähigen sie, mit gesellschaftlicher Vielfalt professionell und differenziert umzugehen. Die konsekutiven Masterstudiengänge in Logopädie und Psychomotoriktherapie bietet Fachpersonen mit entsprechender Grundausbildung eine wissenschaftlich fundierte Vertiefung. Sie greifen komplexe Fragestellungen aus der Praxis auf und vermitteln Kompetenzen, um diese systematisch und mit wissenschaftlichen Methoden zu bearbeiten. In diesen Studiengängen zieht sich der reflektierte Blick auf die Gestaltung einer Schule für alle, einschliesslich der Auseinandersetzung mit migrationsbedingten Herausforderungen, als roter Faden durch die Studieninhalte und bildet eine zentrale Grundlage für das heilpädagogische Handeln in unterschiedlichen Praxisfeldern.

Im Masterstudiengang Schulische Heilpädagogik setzen sich die Studierenden im Rahmen von Pflicht-, Wahlpflicht-, und Wahlmodule vertieft mit Fragen systemischer Diskriminierung und schulischer Selektivität auseinander. Im Zentrum steht u.a. die Analyse von Mechanismen, die dazu führen können, dass Schülerinnen und Schüler aus kulturellen oder sprachlichen Minderheiten in sonderpädagogischen Angeboten – sowohl in integrativen als auch in separativen Settings – überrepräsentiert sind. Diskutiert werden u.a. der Einfluss impliziter Verzerrungen, z.B. durch den Einsatz nicht kontextsensitiver standardisierter Testverfahren sowie strukturelle Rahmenbedingungen, wie beispielsweise unzureichende Ressourcen für den Erwerb der Schulsprache. Ein weiterer Fokus liegt auf der multiprofessionellen Zusammenarbeit mit Lehrpersonen, Schulsozialarbeitenden, Therapeut:innen und weiteren Fachpersonen, um gemeinsam inklusive Bildungsprozesse zu gestalten. Ein innovativer Ansatz in der Ausbildung ist das «rekonstruktive Fallverstehen», das es den Studierenden ermöglicht, eigene Denk- und Handlungsgewohnheiten zu erkennen und zu reflektieren. Dieser Ansatz fördert eine tiefgreifende Professionalisierung, die über reine Methodenkenntnis hinausgeht und die Entwicklung einer sensiblen, reflexiven Haltung gegenüber Differenz und Inklusion unterstützt. Die Studierenden erwerben die Kompetenz, exkludierende Prozesse kritisch zu hinterfragen, professionell einzuordnen und auf dieser Basis alternative, inklusivere Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln.

Im Masterstudiengang Heilpädagogische Früherziehung entwickeln die Studierenden vertiefte Kompetenzen für die Begleitung von Familien in komplexen Lebenslagen. Zentrales Ziel ist es, Eltern und Erziehungsberechtigte sowie weitere Bezugs- und Fachpersonen im frühpädagogischen Feld professionell zu beraten und in transdisziplinären Netzwerken wirksam zu kooperieren. Dabei steht auch der präventive Auftrag im Fokus: Entwicklungsprozesse frühzeitig zu unterstützen und so die Voraussetzungen für eine erfolgreiche schulische Teilhabe zu stärken. Im Modul zur Beratung und Begleitung steht z.B. die Frage im Fokus, wie Fachpersonen entwicklungsförderlich und differenziert auf die vielfältigen familiären, sprachlichen und kulturellen Ausgangslagen reagieren können. Die Studierenden setzen sich mit Konzepten der kultursensiblen Kommunikation auseinander und reflektieren, wie Vertrauen aufgebaut, Entwicklungsprozesse gemeinsam gestaltet und Unterstützungsbedarfe ressourcenorientiert adressiert werden können. Dabei lernen sie, elterliche Sichtweisen ernst zu nehmen, fachliche Perspektiven transparent einzubringen und gemeinsam tragfähige Handlungsschritte zu entwickeln – auch im Kontext migrationsbezogener Herausforderungen oder strukturell bedingter Zugangsbarrieren. Die Studieninhalte fördern eine interprofessionelle Haltung und stärken die Fähigkeit, frühpädagogische Begleitung auf Augenhöhe, partizipativ und systemisch auszugestalten.

Im konsekutiven Masterstudiengang Logopädie werden beispielsweise in einem vertiefenden Modul zu Bilingualität und Bikulturalität zentrale Grundlagen des Zweitspracherwerbs, der vergleichenden Phonologie und der Syntax in mehrsprachigen Kontexten vermittelt. Die Studierenden setzen sich mit wirksamen diagnostischen und therapeutischen Ansätzen auseinander, die speziell auf die sprachliche Entwicklung von mehrsprachig aufwachsenden Kindern ausgerichtet sind. Ein zentrales Lernziel besteht darin, sprachliche Auffälligkeiten differenziert einordnen zu können – etwa im Spannungsfeld zwischen neurologischen Entwicklungsstörungen und einem Mangel an strukturierter sprachlicher Exposition. Dabei wird auch Raum geschaffen für die kritische Auseinandersetzung mit fachlich sowie

gesellschaftlich relevanten Debatten, etwa zur Rolle der Familiensprache im Spannungsfeld zwischen sprachlicher Förderung, Identitätsentwicklung und Teilhabe in mehrsprachigen Kontexten.

Im konsekutiven Masterstudiengang Psychomotoriktherapie vertiefen die Studierenden ihre Kompetenzen in der Analyse und Förderung körperlich-psychischer Entwicklungsprozesse. Im Zentrum steht das Verständnis der Wechselwirkungen zwischen Bewegung, Wahrnehmung, Emotion und Kognition sowie deren Bedeutung für kindliches Erleben und Verhalten. Migration-, Flucht- oder Trauma-erfahrungen werden dabei als potenzielle Einflussfaktoren auf motorischen Eindruck und Entwicklungsverläufe berücksichtigt. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Zusammenarbeit mit Kulturvermittelnden, Übersetzenden und weiteren Fachdiensten, um Kinder und ihre Familien bedarfsgerecht zu begleiten. Zudem setzen sich die Studierenden mit der kulturellen Dimension in der Wahrnehmung von Behinderung auseinander: In einigen Familien mit Migrationshintergrund können Überzeugungen und kulturelle Konzepte die Interpretation kindlicher Schwierigkeiten beeinflussen – mit Auswirkungen auf die schulische Zusammenarbeit und das interprofessionelle Handeln.

Die Masterstudiengänge der HfH leisten einen wichtigen Beitrag zur vertieften Auseinandersetzung mit gesellschaftlicher Vielfalt. Sie fördern eine kritische Reflexion über Differenzlinien wie Sprache, Herkunft, Bildungshintergründe oder Fluchterfahrungen – und stärken die Fähigkeit, diagnostische, beratende und therapeutische Prozesse differenzsensibel zu gestalten. Dabei werden auch mögliche Fallstricke wie Überdiagnostik, Stereotypisierungen oder strukturelle Ausschlüsse thematisiert.

Gleichzeitig bleibt Migration bislang primär ein Querschnittsthema, das in einzelnen Modulen aufgegriffen wird, ohne als konsistenter Schwerpunkt curricular verankert zu sein. Ein übergreifendes Referenzsystem oder ein verbindlicher fachlicher Rahmen zu „Bildung und Migration“ über alle Studiengänge hinweg ist aktuell nicht ersichtlich. Auch die Möglichkeit, migrationsbezogene Fragestellungen im Rahmen von Masterarbeiten zu bearbeiten, wird Studierenden zwar offen gehalten – eine aktive, institutionelle Schwerpunktsetzung zur gezielten Förderung des Engagements in diesem Feld steht jedoch noch aus. Gerade angesichts der gesellschaftlichen Relevanz migrationsbedingter Bildungsfragen bietet sich hier ein Entwicklungspotenzial: durch die Stärkung migrationsbezogener Inhalte als profilbildendes Element und durch die Förderung eines transdisziplinären Diskurses, der über einzelne Studiengänge hinaus Wirkung entfaltet.

## **Weiterbildung**

Die HfH bietet ein breites Spektrum an Weiterbildungsangeboten für berufstätige Fachpersonen aus der Heilpädagogik, Logopädie, Psychomotoriktherapie sowie für Leitungspersonen von Institutionen. Viele dieser Formate greifen migrationsbezogene Themen auf – aus linguistischer, psychosozialer oder inklusionsorientierter Perspektive – und ermöglichen eine vertiefte Auseinandersetzung mit Differenz, Mehrsprachigkeit und gesellschaftlicher Teilhabe.

Ein Beispiel bildet der CAS in zweisprachiger Logopädie. Im Zentrum steht die Frage, wie Sprachauffälligkeiten bei mehrsprachigen Kindern differenziert beurteilt und kontextspezifisch therapiert werden können. Die Teilnehmenden lernen, sprachliche Entwicklungsverläufe im Zusammenhang mit Mehrsprachigkeit professionell einzuschätzen, einer Überdiagnostik vorzubeugen und Therapiekonzepte zu entwickeln, die auch Familiensprachen und kulturelle Ressourcen berücksichtigen.

Ein weiteres Beispiel ist das Weiterbildungsmodul „Wenn das Trauma mit im Schulzimmer sitzt“, das sich an Fachpersonen richtet, die mit geflüchteten Kindern und Jugendlichen in heilpädagogischen Settings arbeiten. Thematisiert werden u. a. Anzeichen posttraumatischer Belastung, Möglichkeiten der Gestaltung eines sicheren schulischen Rahmens sowie interprofessionelle Kooperationsformen mit Dolmetschenden, Psycholog:innen und Sozialarbeitenden.

Der Workshop „Mehrsprachigkeit in heilpädagogischen Schulen und integrierter Sonderschulung“ oder das Angebot „Handlungsorientierte Sprachförderung im Kindergarten“ setzen gezielt Impulse für eine wertschätzende Sprachpraxis. Dabei wird aufgezeigt, wie die Einbindung der Herkunftssprache nicht nur sprachliche Teilhabe, sondern auch das Selbstwertgefühl und die kulturelle Verankerung der Schüler:innen stärken kann. Ergänzend dazu stellt die Weiterbildung „SPRINT – Bewegungsorientierte Sprachförderung“ einen innovativen Zugang dar, bei dem Sprachförderung über körperlich-aktive Sequenzen systematisch unterstützt wird.

Auch Themen wie „Schulführung und Inklusion“ oder das Netzwerk „Inklusionsorientierte Professionalität“ erweitern den Rahmen migrationsbezogener Weiterbildung um Aspekte der Systementwicklung, multiprofessionellen Kooperation und Professionsreflexion, in welchem das Thema Migration dabei nicht explizit im Zentrum steht, jedoch als Querschnittsthema im Kontext institutioneller Diversitätsgestaltung systematisch mitverhandelt wird.

Diese vielfältigen Weiterbildungsangebote verdeutlichen den Anspruch der HfH, auf konkrete Herausforderungen im Berufsfeld zu reagieren. Die Auseinandersetzung mit dem Themenfeld „Bildung und Migration“ erfolgt bislang jedoch in fragmentierter Form: Die Angebote sind thematisch fokussiert, ohne durch ein übergeordnetes Curriculum systematisch miteinander verknüpft zu sein. Eine koordinierte Gesamtschau fehlt derzeit, sodass Teilnehmende selbst Schwerpunkte setzen und relevante Inhalte individuell kombinieren. Trotz dieses offenen Zugangs belegt das Weiterbildungsangebot die Sensibilität der HfH für migrationsbezogene Fragestellungen im Bildungsbereich – und zeigt das Potenzial auf, diesen Themenbereich künftig noch kohärenter und profilbildend zu gestalten. Die Anbindung der Weiterbildungen an laufende Forschungsprojekte ist bereits vorhanden, bietet jedoch weiteres Potenzial – insbesondere zur systematischen Überführung migrationsbezogener Forschung in die Praxis.

### **Qualifikationsarbeiten**

Die an der HfH durchgeführten Qualifikationsarbeiten (Bachelor- und Masterarbeiten) können sich – je nach Interessenslage der Studierenden – mit Fragestellungen rund um Migration befassen, häufig in Form von Fallstudien, empirischen Erhebungen oder Literaturübersichten. So kann sich eine Bachelorarbeit in der Logopädie beispielsweise mit der Analyse eines Diagnoseprotokolls zur Beurteilung von Lese-Rechtschreib-Schwierigkeiten bei einem mehrsprachigen Kind befassen, während eine Masterarbeit in der Heilpädagogik Orientierungsprozesse in einer Schule mit hohem Anteil an Kindern mit Fluchterfahrung untersucht. Obwohl aus diesen Arbeiten teilweise relevante Erkenntnisse hervorgehen, werden sie nicht systematisch in einem institutionellen Korpus zum Thema „Bildung und Migration“ zusammengeführt. Auch ein gezielter Wille, migrationsbezogene Inhalte im Rahmen der Qualifikationsarbeiten strategisch zu stärken oder institutionell sichtbar zu machen, ist derzeit nicht erkennbar. Die Betreuung und Veröffentlichung erfolgt dezentral durch die jeweiligen Teams – ohne übergreifende Sammlung, Sichtbarmachung oder strategische Koordination durch die Hochschule. Eine verbindliche Empfehlung oder Orientierung, migrationsbezogene Themen aufzugreifen, besteht nicht. Die Themenwahl erfolgt im Spannungsfeld persönlicher Affinitäten der Studierenden und der Verfügbarkeit von Betreuungspersonen mit entsprechendem fachlichem Interesse und Expertise. Vor diesem Hintergrund bleibt festzuhalten: Obwohl migrationsrelevante Themen in den Studiengängen der HfH präsent sind und alle Abschlussarbeiten im Repositorium erfasst und recherchierbar sind, lässt sich bisher kein kohärenter thematischer Korpus zu „Bildung und Migration“ identifizieren. Das Innovationspotenzial der Arbeiten könnte gezielter genutzt, sichtbar gemacht, und systematischer für den Wissensaufbau erschlossen werden.

### **Forschung und Entwicklung**

Die HfH führt eine Reihe von Forschungsprojekten durch, die sich auf zentrale Bereiche der Heil- und Sonderpädagogik, Logopädie, Psychomotorik und schulische Inklusion konzentrieren. Einige dieser Projekte adressieren dabei migrationsbezogene Fragestellungen, z.B. an der Schnittstelle zu Behinderung, Sprachentwicklung und Teilhabe.

KomPaS (Kommunikative Partizipation und Sprachförderung) ist ein Projekt zur Förderung der kommunikativen Teilhabe mehrsprachiger Kinder. Es zielt darauf ab, Sprachentwicklungsstörungen von sprachlichen Barrieren bei Kindern mit Deutsch als Zweitsprache zu unterscheiden und praxistaugliche Förderkonzepte wie SPRINT (bewegungsorientierte Sprachförderung) weiterzuentwickeln und auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen.

INSIGHT untersucht die Haltungen, das professionelle Selbstverständnis und die Entscheidungsprozesse von Fachpersonen im sonderpädagogischen Feld, insbesondere im Umgang mit Diversität, Flucht und Migration. Ziel ist es, Bedingungen gelingender Teilhabe für Kinder mit komplexen Biografien herauszuarbeiten – unter anderem durch rekonstruktive Fallanalysen und empirische Studien in schulischen Kontexten.

Besonders hervorzuheben ist das ZEPPELIN-Projekt – eine in der Schweiz verankerte, europaweit einzigartige Langzeitstudie zur Wirkung früher Förderung auf die kindliche Entwicklung in psychosozial belasteten Familien. Es untersucht, inwieweit präventive Interventionen – wie etwa das Elternprogramm PAT (Parents as Teachers) – die Bildungs- und Entwicklungsverläufe von Kindern mit Migrationshintergrund nachhaltig verbessern können. ZEPPELIN kombiniert experimentelles Design mit sozialräumlicher Perspektive und leistet damit einen substanziellen Beitrag zur evidenzbasierten Prävention im internationalen Vergleich.

Diese Forschungsarbeiten zeigen, dass migrationsbezogene Fragestellungen an der HfH bearbeitet werden, insbesondere dort, wo sie mit sonderpädagogisch relevanten Aspekten wie z.B. Sprach-

entwicklung, Bildungsgerechtigkeit und Teilhabe verknüpft sind. Die Projekte liefern praxisnahe Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen für Fachpersonen in heil- und sonderpädagogischen, logopädischen und schulischen Arbeitsfeldern.

Ein übergeordnetes strategisches Forschungsprofil mit dem Fokus auf „Bildung und Migration“ ist an der HfH nicht institutionalisiert. Migration wird behandelt, wenn sie mitunter im Kontext von Behinderung, Sprachförderung oder schulischer Inklusion eine Rolle spielt – bleibt aber bislang ein thematischer Querschnittsbereich und ist nicht als eigenständige Forschungslinie verankert. Das vorhandene Wissen birgt jedoch Potenzial für eine stärkere strukturelle Sichtbarmachung migrationsbezogener Forschungszugänge - etwa durch die Bündelung einschlägiger Projekte unter einem thematischen Schwerpunkt, die Einrichtung eines institutübergreifenden Netzwerks „Bildung und Migration“, gezielte Ausschreibungen für Qualifikationsarbeiten sowie durch die Entwicklung forschungsbasierter Weiterbildungsangebote, die migrationsbezogene Themen systematisch aufgreifen und in die Praxis transferieren.

### **Institutionelle Ebene**

Die HfH positioniert sich als spezialisierte pädagogische Hochschule mit einem klaren Engagement für Inklusion, Heil- und Sonderpädagogik sowie Gleichstellung und Diversität. Die migrationsbezogene Dimension ist dabei Teil eines breiten Verständnisses von Vielfalt, das sich in strategischen Grundlegendokumenten wie der hochschulweiten Policy zu Gleichstellung und Diversität sowie dem Personal- und Genderbericht (PGB) widerspiegelt. Auch der Sprachleitfaden trägt zur Sensibilisierung für inklusionsorientierte Kommunikation bei.

Ein Aktionsplan zur Umsetzung von Gleichstellung und Diversität liegt vor und bildet eine wichtige Grundlage für die institutionelle Weiterentwicklung. Das Thema Migration wird in diesem Rahmen mitgeführt, bislang jedoch nicht explizit als eigenständiges Handlungsfeld adressiert. Ein stärkeres Sichtbarmachen migrationsbezogener Aspekte – etwa durch spezifische Zielsetzungen, begleitendes Monitoring oder migrationsbezogene Qualifizierungsangebote – ist erforderlich, um Migration systematisch zu verankern und das Profil der Hochschule im Bereich Bildung und Migration sichtbar und wirksam zu stärken.

Die bestehenden Strukturen, wie die Stelle für Gleichstellung und Diversität, bieten dafür geeignete Anknüpfungspunkte. Auch die Kooperationen der HfH mit sonderpädagogischen Einrichtungen lassen sich perspektivisch um Partnerschaften mit Organisationen aus dem Migrationsbereich oder kantonalen Integrationsstellen ergänzen.

In der Praxis bestehen enge Kooperationen mit sonderpädagogischen Einrichtungen. Eine systematische Zusammenarbeit mit kantonalen Integrationsstellen oder zivilgesellschaftlichen Organisationen im Migrationsbereich ist bislang nicht etabliert. Migration ist in der integrativen Ausrichtung der Hochschule verankert, wird derzeit aber weder als formale strategische Priorität noch als übergreifendes Steuerungsthema eingesetzt, das alle Tätigkeitsbereiche der HfH strukturiert durchzieht.

Vor diesem Hintergrund bietet sich die Chance, migrationsbezogene Fragestellungen institutionell zu stärken – etwa durch ein sichtbares Profil im Bereich Bildung und Migration, gezielte Transferaktivitäten sowie durch Plattformen für Austausch, Kooperation und strategische Entwicklung. Damit könnte die HfH ihr bestehendes Engagement im Bereich Gleichstellung und Diversität um einen gesellschaftlich relevanten Schwerpunkt erweitern und in ihrer Positionierung weiter schärfen.

### **Schlussfolgerung**

Die HfH integriert Migration als Teilaspekt der Diversität in ihren vierfachen Leistungsauftrag im Feld der Heil- und Sonderpädagogik. Themen wie Mehrsprachigkeit, frühe Förderung in Familien mit mehrfachen psychosozialen Belastungen, die Sensibilisierung für differenzialdiagnostische Fragestellungen sowie die Reflexion professioneller Haltungen im Kontext von (Re-)Produktion sozialer Ungleichheit werden in Ausbildung, Weiterbildung, Dienstleistung und Forschung aufgegriffen. In den Studiengängen (Bachelor, Master) sowie in Weiterbildungsangeboten sind Inhalte verankert, die Fachpersonen darin stärken, Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund und besonderem Förderbedarf professionell zu begleiten. In der Forschung werden migrationsbezogene Fragestellungen in einzelnen Projekten präventiv oder intervenierend bearbeitet – insbesondere im Hinblick auf potenzielle Entwicklungsrisiken. Mit einer europaweit einzigartigen Längsschnittstudie *ZEPPELIN* zur Wirksamkeit früher Förderung von Kindern aus Familien mit multiplen psychosozialen Belastungen – darunter viele mit Migrationshintergrund – leistet die HfH einen international anerkannten Beitrag zur evidenzbasierten Weiterentwicklung sonderpädagogischer Praxis. Auf institutioneller Ebene ist

Migration derzeit kein explizit gesteuertes strategisches Handlungsfeld. Es fehlt ein institutioneller Aktionsplan sowie ein systematisches Monitoring mit diesem spezifischen Fokus. Migration wird adressiert, wo es thematisch erforderlich ist, bislang jedoch nicht als übergreifender strategischer Schwerpunkt systematisch verfolgt.

## **5.2 Abweichungen und Übereinstimmungen zwischen den sechs Empfehlungen und dem Stand des Bereichs Bildung & Migration an der HfH**

### **Empfehlung 1: Berücksichtigung von «Migration und Chancengleichheit» im vierfachen Leistungsauftrag und in der Organisation der Hochschule**

Gemäss Empfehlung 1 soll jede Pädagogische Hochschule Migration als Querschnittsthema im Zentrum ihres Gesamtauftrags (Grundausbildung, Weiterbildung, Forschung, Dienstleistungen) sowie in ihrer Organisation (Steuerung, strategische Vision) verankern. Dies umfasst die explizite Benennung, die Definition klarer Ziele und eine strukturelle Verankerung.

An der HfH ist Migration nicht als eigenständiger Schwerpunkt in strategischen Dokumenten ausgewiesen, sondern im Diskurs über Vielfalt und Inklusion mitgedacht. In der Strategie wird die Inklusion aller Schülerinnen und Schüler betont, auch jener mit Migrationshintergrund – jedoch ohne spezifische migrationsbezogene Ziele oder Steuerungsinstrumente. Daraus ergibt sich eine gewisse Diskrepanz zwischen inhaltlicher Praxis und formaler Sichtbarkeit.

In der Grundausbildung wird Migration in mehreren Modulen (z. B. sprachliche Bildung, Schulsoziologie) thematisiert. Auch in der Weiterbildung ist Migration und Sprachenvielfalt in diversen Kursen präsent. In der Forschung adressieren mehrere Projekte migrationsbezogene Fragestellungen bei Kindern und Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf. Im Bereich Dienstleistungen bestehen keine formal ausgewiesenen migrationsspezifischen Angebote, jedoch übernimmt eine zentrale Diversitätsstelle koordinierende Funktionen.

Insgesamt leistet die HfH substanzielle Beiträge zur Umsetzung der Empfehlung 1 und verfolgt einen breit gefassten Diversitätsansatz, innerhalb dessen Migration bislang vor allem als Teilaspekt mitgedacht wird. Dieser Ansatz birgt das Risiko, dass migrationsspezifische Fragestellungen trotz ihrer hohen Relevanz für Chancengerechtigkeit und heil- und sonderpädagogische Praxis an Sichtbarkeit verlieren. Eine mögliche Weiterentwicklung bestünde darin, Migration als zentrale Dimension von Bildungsungleichheit gezielter zu profilieren und strategisch zu verankern, ohne andere Aspekte von Vielfalt aus dem Blick zu verlieren. Dies würde bestehende Aktivitäten bündeln und die Wirkung nach innen und aussen stärken.

### **Empfehlung 2: Koordination und Evaluation der Ziele und Massnahmen sicherstellen**

Die zweite Empfehlung betont die Notwendigkeit, Massnahmen zu Bildung und Migration systematisch zu koordinieren und deren Umsetzung sowie Wirkung zu evaluieren. Vorgeschlagen werden unter anderem Aktionspläne, thematische Zuständigkeiten, Indikatoren, Monitoringsysteme oder regelmässige Berichterstattungen.

An der HfH ist eine formalisierte Steuerung migrationsbezogener Massnahmen bislang nicht etabliert: Weder existiert eine institutionell verankerte Koordinationsstelle für Migration noch ein spezifischer Aktionsplan „Bildung und Migration“. Beide Aspekte sind jedoch im Mandat der Stabstelle Gleichstellung und Diversität mitgedacht. Vorliegende Daten und Beobachtungen deuten darauf hin, dass die Institute ihre Angebote im Themenfeld Bildung und Migration im Rahmen der HfH-Strategie entwickeln, die Vielfalt und Gleichstellung auf allen Ebenen betont. Eine spezifische strategische Fokussierung oder koordinierte Steuerung migrationsbezogener Inhalte bleibt jedoch bislang aus. Eine systematische Erhebung migrationsbezogener Kennzahlen (z. B. zur Zusammensetzung der Studierendenschaft, oder curriculäre Verankerung migrationsrelevanter Inhalte) erfolgt derzeit nicht. Solche Daten könnten jedoch eine wichtige Grundlage für strategische Steuerung, Qualitätsentwicklung und diskriminierungssensible Weiterentwicklung heil- und sonderpädagogische Angebote bilden, in dem sie Sichtbarkeit schaffen, Handlungsbedarfe aufzeigen und gezielte Massnahmen zur Förderung von Chancengerechtigkeit ermöglichen.

Empfehlung 2 macht deutlich, dass zu klären ist, wie migrationsbezogene Aktivitäten künftig gezielter koordiniert und gesteuert werden können, etwa durch die Definition institutioneller Zuständigkeiten oder den Aufbau einer systematischen Datengrundlage.

Ein möglicher Entwicklungsschritt könnte die Einrichtung einer Arbeitsgruppe „Migration und Bildung“ sein, deren Ziel es ist, Migration als strategisches Handlungsfeld zu profilieren und gezielt zur Förderung von Chancengerechtigkeit beizutragen, ohne dabei andere Diversitätsdimensionen aus dem Blick zu verlieren. Diese könnte eine Bestandsaufnahme bestehender Module, Forschungsprojekte und Weiterbildungsangebote vornehmen, konkrete Zielsetzungen formulieren (z. B. Ausbau interkultureller Kompetenzen beim gesamten Personal, Aufbau externer Partnerschaften), sowie jährlich einen kompakten Bericht über Fortschritte und Handlungsbedarfe erstellen. Eine solche Initiative würde es ermöglichen, bestehende Stärken sichtbar zu machen, Lücken zu erkennen und Entwicklung gezielt zu steuern. Derzeit stützt sich das Engagement im Themenfeld Migration auf dezentrale Einzelinitiativen und persönliches Engagement – ohne gemeinsamen Rahmen oder systematische Verankerung.

### **Empfehlung 3: Zusammenarbeit mit externen Partnern/ Partnerinnen verstärken**

Empfehlung 3 unterstreicht die Bedeutung einer aktiven Zusammenarbeit der Pädagogischen Hochschulen mit Akteuren der Integration – etwa kantonalen Stellen, Migrantenorganisationen oder Asylstrukturen – sowie mit anderen Bildungseinrichtungen (z. B. PHs, Universitäten). Ziel ist es, den Austausch zu fördern und gemeinsame Lösungen im Umgang mit kultureller und sprachlicher Heterogenität im Bildungswesen zu entwickeln.

An der HfH bestehen externe Kooperationen, die sich bislang vor allem auf den heil- und sonderpädagogischen Bereich konzentrieren, etwa mit Sonderschulen, schulischen Behörden oder Forschungsstellen mit inklusivem Auftrag. Über das Netzwerk Inklusive Bildung bestehen Verbindungen zu zahlreichen weiteren Akteur:innen im Bildungssystem. Eine formalisierte Zusammenarbeit mit Integrationsstellen oder Migrantenorganisationen ist bislang nicht dokumentiert. Die interinstitutionelle Öffnung erfolgt somit punktuell und orientiert sich primär an den vierfachen Leistungsauftrag der Hochschule im Heil- und Sonderpädagogischen Feld.

Es bestehen jedoch erste Initiativen zum Aufbau eines Netzwerks, wie das „Netzwerk Inklusionsorientierte Professionalität“ (Stand 2022). Dieses bietet interessierten Personen aus Praxis, Hochschule und weiteren Bildungseinrichtungen einen Raum, um über die eigene Verstrickung in die Herstellung von Differenz und Ungleichheiten nachzudenken und gemeinsam Strategien für inklusives Handeln zu entwickeln. Das Netzwerk fördert damit die Reflexion über schulische Differenzkonstruktionen und soziale Bildungsungleichheiten und trägt zur Stärkung des Austauschs innerhalb des Bildungsbereichs bei. Ein Netzwerk mit Schwerpunkt Forschung gibt es bislang nicht.

Empfehlung 3 zielt darüber hinaus darauf ab, Netzwerke gezielt auszubauen, um die Bedarfe von geflüchteten Kindern, fremdsprachigen Eltern sowie relevanten Behörden frühzeitig einzubeziehen. Heute ist die HfH u.a. über die Netzwerke *Inklusive Bildung* und *Inklusionsorientierte Professionalität* mit einer Vielzahl von Akteur:innen der Bildungslandschaft verbunden und unterhält ein Memorandum of Understanding mit dem Bildungsministerium der Ukraine. Die HfH könnte beispielsweise zudem ein Rahmenabkommen mit kantonalen Integrationsbehörden abschliessen, um spezifische Beratungsangebote oder Weiterbildungen zu entwickeln. Derzeit übernimmt die HfH – abgesehen von den genannten Initiativen – bislang keine aktive Steuerungsrolle in einem migrationsbezogenen Multi-Akteurs-Netzwerk. Diese Lücke bleibt deutlich: Ohne gezielte interinstitutionelle Vernetzung ist es kaum möglich, nachhaltig wirksame Unterstützungsstrukturen für Kinder und Familien mit Migrationshintergrund zu entwickeln. Um der Empfehlung 3 gerecht zu werden, könnte die HfH Kolloquien zum Thema „Migration und spezialisierte Förderung“ lancieren oder sich in bestehende kantonale Gremien einbringen, die sich mit Bildungsfragen von geflüchteten Familien befassen. Dies würde die Reichweite bestehender Aktivitäten erweitern und ihre Verantwortung im Bereich Migration sichtbar stärken.

### **Empfehlung 4: Kompetenzen des Personals im Bereich «Bildung und Migration» fördern**

Empfehlung 4 betont die Notwendigkeit, dass Pädagogische Hochschulen sicherstellen, dass ihr gesamtes Personal – Lehrpersonen, Auszubildende sowie Mitarbeitende in Verwaltung und Leitung – über Kompetenzen im Bereich Bildung im Migrationskontext verfügt oder diese gezielt weiterentwickelt. Dies kann über interne Schulungen, gezielte Anforderungen im Einstellungsprozess, spezifische Stellenprofile oder den Aufbau von Kompetenzzentren erfolgen.

An der HfH zeigen einzelne Professor:innen, insbesondere in der Zweitsprachendidaktik, eine hohe Sensibilität für kulturelle Diversität. Dennoch fehlt bislang eine institutionell verankerte Weiterbildungsstrategie zu migrationsbezogenen Themen. Es bestehen keine verpflichtenden interkulturellen

Schulungen für das wissenschaftliche oder das Verwaltungspersonal, das für den Erstkontakt mit Studierenden zuständig ist. Auch in den Stellenausschreibungen werden migrationsbezogene Kompetenzen bisher nicht systematisch erwähnt (z. B. „Erfahrung im Migrationskontext erwünscht“ oder „Sensibilität für sprachliche und kulturelle Vielfalt“). Entsprechend basiert die Verankerung migrationsbezogener Kompetenzen bislang weitgehend auf individuellen Initiativen.

Empfehlung 4 plädiert für eine systematische Institutionalisierung der Professionalisierung im Themenfeld Bildung und Migration. Auch eine Anpassung der Stellenprofile wäre zielführend, um migrationsbezogene Kompetenzen bereits im Rekrutierungsprozess stärker zu berücksichtigen. Derzeit wird Migration an der HfH nicht als expliziter Bestandteil der Personalentwicklung geführt; zwar variieren die geforderten Kompetenzen je nach Funktion erheblich – etwa mit Fokus auf Recht, IT oder andere administrative Aufgabenfelder – im pädagogischen Bereich stehen bspw. Behinderung, Beeinträchtigungen und sonderpädagogischer Förderung im Fokus. Migrationsbezogene Kenntnisse und Haltungen sind bislang nicht systematisch in Kompetenzprofile integriert. Die Empfehlung macht jedoch deutlich: Eine Ausbildung von Studierenden im Sinne einer Schule für alle ist nur möglich, wenn auch das ausbildende Personal über entsprechende Kompetenzen verfügt. Die HfH könnte hier ihre interne Praxis gezielt weiterentwickeln und damit ihre institutionelle Kultur konsequent auf das Ziel einer in allen Aspekten inklusiven Hochschule ausrichten.

#### **Empfehlung 5: Kompetenz- und Lernbereiche zum Themenfeld «Bildung und Migration» festlegen**

Empfehlung 5 fordert die Pädagogischen Hochschulen auf, klar zu definieren, welches Wissen und welche Kompetenzen Studierende erwerben müssen, um erfolgreich in heterogenen Klassen unterrichten zu können. Inhalte wie die Geschichte von Migrationsbewegungen, systemische Diskriminierung, Mehrsprachigkeit oder die Zusammenarbeit mit Familien sollen curricular verankert und für alle Studierenden verbindlich vermittelt werden.

An der HfH sind migrationsbezogene Themen in verschiedenen Studiengängen präsent – etwa im Bereich Logopädie (Fokus: Mehrsprachigkeit), Psychomotorik (z. B. psycho-emotionale Auswirkungen von Fluchterfahrungen) oder Heil- und Sonderpädagogik (z. B. schulstrukturelle Segregation, Orientierungsfragen). Es fehlt jedoch ein gemeinsamer curricularer Referenzrahmen, der migrationsrelevante Mindestkompetenzen definiert. Die Inhalte werden aktuell dezentral und je nach Studiengang unterschiedlich gewichtet. Diese Streuung führt zu einer teils selektiven, lückenhaften oder inkonsistenten Auseinandersetzung mit zentralen migrationsbezogenen Themen.

Eine mögliche Weiterentwicklung wäre die Erarbeitung eines hochschulweiten Kompetenzdokuments, das zentrale Lernergebnisse definiert – etwa interkulturelle Mindestkompetenzen, den Umgang mit Mehrsprachigkeit oder das Verständnis für migrationsbezogene Ungleichheiten. Auf dieser Grundlage könnten migrationsbezogene Inhalte entweder als verbindliches, studiengangsübergreifendes Modul, oder als transversales Thema, das sich durch mehrere Module zieht, curricular verankert werden. Unabhängig von der gewählten Form wäre auch eine systematische Überprüfung des Kompetenzerwerbs am Ende des Studiums wäre ein wichtiger Schritt, um die Qualität und Vergleichbarkeit der Ausbildung im Themenfeld „Bildung im Migrationskontext“ zu sichern.

#### **Empfehlung 6: In einem pragmatischen und wissenschaftlichen Ansatz zur Debatte über das Thema beitragen**

Empfehlung 6 ermutigt Pädagogische Hochschulen, sich aktiv an der öffentlichen und wissenschaftlichen Debatte zum Thema Bildung im Migrationskontext zu beteiligen. Dies umfasst etwa die Veröffentlichung von Forschungsergebnissen, Beiträge in Fach- und Tagesmedien, Positionierungen im politischen Raum, die Organisation von Kolloquien sowie die Kommunikation evidenzbasierter Erkenntnisse an eine breite Öffentlichkeit.

Die HfH verfügt über fundiertes Wissen an der Schnittstelle von Migration, Behinderung und Bildung, insbesondere durch anwendungsorientierte Forschungsprojekte. Dennoch positioniert sich die Hochschule bisher nicht sichtbar als Meinungsbildnerin im Bereich Migration und Bildung. Ihre öffentliche Kommunikation fokussiert primär auf das Leitbild der Bildung für alle, wobei Migration als Teilaspekt der Diversität mitgeführt wird. Externe Sichtbarkeit in diesem Bereich bleibt damit begrenzt. Auch in der hochschulinternen Ausbildung wird eine explizite Haltung zu Antirassismus bislang kaum thematisiert.

Empfehlung 6 legt nahe, die eigene Expertise aktiver in öffentliche Debatten einzubringen. Die HfH könnte regelmässige Beiträge zu Zusammenhängen zwischen Migration, Behinderung und

Bildung(schancen) veröffentlichen, interkantonale Fachtagungen zur Aufnahme von Migrationsfamilien in spezialisierten Bildungsinstitutionen initiieren sowie ihre Forschungsergebnisse gezielt gegenüber politischen und medialen Akteuren positionieren. Bisher fehlen solche Formate ebenso wie ein klar formulierter Wille, im öffentlichen Diskurs als Referenzinstitution im Bereich der Bildung und Migration aufzutreten. Dies ist umso bemerkenswerter, als die HfH über ein einzigartiges fachliches Profil an der Schnittstelle zwischen Behinderung und Migration verfügt. Eine strategische Ausrichtung auf mehr öffentliche Sichtbarkeit – etwa durch Publikationen, Medienpräsenz oder aktive Teilnahme an politischen Debatten – würde die Wirkung der eigenen Erkenntnisse erweitern und zugleich zur stärkeren Wahrnehmung des gesellschaftlichen Engagements der Hochschule beitragen.

### **5.3 Kritische Schlussfolgerung**

Insgesamt zeigt die Analyse des Themenbereichs «Bildung und Migration» an der HfH eine Institution, die sich im Rahmen ihres vierfachen Leistungsauftrags für Chancengerechtigkeit und Vielfalt engagiert. Migrationsbezogene Inhalte sind inhaltlich in unterschiedlichen Zusammenhängen im heil- und sonderpädagogischen Feld präsent, jedoch bislang weder systematisch konzeptionell verankert noch institutionell strategisch gerahmt. Studienangebote, Weiterbildungen und Forschungsprojekte greifen migrationsbezogene Aspekte wie Mehrsprachigkeit, Trauma oder Flucht auf und leisten damit einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung von Fachwissen und Praxis.

Trotz dieser Stärken bleibt das Thema Migration in der strategischen Ausrichtung, curricularen Verankerung und institutionellen Koordination bislang vor allem implizit und als Teilaspekt des Leitgedankens einer „Bildung für alle“ berücksichtigt. Die Aktivitäten erscheinen verstreut, oft abhängig von einzelnen Studienrichtungen oder Projekten. Eine übergreifende Sichtbarkeit im öffentlichen Diskurs oder eine systematische interne Professionalisierung im Bereich Migration sind noch nicht etabliert. Migration wird bislang als Querschnittsthema mitgeführt, ohne als eigenständiges strategisches Handlungsfeld mit definierten Zielen, Zuständigkeiten oder Indikatoren profiliert zu sein.

Dennoch zeigen viele bestehende Ansätze eine Anschlussfähigkeit an die sechs nationalen Empfehlungen. Mit einer stärkeren formalen Verankerung in Strategie und Curriculum, gezielten Weiterbildungsangeboten für das Personal sowie dem Ausbau von Kooperationen mit integrationsrelevanten Partnern könnte die HfH ihre Position im Feld inklusiver Bildung weiter schärfen. Die Grundlagen sind vorhanden, und die Dynamik in Forschung, Lehre und Dienstleistung bietet eine gute Basis, um Migration als bildungsrelevantes Thema konsequenter mitzudenken und sichtbar zu machen.

## 6. Bildung & Migration an der PH Luzern

Die Pädagogische Hochschule Luzern (PH Luzern) ist «Kompetenz- und Impulszentrum für die Lehrerinnen- und Lehrerbildung, Pädagogik und Didaktik mit kantonaler Trägerschaft, regionaler Verankerung, nationaler Ausstrahlung und internationaler Vernetzung» (vgl. Website). Sie bildet Lehrpersonen für die Volksschule (Kindergarten und Unterstufe, Primarstufe sowie Sekundarstufe I) und für die Sekundarstufe II, Berufsfachschulen sowie höhere Fachschulen aus. Die PH Luzern setzt sich für Chancengerechtigkeit auf allen Ebenen, gegen jede Form von Diskriminierung und für ein Bildungssystem ein, das demokratische Prinzipien respektiert und unterstützt (vgl. Website). Der «Umgang mit Diversität» gehört seit mindestens 2013 zu ihren strategischen Entwicklungsfeldern. Dieses Kapitel geht – mit Blick auf die Empfehlungen zu «Bildung und Migration» – der Frage nach, wie die PH Luzern das Themenfeld «Bildung und Migration» verfolgt. Die Angaben basieren auf der Analyse der Modulkarten sowie verschiedener Websites, auf Gesprächen mit Fachleitenden und Dozierenden sowie auf dem «Insiderwissen» als langjährige interne und – zumindest in der Eigenwahrnehmung in der Institution gut vernetzten – Ansprechperson für den Themenbereich «Bildung und Migration» in der Institution.

### 6.1 Bestandsaufnahme

#### Ausbildung auf Bachelor-Niveau

Im stufenübergreifenden Grundjahr werden die Themenfelder Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit bereits im 1. Semester in einer obligatorischen Vorlesung zu grundlegenden Konzepten der Bildungs- und Sozialwissenschaften eingeführt, die für die Lehrpersonenbildung von besonderer Relevanz sind. Im 2. Semester werden diese Inhalte in der Vorlesung «Schule und Diversität» und dem Modul «Grundlagen diversitätssensiblen Unterrichts» vertieft. Dabei werden migrationsspezifische Aspekte – wie die Geschichte von Migration und Integration in der Schweiz, Mehrsprachigkeit und Einbezug der Erstsprache, der Umgang mit rassistischer Diskriminierung sowie die Zusammenarbeit mit interkulturellen Dolmetschenden und Vermittler\*innen – explizit behandelt.

Neben den stufenübergreifenden Veranstaltungen des Grundjahres greifen alle Studiengänge auf BA-Niveau den «Umgang mit Diversität» als berufsfeldrelevantes Querschnittsthema auf. Dabei stehen mehrheitlich Aspekte der Leistungsheterogenität und unterschiedliche Formen von Lernbeeinträchtigung im Zentrum. Migrationsspezifische Fragestellungen werden punktuell intersektional behandelt, verschiedene Module der Bildungs- und Sozialwissenschaften sowie auch einzelner Fachdidaktiken – etwa Deutsch, Englisch und Französisch sowie das Fach Natur, Mensch, Gesellschaft (NMG) – greifen Themen, wie z.B. den Umgang mit Mehrsprachigkeit, den Einbezug der Erstsprachen im Kontext von Sprachförderung und -bildung sowie Aspekte der Inter- und Transkulturalität im weiteren Studienverlauf auf. In verschiedenen Modulen besteht zudem die Möglichkeit, migrationsspezifische Fragestellungen im Rahmen von Leistungsnachweisen bei Interesse vertiefend zu bearbeiten.

Studierende der PH Luzern absolvieren auf BA-Niveau zudem ein Spezialisierungsstudium im Umfang von 6 ECTS. Von den rund 20 Angeboten befassen sich vor allem die Spezialisierungsstudien «Bildung, Sozialraum, Migration» – das ein Mentoringprojekt einschliesst, bei dem Studierende Primarschüler\*innen aus einem für seine «Multikulturalität» bekannten Stadtquartier begleiten – sowie «Deutsch als Zweitsprache» explizit mit dem Themenfeld Bildung und Migration. Auch in den Spezialisierungsstudien «Menschenrechtsbildung» und «Pädagogische Entwicklungszusammenarbeit» wird Migration als gesellschaftliches Phänomen thematisiert. Im Rahmen dieser Spezialisierungsstudien haben die Studierenden die Möglichkeit, Migrationsrealitäten auch ausserhalb des schulischen Kontexts kennenzulernen – etwa im erwähnten Mentoringprojekt bei Besuchen von Migrationsorganisationen oder durch Praktika im Integrationsbereich.

#### Ausbildung auf Master-Niveau

Die PH Luzern bietet Masterstudiengänge für die Sekundarstufen I und II sowie in den Bereichen «Schulische Heilpädagogik», «Geschichtsdidaktik und Public History», «Fachdidaktik Natur, Mensch, Gesellschaft und Nachhaltige Entwicklung» und «Fachdidaktik Medien und Informatik» an. Der «Umgang mit Diversität», ein langjähriges strategisches Entwicklungsziel der Hochschule, wird in all diesen Studiengängen thematisiert. Der Schwerpunkt liegt dabei auf Fragen der Leistungsheterogenität

sowie – im Rahmen einer verstärkten Zusammenarbeit zwischen den Regelstudiengängen und der Schulischen Heilpädagogik – auf der Unterstützung bei Lernschwierigkeiten und -beeinträchtigungen sowie Verhaltensauffälligkeiten.

So bietet der Studiengang Sekundarstufe I beispielsweise die Möglichkeit eines Schwerpunkts in Schulischer Heilpädagogik, dessen Leistungen auf ein späteres Masterstudium in diesem Bereich angerechnet werden können. Im Sinne des breit gefassten Diversitätsverständnisses der PH Luzern werden dabei Fragen von Integration/Inklusion und Ausschluss auch mit Blick auf weitere Diversitätsdimensionen und unter Einbezug des Themenfeldes «Bildung und Migration» aufgegriffen. Die Fächer Deutsch, Englisch, Französisch sowie Geografie und Geschichte und Ethik-Religionen-Gemeinschaft (ERG) greifen Fragen zum Umgang mit Mehrsprachigkeit, dem Einbezug von Erstsprachen, dem sprachsensiblen Unterricht sowie zu Inter- und Transkulturalität auf. In einzelnen Modulen (vornehmlich der Geografie) werden dabei auch postkoloniale Fragestellungen thematisiert. Fragen zu «Bildung und Migration» werden in Zusammenhang mit diesen Themenfeldern und zunehmend im Zusammenhang mit gesellschaftlicher und ökologischer Nachhaltigkeit aufgegriffen. Das Fach Wirtschaft-Arbeit-Haushalt (WAH) baut ausgewiesene Module zum Themenfeld Diversität auf.

### **Weiterbildung**

Auch im Leistungsbereich Weiterbildung spielt der «Umgang mit Diversität» eine wichtige Rolle. Weiterbildungsstudiengänge wie der CAS Deutsch als Zweitsprache und Interkulturalität (in Zusammenarbeit mit der PH Zug) sowie der CAS Deutsch als Zweitsprache und Interkulturalität in der Berufsbildung vermitteln – neben dem Fokus auf Sprachbildung und -förderung – unter dem Titel der «Interkulturalität» auch fundiertes Wissen zu Geschichte und aktuellen Entwicklungen von Migration und Integration in der Schweiz sowie zur Prävention von Diskriminierung und Rassismus.

Im Sinne des bereits erwähnten breit gefassten Diversitätsverständnisses der PH Luzern beschäftigen sich auch Teilnehmende weiterer CAS-Programme – etwa im MAS Integrative Förderung, im CAS Fachkundige individuelle Begleitung in der Grundbildung, im CAS 4–8: Unterrichten in heterogenen Gruppen im Zyklus 1 sowie in Einführungskursen für Klassenassistenten auf verschiedenen Stufen – mit Aspekten diversitätssensiblen Unterrichtens. Migrationsspezifische Themen werden dabei als eine unter verschiedenen relevanten Diversitätsaspekten punktuell und situativ ebenfalls aufgegriffen.

Bei der Zusammenstellung des Weiterbildungsangebots für Lehrpersonen wird darauf geachtet, dass Themen aus den Bereichen Diversität und Migration berücksichtigt werden. So haben Angebote zu Deutsch als Zweitsprache und zum sprachsensiblen Fachunterricht, zur Zusammenarbeit mit Eltern anderer Erstsprachen oder auch Kurse zur Diskriminierungs- und Rassismuskritik seit vielen Jahren einen festen Platz im Weiterbildungsprogramm der PH Luzern. Auch zum Bereich «Schule und Flucht» bietet die PH Luzern z.B. länderspezifische Kurse mit Hintergrundinformationen zu Gesellschafts- und Schulsystemen oder auch zur Traumapädagogik an.

Mit den Micro-Kursen, die als eineinhalbstündige kostenlose Zoom-Sessions angeboten werden, hat der Leistungsbereich Weiterbildung ein zusätzliches, leicht zugängliches Format geschaffen, das es erlaubt, aktuelle Themen aus dem Berufsalltag von Lehrpersonen agil und zeitnah aufzugreifen. Themen rund um Diversität – und auch Migration – finden hier bei Bedarf und Interesse eine Plattform. In den letzten Jahren wurden mit dem Weiterbildungsmagazin Plus sowie mit Podcasts zusätzlich Formate etabliert, die auch eine breitere Öffentlichkeit ansprechen. Der «Umgang mit Diversität» wird dabei regelmässig aufgegriffen – punktuell werden dabei auch migrationsbezogene Themenfelder thematisiert.

### **Arbeiten am Ende des Studiums**

In ihren Bachelor- und Masterarbeiten können Studierende der PH Luzern interessengeleitet eigenständig thematische Schwerpunkte setzen. Während der Abschlussarbeiten werden die sie von Expert\*innen der PH Luzern in Themenpools begleitet, in denen kooperativ Fragestellungen zu Mehrsprachigkeit, zur Zusammenarbeit mit (migrantischen) Eltern sowie Aspekte der Nichtdiskriminierung und Rassismuskritik sowie zur interkulturellen Schulentwicklung und weiteren Themen bearbeitet werden. Zudem haben die Studierenden die Möglichkeit, ihre Abschlussarbeiten im Rahmen laufender Forschungs- und Entwicklungsprojekte zu verfassen. Verschiedene Angebote in Forschungs- und Entwicklung zum Umgang mit Diversität (siehe nächstes Kapitel) bieten hierfür vielfältige Anknüpfungspunkte. Über mehrere Jahre hinweg wurden Abschlussarbeiten im Bereich der «Interkulturellen Pädagogik» und zum Themenfeld «Bildung und Migration» systematisch ausgewiesen

und dokumentiert; mit dem Wegfall des Obligatoriums der Interkulturellen Pädagogik in der Ausbildung wurde diese Praxis jedoch eingestellt. Dies kann als Ausdruck eines gelungenen Mainstreamings von diversitäts- und migrationsbezogenen Themen verstanden werden – gleichzeitig bleiben das grosse Interesse der Studierenden an migrationsspezifischen Fragestellungen sowie die in diesem Bereich entstandenen Arbeiten weitgehend unsichtbar.

### **Forschungsprojekte**

Der «Leistungsbereich Forschung und Entwicklung» der PH Luzern umfasst fünf Institute und vier Forschungsgruppen. Das «Institut für Diversität und inklusive Bildung» befasst sich seit seiner Gründung auch mit Projekten aus dem Migrationsbereich. So wird hier – neben Forschungsprojekten zu Lern- und Entwicklungsprozesse von Kindern und Jugendlichen im Kontext schulischer Integration bzw. Inklusion – Studien zur «Akkulturation von Kindern mit Migrations- und Fluchthintergrund» oder das Projekt «Vom Ich zum Wir» durchgeführt, in dem Schulklassen mit einem transnationalen Künstler\*innenteam das Spannungsfeld von Individualität, Identität, Zugehörigkeit und Kollektivität künstlerisch bearbeiteten und die entstandenen Werke in einer Ausstellung öffentlich präsentierten. 2024 wurde am Institut eine rassismuskritische Lernwerkstatt für Primarschüler\*innen konzipiert und erfolgreich umgesetzt. Das Institut fungiert zudem als Leading House des P7-Projekts «Rassismuskritische (Hoch-)Schulkultur: Critical Diversity Literacy zur transformativen Weiterentwicklung von Schulen und Pädagogischen Hochschulen» (2025 – 26), an dem acht Hochschulen in drei Teilprojekten beteiligt sind. Projekte wie die „Geschichtenoase“, ein Freizeitangebot für Kinder mit Fluchterfahrung, ergänzen die thematische und methodische Bandbreite migrationsbezogener Forschung und Entwicklung am Institut.

Themen rund um Diversität und auch Migration werden jedoch auch an den anderen Instituten des Leistungsbereichs Forschung und Entwicklung bearbeitet: So zeigen beispielsweise die Projekte «ANGEL – Anerkennung von Diplomen geflüchteter Lehrpersonen» und «Requalifikation und berufliche Integration von Lehrpersonen mit Fluchterfahrung» am Institut für Gesellschaftswissenschaften (IGW) das Engagement der PH Luzern in diesem Bereich von Migration und Bildung. Forschungs- und Entwicklungsprojekte im Themenfeld der Mehrsprachigkeit wurden durch die Gründung des „Instituts für Fachdidaktik der Sprachen und Bildungslinguistik“ (ISB), das sich explizit dem kompetenzorientierten Sprachenlernen und der sprachlichen Teilhabe in mehrsprachigen Gesellschaften widmet – deutlich gestärkt. Diversitätsthemen – unter punktueller Berücksichtigung bildungsrelevanter Aspekte der Migration – werden auch an den anderen Instituten bearbeitet: beispielsweise war das Projekt «Diversität und Fachdidaktik» (unter expliziter Berücksichtigung der Dimension Migration) am «Institut für Fachdidaktik MINT und Nachhaltigkeit» oder das Projekt «Diversität und Studiengangsentwicklung» am Institut für Hochschuldidaktik verankert (beides P7-Kooperationsprojekte 2021-2025 mit der PH Luzern als Leading House).

Der neu eingerichtete UNESCO-Lehrstuhl, den das Institut für Gesellschaftswissenschaften (IGW) gemeinsam mit dem Institut für Fachdidaktik MINT und Nachhaltigkeit innehat, unterstreicht das starke Engagement der Hochschule für Fragen der sozialen Nachhaltigkeit, zu denen auch der Migrationsbereich gezählt werden kann. Durch öffentlich zugängliche Forschungskolloquien, Entwicklungsprojekte und wissenschaftliche Publikationen wirken die Projekte des Leistungsbereichs Forschung und Entwicklung auch in die Gesellschaft hinein und über die Einbindung von Studierenden in Forschungs- und Entwicklungsprojekte zurück in die Ausbildung.

### **Institutionelle Ebene**

Der «Umgang mit Diversität» ist seit vielen Jahren fest in der strategischen Ausrichtung der PH Luzern verankert. Der ursprünglich für die 2010er-Jahre geplante Aufbau eines eigenen «Fachbereichs Interkulturalität» wurde zugunsten eines Mainstreamings der Themenfelder in das breiter gefasste Querschnittsthema «Diversität» nicht weiterverfolgt. Seither werden migrationsbezogene Fragestellungen im Rahmen einer breiten Auseinandersetzung mit dem Themenfeld «Diversität» in den Leistungsbereichen situativ und punktuell berücksichtigt. Mit dem Aktionsplan «Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit» (P7-Projekt 2018-2021) wurde die Stabstelle «Chancengerechtigkeit» in der Stabsabteilung Hochschulentwicklung eingerichtet. Ihre Leiterin steht der 2019 etablierten Diversitätsbeauftragtenkonferenz vor. Diese umfasst Vertreter\*innen aller Leistungsbereiche und steht gemäss Statuten dem Rektorat bei der Weiterentwicklung des Themenfelds «Umgang mit Diversität» beratend zur Verfügung. 2021 hat die PH Luzern ihre Diversity Policy aktualisiert und darin Migration als eine der

Diversitätsdimensionen bestätigt, die im Rahmen eines Diversitäts Managements an der Hochschule berücksichtigt werden.

Im Jahr 2022 wurde im Leistungsbereich Ausbildung (Stabsabteilung Ausbildungsleitung) schliesslich die Fachstelle «Diversität und Inklusives Studium» etabliert. Sie verantwortet einerseits die Entwicklung des chancengerechten und diskriminierungskritischen Umgangs mit der zunehmend heterogenen Studierendenschaft. Andererseits vernetzt sie die Akteur\*innen, die im Leistungsbereich Ausbildung im Themenfeld Diversität und insbesondere im Themenfeld Bildung und Migration tätig sind, und begleitet auf Nachfrage die inhaltliche Weiterentwicklung entsprechender Lehr- und Lernangebote in den Studiengängen.

Damit zeigt sich über die vergangenen Jahre eine zunehmende Institutionalisierung und Konsolidierung des Themenfeldes rund um Diversität. Diese Entwicklungen bilden eine tragfähige Grundlage für eine künftig systematischere und effektive Bearbeitung des Themenfeldes «Umgang mit Diversität» im Allgemeinen und des Themenfeldes Bildung und Migration im Besonderen.

Allerdings hat die PH Luzern bislang keine konkreten strategischen Ziele im Bereich der Diversität bzw. im «Umgang mit migrationspezifischen Aspekten der Diversität» definiert. Im Projekt «Kernkonzepte der Bildungs- und Sozialwissenschaften», das auf die Systematisierung und Vertiefung von Modellen, Konzepten, Themen aus dem Grundjahr über den weiteren Studienverlauf hindurch abzielt, werden jedoch auch die Felder «Diversität», «Integration/Inklusion», «Intersektionalität» sowie «Chancengerechtigkeit» bearbeitet. Dadurch eröffnet sich die Möglichkeit, dass migrationsbezogene Wissensbestände, Haltungen und pädagogische Praktiken, die im Grundjahr eingeführt werden, in späteren Modulen aufgegriffen und weiterentwickelt werden.

### **Schlussfolgerung**

Die PH Luzern zeigt in allen Leistungsbereichen ein breit abgestütztes Engagement für Fragen der Diversität und Chancengerechtigkeit – und zunehmend auch der Nachhaltigkeit –, das zunehmend institutionell verankert ist. Migrationsbezogene Fragestellungen wurden dabei in der Vergangenheit als «Interkulturelle Pädagogik» zunächst als eigenständiger Bereich berücksichtigt, später in die breiter gefasste Auseinandersetzung mit den Querschnittsthemen Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit integriert. Der Fokus und die Vertiefung migrationspezifischer Themen wird dabei stark von engagierten Einzelpersonen und (drittmittelfinanzierter) Projektinitiativen getragen. Um einen nachhaltigen Kompetenzaufbau im Umgang mit migrationsbedingter oder -spezifischer Diversität sowohl bei den Studierenden als auch bei der Institution selbst zu stärken, wäre die Formulierung klarer strategischer Zielsetzungen und die Benennung zuständiger Referenzpersonen in allen Leistungsbereichen sinnvoll.

Ebenso erscheint es wünschenswert, den bestehenden Aktivitäten im Themenfeld Bildung und Migration mehr Sichtbarkeit zu verschaffen – etwa durch eine systematische Übersicht über einschlägige Forschungsprojekte, Dienstleistungen oder Abschlussarbeiten zu migrationspezifischen Themenfeldern. So könnten bestehende Angebote und Initiativen gezielt genutzt und weiterentwickelt werden, um die Professionalisierung im «Umgang mit Diversität» und die Schnittstelle von Bildung und Migration sowohl in der Schule als auch an der Hochschule systematisch weiterzuentwickeln.

Die bisherigen und aktuellen Entwicklungen zeugen von dem Engagement zahlreicher Akteur\*innen, die sich für eine inhaltliche Weiterentwicklung und institutionelle Verankerung der Thematik einsetzen. Damit sind tragfähige Grundlagen für eine zukünftige systematische Bearbeitung und nachhaltige Professionalisierung des Themenfeldes «Bildung und Migration» gegeben.

## **6.2 Abweichungen und Übereinstimmungen zwischen den sechs Empfehlungen und der Bestandesaufnahme an der PH Luzern**

### **Empfehlung 1: Berücksichtigung von «Migration und Chancengleichheit» im vierfachen Leistungsauftrag und in der Organisation der Hochschule**

Viele der in Empfehlung 1 formulierten Aspekte sind an der PH Luzern erfüllt: Der «Umgang mit Diversität» ist als strategisch relevantes Ziel definiert; die Hochschule bekennt sich explizit zu Chancengerechtigkeit und Nichtdiskriminierung. Im Rahmen des breit gefassten Diversitätsverständnisses, das in der Diversity-Policy festgehalten ist, wird das Themenfeld «Bildung und Migration» implizit mitgedacht und punktuell auch explizit aufgegriffen und bearbeitet. In nahezu

allen Leistungsbereichen lassen sich entsprechend Aktivitäten und Angebote rund um Diversität mit impliziten oder expliziten Verbindungen zum Themenfeld Migration identifizieren – besonders hervorzuheben ist der Leistungsbereich Forschung und Entwicklung, gefolgt von einer lebendigen Auseinandersetzung in Aus- und Weiterbildung.

Entwicklungspotenzial besteht in der stärkeren Sichtbarmachung und Systematisierung bestehender Aktivitäten und Angebote im Bereich «Bildung und Migration». Dies könnte etwa durch die Dokumentation einschlägiger Abschlussarbeiten, eine öffentlich zugängliche Übersicht über migrationsspezifische Forschungs- und Entwicklungsprojekte und durch eine gezielte Darstellung entsprechender Lehrangebote in Aus- und Weiterbildung erfolgen. Ein wichtiger Entwicklungspunkt ist die verstärkte Sichtbarmachung institutioneller Entwicklungen sowie möglicher Dienstleistungen der Hochschule, z.B. auch im Bereich der diskriminierungskritischen inter- bzw. transkulturellen Unterrichts- oder Schulentwicklung. Eine solche Sichtbarmachung könnte nicht nur zur Profilbildung beitragen, sondern auch gezielte Impulse für eine systematische Weiterentwicklung des Themenfeldes ermöglichen.

Darüber hinaus wäre es wünschenswert, klare Entwicklungsziele und eine übergeordnete Vision zu formulieren, an denen sich die weitere inhaltliche und strukturelle Ausrichtung der einzelnen Leistungsbereiche orientieren kann. Leitfragen könnten sein: Welche Zielsetzungen verfolgen die Leistungsbereiche im Hinblick auf Fragen von Bildung und Migration? Sollen Angebote und Dienstleistungen beispielsweise die Diversität unter Dozierenden und Studierenden – etwa hinsichtlich Migrationshintergrund oder -status – gezielt berücksichtigen (vgl. Projekt ANGEL)? Sollen spezifische Angebote für migrantische Gruppen entwickelt werden – z.B. zur Anerkennung und Einbindung von Erstsprachen, zur Berücksichtigung möglicher Diskriminierungserfahrungen oder zur gezielten Förderung bildungs-, fach- und umgangssprachlicher Kompetenzen in Schule und Hochschule? Soll der Aufbau von Diversitätskompetenzen mit Fokus auf Bildung und Migration curricular verbindlich verankert werden – etwa der sprachensible Fachunterricht für alle? Solche Überlegungen und Entscheidungen würden es ermöglichen, Angebote gezielt und effektiv zu konzipieren, auszubauen und zu vernetzen und so eine nachhaltige Professionalisierung im Themenfeld «Bildung und Migration» in Schule und Hochschule gezielt voranzutreiben.

### **Empfehlung 2: Koordination und Evaluation der Ziele und Massnahmen sicherstellen**

Mit der Schaffung der Stabstelle Chancengerechtigkeit in der Stabsabteilung Hochschulentwicklung im Rektorat und der Fachstelle Diversität und inklusives Studium im Leistungsbereich Ausbildung hat die PH Luzern wichtige strukturelle Grundlagen für die Koordination des strategischen Ziels «Umgang mit Diversität» – und somit auch des Themenfelds «Bildung und Migration» – gelegt. Bereichsübergreifende Gremien wie die Diversitätsbeauftragtenkonferenz und bereichsspezifische Arbeitsgruppen wie z.B. das Thementeam «Diversität und Chancengerechtigkeit» im Leistungsbereich Ausbildung tragen zusätzlich zur möglichen Koordination und Umsetzung der Massnahmen bei. Das strategische Ziel der Zusammenarbeit zwischen den Leistungsbereichen Ausbildung und Forschung & Entwicklung kann sich dabei auch zukünftig als Stärke erweisen.

Entwicklungspotential besteht insbesondere hinsichtlich der expliziten Formulierung von Zielsetzungen innerhalb und zwischen den Leistungsbereichen. Die Definition konkreter Entwicklungsziele und deren Verankerung im Qualitätsmanagement der Hochschule könnten wichtige Impulse für die Zusammenarbeit zwischen den Leistungsbereichen setzen und diese nachhaltig unterstützen. Solche Entwicklungen bilden die Grundlage dafür, dass Massnahmen und Ziele im Bereich Bildung und Migration regelmässig überprüft und evaluiert werden können. Eine effektive Koordination wäre auch mit der Klärung von Schnittstellen und Zuständigkeiten im Hinblick auf weitere hochschulstrategische Schwerpunkte wünschenswert: in welchem Verhältnis steht z.B. der «Umgang mit Diversität» zu «Nachhaltigkeit» und/oder zu «Digitalisierung»? Wo ergeben sich dabei Schnittstellen zum Themenfeld Bildung und Migration? Die weitere Umsetzung der Empfehlung zwei könnte somit helfen, die strategischen Ziele der PH Luzern im Bereich «Umgang mit Diversität» effizient und nachhaltig auch mit Blick auf das Themenfeld «Bildung und Migration» weiterzuentwickeln sowie deren Qualität durch Koordination und Evaluation fortlaufend zu optimieren.

### **Empfehlung 3: Zusammenarbeit mit externen Partnern/ Partnerinnen verstärken**

Die Empfehlung 3 betont die Notwendigkeit einer gezielten, strategisch verankerten Zusammenarbeit mit Institutionen und Akteur\*innen im Migrations- und Integrationsbereich, um das Themenfeld «Bildung und Migration» zeitnah zu gesellschaftlichen Entwicklungen praxisnah und berufsfeldrelevant bearbeiten zu können.

Als regional verankertes Kompetenzzentrum mit nationaler und internationaler Vernetzung ist die PH Luzern insgesamt sehr gut vernetzt. Die Zusammenarbeit mit Akteur\*innen im Bereich Migration und Integration ist derzeit jedoch vorrangig auf themenspezifische Forschungs- oder Unterrichtsprojekte beschränkt – etwa auf punktuelle Kooperationen im Rahmen einzelner Projekte (z.B. Besuche bei Religionsgemeinschaften im Unterrichtskontext; Kontakte mit Akteur\*innen der Migrationsgesellschaft im Projekt Geschichtenoase etc.). Auf Ebene der Studiengänge, der Leistungsbereiche oder der Gesamtinstitution sind keine systematisch etablierten Austausch- oder Kooperationsgefässe mit migrationsspezifischen Fachstellen, zivilgesellschaftlichen Organisationen oder kommunalen und kantonalen Stellen bekannt.

In der Vergangenheit war die Auseinandersetzung mit dem Themenfeld «Bildung und Migration» an der PH Luzern auch durch die aktive Mitwirkung verschiedener Akteurinnen in nationalen Gremien und Netzwerken institutionell abgesichert. So delegierte die Hochschule unter anderem eine Vertreterin in die Arbeitsgruppe Bildung und Migration – zunächst bei der cohep, d.h. der Schweizerischen Konferenz der Rektorinnen und Rektoren der Pädagogischen Hochschulen, später bei der Kammer PH von swissuniversities – sowie in die gleichnamige Kommission der EDK. Diese Plattformen boten wichtige Gelegenheiten für den Austausch mit zentralen Institutionen im Migrationsbereich, darunter das Staatssekretariat für Migration (SEM), die Fachstelle für Rassismusbekämpfung (FRB), die Eidgenössische Migrationskommission (EKM) sowie kantonale Integrationsfachstellen. In den letzten Jahren wurden die genannten Kommissionen und Arbeitsgruppen schrittweise aufgelöst bzw. in Gremien zu «Diversität» und/oder «Chancengerechtigkeit» überführt. Die daraus resultierende Lücke im gezielten institutionellen Austausch zwischen der Pädagogischen Hochschule und dem Themenbereich «Bildung und Migration» sind bisher noch nicht gefüllt.

Vor dem Hintergrund von Empfehlung 3 ergibt sich hier ein klares Entwicklungsfeld: Die PH Luzern könnte prüfen, wie sie neue – möglichst institutionell verankerte – Kooperations- und Austauschformate mit kantonalen und regionalen Akteur\*innen im Migrationsbereich aufbauen oder bestehende punktuelle Kontakte systematisieren kann. Damit könnte sie nicht nur zur Aktualität und Praxisrelevanz ihrer Arbeit im Bereich «Bildung und Migration» beitragen, sondern auch ein Signal für ihre gesellschaftliche Verankerung und ihr gesellschaftliches Engagement auch im Bereich Bildung und Migration setzen.

#### **Empfehlung 4: Empfehlung 4: Kompetenzen des Personals im Bereich «Bildung und Migration» fördern**

Empfehlung 4 hebt hervor, dass eine professionelle Bearbeitung der Schnittstelle von Bildung und Migration in der Lehrer\*innenbildung nur gelingen kann, wenn die Institution selbst sowie ihre Mitarbeitenden über entsprechende Diversitätskompetenzen verfügen. Durch den gezielten Aufbau entsprechender Kompetenzen – etwa durch Weiterbildung, kollegiale Lernformate oder durch Koordination und Austausch zu bestehenden Modulen und Projekten – kann eine gemeinsame Literacy im Umgang mit Diversität entstehen. Diese wiederum bildet die Grundlage für eine gemeinsam getragene institutionelle Kultur im Umgang mit Diversität und der Schnittstelle von Bildung und Migration. Der Aufbau entsprechender Kompetenzen ist weder statisch noch abschliessbar – er ist integraler Teil einer lernenden Institution und verlangt eine strukturelle Verankerung in der gesamten Hochschulentwicklung.

Auch in diesem Bereich zeigt die PH Luzern ein hohes Engagement. So wurden bereits mehrere Mitarbeitenden- und -Ausbildungsplenen dem Themenfeld Diversität gewidmet. Das Institut für Hochschuldidaktik hat Veranstaltungen zur «Diversitätssensibilität» als festen Bestandteil in das Kursprogramm zur Hochschuldidaktik aufgenommen. Die Stabsabteilung Personal hat Unterlagen zu diversitätssensiblen Stellenbesetzungsverfahren erarbeitet und begleitet die Fachverantwortlichen und Studiengangsleitungen bei den Anstellungsverfahren. Mit den genannten Stabs- und Fachstellen stehen Ansprechpersonen zur Verfügung, die bei Fragen zum Umgang auch migrationsspezifischer Diversität unterstützen und den Diskurs zu entsprechenden Haltungen und Praktiken in diesem Bereich moderieren können.

Entwicklungspotential liegt in einer systematischen Auslegeordnung der Kompetenzen im Umgang mit (migrationsbedingter) Diversität, die in den verschiedenen Leistungsbereichen und für verschiedene Personalkategorien im Sinne einer diversitätssensiblen Hochschule angestrebt werden. Eine solche Systematisierung könnte die Grundlage für differenzierte Kompetenzprofile bilden, die bereits in der Personalrekrutierung berücksichtigt und durch ein teils obligatorisches, teils freiwilliges Weiterbildungsprogramm gezielt weiterentwickelt werden können. Die Erarbeitung entsprechender Kriterien, Profile und Angebote könnte mit anderen Pädagogischen Hochschulen erfolgen. Dies würde nicht nur die Professionalisierung der Mitarbeitenden fördern, sondern könnte auch zu einer stärkeren Kohärenz zwischen institutioneller Kultur und den angestrebten Studieninhalten im Bereich Bildung und Migration beitragen.

In diesem Sinne ist Umsetzung von Empfehlung 4 ein wichtiger Schritt, eine gemeinsame institutionelle Basis und Kultur im Umgang mit (migrationsbedingter) Diversität zu stärken, die Qualität der Lehrer\*innenbildung weiterzuentwickeln und die Hochschule als sichtbar diversitätssensible und migrationskompetente Bildungsinstitution zu profilieren.

### **Empfehlung 5: Kompetenz- und Lernbereiche zum Themenfeld «Bildung und Migration» festlegen**

Wie in den Kapiteln zu Aus- und Weiterbildung beschrieben, bearbeiten Studierende der PH Luzern migrationsbezogene Themen derzeit in verschiedenen erziehungswissenschaftlichen Modulen im Grundjahr, in ausgewählten Spezialisierungsstudien oder punktuell in Modulen der Bildungswissenschaften und Fachdidaktiken im weiteren Studienverlauf. Zudem greifen einige Vertiefungs- und Abschlussarbeiten migrationspezifische Fragestellungen auf. Diese Zugänge verdeutlichen ein grundsätzliches Interesse am Themenfeld «Bildung und Migration».

Dennoch bestehen in Bezug auf Empfehlung Nr. 5 der Kammer PH zur Verankerung migrationsbezogener Inhalte im Curriculum und zum systematischen Kompetenzaufbau über den Studienverlauf hinweg weiterhin Herausforderungen. Bislang fehlt ein curriculares Gesamtkonzept, das klar ausweist, welche Kompetenzen im Themenfeld «Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit im Allgemeinen – und im Bereich «Bildung und Migration» im Besonderen – wann, wo und wie im Studienverlauf erworben werden sollen. Die Themen Migration, Mehrsprachigkeit, inter- oder transkulturelle Kommunikation sowie diskriminierungs- oder rassismuskritische Perspektiven werden aktuell eher punktuell unter dem breiten Begriff «Diversität» mitgeführt, was die Sichtbarkeit und Verbindlichkeit migrationspezifischer Inhalte einschränkt. Ein Kompetenzaufbau erfolgt dadurch häufig unsystematisch: Er hängt stark vom Engagement einzelner Dozierender sowie vom Interesse der Studierenden ab. Diese Uneinheitlichkeit erschwert oder verunmöglicht die gezielte Professionalisierung aller angehenden Lehrpersonen im Umgang mit migrationsbezogener Diversität.

Ein vielversprechender Schritt zur Systematisierung ist das Entwicklungsprojekt «Kernkonzepte Bildungs- und Sozialwissenschaften», das die curriculare Verankerung zentraler Begriffe der Bildungs- und Sozialwissenschaften – wie Diversität und Chancengerechtigkeit – sichtbar macht und ausweist, in welchen Modulen sie eingeführt, vertieft und reflektiert werden. In einem nächsten Schritt sollen auch die Fachdidaktiken in das Projekt einbezogen werden.

Eine vergleichbare Systematisierung wäre auch für migrationspezifische Themen – wie z.B. die Zusammenarbeit mit Eltern nicht-deutscher Erstsprache, der Umgang mit Mehrsprachigkeit, der sprachensible Fachunterricht oder das Vorgehen gegen Diskriminierung bzw. Rassismus – wünschenswert. Derzeit fehlt eine explizite curriculare Verankerung dieser Inhalte über den gesamten Studienverlauf hinweg: Die migrationsbezogenen Zielkompetenzen sind in Modulkarten und Studienplänen bislang kaum klar ausgewiesen, was eine systematische und verbindliche Auseinandersetzung erschwert. Wünschenswert wäre deshalb ein Konzept (vgl. Kapitel 4), das migrationspezifische Inhalte und Zielkompetenzen klar definiert und deren Erwerb entlang eines konsekutiven Kompetenzaufbaus im Studienverlauf strukturiert.

### **Empfehlung 6: Den Diskurs zum Themenbereich sach- und wissenschaftsorientiert mitgestalten**

Die Empfehlung 6 formuliert die Vision, dass Hochschulen ihre Expertise als gesellschaftliche Akteurinnen einbringen, indem sie auch kontroverse Themen wie den «Umgang mit migrationsbedingter Diversität» faktenbasiert, wissenschaftsorientiert, praxisnah und lösungsorientiert bearbeiten, gesellschaftliche Diskurse aktiv mitgestalten und dabei zur Versachlichung kontroverser Themen beitragen. Die Umsetzung dieser Empfehlung setzt voraus, dass Hochschulen die Analyse und

Vermittlung jener Dynamiken als ihre Aufgabe verstehen, durch die Migration Schule und Gesellschaft prägt. Dazu gehört die Auseinandersetzung mit der Frage, wie gesellschaftliche Inklusions- und Ausschlussprozesse Bildungserfolge beeinflussen und wie (schulische) Sozialisationsprozesse in einer demokratischen, pluralen Gesellschaft professionell gestaltet werden können. Dabei geht es nicht allein um Wissensvermittlung, sondern ebenso um die Förderung eines kritischen, reflexiven und diskriminierungssensiblen Umgangs mit migrationsbezogenen Themen in der Bildungsarbeit.

Die Pädagogische Hochschule Luzern nimmt ihre Aufgabe, wissenschaftliche Expertise im Dienste der Gesellschaft einzusetzen, bereits in vielfältiger Weise wahr – etwa durch die Gestaltung von Aus- und Weiterbildungsangeboten, die Veröffentlichung von Forschungsergebnissen in Fachzeitschriften und Podcasts, die Organisation öffentlicher Veranstaltungen, die Zusammenarbeit mit der Bildungsverwaltung und -politik sowie die Mitwirkung in kantonalen und nationalen Gremien. Eine Weiterentwicklung der Umsetzung von Empfehlung 6 ist jedoch eng mit den übrigen Empfehlungen verknüpft: Sie wird unterstützt durch eine klare institutionelle Zielsetzung im Themenfeld «Bildung und Migration» (Empfehlung 2), eine systematische Zusammenarbeit mit relevanten Akteur\*innen im Migrationsbereich (Empfehlung 3), den gezielten Kompetenzaufbau des eigenen Personals sowie die curriculare Verankerung migrationsbezogener Inhalte (Empfehlungen 4 und 5). Hier zeigt sich weiteres Entwicklungspotential, obgleich sich die PH Luzern bereits als Institution bewährt, die in Fachkreisen für ihr Engagement und ihre Expertise in den Bereichen Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit anerkannt ist.

### **6.3 Kritische Schlussfolgerung**

Die Zusammenstellung zeigt, dass die PH Luzern bereits viele Aspekte der Empfehlungen zu «Bildung und Migration» (Kammer PH) umgesetzt hat. Der «Umgang mit Diversität» ist als strategisches Entwicklungsthemen in allen Bereichen der Hochschule verankert, und die Institution bekennt sich klar zu Chancengerechtigkeit und Nichtdiskriminierung. Auch im Bereich der Institutionalisierung dieser Themenfelder – zu denen explizit auch der Bereich «Bildung und Migration» gehört – wurden in den letzten Jahren in allen Leistungsbereichen bedeutende Fortschritte erzielt. Zwar liegen die aktuellen Schwerpunkte in der Diversitätsarbeit der PH Luzern tendenziell auf Leistungsheterogenität und auf Themen der schulischen Heilpädagogik im Kontext einer «Schule für alle». Dennoch finden sich in Aus- und Weiterbildung sowie in Forschung und Entwicklung zahlreiche Projekte und Angebote mit migrationsspezifischem Fokus. Vertreter\*innen der PH Luzern waren auch aktiv in kantonalen und nationalen Gremien zum Themenfeld – etwa der Arbeitsgruppe «Interkulturelle Pädagogik» / «Bildung und Migration» der Cohep oder der Kammer PH swissuniversities, sowie auch der Kommission Bildung und Migration der EDK oder der Projektkommission für schulische Projekte gegen Rassismus der education 21 respektive der Fachstelle für Rassismusbekämpfung des Bundes vertreten. Dieses Engagement lässt sich voraussichtlich auch auf die starke Verankerung der «Interkulturellen Pädagogik» in den Anfangsjahren der Institution zurückführen.

Das Themenfeld «Bildung und Migration» ist an der PH Luzern sichtbar und erfahrbar – etwa über spezifische Module, Vertiefungen oder Abschlussarbeiten. Allerdings fehlen den vielfältigen Aktivitäten bislang eine klare Systematik und institutionelle Sichtbarkeit. Eine zentrale Herausforderung besteht darin, migrationsbezogene Inhalte verbindlich und kohärent in den Studienverlauf zu integrieren, sodass der Kompetenzaufbau der Studierenden nicht vom individuellen Engagement einzelner Lehrender abhängt. Hilfreich wären eine bessere Sichtbarmachung laufender Projekte und Abschlussarbeiten sowie eine noch stärkere hochschulinterne Koordination und Vernetzung bestehender Initiativen auch über die Leistungsbereiche hinweg. Klare Zielsetzungen, Monitoring und Evaluation sowie die Zusammenarbeit mit relevanten Akteur\*innen im Migrationsbereich könnten dazu beitragen, gesellschaftliche Entwicklungen frühzeitig aufzugreifen und für die Ausbildung von Lehrpersonen nutzbar zu machen.

Insgesamt fällt die Bilanz positiv aus: Die PH Luzern erweist sich als offene und innovative Hochschule im Umgang mit Diversität und Chancengerechtigkeit. Von dieser soliden Basis aus kann die weitere Umsetzung der Empfehlungen und vornehmlich die curriculare Verankerung migrationsbezogener Kompetenzen konsequent weiterverfolgt werden.

## 7. Bildung & Migration an der PH Schaffhausen

Die Pädagogische Hochschule Schaffhausen (PHSH) ist die kleinste Pädagogische Hochschule der Schweiz und basiert auf der Vision „persönlich, nachhaltig, stark“. Im Auftrag des Kantons Schaffhausen bildet sie Primarlehrpersonen aus, bietet Weiterbildungen und Dienstleistungen an und betreibt schulfeldnahe Forschung. Sie verbindet Aus- und Weiterbildung eng miteinander, indem sie angehende und aktive Lehrpersonen sowie, in gewissen Themen von übergeordnetem Interesse auch schulfeldnahe Fachpersonen, die im Kanton tätig sind, für ihre beruflichen Aufgaben professionalisiert. Sie ist erste Ansprechpartnerin für Dienstleistungen im Schaffhauser Schulfeld und unterstützt bewusst schulische Innovationen. Im Folgenden wird zunächst eine Bestandsaufnahme der von der PH Schaffhausen im Bereich «Bildung und Migration» durchgeführten Massnahmen vorgenommen und anschliessend eine detaillierte Untersuchung der Abweichungen und Übereinstimmungen zwischen diesen Praktiken und den sechs von der Kammer der Pädagogischen Hochschulen formulierten Empfehlungen vorgenommen. Schliesslich werden in einem kritischen Fazit die Stärken, Schwächen und Verbesserungsmöglichkeiten aufgezeigt.

### 7.1 Bestandsaufnahme

#### **Ausbildung auf Bachelor-Niveau**

Die PH Schaffhausen engagiert sich für die Ausbildung von Lehrpersonen der Primarstufe, die auf die mehrdimensionalen und komplexen Dimensionen der Heterogenität, darunter auch die trans- und interkulturellen Realitäten in den Schulen vorbereitet sind und darin kompetent agieren können. Umfangreiche Themenblöcke zu Heterogenität, Chancengerechtigkeit sowie zu Migration finden in den Pflichtmodulen des Bereichs „Erziehungswissenschaften“ statt und integrieren dabei sowohl pädagogische wie soziologische Fragestellungen. Verschiedene zentrale Kompetenzen, unter anderem Integrations- und Inklusionskompetenzen, Diversitäts- und Traumasensibilität, interinstitutionelle Zusammenarbeit, Elternarbeit im Migrationskontext, Diskriminierung- und Rassismuskritik, Prävention von Radikalisierung und Extremismus oder Gestaltungskompetenzen für die Übergangs- und Akkulturationsbegleitung sind dort integriert.

In den sprachdidaktischen Modulen Deutsch / Französisch / Englisch werden die Studierenden durchgehend für die Sprachbildung und Sprachförderung von mehrsprachigen Lernenden sensibilisiert. Zusätzlich sind in weiteren Modulen des Kerncurriculums Themen, Beispiele und Fallstudien integriert, welche für die Wahrnehmung der unterschiedlichen Lebensrealitäten und sozioökonomischen sowie biografischen Lernvoraussetzungen sensibilisieren, darunter auch solche, die auf die spezifischen Bedürfnisse von Kindern und Familien mit Flucht- und Migrationserfahrungen ausgerichtet sind. Das Wahlmodul ACCANTO, das in Kooperation mit dem Kantonalen Sozialamt realisiert wird, ermöglicht es Studierenden im dritten Studienjahr, ein Kind mit Fluchterfahrung während 12 Monaten individuell und mit viel Eigenverantwortung bei der ausserschulischen Bildung und Sprachentwicklung zu begleiten. Die Teilhabe an der Lebensrealität von geflüchteten Kindern und deren Familien konfrontiert sie mit verschiedenen Herausforderungen des gesellschaftlichen Integrationsprozesses und der damit verbundenen kindlichen Lebenswelten, macht sie mit den strukturellen Bedingungen sowie mit den Hilfsmitteln, beispielsweise mit der Verdolmetschung, vertraut und ermöglicht es ihnen, einen Zugang zur diversitätssensiblen und partizipativen Elternarbeit zu finden. In einem individuell begleiteten Lernprozess reflektieren die angehenden Lehrpersonen ihre eigenen Haltungen, differenzieren ihr Bild der Lernbedingungen von geflüchteten Kindern und erweitern das Repertoire ihrer förderlichen Handlungsweisen.

#### **Ausbildung auf Master-Niveau**

Traditionellerweise bestand der Kernauftrag der PHSH in der Grundausbildung von Primarlehrpersonen. Das Angebot von Masterstudiengängen befindet sich erst im Aufbau. So entsteht im Bereich des Masters Schulische Heilpädagogik eine Kooperation mit der HfH. Ebenso wird in Zusammenarbeit mit mehreren anderen Hochschulen ein Master Schulentwicklung angeboten. Eine differenzierte Bestandsaufnahme zu Massnahmen im Bereich „Bildung und Migration“ auf Masterstufe bietet sich zu diesem Zeitpunkt noch nicht an.

## **Weiterbildung**

Die PSHH setzt bei der Weiterbildung von Lehrpersonen einen weiteren Schwerpunkt ihres Auftrags. Als Massnahme im Bereich „Bildung und Migration“ bietet sie eine Zusatzqualifikation für Deutsch als Zweisprache (DaZ) an. Ausserdem offeriert sie Lehrpersonen im Kanton Schaffhausen einen spezifischen Beratungsdienst «Bildung und Migration». In besonders herausfordernden Integrations-situationen können einzelne Lehrpersonen oder auch Schulteams Beratungen, Coachings oder Situationsanalysen in Anspruch nehmen. Zudem werden die Schulen kriegsbedingten Migrationsbewegungen proaktiv unterstützt: So bot die PSHH 2014-2017 und danach wiederum 2022, als zuerst vermehrt syrische und eritreische (und andere) Geflüchtete und später ukrainische Kinder in den Schulen kamen, für Lehr- und schulnahe Fachpersonen, für Schulen und Behörden jeweils eine mehrstufige eine Weiterbildungsreihe mit dem Titel «Willkommen - Ankommen - Weiterkommen» an. Dies zeigt, dass die PSHH das Gefäss der Weiterbildung gezielt einsetzt, um die Schulen bei ihren Integrationsaufgaben, die neben der schulischen auch eine gewichtige gesamtgesellschaftliche Dimension hat, zu unterstützen. 2021-2022 entwickelt die PSHH den ersten CAS der Schweiz, der unter dem Einbezug von Lehr- und Fachpersonen mit Flucht- und Migrationserfahrung und mit pädagogischen Vorkenntnissen, jedoch ohne Anerkennung ihrer ausländischen Diplome, eine interdisziplinäre und interinstitutionelle Herangehensweise mit dem Ziel eines breiten Kompetenzaufbaus im Kanton wählte. Den Fachpersonen mit Fluchterfahrung wurde dabei sowohl durch ihre Mandatierung als Dozierende wie auch durch den Einbezug sur dossier als Teilnehmende des CAS konzeptionell eine wichtige Rolle als Wissens- und Kompetenztragende zugewiesen. Diese Herangehensweise hatte im nationalen Kontext durchaus eine gewisse Signalwirkung: mittlerweile gibt es an anderen PHs verschiedene Initiativen, die in diese Richtung gehen. Aus institutionellen Gründen konnte der CAS an der PSHH 2022 trotz voller Anmeldezahl schliesslich nicht realisiert werden. Die aufgebauten Zusammenarbeitsstrukturen und Kompetenzen flossen aber nichtsdestotrotz in der Folge in die weitere Zusammenarbeit mit Partner-organisationen und in die Weiterentwicklung der übrigen Weiterbildungs- und Beratungsangebote der PSHH ein.

## **Abschlussarbeiten**

Ein weiterer Indikator für das Engagement der PH Schaffhausen in der Migrationsthematik sind die Abschlussarbeiten. Die PSHH ermutigt Studierende, die in ihrer Bachelorarbeit Fragen im Zusammenhang mit Chancengerechtigkeit und Migrationsbezug, mit der schulischen Integration von Kindern mit Flucht- und Migrationserfahrungen, mit der Sprachförderung von mehrsprachigen Kindern oder der Beziehung zwischen Schule und Familie in einem trans- und interkulturellen Kontext erforschen möchten. Thematisch spezialisierte Dozierende bieten methodische und inhaltliche Unterstützung an. Einige Abschlussarbeiten integrieren dabei Datenerhebungen in Schaffhauser Schulen, indem etwa Lehrpersonen oder Eltern zu integrationsrelevanten Themen befragt werden oder neu angekommene Schulkinder in der Klasse beobachtet werden. Die Schlussfolgerungen, die manchmal in kantonalen pädagogischen Gefässen vorgestellt werden, tragen zur kollektiven Reflexion bei. Auf diese Weise erzeugt jeder Jahrgang eine kleine Produktion von empirischem Wissen über Bildung und Migration, das zur kontinuierlichen Weiterentwicklung der Praxis der PSHH und des lokalen Schulsystems beiträgt.

## **Forschungsprojekte**

Die PSHH ist regelmässig in Forschungsprojekte mit Migrationsbezug involviert, die in der Regel in Partnerschaft mit kantonalen Stellen oder anderen Bildungseinrichtungen oder anderen Pädagogischen Hochschulen durchgeführt werden. Die PSHH bevorzugt dabei einen partizipativen und interdisziplinären Ansatz, der darauf abzielt, den Akteurinnen und Akteuren vor Ort konkrete Antworten zu bieten. Trotz ihres begrenzten Umfangs ermöglichen es solche Forschungsarbeiten der PSHH, ihre Kenntnisse über die Migrationsdynamik zu verfeinern und Verbesserungsmöglichkeiten für die schulische Inklusion aufzuzeigen. Darüber hinaus ist die PSHH Teil nationaler Forschungsnetzwerke, die es ihr ermöglichen, ihr Fachwissen im „Bildung und Migration“ einzubringen, zu vernetzen und zu erweitern.

## **Institutionelle Ebene**

Auf institutioneller Ebene verfolgt die PSHH eine proaktive sowie dezidiert interdisziplinäre und interinstitutionelle Politik, welche die co-kreative und aktive Gestaltung von «Vielfalt» zu einem strategischen Prinzip macht, das auch die Migration einschliesst. Eine „Dozentin für Heterogenität und

Migration“ koordiniert die Initiativen zur schulischen Integration und zur Unterstützung von Lehrkräften im Umgang mit migrationsbedingter Vielfalt. Diese Funktion verkörpert das Engagement der PSH, die Migrationsdimension als einen wichtigen Teil ihres Auftrags und nicht als ein punktuelles Thema zu behandeln. In ihren Beziehungen zum Kanton hat sich die PSH auch als Ressourcenzentrum etabliert: Das Schaffhauser Bildungsdepartement wendet sich häufig an die PH, um Schulungen zu organisieren, gezielte Projekte zu entwickeln (wie Ready for Teaching zur Unterstützung von nicht zertifiziertem Personal) oder auf migrationsbedingte besondere Herausforderungen zu reagieren. Auf nationaler Ebene spielt die PSH eine anerkannte Rolle unter den Pädagogischen Hochschulen: Sie beteiligt sich an den Arbeitsgruppen der PH-Kammer zum Thema Bildung und Migration und hat dort ihr Fachwissen und ihre Erfahrungen aus der im Kanton Schaffhausen etablierten interinstitutionellen Zusammenarbeit zur Integration von Kindern und Jugendlichen mit Migrations- und Fluchterfahrung eingebracht. Diese nationale Anerkennung zeigte sich in der Ernennung der Delegierten für «Bildung und Migration» der PSH für eine Schlüsselposition in einer eidgenössischen Kommission, die sich mit der gesamtgesellschaftlichen Bedeutung und Gestaltung von Migration und ihren Implikationen in der Migrationsgesellschaft Schweiz befasst (Eidgenössische Migrationskommission EKM). Gleichzeitig praktiziert die PSH eine konsequente interne Öffnung: Verwendung einer geschlechtergerechten Kommunikation, kompensatorische Unterstützung der Inklusion von Studierenden mit Migrations- und Fluchthintergrund, Bemühungen um die Anpassung der Bibliothek mit einem mehrsprachigen Bestand. Dieser innere Zusammenhalt macht den Diskurs der PSH gegenüber ihren Partnern glaubwürdiger. So geht das institutionelle Engagement über die reinen pädagogischen Aktivitäten hinaus: Es äussert sich in einer Organisationskultur, die der Aufnahme von Vielfalt förderlich ist.

### **Schlussfolgerung**

Die Aktivitäten der PH Schaffhausen im Bereich Bildung und Migration sind kohärent und umfassend. Im Angebot der Grundausbildung sind Themenblöcke zu Heterogenität, Chancengerechtigkeit und Migration sowie Sprachdidaktik für mehrsprachige Kinder für alle Studierenden fest verankert. Ausserdem wird ein Wahlmodul angeboten, das sich auf die ausserschulische Begleitung von Kindern mit Fluchterfahrung konzentriert. Die Weiterbildung bietet Kurse und Beratungsdienstleistungen an, die auf die Bedürfnisse der Praxis zugeschnitten sind. Die Abschlussarbeiten zeigen das Interesse der zukünftigen Lehrpersonen an diesen Themen, während angewandte Forschungsprojekte das Verständnis der schulischen Inklusion festigen. Auf institutioneller Ebene stützt sich die PSH auf eine Strategie, welche die Chancengerechtigkeit als Ziel bekräftigt, auf die Zusammenarbeit mit den kantonalen Behörden und auf ein Engagement in nationalen Netzwerken. Die konsequente Partizipation der Betroffenen als Wissens- und Kompetenzträgerinnen und ein Verständnis von Integration als gemeinsamer und gesamtgesellschaftlicher Prozess sind bei sämtlichen Aus- und Weiterbildungs- und Beratungsbemühungen der PSH im Bereich «Bildung und Migration» handlungsleitend.

Dies veranschaulicht die zentrale Rolle, die eine kleine PH bei der Ausbildung und Unterstützung von Bildungsakteuren im Umgang mit der Migrationsbedingten Vielfalt spielen kann, wenn Pragmatismus, Innovation, Öffnung gegenüber ausserschulischen Akteuren und inklusive Werte miteinander kombiniert werden.

## **7.2 Abweichungen und Übereinstimmungen zwischen den sechs Empfehlungen und der Bestandesaufnahme an der PH Schaffhausen**

### **Empfehlung 1: Berücksichtigung von «Migration und Chancengleichheit» im vierfachen Leistungsauftrag und in der Organisation der Hochschule**

Die erste Empfehlung der Kammer PH betont die Verankerung der Migration in der strategischen Mission der Institution: Die Aus- und Weiterbildung, die Forschung und die Dienstleistungen für die Praxis müssen alle die Migrationsfrage integrieren. Aus der Sicht der PH Schaffhausen ist eine deutliche Übereinstimmung festzustellen: Die Ausrichtung an den Themen «Heterogenität und Migration» ist tatsächlich eine institutionelle Priorität und wird als Querschnittsprinzip behandelt. Dieses Engagement kommt jedoch nicht in Form eines strategischen Plans mit Schwerpunkt Migration zum Ausdruck: Die PSH hat es als kleine PH vielmehr in eine umfassende Politik der «Vielfalt» und «Chancengerechtigkeit» eingebettet. Es gibt kein einheitliches Dokument, in dem der Bereich «Bildung und Migration» durchbuchstabiert wird, sondern eine Reihe von konkreten Aktivitäten und Massnahmen

(Kursmodule, pädagogische Beratung, Forschungsprojekte), die als der Empfehlung 1 entsprechend angesehen werden können. Eine mögliche Abweichung besteht darin, dass in einigen grundlegenden Dokumenten der PSH (Leitbild, Etappenplan) die Migration nicht direkt erwähnt wird, was auf eine noch nicht den vielfältigen Aktivitäten auf der lokalen, kantonalen und nationalen Ebene entsprechende Abbildung in den strategischen Dokumenten der Hochschule schliessen lässt. Auf funktionaler Ebene zeigt sich jedoch, dass die Migration in allen Bereichen des Vierfachmandats gut berücksichtigt wird. Diese Kohärenz scheint also zufriedenstellend zu sein, und die PSH kann als im Einklang mit Empfehlung 1 stehend betrachtet werden.

### **Empfehlung 2: Koordination und Evaluation der Ziele und Massnahmen sicherstellen**

Die zweite Empfehlung zielt darauf ab, dass jede Hochschule eine klare Steuerung und ein Evaluationssystem für ihre Aktionen im Zusammenhang mit der Migration einrichtet. In dieser Hinsicht weist die PSH einen gewissen Grad an Kohärenz auf: Durch die Präsenz einer Delegierten für «Heterogenität und Migration» wird ein transversaler Fokuspunkt geschaffen, der die Grundausbildung, die Forschungsprojekte, die Weiterbildung und die institutionelle Ebene miteinander verbindet. Dieselbe Vernetzung wird dadurch gefördert, dass die Dozierenden im Feld von Heterogenität, BNE, Bildung und Migration in jeweils allen Leistungsbereichen der PSH aktiv sind und die unterschiedlichen Dimensionen dadurch stark vernetzt und verankert sind und zudem eine kontinuierliche Reflexion zur Wirksamkeit durch den unmittelbaren Feldbezug stattfindet. Auf diese Weise wird eine abteilungsübergreifende Koordination gewährleistet und die Aktivitäten werden unter einen gemeinsamen Blickwinkel gestellt. Dennoch hat die PSH scheinbar kein periodisches Evaluationsverfahren oder einen Satz detaillierter Indikatoren (z. B. Anzahl der Studierenden mit Migrationshintergrund, Entwicklung ihrer Leistungen, Zufriedenheit der ausgebildeten Lehrkräfte usw.) institutionalisiert. Die Rückmeldungen erfolgen häufig projektbezogen und eher qualitativ als organisiert. Dies spiegelt die Grösse der PSH wider, in der die informelle Dimension und der direkte Austausch zwischen den Verantwortlichen vorherrschen. In der Praxis scheinen die Ergebnisse überzeugend zu sein: Eine gewisse Fluidität in den Interaktionen ermöglicht eine schnelle Anpassung der Programme. In Empfehlung 2 wird jedoch ein explizites Monitoring gefordert, das die Nachhaltigkeit der Massnahmen garantiert. Die PSH könnte also noch weiter gehen, indem sie die Auswirkungen ihrer Initiativen im Bereich Migration und Bildung über die Konzeption der Module und die Diversitätsstrategie hinaus systematisch auch für die Öffentlichkeit dokumentiert. Dennoch bleibt die Koordination angesichts des kleinen Massstabs effektiv: Das Risiko der Verzettelung ist geringer und die Abweichung von der Forderung nach einer formalen Evaluation bleibt moderat.

### **Empfehlung 3: Zusammenarbeit mit externen Partnern/ Partnerinnen verstärken**

Die Zusammenarbeit mit externen Partnern, um die Bildung von Kindern aus Familien mit Flucht- und Migrationserfahrungen voranzubringen, erweist sich als entscheidend. An der PH Schaffhausen ist dies sogar einer der Grundpfeiler des Erfolgs in diesem Bereich. Die Institution arbeitet eng mit dem kantonalen Sozialamt (Modul ACCANTO), mit Verbänden (z.B. Schweizerische Flüchtlingshilfe), mit anderen PHs (PH Zürich, HEP-BEJUNE) und mit Movetia (für die Mobilitäts-Angebote) zusammen. In den Beratungen wiederum wird ein interinstitutioneller und partizipativer Ansatz nicht nur mit Partnerorganisationen, sondern auch mit den Betroffenen selbst gepflegt. Dieser partnerschaftliche Ansatz bietet Ressourcen und Kompetenzen, die darüber hinausgehen, was die PSH allein mobilisieren könnte, und gewährleistet gleichzeitig eine tiefe Verankerung in der lokalen, kantonalen und nationalen Realität. Angewandte Forschungsprojekte, die in Partnerschaft mit verschiedenen Institutionen durchgeführt werden, verstärken die Verbindung zu den Akteuren vor Ort zusätzlich.

Wenn es auch auf der Ebene der Zusammenarbeit wenig zu kritisieren gibt, könnte man doch erwähnen, dass die PSH zwar über einige formelle und informelle Partnerschaften mit auf Migration spezialisierten NGOs verfügt, im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit Organisationen von Eltern mit Migrationshintergrund aber noch über Entwicklungspotential verfügt. Positiv zu erwähnen ist, dass es eine mehrjährige formelle Zusammenarbeit mit dem Arbeiterhilfswerk SAH Schaffhausen im Rahmen mehrerer Module gibt sowie eine ebenfalls mehrjährige informelle partnerschaftliche Zusammenarbeit mit mehreren religiösen Gemeinschaften. Auch für den CAS «Bildung und Migration» wurden mehrere formelle Partnerschaften mit mehreren national und lokal tätigen Organisationen und Institutionen verbindlich aufgebaut und für die Konzeption und die Planung der Durchführung mit Praxiseinsatz in den jeweiligen Organisationen fruchtbar gemacht (auch wenn der CAS schliesslich nicht durchgeführt wurde, hatte diese Zusammenarbeit wichtige institutionelle Entwicklungsprozesse zur Folge). Diese

Ressourcen könnten in Zukunft wieder stärker aktiviert werden. Die internationale Dimension der Zusammenarbeit schliesslich bleibt teilweise aus: Die PSHH unterzeichnet nicht direkt internationale Abkommen, sondern zieht es vor, den Weg über die PHZH zu gehen, mit der sie einen Kooperationsvertrag hat. Insgesamt ist jedoch eine starke Ausrichtung auf Empfehlung 3 erkennbar: Die PSHH versteht es, Partner zu mobilisieren, um ihre Ausbildungen, ihre Forschung und ihre Dienstleistungen im Bereich Migration zu bereichern.

#### **Empfehlung 4: Kompetenzen des Personals im Bereich «Bildung und Migration» fördern**

Die vierte Empfehlung betrifft die Weiterbildung und professionelle Unterstützung des Lehrkörpers der PSHH selbst, um die Hochschule zu einem Vorbild zu machen. Die PSHH hat ein günstiges Umfeld geschaffen: mehrere Dozierende arbeiten an Chancengerechtigkeitsfragen und Diversitätsthemen, eine Koordinatorin steuert die pädagogische Beratung, und es gibt ein Umfeld, in dem trans- und interkulturelle Kompetenz geschätzt wird. Im Rahmen der Krisenbewältigungen im Fluchtkontext von 2015 und 2022 gab es zwar grössere Spezial-Formate zur Weiterbildung von schulischen Fachpersonen aller Stufen, die auch an die Dozierenden der PSHH gerichtet waren, bei denen der Bereich Bildung und Migration eine führende und unterstützende Rolle spielte, so etwa an den kantonalen Filmtagen zu Flucht und Migration oder an der Kantonalen Lehrerkonferenz. Es gibt darüber hinaus auch innerhalb der regelmässigen Gefässe der internen und externen Kommunikation (Referate, Konferenzen, öffentliche Anlässe etc.) immer wieder Weiterbildungsformate zu den jeweiligen Themen, jedoch keinen formalisierten internen Plan, der vorsieht, dass jede/r Mitarbeiter/in der PSHH an einer obligatorischen Fortbildung zum Thema Bildung und Migration teilnimmt – hier ist erhebliches Handlungspotential auszumachen. Das meiste entscheidet sich noch immer über die individuelle Wahl oder das eigene Interesse an der Thematik. Die Empfehlung zielt auf eine systematischere Stärkung ab, bei der die PSHH sicherstellt, dass alle Mitarbeitenden (nicht nur die Spezialistinnen und Spezialisten) Kompetenzen in diesem Bereich entwickeln.

Die Tatsache, dass die Themen Heterogenität, Chancengerechtigkeit und Migration in der Grundausbildung gelehrt werden, löst nicht die Frage der Auffrischung für das bereits tätige Personal. Trotzdem ermutigt die PSHH jede/n Einzelne/n zur Sensibilisierung durch interne Seminare, den Austausch von Praktiken und Informationen über externe Kurse. Die Diskrepanz besteht nach wie vor in der Nichtformalisierung eines vorgeschriebenen institutionellen Weges. Angesichts der bereits getätigten Investitionen befindet sich die PSHH jedoch eher in Übereinstimmung mit Empfehlung 4, da sie die Bedeutung der Ausbildung des eigenen Personals betont. Es ist denkbar, dass dies in Zukunft verstärkt wird, z. B. durch einen thematischen Input an den jährlichen verpflichtenden Dozierenden- und Mitarbeitendenretriten der PSHH.

#### **Empfehlung 5: Kompetenz- und Lernbereiche zum Themenfeld «Bildung und Migration» festlegen**

Diese Empfehlung zielt darauf ab, einen klaren Bezugsrahmen für die Kompetenzen zu schaffen, die im Bereich Bildung und Migration als unerlässlich erachtet werden, und diese dann in den Studiengängen, der Weiterbildung und der institutionellen Kommunikation umzusetzen. An der PH Schaffhausen finden sich die meisten Schlüsselthemen wieder: Pädagogik für Französisch oder Deutsch als Zweitsprache, Lernen in einem mehrsprachigen Kontext, Zusammenarbeit mit Familien mit Flucht- und Migrationserfahrungen, Elternzusammenarbeit im transkulturellen Kontext, Berücksichtigung von Migrations- und Fluchterfahrungen, Traumapädagogik im Fluchtkontext, Reflexion über Stereo-typisierungen, Diskriminierungen, migrationsbezogenem Rassismus usw. Die PH Schaffhausen hat die meisten dieser Themen in ihren Lehrplänen berücksichtigt. Die PSHH hat jedoch, neben einem Bericht zur Strategie im Umgang mit Diversität im Rahmen der Akkreditierung, noch kein Dokument erstellt, in dem ein einheitliches «Rahmencurriculum» erläutert wird, wie es die Empfehlung nahelegt. Sie hat sich für eine verstreute Integration entschieden: Obligatorische Inhalte finden sich in mehreren Bachelormodulen, die Forschung konzentriert sich auf bestimmte Inklusionsthemen. Das Risiko bei dieser Konstellation besteht darin, dass die Kartografie der erwarteten Kompetenzen in «Bildung und Migration» nicht für alle perfekt lesbar ist. Je nach den von den Studierenden gewählten Optionen oder dem Kompetenzprofil der einzelnen Dozierenden können Unterschiede in der Tiefe bestehen bleiben.

Trotz dieses Abstrichs werden die meisten empfohlenen Bereiche (Interkulturalität, Führung heterogener Klassen, Kommunikation mit fremdsprachigen Eltern usw.) behandelt. Studierende der

PHSH im Bachelorstudium erwerben somit eine solide Grundlage, und praktizierende Lehrpersonen können auf die Weiterbildung zurückgreifen, um bestimmte Teilbereiche zu vertiefen. Abschlussarbeiten und Forschungsprojekte unterstützen die Auseinandersetzung mit diesen Bereichen zusätzlich. Die PSHH kommt somit dem in Empfehlung 5 festgelegten Ziel nahe, auch wenn die Institution kein gemeinsames Referenzsystem formalisiert hat. Ihr Ansatz ist im Wesentlichen pragmatisch ausgerichtet: verschiedene konkrete Aktivitäten im Bereich «Bildung und Migration», jedoch bisher ohne Verschriftlichung eines Bezugsrahmens.

### **Empfehlung 6: Empfehlung 6: Den Diskurs zum Themenbereich sach- und wissenschaftsorientiert mitgestalten**

Die PH Schaffhausen beteiligt sich aktiv an der öffentlichen und fachlichen Debatte über Chancengerechtigkeit und Migration und zeigt sich als Partnerin für das Schulfeld, insbesondere auch durch ihre Fähigkeit, rasch auf neue Herausforderungen und Krisen (z. B. durch die Ankunft vieler flüchtender Familien aus der Ukraine im Jahr 2022) zu reagieren, Kooperationen mit Behörden und NGOs einzugehen, angewandte Forschungsprojekte durchzuführen und Ergebnisse an Schulen weiterzugeben. Durch diese Aktionen ist sie nicht nur Empfängerin von Wissen, sondern Produzentin von Ideen und konkreten Lösungen (Betreuung im Klassenzimmer, ausserschulische Betreuung, Sprachförderung). Dies steht im Einklang mit der in Empfehlung 6 propagierten pragmatischen und wissenschaftlichen Verankerung: Die PSHH stützt sich auf Felddaten und Kooperationen, um Schulungen anzubieten, Artikel zu verfassen und die Öffentlichkeit im Rahmen von Konferenzen oder Tagen der offenen Tür zu sensibilisieren. Die Dimension «öffentliches Engagement» ist spürbar: Die PSHH setzt sich für die Förderung einer inklusiven Schule ein, die alle Menschen willkommen heisst, und arbeitet mit der Kammer der Pädagogischen Hochschulen an der Entwicklung von Leitlinien für Bildung und Migration zusammen. Mitarbeitende der PSHH treten manchmal in eidgenössischen Kommissionen oder Kolloquien auf, was der PSHH eine Sichtbarkeit verleiht, die über ihre Grösse hinausgeht. Ein Verbesserungspunkt könnte darin bestehen, ihre Leistungen stärker in breiteren Medienkanälen zu kommunizieren, um nicht nur die Fachkreise, sondern auch die kantonale und nationale Öffentlichkeit zu erreichen. Auf jeden Fall zeigt die PSHH eine grosse Übereinstimmung mit Empfehlung 6: Sie nimmt ihre Rolle als kleine, wegweisende Hochschule voll wahr, die der Allgemeinheit praktisch-wissenschaftliches Know-how zur Verfügung stellt und zur Bereicherung der gesellschaftlichen Debatte über Migration und Bildung beiträgt.

### **Schlussfolgerung**

Die PH Schaffhausen weist ein beachtliches Engagement im Bereich «Bildung und Migration» auf, das die Grundausbildung von Lehrpersonen, die Weiterbildung, die Beratung und die angewandte Forschung sowie eine explizit institutionelle Ausrichtung auf die Inklusion verbindet. Ihre Initiativen (Modul ACCANTO, Weiterbildungsreihe zur Integration ukrainischer Flüchtlingskinder und ihre Bereitschaft, sich in nationale Netzwerke einzubinden (Kammer PH, Movetia, interregionaler Austausch), haben sie trotz ihrer geringen Grösse zu einer Schlüsselakteurin in ihrem Kanton und zu einer anerkannten Partnerin in der Schweiz gemacht.

Einige Stärken sind besonders hervorzuheben: Erstens ein Bachelorstudiengang mit einem Curriculum, das angehende Lehrkräfte für die trans- und interkulturelle Realität in den Schulen ausrüstet und sie auf die laufende Aufnahme und chancengerechte Beschulung von Kindern mit Migrationsbezug und von fremdsprachigen, darunter auch geflüchteten Schülerinnen und Schülern vorbereitet. Zweitens ein reaktionsschneller Beratungs- und Weiterbildungsdienst, wie die schnelle Einrichtung von Kursen im Falle der Ankunft ukrainischer Kinder zeigt. Die Forschung, selbst wenn sie auf lokaler Ebene durchgeführt wird, erweist sich als fruchtbar, um Hebel für die schulische Inklusion zu identifizieren. Schliesslich fördert die Institution die Chancengerechtigkeit auch intern, indem bereichsübergreifende Bemühungen koordiniert werden und ein Klima geschaffen wird, das interkulturelle Offenheit fördert.

Dennoch müssen mehrere Lücken festgestellt werden. Auf strategischer Ebene hat die PSHH die Dimension «Migration» in ihren Referenzdokumenten nicht immer explizit aufgeführt: Sie hat sie vielmehr in einem Diversitätsansatz verstreut, wodurch die Gefahr besteht, dass bestimmte migrationsspezifische Herausforderungen (z.B. strukturelle Diskriminierung und mit Migration verbundene Formen expliziter rassistischer Diskriminierung usw.) verschleiert werden. Bei der Überwachung und Evaluierung ist der Ansatz nach wie vor eher informell als systematisch, was eine kontinuierliche Messung der Auswirkungen der Massnahmen erschwert. Die interne Struktur für internationale Mobilität bleibt minimal, auch wenn Partnerschaften diesen Mangel beheben. Schliesslich

gibt es kein nach aussen sichtbares formalisiertes Rahmencurriculum für Bildung und Migration, wodurch die Kompetenzkartierung weniger verständlich wird. Diese Abweichungen stellen die Kohärenz der durchgeführten Massnahmen nicht in Frage, weisen aber auf Verbesserungsmöglichkeiten hin.

### **7.3 Kritische Schlussfolgerung**

Der Vergleich mit den Empfehlungen der Kammer zeigt, dass die PSH die vorgeschlagenen Grundsätze weitgehend übernimmt, dank geschickten Kooperationen mit anderen PHs und einer sehr ausgeprägten kantonalen Verankerung. Durch gezielte Verknüpfungen von Bachelorausbildung, angewandter Forschung, Weiterbildungen und Beratung können positive Synergien genutzt werden. In Zukunft könnte die PSH jedoch die Formalisierung verstärken (ein explizit erwähnter strategischer Plan Migration/Gleichstellung, ein quantifiziertes Monitoring) und den erarbeiteten Kompetenzkatalog auch nach aussen besser sichtbar zu machen. Sie würde auch von einer weiteren Konsolidierung ihrer internationalen Dimension profitieren, um ihre Abhängigkeit von der PHZH zu überwinden und möglicherweise mehr Studierende und Personal aus anderen Ländern anzuziehen. Diese Anpassungen tun dem Gesamteindruck jedoch keinen Abbruch: Die PH Schaffhausen beweist, dass eine kleine Pädagogische Hochschule Herausforderungen im Bereich Migration und Bildung ernsthaft und kreativ angehen kann. Ihre Partnerschaften, ihr pragmatischer Ansatz und ihre innovativen Weiterbildungs- und Beratungsangebote sind in dieser Hinsicht richtungsweisend. Ihre Fähigkeit, sich durch Forschung und Interventionen in die lokale und nationale öffentliche Debatte einzubringen, festigt ihre Rolle als Referenzinstanz innerhalb des Kantons. Die PSH zeigt also eine bemerkenswerte Konvergenz mit den sechs Empfehlungen, die sie intelligent an ihren Kontext anpasst. Dieses Beispiel zeigt, dass auch eine kleine Institution in einem kleinen Kanton eine treibende Kraft für die inklusive Bildung sein kann, wenn sie ihre Ressourcen konsequent einsetzt, in jedem Bereich Qualität anstrebt und mit einem breiten Spektrum von Partnern zusammenarbeitet.

Die PH Schaffhausen hat einen pragmatischen und zugleich ehrgeizigen Ansatz entwickelt, um Bildung und Migration in ihrem gesamten Mandat zu verankern. Indem sie ihre Aus- und Weiterbildungs- sowie ihre Beratungsangebote konsequent auf die Partizipation der Betroffenen als Wissens- und Kompetenzträgerinnen, auf die interdisziplinäre und interinstitutionelle Zusammenarbeit und die rasche Reaktionsfähigkeit auf migrationsbedingte strukturelle und situative Herausforderungen ausrichtet, verfügen ihre Aktivitäten im Bereich von Bildung und Migration über eine hohe Kohärenz und eine beachtliche Innovationskraft.

Von der Bachelorstufe, auf der sich angehende Lehrpersonen mit Strategien zur Bildung von Kindern mit Flucht- und Migrationserfahrungen vertraut machen, bis hin zur Weiterbildung, die praxisorientierte, innovative Gefässe anbietet, deckt die PSH ein breites Spektrum an Bedürfnissen ab. Aus der Perspektive der Forschung trägt sie auch dazu bei, die schulische Integration von Kindern mit Migrationshintergrund zu dokumentieren, indem sie mit öffentlichen Stellen oder anderen PHs zusammenarbeitet. Schliesslich spiegelt ihre interne Organisation das Bestreben wider, die Vielfalt in den Werten der Institution selbst zu verankern, wobei die Expertin für «Heterogenität und Migration» die Transversalität koordiniert. Durch die Zusammenarbeit mit der PH Zürich, der HEP-BEJUNE, Movetia und verschiedenen weiteren Partnern ist sie in der Lage, Mobilitätsmöglichkeiten, Sprachbetreuung und angewandte Forschung anzubieten, ohne selbst eigenständige Dienste einzurichten. Mit dieser Strategie erfüllt sie die meisten Empfehlungen der Kammer PH.

## 8. Bildung & Migration an der SUPSI-DFA

### 8.1 Bestandsaufnahme

Das Departement Ausbildung und Lernen / Pädagogische Hochschule (DFA/ASP) der SUPSI (Scuola Universitaria Professionale della Svizzera italiana) ist in einem kulturell und sprachlich zunehmend vielfältigen schulischen Umfeld tätig. In der Schweiz sind rund 27% der Schülerinnen und Schüler in der obligatorischen Schule ausländischer Nationalität, was eine zunehmende Heterogenität der Klassen widerspiegelt. Die Vorbereitung der zukünftigen Lehrpersonen auf diese Vielfalt ist jedoch von entscheidender Bedeutung: Aktuelle europäische Studien zeigen, dass sich viele angehende Lehrpersonen nicht ausreichend für eine vollständig inklusive Praxis ausgebildet fühlen. Angesichts dieser Tatsache integriert die SUPSI-DFA/ASP das Thema «Bildung im Migrationskontext» aktiv in alle ihre Aufgaben - Erstausbildung, Weiterbildung, Forschung und institutionelle Initiativen -, um eine inklusive und gerechte Bildung zu fördern. Der DFA/ASP hat zahlreiche Massnahmen umgesetzt, die wir nach Bereichen geordnet vorstellen, bevor wir die identifizierten Stärken und Lücken hervorheben.

#### **Ausbildung auf Bachelor-Niveau**

In den Studiengängen für die Erstausbildung von Lehrkräften (Vorschul-, Primar- und Sekundarstufe I) verfolgt das DFA/SPA einen proaktiven Ansatz, indem es das Thema «Bildung und Migration» explizit in die Curricula integriert. Auf der Bachelorstufe (Ausbildung von Lehrpersonen für die Vorschul- und Primarstufe) absolvieren alle Studierenden Pflichtmodule, die sich auf die kulturelle und sprachliche Vielfalt konzentrieren. So werden beispielsweise im ersten Studienjahr im Kurs «Scuola e società multiculturale» (1 ECTS) die soziologischen und pädagogischen Grundlagen einer multikulturellen Schule vermittelt, um alle zukünftigen Lehrpersonen für interkulturelle Dynamiken, Staatsbürgerschaft und interkulturelle Kommunikation zu sensibilisieren. Ebenso bildet das Pflichtmodul «Lingue e plurilinguismo I» (2 ECTS) alle Studierenden in den Grundlagen der Mehrsprachigkeitsdidaktik aus, indem es sich auf pluralistische Ansätze (ausgehend von den CARAP-Angaben) stützt, um zu lernen, die sprachliche Vielfalt der Schülerinnen und Schüler aufzuwerten und Herkunfts- und Schulsprache kohärent miteinander zu verknüpfen. Ein Seminar «Scuola e migrazione» untersucht die Auswirkungen von Migrationsphänomenen auf die Schule und die pädagogischen Antworten darauf, während die Massnahme «Vivere la scuola altrove» (11-12 ECTS) am Ende des Studiengangs einen praktischen Aufenthalt im Ausland anbietet, der es einigen freiwilligen Studierenden ermöglicht, mehrere Wochen lang «die Schule anderswo zu erleben». Diese internationale Erfahrung konfrontiert die Teilnehmer mit einem anderen kulturellen und sprachlichen Umfeld und stärkt ihre interkulturellen Kompetenzen durch praktische Erfahrung - es hat sich gezeigt, dass Praktika, die eine direkte Konfrontation mit unterschiedlichen kulturellen und sprachlichen Kontexten ermöglichen, die interkulturellen Kompetenzen von Lehramtsstudierenden signifikant verbessern (Dzerviniks et al., 2024). In all diesen Modulen wird Personal mit unterschiedlichen Profilen (Erziehungswissenschaften, Soziologie, Sprachdidaktik usw.) eingesetzt, was den interdisziplinären Ansatz widerspiegelt, der für die Behandlung von Migration in der Bildung erforderlich ist. Es ist jedoch eine Einschränkung im Grundausbildungsdispositiv festzustellen: Während der Schulpraktika wird die Anwendung der erworbenen interkulturellen Kompetenzen weder formell evaluiert noch systematisch begleitet. Mit anderen Worten: Das Curriculum des DFA/ASP vermittelt zwar Wissen und Instrumente zum Thema Diversität, doch ihre Umsetzung in der Klassensituation hängt noch immer hauptsächlich von der Initiative der Studierenden und dem Praktikumskontext ab - ein Punkt, der verbessert werden muss, um eine systematischere Umsetzung der theoretischen Errungenschaften in die Praxis zu gewährleisten.

#### **Ausbildung auf Master-Niveau**

Auf der Masterstufe (Ausbildung von Lehrkräften für die Sekundarstufe I, ~12-15 Jahre) wird die Kontinuität in der Behandlung des Themas gewährleistet. Das Masterprogramm des DFA/ASP integriert obligatorische Kurse, die interkulturelle Herausforderungen und Mehrsprachigkeit auf fortgeschrittenem Niveau vertiefen. So greift beispielsweise der Kurs «Scienze dell'educazione 3»[1] (3 ECTS) die im Bachelor behandelten Fragen der Interkulturalität in den Erziehungswissenschaften teilweise auf und führt sie weiter, indem er Perspektiven der Bildungssoziologie und -philosophie sowie der kritischen Pädagogik mobilisiert. Es ermutigt die angehenden Lehrpersonen, ihre eigenen Einstellungen und Haltungen gegenüber der Vielfalt im Klassenzimmer reflexiv zu betrachten. Ein weiteres Schlüsselmodul, «Didattica di lingue straniere e seconde, plurilinguismo e interculturalità» (10 ECTS),

an der Schnittstelle zwischen Sprachdidaktik und interkultureller Erziehung, hilft zukünftigen Lehrkräften, eine interkulturelle Dimension in ihren Unterricht zu integrieren, insbesondere für (zukünftige) Lehrkräfte für Fremd- und Zweitsprachen. Dieser Kurs, der nicht nur von Studierenden besucht wird, die Sprachen unterrichten wollen, sondern auch von anderen, deckt pluralistische Ansätze in der Didaktik ab (Mehrsprachigkeit, interkultureller Ansatz, angepasstes CLIL) und zielt auf transversale Kompetenzen ab: Schaffung eines integrativen Klassenklimas, Differenzierung des Unterrichts entsprechend der sprachlichen Heterogenität der Schülerinnen und Schüler, Aufwertung der Herkunftssprachen/-kulturen und Zusammenarbeit mit externen Akteuren (z. B. interkulturelle Mediatorinnen und Mediatoren). Auf diese Weise konsolidiert die Masterausbildung die Vorbereitung der Lehrpersonen auf den Umgang mit multikulturellen Klassen, indem sie die theoretischen und praktischen Kenntnisse vertieft, die für eine integrative Pädagogik erforderlich sind. Die Bewertung dieser Mastermodule ist oft anspruchsvoll (schriftliche Prüfungen, angewandte Arbeiten) und gewährleistet, dass sich die Studierenden die Inhalte zu eigen machen.

## **Weiterbildung**

Über die Erstausbildung hinaus engagiert sich das DFA/ASP aktiv in der Weiterbildung von Lehrkräften, um ihre Kompetenzen im Bereich der Vielfalt während ihrer gesamten Laufbahn zu stärken. Das Weiterbildungsangebot des DFA/ASP zeichnet sich durch eine Kombination aus punktuellen, reaktiven Massnahmen (z. B. *Discriminazioni e razzismo, Insegnamento dell'italiano come L1 e come L2: elementi comuni e differenze, L'albo illustrato come strumento per l'inclusione*) und einem längerfristigen Programm zur Erlangung von Zertifikaten aus. Zum einen organisiert der DFA punktuelle Veranstaltungen und Workshops, die auf die konjunkturellen Bedürfnisse vor Ort zugeschnitten sind. So wurde beispielsweise 2022 ein halbtägiger Workshop angeboten, der sich mit den Ergebnissen einer kürzlich veröffentlichten Dissertation über kulturelle Vielfalt in der Bildung befasste, um Schulen bei der Aufnahme von Schülern mit ukrainischem Flüchtlingshintergrund zu unterstützen. Diese Art von Intervention zeigt die Fähigkeit des DFA/ASP, die Forschung zu nutzen, um schnell auf neue Herausforderungen zu reagieren. Andererseits bietet das DFA seit 2010 ein Certificate of Advanced Studies (CAS) «Interculturalità e plurilinguismo nella scuola» (12 ECTS) an, ein strukturiertes Programm mit Diplomabschluss, das zum Zeitpunkt der Umfrage bereits zum achten Mal durchgeführt wurde. Dieses qualitativ hochwertige CAS stellt auf nationaler Ebene eine beispielhafte gute Praxis dar, die die Rolle der «Lehrkraft für Italienisch als Zweitsprache und schulische Integration» professionalisiert, aber allen Arten von Fachkräften offensteht, die in der Volksschule tätig sind. Es bietet praktizierenden Lehrkräften eine fundierte, handlungsorientierte Ausbildung, die sie für die Inklusion fremdsprachiger Schülerinnen und Schüler und den Umgang mit Vielfalt in der Klasse rüstet. Die Dauerhaftigkeit und der Erfolg dieses CAS (seit über zehn Jahren, unterstützt von den kantonalen Behörden) zeugen von seiner institutionellen Verankerung und seinem anerkannten Nutzen in der Praxis. So kann man ein Weiterbildungsangebot auf zwei Ebenen beobachten: eine Reaktion auf unmittelbare Bedürfnisse über Ad-hoc-Workshops und eine Strukturierung über ein langes Programm mit Abschluss, was den internationalen Empfehlungen entspricht, die die kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung der Lehrpersonen angesichts der Diversifizierung ihrer Schülerinnen und Schüler fördern. Eine Schwäche dieses Systems liegt jedoch in seiner Freiwilligkeit: Die Workshops und das CAS erreichen motivierte Zielgruppen, ohne dass eine allgemeine Verbreitung auf die gesamte Lehrerschaft gewährleistet ist. Dies legt für die Zukunft nahe, Wege für eine breitere Verbreitung zu erkunden - beispielsweise durch die Aufnahme bestimmter interkultureller Inhalte des CAS in den obligatorischen Weiterbildungsplan des Kantons -, damit alle Lehrkräfte davon profitieren können und die Kultur der Inklusion systematischer verbreitet wird.

## **Arbeiten am Endes des Studiums**

Die Bachelor- und Masterarbeiten, die im Rahmen des DFA/ASP durchgeführt werden, sind ein Indikator für den Grad der Aneignung des Themas «Bildung und Migration» durch die Studierenden und ihre Ausbilderinnen und Ausbilder. In der Tat befasst sich eine nicht unerhebliche (wenn auch noch begrenzte) Anzahl von Abschlussarbeiten, die in den letzten Jahren durchgeführt wurden, explizit mit Themen, die mit Bildung im Migrationskontext zusammenhängen. Die untersuchten Themen umfassen beispielsweise die Aufnahme und Inklusion von Migrantenschülern, die interkulturelle Kommunikation zwischen Schule und Familie, die Didaktik der Mehrsprachigkeit oder die Analyse von spezifischen Integrationsmassnahmen. Diese von einigen Studierenden eingeschlagene Richtung zeugt vom Interesse der neuen Generation von Lehrkräften an diesen Herausforderungen sowie von der kompetenten Betreuung, die sie für diese Art von Forschung erhalten. Der Lehrkörper des DFA/ASP

fördert diese Arbeiten, wodurch die institutionellen Überlegungen mit lokalen empirischen Daten untermauert werden können. Die Studierenden - oftmals selbst zukünftige Lehrerinnen und Lehrer - leisten so ihren Beitrag zur Analyse der Inklusionspraxis, indem sie die Herausforderungen und pädagogischen Strategien kritisch hinterfragen. In Diplomarbeiten wurde beispielsweise die Situation im Tessin mit anderen Kontexten verglichen, wobei lokale Besonderheiten (wie ein höherer Anteil an fremdsprachigen Schülern in bestimmten Bezirken) aufgedeckt und geeignete pädagogische Antworten vorgeschlagen wurden. Insgesamt zeigt die akademische Produktion der Studierenden am DFA/ASP, dass das Thema «Bildung und Migration» nicht nur in den Kursen behandelt, sondern von den Studierenden auch in der Forschung aufgegriffen wird. Diese Bewusstseinsbildung und der kritische Blick bereits in der Grundausbildung sind ein gutes Zeichen für die Erneuerung der Praxis: Die jungen Fachkräfte kommen besser informiert und sensibilisiert für die Realitäten der Vielfalt in die Praxis.

### **Forschungsprojekte**

Das DFA/ASP ist nicht nur im Bildungsbereich tätig, sondern führt auch (wenn auch nur in begrenzter Zahl) angewandte Forschungsprojekte zum Thema Bildung im Migrationskontext durch. Diese Projekte, die häufig vom Kanton oder vom Bund finanziert werden, ermöglichen es, neue Wege für eine integrative Schule zu erkunden und bestehende Systeme zu evaluieren. In diesem Sinne hat das DFA/ASP eine interne Ausbildungs- und Forschungseinheit (Area di Didattica delle lingue straniere e seconde, Plurilinguismo e Interculturalità (ALPI)) entwickelt, die der Interkulturalität und der Mehrsprachigkeit gewidmet ist, was den Willen des DFA/ASP unterstreicht, in diesen Themenbereichen ein ausgeprägtes Fachwissen zu konsolidieren. Neben ALPI arbeitet eine weitere Einheit - Centro competenzae bisogni educativi, scuola e società (BESS) - teilweise an diesen Themen und insbesondere an sonderpädagogischen Bedürfnissen in Verbindung mit komplexen soziokulturellen und sprachlichen Hintergrundsituationen. Die Forschungskooperationen umfassen die Teilnahme an nationalen Programmen (z. B. über die Agentur Movetia für Austausch und Mobilität) oder Partnerschaften mit anderen Schweizer PHs, wodurch die DFA/ASP in ein erweitertes professionelles Netzwerk eingebunden ist. Die Ergebnisse der Forschung fließen direkt in die Ausbildung zurück: Die Inhalte, die im Bachelor, Master und in der Weiterbildung gelehrt werden, werden regelmässig im Lichte der neuesten Erkenntnisse aktualisiert und an den lokalen Kontext angepasst. Umgekehrt regen die Fragestellungen des Tessiner Schulfeldes neue Forschungen an - so entsteht eine tugendhafte Schleife zwischen Forschung und Praxis. Ein bemerkenswertes Beispiel ist die 2021 von L. Rusconi-Kyburz durchgeführte und im DFA/ASP unterstützte Doktorarbeit, die sich mit der Berücksichtigung der kulturellen Vielfalt in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung und in den Schulen im Tessin befasst hat. Diese breit angelegte Doktorandenstudie liefert wertvolle Erkenntnisse: Sie identifizierte Schlüsselfaktoren (z.B. Bedeutung der Zusammenarbeit zwischen Schule und Migrantenfamilien, Wahrnehmungen der Studierenden in der Ausbildung), die unter anderem die curricularen Entscheidungen des DFA/ASP steuern konnten. Die Tatsache, dass eine solche Forschung lokal initiiert wurde, ist ein grosser Vorteil, da ihre Empfehlungen im regionalen Kontext direkt umsetzbar sind. Im weiteren Sinne trägt das DFA/ASP über seine Forschungsprojekte zu einer kritischen Reflexion über die Inklusionspraxis in der italienischsprachigen Schweiz bei und teilt lokale empirische Daten in der nationalen wissenschaftlichen Debatte. Dies stärkt die wissenschaftliche Grundlage der angebotenen Ausbildungen und festigt die Rolle des DFA/ASP als wissensproduzierender Akteur im Bereich der interkulturellen Bildung.

### **Institutionelle Ebene**

Auf institutioneller Ebene zeigt die DFA/ASP in ihrer Schulkultur den Willen zu Inklusion und Vielfalt. So fördert das DFA/ASP beispielsweise eine inklusive Verwaltungs- und pädagogische Sprache (in der italienischen Version seiner Dokumente wird darauf geachtet, dass bei Titeln und Funktionen sowohl die weibliche als auch die männliche Form verwendet wird), was ein Bewusstsein für Gleichstellung widerspiegelt. Das Kompetenzprofil, das in der Lehrerausbildung des DFA/ASP angestrebt wird, enthält ausdrücklich diversitätsbezogene Elemente (wie Antidiskriminierung oder interkulturelle Kommunikation), was zeigt, dass diese Werte in die grundlegenden Bildungsziele integriert sind. Andererseits verfügt das DFA/ASP (noch) nicht über ein offizielles Organ wie einen Diversitätsbeauftragten oder eine Kommission «Bildung und Migration» oder ein System zur statistischen Beobachtung der Vielfalt unter den Studierenden und dem Personal. Das Fehlen einer speziellen Struktur kann auf zweierlei Weise interpretiert werden: einerseits als Mangel (da es keine zentrale Steuerung gibt, kann es den Aktionen an globaler Kohärenz fehlen), andererseits als Zeichen dafür, dass das Thema transversal angegangen wird und sich durch alle Aktivitäten zieht, anstatt isoliert

in einem Silo zu liegen. Um die Nachhaltigkeit dieser Bemühungen unabhängig von den engagierten Personen zu gewährleisten, wäre es im Idealfall wünschenswert, «Bildung und Migration» explizit in der institutionellen Strategie und im Management der Schule zu verankern. Konkret könnte die DFA/ASP ein regelmässiges Monitoring von Diversitätsindikatoren (z.B. Profil der zugelassenen Studierenden) einführen, eine interne Diversitätspolitik formalisieren oder aktiv an nationalen Programmen wie der Initiative «Inclusive Higher Schools» von swissuniversities teilnehmen. Darüber hinaus beteiligt sich die DFA/ASP seit Anfang 2025 an einem Forschungsprogramm von swissuniversities zur Stärkung einer Kultur, die Formen des institutionellen Rassismus kritisch gegenübersteht (PgB-Projekt «Rassismuskritische (Hoch-)Schulkultur: Critical Diversity Literacy zur transformativen Weiterentwicklung von Schulen und Pädagogischen Hochschulen»)

### **Schlussfolgerung**

Die Analyse der Aktivitäten von SUPSI-DFA/ASP zeigt ein ausgeprägtes und innovatives Engagement für eine integrative Bildung im Migrationskontext. Seit mehr als einem Jahrzehnt ist es dem DFA/ASP gelungen, eine Palette komplementärer Massnahmen zu entfalten - vom anfänglichen Curriculum über die Forschung bis hin zur beruflichen Weiterbildung -, die der kulturellen und sprachlichen Vielfalt einen nicht zu unterschätzenden Stellenwert in der Lehrerausbildung verleihen. Diese Bemühungen stehen im Einklang mit einer internationalen Bewegung für eine diversitätssensiblere Lehrerausbildung (Akkari & Radhouane, 2019) und erfüllen die Erwartungen an Fairness und Qualität in heterogenen Klassen (Forghani-Arani et al., 2019). Konkret profitieren die im Tessin ausgebildeten Lehrpersonen heute von Instrumenten und Kenntnissen, die es ihnen ermöglichen, auf die Aufnahme aller Schülerinnen und Schüler unabhängig von ihrer Herkunft vorbereitet zu sein. Das DFA/ASP trägt somit zur Professionalisierung seiner Absolventen bei, damit sie den Herausforderungen der multikulturellen Schule des 21. Jahrhunderts gewachsen sind. Dennoch bleiben Herausforderungen bestehen und stellen Verbesserungsmöglichkeiten dar: Es geht insbesondere darum, sicherzustellen, dass alle Lehrkräfte (und nicht nur eine freiwillige Minderheit) an interkulturellen Fortbildungen teilnehmen können, die institutionelle Steuerung (Strategie, Koordination, Evaluation) des Themas zu formalisieren und die effektive Umsetzung der erworbenen Kompetenzen in die Praxis vor Ort zu gewährleisten. Mit seinen Errungenschaften und dem Enthusiasmus seiner Akteure verfügt das DFA/ASP über die notwendigen Trümpfe, um sich zu einem noch umfassenderen und systematischeren Ansatz weiterzuentwickeln. Die von der Forschung identifizierten Erfolgsfaktoren - eine angemessene Ausbildung, eine gemeinsame Vision, institutionelle Unterstützung und Vernetzung (Gremion et al., 2017) - sind im DFA/ASP grösstenteils vereint oder werden gerade konsolidiert. Es ist daher zuversichtlich, dass dieses Departement sein Engagement für eine wirklich inklusive Bildung in der Schweiz, in der Migration nicht als Problem, sondern als Bereicherung für die Schule und die Gesellschaft betrachtet wird, entschlossen fortsetzen wird.

## **8.2 Abweichungen und Übereinstimmungen zwischen den sechs Empfehlungen und der Bestandesaufnahme an der SUPSI/DFA**

Im Jahr 2020 hat die Kammer der Pädagogischen Hochschulen von swissuniversities sechs nationale Empfehlungen herausgegeben, um die Berücksichtigung von «Bildung und Migration» im Rahmen des Vierfachmandats der Pädagogischen Hochschulen (Grundausbildung, Weiterbildung, Forschung, Dienstleistungen) zu verstärken. Diese Empfehlungen aktualisieren ein erstes, 2007 veröffentlichtes Paket (Swissuniversities-COHEP, 2007) vor dem Hintergrund der jüngsten gesellschaftlichen Entwicklungen mit dem Ziel, die Chancengleichheit in einem Kontext zunehmender Vielfalt zu gewährleisten. Es ist aufschlussreich zu untersuchen, inwieweit die Praktiken von SUPSI-DFA/ASP mit diesen Empfehlungen von 2020 konvergieren und welche Abweichungen bestehen bleiben. Die Analyse macht deutlich, dass DFA/ASP zwar weitgehend mit dem Geist der Empfehlungen übereinstimmt und bereits mehrere Punkte konkretisiert hat, dass aber im Hinblick auf eine systematischere Umsetzung noch Verbesserungen möglich sind. Im Folgenden werden die wichtigsten Feststellungen pro Empfehlung zusammen mit den entsprechenden Ansatzpunkten für eine Verstärkung dargestellt.

### **Empfehlung 1: Berücksichtigung von Migration und Chancengerechtigkeit im vierfachen Leistungsauftrag und in der Organisation der Hochschule**

Die erste Empfehlung fordert die Pädagogischen Hochschulen auf, das Thema Migration und Inklusion explizit in ihrer Gesamtstrategie und -organisation zu verankern. Dazu gehört die Verankerung dieses Prinzips in den Leitlinien der Institution, die Einrichtung eines Diversitätsmanagements (z.B. statistische

Überwachung, institutionelle Ziele in diesem Bereich) und die Bereitstellung von Ressourcen für die Koordination dieser Themen über alle Aktivitäten hinweg. Es wird auch angeregt, auf eine vielfältige Rekrutierung von Studierenden und Personal zu achten, die repräsentativ für die multikulturelle Gesellschaft ist. Auf Seiten von DFA/ASP gibt es eine teilweise Übereinstimmung in der Absicht, aber deutliche Lücken in der Formalisierung. Einerseits ist die Thematik der kulturellen Vielfalt im Kompetenzrahmen der Ausbildungsgänge enthalten: Das Bachelor-Curriculum nennt beispielsweise unter seinen Zielen die Sensibilisierung für die Rolle der Lehrperson bei der Kulturvermittlung, die Bekämpfung von Diskriminierungen und die interkulturelle Kommunikation. Diese Wahl zeigt, dass das DFA/SAP das Anliegen der Inklusion bereits in die Konzeption der Lehrpläne einbezieht und so alle zukünftigen Lehrkräfte für diese Herausforderungen sensibilisiert. Auf der strategischen Ebene der Institutionen nimmt das DFA/ASP in seiner Vision, seinen strategischen Plänen oder seinen offiziellen Berichten noch nicht explizit Bezug auf die Migration. Es gibt keine dedizierte Struktur (keine/n Delegierte/n «Bildung und Migration»), und es gibt keinen formellen Mechanismus für das Monitoring von Diversitätsindikatoren (zum Beispiel wird der Migrationshintergrund der Studierenden oder die Entwicklung der Zusammensetzung des Lehrkörpers nicht systematisch verfolgt). Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die DFA/ASP die Bedeutung der Thematik in ihrem pädagogischen Diskurs und ihren Werten anerkennt, diese Priorität in ihrer Governance jedoch noch nicht institutionalisiert. Um Empfehlung 1 vollständig zu erfüllen, sollte die DFA/ASP das Thema «Migration» als expliziten Schwerpunkt in ihrer internen Politik (Charta, Vierjahresstrategie usw.) verankern, eine Koordinierungsinstanz einrichten (z. B. eine transversale Arbeitsgruppe für Inklusion)[2] und Instrumente zur Überwachung und Selbstevaluierung ihrer diesbezüglichen Massnahmen entwickeln. Eine solche Verankerung würde einen dauerhaften Rahmen für die Orchestrierung und Verstetigung von Initiativen bieten und die Vielfalt zu einer strukturellen Komponente der institutionellen Qualität machen.

## **Empfehlung 2: Koordination und Evaluation der Ziele und Massnahmen sicherstellen**

Empfehlung 2, die mit der vorhergehenden Empfehlung in Verbindung steht, betont, dass jede PH eine effektive interne Koordination und ein Evaluationssystem für die Ziele «Bildung und Migration» einrichten muss. Anstelle von Einzelinitiativen sollten die Bemühungen harmonisiert und bereichsübergreifend geplant werden, damit alle Studiengänge und Abteilungen in die gleiche Richtung gehen. In der Praxis würde dies beispielsweise bedeuten, dass die Rollen und Interaktionen zwischen den verschiedenen Projektverantwortlichen geklärt werden (wie die Massnahmen zur Förderung der Mehrsprachigkeit mit denen in der Sonderpädagogik zusammenhängen, wie internationale Austauschprogramme die Migrationsvielfalt berücksichtigen usw.) und eine zentrale Steuerung eingerichtet wird, die eine kontinuierliche Überwachung der Fortschritte gewährleistet. In der DFA/ASP ist die Organisation der Massnahmen bislang relativ fragmentiert. Zwar gibt es Initiativen - spezifische Kurse, ein CAS, ein Forschungsprojekt für Doktoranden, einige Partnerschaften - aber sie sind schrittweise und partiell entstanden, ohne einen klar definierten Gesamtrahmen. Es gibt keinen Koordinator oder Ausschuss, der explizit mit der Überwachung aller migrationsbezogenen Aktivitäten im DFA/ASP betraut ist, und es gibt keinen Gesamtplan, der beschreibt, wie jedes Programm (Bachelor, Master, Weiterbildung, Forschung) zu den Zielen der Inklusion beiträgt. Diese Situation führt dazu, dass die Bemühungen des DFA/ASP zwar zahlreich sind, es ihnen aber an Sichtbarkeit und Synergie mangelt: So könnten beispielsweise einige Redundanzen oder Lücken unbemerkt bleiben, da es kein umfassendes Evaluierungssystem gibt (die Ergebnisse interkultureller Massnahmen werden nicht formell gemessen), und es ist nicht gewährleistet, dass alle gewünschten Dimensionen auf kohärente Weise abgedeckt werden. Die Empfehlung fordert auch dazu auf, die Grenzen zwischen den Massnahmen aufzuheben: In der DFA/ASP hängen die Initiativen jedoch immer noch hauptsächlich vom Willen einzelner Personen oder Teams ab. Um den Anforderungen von Empfehlung 2 näher zu kommen, wäre es für die DFA/ASP von Vorteil, ein System zur internen Steuerung des Themas zu formalisieren. Dies könnte die Form einer transversalen Steuerungsgruppe annehmen, in der Vertreterinnen und Vertreter aus jedem Bereich (Aus- und Weiterbildung, Forschung usw.) zusammenkommen und die damit beauftragt ist, gemeinsame Ziele zu planen, die Inhalte zwischen den Studiengängen zu koordinieren (um sicherzustellen, dass dieselbe Botschaft über die Disziplinen hinweg vermittelt wird) und die Wirksamkeit der Massnahmen regelmässig zu bewerten (z. B. durch Jahresbilanzen, Indikatoren wie die Anzahl der ausgebildeten Lehrkräfte, Rückmeldungen der Studierenden zu ihren interkulturellen Kompetenzen usw.). Derzeit arbeitet das DFA/ASP in diesem Bereich eher informell und weniger systematisch - was Flexibilität und Innovation ermöglicht hat, jedoch

auf Kosten einer möglichen Verzettelung. Eine methodische Organisation würde die Kohärenz und Nachhaltigkeit der unternommenen Anstrengungen stärken.

### **Empfehlung 3: Zusammenarbeit mit externen Partnern/ Partnerinnen verstärken**

Die dritte Empfehlung betont, dass die Frage der Bildung von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund über die Schule selbst hinausgeht und einen kollaborativen Ansatz mit allen sozialen Akteuren erfordert. Die PHs werden ermutigt, Partnerschaftsnetzwerke auf kommunaler, kantonaler, nationaler oder sogar internationaler Ebene zu entwickeln, die beispielsweise andere Bildungsinstitutionen, Integrationsdienste für Migrantinnen und Migranten, Schul- und politische Behörden, Elternvereinigungen oder relevante NGOs einbeziehen. Ziel ist es, ein unterstützendes Ökosystem rund um die inklusive Schule zu schaffen, in dem Fachwissen geteilt wird und die Hochschulen als Wissensknotenpunkt fungieren. In der DFA/ASP ist festzustellen, dass es eine Zusammenarbeit gibt. Auf nationaler Ebene war der DFA/ASP Teil des Prozesses, der zu den Empfehlungen führte: Ein Mitglied der Institution war in der Arbeitsgruppe «Bildung und Migration» der Kammer der Pädagogischen Hochschulen vertreten, was auf eine Beteiligung am Austausch zwischen den Pädagogischen Hochschulen und auf einen Zugang zu strategischen Diskussionen hindeutet. Die DFA/SVB hat sich auch in schweizerische professionelle Netzwerke zu diesen Themen eingefügt, indem sie mit anderen PHs kooperierte (z. B. Austausch von Best Practices) und mit dem Tessiner Bildungsdepartement bei der Finanzierung und Einführung des CAS zusammenarbeitete. Auf kantonaler und lokaler Ebene bestehen Verbindungen beispielsweise mit dem Büro für die Integration von Ausländerinnen und Ausländern oder der Abteilung für sozialen Zusammenhalt des Kantons, insbesondere durch die Gestaltung des CAS und gemeinsamer Veranstaltungen. In der Empfehlung wurde jedoch dazu aufgefordert, diese Partnerschaften stärker zu formalisieren: Im Tessin wäre eine kantonale Beratungsgruppe «Schule und Migration» denkbar, die das EDA/SPA, Schulleitungen, Vertreterinnen und Vertreter der Gemeinden und des kantonalen Integrationsbüros umfasst. Bis heute ist ein solches Gremium nicht dokumentiert[3]. Auf Gemeindeebene gibt das DFA/ASP keine spezifischen Aktionen in Verbindung mit Migrantenvereinen oder Eltern fremdsprachiger Schüler an. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das DFA/ASP von gewissen externen Synergien profitiert (insbesondere mit der kantonalen Verwaltung und den anderen PH), aber noch weiter gehen könnte, um der Empfehlung 3 vollumfänglich zu entsprechen. Es wäre von Vorteil, ein Multi-Akteurs-Netzwerk um das DFA/ASP herum zu konsolidieren - beispielsweise durch die Einführung regelmässiger Treffen mit den lokalen Schulbehörden zu diesem Thema, durch die Teilnahme an nationalen Plattformen zur Inklusion oder durch engere Beziehungen zu Organisationen wie dem Institut für Mehrsprachigkeit in Freiburg (mit dem es bereits über Forschungsprojekte zusammenarbeitet). Darüber hinaus könnte die DFA/ASP auf internationaler Ebene den Austausch mit anderen Ländern intensivieren (sie hat bereits Studentenmobilitätsprojekte «Vivere la scuola altrove», aber möglicherweise keine formalisierte institutionelle Partnerschaft im Bereich der interkulturellen Bildung). Eine Stärkung dieser Partnerschaften würde die Wirkung der Massnahmen des DFA/ASP erweitern, ihm zusätzliche Ressourcen und Perspektiven eröffnen und das Tessin stärker in die globale Bewegung der inklusiven Schule einbinden.

### **Empfehlung 4: Kompetenzen des Personals im Bereich «Bildung und Migration» fördern**

Diese Empfehlung legt den Schwerpunkt auf die Vorbildfunktion und die internen Kapazitäten der Hochschulen: Eine Institution kann die Herausforderungen der Vielfalt nur dann bewältigen, wenn ihr Personal - Lehrende und Auszubildende, Führungskräfte, Verwaltungsmitarbeiter - selbst in diesen Fragen geschult und kompetent ist. Konkret wird empfohlen, den Angestellten der PH interne Weiterbildungen zum Thema Interkulturalität anzubieten, interkulturelle Qualifikationen und Erfahrungen in den HR-Prozessen (Rekrutierung, Beförderung) aufzuwerten und den Experten Kern durch die Rekrutierung oder Ausbildung von Spezialisten für diese Fragen zu erweitern. An der SUPSI-DFA/ASP ist eine kontrastreiche Situation zu beobachten. Auf der einen Seite hat die Abteilung im Laufe der Zeit ein engagiertes Team aufgebaut: Einige Ausbilder/innen verfügen über ein ausgeprägtes Fachwissen (mehrere haben Forschungen oder Projekte zum Thema Migration durchgeführt), und die Direktion hat die Entwicklung interner Kompetenzen gefördert, indem sie beispielsweise die Doktorarbeit einer Mitarbeiterin zum Thema interkulturelle Erziehung unterstützt hat (Dissertation von L. Rusconi-Kyburz, 2021). Diese Unterstützung hat die Forschungskapazitäten der Mitarbeiter gestärkt und die Zahl der Inhaber hoher Qualifikationen in diesem Bereich innerhalb des DFA/ASP erhöht. Auch die oben erwähnte Verwendung einer inklusiven Sprache in der internen Kommunikation verdeutlicht, dass das

Verwaltungs- und Lehrpersonal für Gleichstellungsfragen sensibilisiert ist. Andererseits gibt es noch keine systematischen internen Schulungsmassnahmen für das gesamte Personal zu diesen Themen. In der Empfehlung wurde beispielsweise vorgeschlagen, für das gesamte Lehrpersonal obligatorische jährliche Workshops zum Thema Diversity Management einzuführen oder Verwaltungsmitarbeitern/-innen eine Schulung zum Umgang mit fremdsprachigen Zielgruppen anzubieten. Solche Massnahmen sind im DFA/ASP nicht (oder noch nicht) in formalisierter Form vorhanden. Die Institutionalisierung der Personalausbildung wäre daher ein Verbesserungsansatz. So sollten beispielsweise regelmässig interne Fortbildungsveranstaltungen zur interkulturellen Bildung organisiert werden (Austausch von inklusiven pädagogischen Praktiken zwischen Ausbildern, Vorträge externer Experten für die Mitarbeiter), Module zum Thema Vielfalt in den Ausbildungsweg neuer Ausbilder integriert werden und ein System zur Anerkennung interkultureller Kompetenzen eingeführt werden (Aufwertung bei beruflichen Beurteilungen oder bei Einstellungen). Darüber hinaus wäre eine weitere Diversifizierung des Teams von Vorteil: Die Einstellung von Personen mit unterschiedlichem Hintergrund (auch mit Migrationshintergrund) sollte gefördert werden, und warum nicht die Stelle einer interkulturellen Referentin/eines interkulturellen Referenten innerhalb des DFA/ASP schaffen, die/der als Ansprechpartnerin/ Ansprechpartner fungieren könnte. Diese Massnahmen würden die Fähigkeit der DFA/ASP stärken, selbst ein inklusives Umfeld zu sein und die Botschaft, die sie an zukünftige Lehrkräfte weitergibt, glaubwürdig zu vermitteln

### **Empfehlung 5: Kompetenz- und Lernbereiche zum Themenfeld «Bildung und Migration» festlegen**

Die fünfte Empfehlung zielt darauf ab, zu präzisieren, was genau zukünftige Lehrpersonen zu unterrichten haben, um sie auf die Vielfalt vorzubereiten. Es geht darum, ein Ausbildungsreferenzsystem zu erarbeiten, das die unumgänglichen Themenbereiche und Kompetenzen auflistet (z.B. Verständnis von Migrationsphänomenen, interkulturelle Pädagogik, Umgang mit Mehrsprachigkeit, Prävention von Diskriminierung, Zusammenarbeit mit Eltern und der Gemeinschaft usw.), damit die Studienpläne auf der Ebene der einzelnen PH kohärent ausgerichtet werden können. Mit anderen Worten: Diese Empfehlung fordert eine Klärung des Referenzcurriculums für die Bildung im Migrationskontext. Die SUPSI-DFA/ASP stellt in diesem Punkt eine besondere Situation dar: Fast alle auf nationaler Ebene identifizierten Schlüsselthemen finden sich in ihren Lehrplänen wieder, ohne jedoch Gegenstand einer umfassenden Formalisierung gewesen zu sein. Das DFA/ASP deckt mit seinen zahlreichen Modulen und dem CAS ein breites Spektrum an Inhalten ab, die sich an den Empfehlungen orientieren. In der Grundausbildung befassen sich die entsprechenden Kurse mit dem interkulturellen Ansatz in der Bildung (Modul *Scuola e società multiculturale*), der Didaktik der Mehrsprachigkeit (Modul *Lingue e plurilinguismo*), der Migrationsfrage und ihren Auswirkungen (Seminar *Scuola e migrazione*), der internationalen Öffnung (Praktikum *Vivere la scuola altrove*) sowie der Bekämpfung von Diskriminierung und Rassismus. In der Weiterbildung behandelt das CAS Interkulturalität und Mehrsprachigkeit vier Hauptbereiche - Interkulturalität, Mediation, Sprache, Projekt -, die den Kompetenzen entsprechen, die für eine integrative Schule als entscheidend erachtet werden (interkulturelle Kommunikation, Lösung kultureller Konflikte, Aufwertung der Sprachen der Schülerinnen und Schüler, Leitung von kollaborativen Projekten). Somit kann man davon ausgehen, dass die auf Schweizer Ebene empfohlenen Inhalte in der DFA/ASP weitgehend vorhanden sind, was eine starke Konvergenz darstellt. Beispielsweise betonte die nationale Empfehlung die Berücksichtigung der Schulsprache und der Sprachen der Schülerinnen und Schüler: Im Tessin, einem mehrsprachigen Kontext, hat die DFA/SVB die Mehrsprachigkeit seit langem zu einem ihrer zentralen Schwerpunkte gemacht, indem sie den Unterricht von Italienisch L2 für Fremdsprachige integriert und die sprachliche Vielfalt in der Klasse aufwertet. Ebenso wird das Thema der interkulturellen Mediation im CAS explizit angesprochen, und die Bekämpfung von Stereotypen/Rassismus wird in diesen Ausbildungen wahrscheinlich als Querschnittsthema behandelt, obwohl es nicht immer in den Modultiteln auftaucht. Trotz dieser breiten thematischen Abdeckung hat der DFA/ASP jedoch noch kein internes Rahmendokument erstellt, das diese Elemente zu einem kohärenten Ganzen vereinen würde. Es gibt (unseres Wissens) weder ein offizielles Referenzsystem, das beispielsweise die zehn Kompetenzen auflistet, die jeder DFA/ASP-Absolvent im Bereich der interkulturellen Bildung beherrschen sollte, noch eine Karte, die genau angibt, in welchem Kurs die jeweilige Kompetenz erworben wird. Der Ansatz des DFA/ASP war eher progressiv und empirisch: Neue Module wurden im Laufe der Zeit hinzugefügt, um wahrgenommene Bedürfnisse zu erfüllen, ohne dass ein übergreifendes Referenzsystem formalisiert wurde. Dies ist zum Teil darauf zurückzuführen, dass im Jahr 2020 nur wenige Institutionen bereits über ein solches Rahmencurriculum verfügten - Empfehlung 5 füllte genau diese Lücke, indem sie eine

nationale Orientierung bot. Somit kann man davon ausgehen, dass der DFA/ASP sich inhaltlich anpasst (die vermittelten Inhalte entsprechen den Erwartungen), aber davon profitieren würde, an der Form zu arbeiten (explizite Strukturierung des Curriculums). Um Empfehlung 5 vollständig zu erfüllen, könnte die DFA/ASP damit beginnen, ihren eigenen Bezugsrahmen für interkulturelle Kompetenzen zu explizieren: klare Definition der Lernziele in Bezug auf Vielfalt, Integration dieser Ziele in alle Lehrpläne der Studiengänge und Sichtbarmachung der Verbindungen zwischen jeder Bildungsmassnahme und diesen Zielen. Beispielsweise sollte formalisiert werden, dass alle Studierenden, die das DFA/ASP verlassen, Grundkenntnisse über Migrationspolitik, die Führung mehrsprachiger Klassen, die Anpassung von Beurteilungen für fremdsprachige Schüler usw. beherrschen müssen, und es sollte angegeben werden, wo diese Kenntnisse während des Studiengangs gelehrt und beurteilt werden. Ein solches Bemühen um Klarheit würde das Angebot des DFA/ASP noch lesbarer und vollständiger machen und auch die Bewertung seiner Wirksamkeit erleichtern (man könnte dann am Ende der Ausbildung überprüfen, ob jede Kompetenz tatsächlich erworben wurde). Zusammenfassend lässt sich zu Empfehlung 5 sagen, dass der DFA/ASP über einen reichen Inhalt verfügt, der nun in einem systematischeren Rahmen organisiert werden muss.

### **Empfehlung 6: Den Diskurs zum Themenbereich sach- und wissenschaftsorientiert mitgestalten**

Die letzte Empfehlung hebt die Ambition: Es wird von den PHs erwartet, dass sie über sich selbst hinausstrahlen und sich aktiv an der öffentlichen und wissenschaftlichen Debatte über Bildung im Migrationskontext beteiligen. Dies bedeutet nicht nur, dass sie intern gute Praktiken anwenden, sondern auch, dass sie Wissen verbreiten und das Bildungssystem und die Gesellschaft positiv beeinflussen. Konkret sollten die Pädagogischen Hochschulen eine Haltung fördern, die Pragmatismus (Verankerung in der Realität vor Ort) mit wissenschaftlichen Ansprüchen verbindet, und diese Haltung über Publikationen, Veranstaltungen, Medienauftritte oder die Zusammenarbeit mit Behörden teilen. Darüber hinaus sollte die Lehrerausbildung bei den Lehrkräften eine kritische Reflexion über ihre eigenen Vorstellungen vom «Selbst» und vom «Anderen» fördern, damit sie zu Praktikern werden, die in der Lage sind, die Praktiken vor Ort zu hinterfragen und weiterzuentwickeln. In diesem Bereich stimmt die SUPSI-DFA/ASP voll und ganz mit dem Geist der Empfehlung überein, auch wenn ihre Reichweite in der Praxis noch begrenzt ist. Tatsächlich hat der DFA/ASP bereits in seine Grundausbildung die Idee integriert, bei den angehenden Lehrkräften eine reflexive Haltung gegenüber der Vielfalt zu entwickeln (Arbeit mit Stereotypen, Analyse der eigenen Identität und der eigenen Voreingenommenheit usw., wie das interkulturelle Modul zeigt, das zu einer kritischen Selbstreflexion auffordert). Darüber hinaus hat der DFA/ASP in seiner Arbeitsweise Praxis und Forschung miteinander verknüpft: Sein CAS dient beispielsweise als Labor für pädagogische Innovationen (konkrete interkulturelle Projekte, die von Lehrkräften in der Weiterbildung durchgeführt werden), während seine Forschungsprojekte diese Erfahrungen wissenschaftlich beleuchten. Diese Verbindung von Aktion und Reflexion entspricht genau der Haltung, die in Empfehlung 6 gewünscht wird. Was die externe Ausstrahlung betrifft, so ist der Beitrag des DFA/ASP bislang vor allem auf lokaler und beruflicher Ebene spürbar. Das Departement organisiert gelegentlich Konferenzen oder Studientage, die den Praktikerinnen und Praktikern offen stehen (z.B. zur schulischen Inklusion von Migrantenschülerinnen und -schülern), und seine Mitarbeitenden nehmen an wissenschaftlichen Kolloquien teil und publizieren zum Thema (insbesondere über die Dissertation 2021 von L Rusconi-Kyburz oder Artikel in Zeitschriften zur inklusiven Schule). Diese Beiträge verbreiten das Wissen in der Tessiner Bildungsgemeinschaft und ermöglichen den Beginn einer informierten Debatte in der Region. Auf der nationalen Bühne oder in den Medien bleibt die Präsenz des DFA/ASP hingegen unauffällig. Öffentliche Stellungnahmen des DFA/ASP zu Bildungs- und Migrationsfragen sind in der Presse der italienischen Schweiz nicht häufig zu finden, und die Institution hat (noch) keine führende Rolle bei der Organisation nationaler Veranstaltungen oder bei der Herstellung von Referenzwerken mit grosser Verbreitung gespielt. Dieser Mangel an Sichtbarkeit lässt sich durch die bescheidene Grösse des DFA/ASP und seine regionale Verankerung erklären, stellt aber eine Abweichung von den Ambitionen der Empfehlung 6 dar, die eine Führungsrolle der PHs in der Debatte fördert. Um diese Lücke zu schliessen, könnte das DFA/ASP versuchen, seine Ausstrahlung zu erhöhen: zum Beispiel durch die Initiierung einer nationalen Tagung zur interkulturellen Schule in Locarno, durch die Veröffentlichung eines Buches, das seine Erfahrungen zusammenfasst (auf Italienisch, um das Publikum in der italienischen Schweiz zu erreichen), oder durch systematischere Beiträge zu diesen Themen in den lokalen Medien. Darüber hinaus könnte das DFA seine Zusammenarbeit mit anderen Pädagogischen Hochschulen verstärken, um diese Fragen auf schweizerischer Ebene mit einer kollektiven Stimme zu vertreten (über die Pädagogische Hochschulkammer oder interkantonale Projekte). Das Ziel wäre, dass die DFA/ASP nicht nur ihre

eigenen Studierenden gut ausbildet, sondern auch andere Institutionen inspiriert und zur Bildungspolitik in diesem Bereich beiträgt. Es sei darauf hingewiesen, dass das DFA/ASP trotz seines begrenzten Publikums auf seiner Ebene bereits als Modell dient: Seine Innovationen (wie das CAS Interkulturalität) können als Beispiel angeführt und anderswo übernommen werden, und die Ergebnisse seiner lokalen Forschung nähren die Überlegungen anderer Kantone oder Länder, die sich für die Tessiner Feststellungen interessieren. In diesem Sinne kann man sagen, dass das DFA/ASP auf den Geist der Empfehlung 6 ausgerichtet ist und dazu beiträgt, soweit dies im Rahmen seiner Ressourcen möglich ist. Wenn sie ihre Bemühungen fortsetzt und ihre Sichtbarkeit erhöht, wird sie die Kluft, die sie noch von einem voll anerkannten Beitrag zur nationalen und internationalen Debatte über integrative Bildung trennt, allmählich überwinden können

### **8.3 Kritische Schlussforderung**

Die SUPSI-DFA/ASP weist in Bezug auf die sechs nationalen Empfehlungen ein ermutigendes Profil auf: Sie nimmt viele Aspekte vorweg oder setzt sie bereits um (Integration interkultureller Inhalte, hochwertiges Weiterbildungsangebot, Engagement in der Forschung, Sensibilisierung für die Werte der Inklusion). Die festgestellten Lücken sind hauptsächlich darauf zurückzuführen, dass diese Bemühungen nicht formalisiert oder systematisiert wurden (Koordinierungsstrukturen, umfassende institutionelle Politik), sowie auf die begrenzte geografische Reichweite seines Einflusses. Diese Mängel sind nicht unüberwindbar und lassen sich auch dadurch erklären, dass sich die Institution in diesen Themenbereichen - wie viele andere Schweizer Pädagogische Hochschulen - in einem Entwicklungsprozess befindet. Die Stundenzuweisung für die Themen im Bereich «Bildung & Migration» wird in der stattfindenden curricularen Überarbeitung voraussichtlich leicht ansteigt. Die sich abzeichnenden Verbesserungsempfehlungen fordern die DFA/SVP auf:

- das Thema «Bildung und Migration» dauerhaft in ihrer strategischen und administrativen Steuerung verankern,
- alle ihre Massnahmen in diesem Bereich einheitlicher zu koordinieren und zu bewerten,
- Netzwerke mit externen lokalen und nationalen Partnern festigen,
- die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausrüsten, um die Inklusion im Alltag zu verkörpern,
- einen Kompetenzrahmen zu formalisieren, um einen umfassenden und transparenten Lehrplan zu diesem Thema anzubieten, und
- ihre Ausstrahlung zu erhöhen, indem sie ihr Fachwissen über die Region hinaus weitergibt. Mit diesen Schwerpunkten könnte SUPSI-DFA/ASP nicht nur die nationalen Erwartungen voll erfüllen, sondern sich auch als inspirierendes Exzellenzzentrum für die Lehrerausbildung im Zeitalter der Vielfalt etablieren.

## 9. Bildung & Migration an der PH Thurgau

Die Pädagogische Hochschule Thurgau, mit Sitz in Kreuzlingen am Bodensee, bietet wissenschaftlich fundierte sowie praxisorientierte Aus- und Weiterbildungen für Lehrerinnen und Lehrer aller Volksschulstufen sowie für die Sekundarstufe II an und bildet Expertinnen und Experten für den Bereich der Frühen Kindheit aus. Die Hochschule überzeugt durch eine gelungene Verbindung von Tradition, Forschung, Entwicklung und Innovation und legt grossen Wert auf regionale, nationale sowie internationale Vernetzung. Durch die Kooperation mit der nahe gelegenen Exzellenz-Universität Konstanz können die Studierenden auf ein grenzüberschreitendes und schweizweit einzigartiges Studienangebot zugreifen, neue Menschen kennen lernen, Impulse aufnehmen und ihren Horizont erweitern.

Im Folgenden soll ein Überblick über die migrationsbezogenen Aktivitäten der PHTG gegeben werden. Dabei werden ausgewählte Veranstaltungen und Themen exemplarisch genannt, ohne Anspruch auf Vollständigkeit. Daran anschliessend werden die Übereinstimmungen und Abweichungen im Hinblick auf die sechs Empfehlungen der Kammer der PHs von swissuniversities analysiert.

### 9.1 Bestandsaufnahme

#### Ausbildung auf Bachelor-Niveau

Im Rahmen der Bachelorstudiengänge wird das Thema Migration an verschiedenen Stellen umfassend aufgegriffen und in die Ausbildung der Studierenden integriert. In den Pflichtmodulen steht die Auseinandersetzung mit migrationsbedingter Heterogenität insbesondere in zwei Modulen explizit im Mittelpunkt. So behandelt der Studiengang Primarstufe (PS) das Thema in Modulen wie «Heterogenität und Integration» sowie im Rahmen des «Forums Migration». Im Studiengang Kindergarten/Unterstufe (KGU) wird es unter dem Titel «Vielfalt begegnen» und «Bildung: soziologische und historische Perspektiven» thematisiert. Diese Module vermitteln zentrale theoretische Grundlagen und ermöglichen eine differenzierte Auseinandersetzung mit migrationsbezogenen Herausforderungen und Potenzialen im Bildungsalltag. Dabei werden zentrale Konzepte wie Othering, Stereotypisierungen, Vorurteile, Bildungsbenachteiligung, Diskriminierung, Inklusion sowie intersektionale Verhältnisse von Geschlecht und sozialer Herkunft in Verbindung mit Migrationserfahrungen, Nationalität und Mehrsprachigkeit sowohl systematisch wie auch in historischer Perspektive diskutiert. Ziel ist es, die Studierenden für Mechanismen sozialer Ungleichheit zu sensibilisieren und ihnen Kompetenzen für den professionellen Umgang mit Diversität im Schulalltag zu vermitteln. Auch die Makroebene – etwa Migrationsphänomene, Herausforderungen der Integration sowie die Situation von Sans-Papiers in der Schule – wird thematisiert.

Ergänzend zu einem vierwöchigen Sprachaufenthalt absolvieren die Studierenden des Studiengangs Primarstufe ein dreiwöchiges Praktikum an französisch- bzw. englischsprachigen Primarschulen. Dabei üben sie sich im alltäglichen Sprachaustausch und erhalten Einblick in ein anderes Schulsystem mit abweichenden methodischen und pädagogischen Ansätzen. Auch in den Sprachmodulen spielt Migration eine zentrale Rolle – insbesondere im Hinblick auf Mehrsprachigkeit und die Didaktik der Zweitsprache (DaZ – Deutsch als Zweitsprache). Je nach Studiengang geschieht dies in unterschiedlichen Modulen, etwa in «Lernbegleitung im Deutschunterricht» und «Sprachen im Fokus» (PS) oder in «Spracherwerb, Sprachbildung und Mehrsprachigkeit – Fachdidaktik» sowie «Perspektiven der Mehrsprachigkeit» (KGU). Migration und sprachliche Vielfalt werden hier nicht nur als Herausforderung, sondern auch als Chance für die Gestaltung eines inklusiven Unterrichts verstanden.

Implizit ist das Thema zudem in weiteren Modulen wie «Religion und Ethik» verankert, in denen kulturelle und religiöse Vielfalt reflektiert wird. Darüber hinaus greifen zahlreiche Wahlpflichtmodule und Schwerpunktqualifikationen Aspekte migrationsbedingter Heterogenität auf. Beispiele hierfür sind «Judentum, Christentum, Islam», «Interkultureller Musikunterricht» oder «Heterogenität im Mathematikunterricht». Im Modul «Arbeitsplatz Schule» wird die Zusammenarbeit mit zugewanderten Familien thematisiert. Auch die strukturellen Dimensionen von Bildungsungleichheit werden in verschiedenen Modulen behandelt. So widmen sich etwa die Veranstaltungen «Forum 1 & 2: Bildung und Gesellschaft» sowie erneut das Modul «Heterogenität und Integration» der kritischen Reflexion von Chancengleichheit und Teilhabe im Bildungssystem. Ein konkretes Praxisbeispiel für die Umsetzung dieser theoretischen Inhalte ist das Mentoring-Projekt «Future Kids im Kanton Thurgau», das migrationspezifische

Herausforderungen im schulischen Kontext aufgreift und zeigt, wie Bildungsinstitutionen aktiv auf gesellschaftliche Vielfalt reagieren können. Der Ansatz der PHTG im Bachelorstudium ist somit zweigleisig: Einerseits wird die Migrationsdimension in spezifischen Modulen (wie «Heterogenität und Integration» oder «Forum Migration») explizit thematisiert, andererseits wird die Frage der Diversität in vielen weiteren Modulen transversal behandelt. Diese Transversalität entspricht den nationalen Empfehlungen, die eine «integrale» Integration des Themas Migration in alle Bereiche der Ausbildung befürworten. Nicht zuletzt seien die zahlreichen internationalen Beziehungen (Mobilität) erwähnt, die sowohl Dozierenden als auch Studierenden vielfältige Erfahrungsräume für interkulturelles Lernen eröffnen. Jährlich absolvieren 25 bis 30 Studierende ein Erasmus-Auslandssemester, in dessen Rahmen sie auch ihre Bachelorarbeit schreiben. Pro Semester besuchen zudem bis zu zehn Gaststudierende verschiedene Module, integriert in den regulären Lehrbetrieb der PHTG. Diese internationale Durchmischung stellt sowohl Studierende bei Gruppenarbeiten als auch Dozierende in der Didaktik vor neue Herausforderungen und stärkt die interkulturellen Kompetenzen aller Beteiligten. Die Präsenz internationaler Studierender wirkt sich auch auf die sprachliche Vielfalt aus: Im Frühlingsemester werden mehrere Module auf Englisch angeboten. Schweizer Studierende können wählen, ob sie diese auf Englisch oder Deutsch besuchen möchten.

### **Ausbildung auf Master-Niveau**

Im integrierten Bachelor-Masterstudiengang Sekundarstufe I wählen die Studierenden vier von insgesamt zwölf angebotenen Unterrichtsfächern und legen damit ihr individuelles Fächerprofil fest. Die Wahl der Fächer erfolgt grundsätzlich frei. Im konsekutiven Masterstudiengang mit vorgängigem Fachbachelorabschluss bringen die Studierenden in der Regel in mindestens einem Fach eine abgeschlossene fachwissenschaftliche Ausbildung mit. Ergänzend dazu ist die Wahl von mindestens einem weiteren und höchstens zwei weiteren Fächern erforderlich. Im Masterstudiengang für Studierende mit einem Primarlehrdiplom werden drei Fächer gewählt.

Die fachwissenschaftliche Ausbildung im Studiengang Sekundarstufe I erfolgt in enger Kooperation mit der Universität Konstanz. Die Studierenden absolvieren die fachwissenschaftlichen Grundlagen ihrer gewählten Fächer über einen Zeitraum von ein bis zwei Jahren sowohl an der Pädagogischen Hochschule Thurgau (PHTG) als auch an der Universität Konstanz. Dies führt zu einem grenzüberschreitenden Studienverlauf im Rahmen des Studiengangs Sekundarstufe I.» Diese Erfahrung trägt wesentlich zur Reflexion der eigenen Bildungskontexte bei und ermöglicht interkulturelles Lernen im Rahmen der Ausbildung.

Hervorzuheben ist, dass die Studierenden der Sekundarstufe I im Rahmen ihrer Ausbildung «z.T.» Pflichtmodule besuchen wie jene des Bachelorstudiengangs Primarstufe oder des Studiengangs Sekundarstufe II. Die inhaltliche Ausgestaltung dieser Module wird jedoch an die spezifischen Anforderungen und Rahmenbedingungen der jeweiligen Schulstufe angepasst. Das bedeutet, dass Fallbeispiele, Fallanalysen und didaktische Fragestellungen kontextualisiert und auf die schulstufenspezifische Praxis – Primarschule oder Sekundarstufe I – bezogen werden. Zudem bieten die Module Raum für die gemeinsame Reflexion eigener Praxiserfahrungen aus den jeweiligen Praktika. Diese Erfahrungen können im Austausch mit Mits Studierenden eingebracht, gemeinsam analysiert und mit den erarbeiteten theoretischen Konzepten in Beziehung gesetzt werden. Auf diese Weise entsteht ein vertieftes Verständnis für migrationsbedingte Heterogenität und Bildungsungleichheit – stets mit Blick auf die konkrete schulstufenspezifische Umsetzung im Unterricht.

Die Pädagogische Hochschule Thurgau (PHTG) bietet gemeinsam mit der Universität Konstanz den Masterstudiengang Frühe Kindheit als Joint Degree an. Im Studium findet unter anderem eine vertiefte Auseinandersetzung mit Fragen der Diversität im frühen Kindesalter aus unterschiedlichen Perspektiven statt. Dabei setzen sich die Studierenden mit der kindlichen Entwicklung auseinander, insbesondere mit sozialen, emotionalen, kommunikativen, motorischen und kognitiven Kompetenzen. Dabei werden auch Diversitätsaspekte berücksichtigt. Im Masterstudiengang Frühe Kindheit wird grossen Wert auf die Verzahnung von Wissenschaft und Praxis gelegt. In der individuellen Spezialisierung haben die Studierenden die Möglichkeit eigene Forschungsprojekte in Zusammenarbeit mit Praxispartnern durchzuführen. Ferner können sie sich im Rahmen der Masterarbeit vertieft mit einem selbstgewählten Thema im Bereich Diversität auseinandersetzen.

### **Weiterbildung**

Im Bereich der Weiterbildung bietet die PHTG eine Vielzahl an Kursen und Workshops an. Besonders hervorzuheben ist die Weiterbildung «Deutsch als Zweitsprache» (DaZ), die in zwei Varianten angeboten wird – mit 4,5 ECTS-Punkten sowie als Variante ohne ECTS-Anrechnung. Im Kanton Thurgau ist es für Lehrpersonen, die als DaZ-Lehrpersonen tätig sind, verpflichtend, innerhalb der ersten zwei Berufsjahre eine entsprechende Weiterbildung – wie jene der PHTG – zu absolvieren. Diese Weiterbildung deckt zentrale Themenbereiche ab: sprachliche Aspekte (Erwerb von Deutsch als Zweitsprache), migrations-bezogene Fragestellungen (z. B. Zusammenarbeit mit Familien mit Migrationshintergrund, Umgang mit Fluchterfahrungen im schulischen Kontext) sowie diagnostische Themen (z. B. Einschätzung des Sprachstands von nicht deutschsprachigen Schüler:innen). Ziel ist es, eine qualitativ hochwertige Sprachförderung für Kinder mit Deutsch als Zweitsprache sicherzustellen. Neben diesem umfassenden Programm bietet die PHTG punktuell auch Weiterbildungen im Zusammenhang mit der schulischen Integration von Flüchtlingskindern an – insbesondere in Reaktion auf akute Migrationskrisen, wie zuletzt bei der Ankunft ukrainischer Schülerinnen und Schüler. Im Vergleich zu grösseren Pädagogischen Hochschulen bleibt das Weiterbildungsangebot der PHTG im Bereich Migration insgesamt jedoch begrenzt. Die PHTG verfolgt hier eine kooperative Strategie und setzt bewusst auf Zusammenarbeit mit anderen Hochschulen: So verweist sie interessierte Lehrpersonen punktuell an Weiterbildungsangebote von Partnerinstitutionen – etwa an das CAS DaZ der PH Zug –, um thematische Ergänzungen sicherzustellen.

Bis Ende 2023 hat die PHTG zudem in Kooperation mit der PH Zürich (PHZH) die Weiterbildung «Einführung für HSK-Lehrpersonen der Ostschweiz und des Fürstentums Liechtenstein» durchgeführt. Diese Kurse richten sich an Lehrpersonen, die die Erst- bzw. Herkunftssprachen der Schülerinnen und Schüler fördern. Der HSK-Unterricht (Heimatliche Sprache und Kultur) orientiert sich an der gelebten Mehrsprachigkeit und der Lebenswelt der Lernenden und legt den Fokus auf die Förderung transkultureller Kompetenzen (gemäss überarbeitetem HSK-Rahmenlehrplan 2023). Im Rahmen des Weiterbildungsmoduls wurden u. a. folgende Themen behandelt: das Schweizer Bildungssystem, Beurteilung im HSK-Unterricht, Rolle der HSK-Lehrperson sowie der HSK-Unterricht im Migrationskontext.

Im Bereich der Dienstleistungen wird das Thema «Zusammenarbeit mit Eltern mit Migrationshintergrund» regelmässig nachgefragt. Zentrale Lernziele sind dabei der Ausbau kommunikativer und interkultureller Kompetenzen sowie die Reflexion der eigenen professionellen Haltung im Umgang mit Vielfalt und Diskriminierung.

Das Binationale Zentrum Frühe Kindheit (BiKi) ist eine gemeinsame Initiative der PHTG, des Zentrums Frühkindliche Bildung und der Universität Konstanz, der Professur für Entwicklung und Bildung in der frühen Kindheit. Es bietet Dienstleistungen und Weiterbildungen sowie Vernetzungsanlässe an, die sich an Fachpersonen der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung sowie an weitere interessierte pädagogische Fachpersonen richtet. Mit Forschungs- und Praxisprojekten, wie beispielsweise 'Diversität, Akzeptanz, Chancengerechtigkeit' (DACHS), und dem jährlich stattfindenden Bodensee-Symposium werden aktuelle Themen und Herausforderungen aufgegriffen und bearbeitet. Beim Bodensee-Symposium 2025 wurde unter dem Titel „Vielfalt leben – Zukunft stärken“ der Themenschwerpunkt Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in der frühen Kindheit behandelt. Dabei wurden zentrale Fragestellungen aufgegriffen, die für die Gestaltung von Bildungsprozessen und die Förderung von Teilhabe in den ersten Lebensjahren von hoher Bedeutung sind.

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Die PHTG bietet im Bereich Weiterbildung fundierte Angebote an, die insbesondere die sprachliche Dimension von Migration abdecken. Eine umfassendere Behandlung migrationsspezifischer Themen – etwa zu Antidiskriminierung, Reproduktion von Bildungsungleichheiten oder Asylpolitik – findet bislang jedoch nur in begrenztem Umfang statt.

### **Arbeiten am Ende des Studiums**

In den Abschlussarbeiten (Bachelor- und Masterarbeiten) der Studierenden der PHTG finden sich regelmässig Arbeiten zum Thema Migration. Immer wieder entscheiden sich Studierende am Ende ihrer Ausbildung dafür, migrationsbedingte Heterogenität und damit verbundene Fragestellungen in den Mittelpunkt ihrer wissenschaftlichen Arbeiten zu stellen. Die Themen dieser Arbeiten sind vielfältig: Sie reichen von der schulischen Integration von Schüler:innen mit Fluchterfahrung über die Rolle der Lehrperson im Kontext von Rassismus und Schule, dem Umgang mit Kindern mit Deutsch als Zweitsprache im Mathematikunterricht, der Zusammenarbeit mit Familien mit Migrationshintergrund bis hin zu den Erfahrungen von Studierenden mit sogenanntem «Migrationshintergrund» im Lehramts-

studium. Da die Themenwahl in den Abschlussarbeiten frei ist, variiert sowohl die Anzahl als auch die inhaltliche Tiefe migrationspezifischer Arbeiten von Jahr zu Jahr. Teilweise sind diese Arbeiten in grössere Forschungsprojekte eingebunden – etwa in das von der PHTG geleitete Projekt «Zugehörigkeit in der Kindheit». In solchen Fällen übernehmen Studierende einzelne Teilbereiche qualitativer Untersuchungen, deren Ergebnisse in die übergeordneten Forschungsfragen einfließen und diese bereichern. Obwohl die PHTG nicht über ein grosses spezialisiertes Forschungsinstitut verfügt, ermöglicht die aktive Einbindung von Studierenden in laufende Projekte einen konkreten Zugang zu wissenschaftlicher Praxis und fördert eine lokal verankerte Auseinandersetzung mit den Themen Bildung und Migration. Diese Form der Beteiligung trägt dazu bei, eine innovative Dynamik im Kleinen aufrechtzuerhalten und die nächste Generation pädagogischer Fachpersonen frühzeitig in aktionsorientierte Forschung zu Diversität einzubinden.

### **Forschungsprojekte**

Die PHTG verfügt aufgrund ihrer vergleichsweise geringen Grösse über kein umfangreiches, spezialisiertes Forschungsprogramm zum Thema Bildung und Migration. Das Themenfeld wird eher punktuell in ausgewählten Projekten bearbeitet. Dennoch befassen sich mehrere Forschungsprojekte – insbesondere im Frühbereich – transversal mit Aspekten von Vielfalt, Mehrsprachigkeit und Zugehörigkeit.

Insbesondere beschäftigt sich der Forschungsbereich «Frühe Sprachbildung» in seinen Forschungsprojekten mit migrationspezifischen Fragestellungen. Das inzwischen abgeschlossene Projekt «MePraS – Mehrsprachige Praktiken in Spielgruppen», untersucht die sprachlichen Repertoires sowie frühe Bildungsprozesse in mehrsprachig und heterogen geprägten Settings. Ziel ist es, ein vertieftes Verständnis für den Umgang mit sprachlicher Vielfalt in frühkindlichen Bildungsinstitutionen zu entwickeln. Das im Jahr 2024 gestartete Kooperationsprojekt «Alltagsgespräche als Bildungschancen im Kindergarten (ABiK)», das gemeinsam mit der Pädagogischen Hochschule Zürich (PHZH) durchgeführt wird, erforscht die pädagogischen Potenziale alltagsintegrierter Sprachbildung in Kindergärten.

Das von der Brückenprofessur «Bildung und Entwicklung in der frühen Kindheit» durchgeführte Projekt mit dem Titel «Diversität wertschätzen, Akzeptanz leben, Chancen eröffnen – Für eine frühkindliche Bildung, die alle Kinder stärkt!» evaluiert die Wirksamkeit der sogenannten „Toleranzbox (T-BOX)“. Die T-BOX stellt Fachpersonen im Frühbereich konkrete Materialien und Impulse zur Verfügung, um mit Kindern über Unterschiede und Gemeinsamkeiten ins Gespräch zu kommen und diese erfahrbar zu machen.

Ebenfalls im Bereich der frühen Kindheit ist das Projekt «Zugehörigkeit in der Kindheit» angesiedelt. Im Zentrum steht dabei die Frage, wie pädagogische Fachpersonen Kinder in ihrer Vielfalt so begleiten können, dass diese sich in ihren ersten Bildungsinstitutionen als zugehörig erleben – ein Aspekt, der für gelingende Bildungsbiografien von zentraler Bedeutung ist.

Darüber hinaus ist auch in weiteren Forschungsbereichen, namentlich in den Bereichen «Qualitative Schulforschung» und «Bildungsgeschichte und Bildungssysteme», Expertise zu migrationsbezogener Bildungsforschung aus vergangenen Projekten verankert. Diese und auch einige weitere Forschungsbereiche nehmen Migration als transversales Thema in den laufenden Forschungs- und Entwicklungsprojekten durchaus ernst.

### **Institutionelle Ebene**

Die PHTG bekennt sich zu den Werten Vielfalt, Gleichstellung und Chancengleichheit. Es existiert eine zuständige Arbeitsgruppe bzw. Ansprechperson, die die entsprechenden Bemühungen im Bereich «Gleichstellung und Diversität» koordiniert. In offiziellen Kommunikationsdokumenten wird der Wille betont, ein integratives Umfeld für alle Angehörigen der Hochschule zu schaffen.

Während Werte wie Offenheit und Respekt prominent genannt werden, liegt jedoch bislang kein konkreter Aktionsplan mit Fokus auf migrationspezifische Fragestellungen vor. Derzeit wird in der Strategie der PHTG mit Blick auf 2025 bis 2030 u. a. «Gleichstellung und Diversity» als Strategieziel der Hochschule betont. Auf regionaler Ebene besteht eine institutionalisierte Zusammenarbeit mit dem Kanton Thurgau: So ist etwa die DaZ-Weiterbildung (Deutsch als Zweitsprache) für alle Lehrpersonen obligatorisch, die an öffentlichen Schulen im Kanton DaZ unterrichten. Diese Abstimmung zwischen der

PHTG und dem Amt für Volksschulen des Kantons stellt sicher, dass ein Mindeststandard im Umgang mit sprachlicher Vielfalt etabliert wird.

Über dieses Beispiel hinaus bestehen aktuell keine formell verankerten Kooperationsstrukturen mit weiteren relevanten Akteuren im Bereich Migration – wie etwa Migrationsämtern, lokalen NGOs oder zivilgesellschaftlichen Initiativen – auch wenn vereinzelt kleinere, projektbasierte Kooperationen stattfinden.

Auf nationaler Ebene engagiert sich die PHTG aktiv in der Kammer der Pädagogischen Hochschulen, wodurch sie an der strategischen Entwicklung bildungspolitischer Themen – auch im Bereich Migration – mitwirken kann. So war beispielsweise eine Vertreterin der PHTG an der Erarbeitung der Schweizer Empfehlungen zu „Bildung und Migration“ beteiligt. Die institutionelle Zuständigkeit für das Thema Heterogenität, was sonder- sowie migrationspädagogische Fragen umfasst, ist durch die Benennung einer verantwortlichen Person klar geregelt. Dadurch wird die Thematik innerhalb der Hochschule sowie in nationalen Kontexten kontinuierlich bearbeitet. Dennoch fällt das Diversitätsmanagement bislang in einen breit gefassten Bereich, ohne spezifischen Fokus auf die Zielgruppen von Migrant:innen oder geflüchteten Personen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Die PHTG bekennt sich zu den Grundsätzen der Vielfalt und Wertschätzung aller Menschen. Der gezielte Fokus auf migrationsbezogene Herausforderungen – etwa durch eine systematische Unterstützung bei der Rekrutierung von Studierenden mit Migrationshintergrund, statistische Erhebungen oder begleitende Fördermassnahmen – könnte noch gestärkt werden.

### **Schlussfolgerung**

Insgesamt zeigt sich, dass das Thema Migration an der PHTG in der Grundausbildung substanziell verankert ist. Pflicht- und Wahlpflichtmodule thematisieren sprachliche Vielfalt, inklusive Pädagogik sowie Bildungsbenachteiligung. Auch die Abschlussarbeiten der Studierenden spiegeln ein aktives Interesse an migrationsbezogenen Fragestellungen wider. Mit dem strukturierten Weiterbildungsangebot im Bereich Deutsch als Zweitsprache (DaZ) steht zudem ein praxisnahes Format für Lehrpersonen bereit, das dem lokalen Bedarf entspricht. In diesen Bereichen agiert die PHTG vorausschauend, indem sie auf demografische Entwicklungen in den Klassenzimmern reagiert und sprachliche sowie kulturelle Vielfalt als Teil ihres Bildungsauftrags anerkennt.

Demgegenüber bleibt die institutionelle Dynamik rund um Migration teilweise informell: Die migrationsbezogene Forschung erfolgt punktuell, spezifische Dienstleistungen sind begrenzt, wobei eine explizite Verankerung des Themas in der Strategie der Hochschule ab 2025 vorgesehen ist.

Trotz der Rahmenbedingungen einer kleineren Pädagogischen Hochschule, die ihre Ressourcen prioritär auf ein solides Basisangebot konzentrieren muss, existieren bemerkenswerte Initiativen in den Bereichen Forschung, Entwicklung und Dienstleistungen. Gleichwohl besteht Entwicklungspotenzial: Die PHTG könnte ihre Sichtbarkeit im Themenfeld Migration weiter stärken – insbesondere im Hinblick auf nationale Empfehlungen, die eine transversale Verankerung, eine klare Governance-Struktur sowie ein breiteres und systematisches Angebot anstreben.

Die PHTG hat somit den Grundstein für eine ernsthafte Auseinandersetzung mit Migrationsthemen in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung gelegt. Um diesen Bereich im Sinne ihres vierfachen Leistungsauftrags – Lehre, Forschung, Weiterbildung und Dienstleistung – weiter zu konsolidieren, wäre eine stärkere institutionelle Verankerung, eine intensivere Vernetzung der bestehenden Aktivitäten sowie eine gezielte strategische Positionierung wünschenswert.

## **9.2 Abweichungen und Übereinstimmungen zwischen den sechs Empfehlungen und dem Stand des Bereichs Bildung und Migration an der PH Thurgau**

### **Empfehlung 1: Berücksichtigung von Migration und Chancengleichheit im vierfachen Leistungsauftrag und in der Organisation der Hochschule**

Die PHTG erfüllt diese erste Empfehlung weitgehend, indem sie in ihren Grundausbildungsprogrammen explizit Inhalte zu Migration, Diversität, Zweitsprache und schulischer Inklusion einbezieht. Zukünftige Lehrpersonen werden so konkret für Migrationsfragen sensibilisiert, und der Erwerb des DaZ-Zertifikats

in der Weiterbildung trägt ebenfalls zu diesem Ziel bei. Hervorzuheben sind die Forschungsprojekte im Bereich der Diversität (z. B. «Zugehörigkeit in der Kindheit»), die eine Studierendenpartizipation explizit auch vorsehen. Die Studierenden werden in die theoretischen Inhalte und projektspezifischen empirischen und schreibpraktischen Arbeitsformen eingeführt und gleichzeitig in Konzeption und Umsetzung der Bachelorarbeit begleitet und unterstützt. Diese Verbindung zwischen Forschung und Lehre bietet hervorragende Möglichkeiten einen anderen Erkenntnisgewinn sowohl zum Forschungsprozess als auch zu themenspezifisch bestehenden Konzepten und dem dazugehörigen Fachdiskurs zu erhalten.

Auf institutioneller Ebene weist die PHTG ein allgemeines Bekenntnis zur Vielfalt auf, was eine günstige Grundlage schafft. Allerdings wird die Dimension «Migration» zwar im pädagogischen Teil gut berücksichtigt, aber noch nicht strategisch und formalisiert in der Gesamtorganisation hervorgehoben. Kein offizieller Text positioniert die PHTG als eine Institution, die es sich zur Priorität macht, die Integration von Personen mit Migrationshintergrund zu unterstützen oder ihre Studierenden- und Lehrendenschaft aktiv zu diversifizieren. Ein Diversitätsmonitoring und bspw. Förderangebote für Studierende, Dozierende und Mitarbeitende mit Migrationshintergrund (z. B. Studien-Coaches, Mentoring, ...) sowie ein besonderer Fokus bei der Rekrutierung könnten ausgebaut werden.

### **Empfehlung 2: Koordination und Evaluation der Ziele und Massnahmen sicherstellen**

Die PHTG hat keine formellen Vorkehrungen getroffen, um die Umsetzung der Massnahmen im Bereich «Bildung und Migration» zu koordinieren und zu evaluieren. Die Bildungsinhalte sind zwar vorhanden, aber ihre Einbindung ist eher das Ergebnis von Initiativen einzelner Lehrkräfte als eines institutionellen Aktionsplans. Die Steuerung erfolgt über eine allgemeine Arbeitsgruppe Diversität, ohne ein spezifisches Mandat, das auf Migration ausgerichtet ist. Die Bewertung der Auswirkungen oder die Überwachung von Indikatoren (z. B. wie viele Studierende absolvieren ein solches Modul, welche Auswirkungen hat es auf die Eingliederung von Migrantenschülern?) ist nicht dokumentiert. Es ist also insofern eine Konvergenz zu beobachten, als die PHTG eine flexible Organisation vom Typ «kleine, reaktionsfähige Struktur» annimmt: Informationen fließen leicht, die Leitung ist erreichbar und die Mitarbeiter/innen kennen ihre Verantwortungsbereiche. Dadurch werden Inkonsistenzen im Bildungsangebot vermieden. Es fehlt jedoch eine explizit auf Migration ausgerichtete Steuerung mit Zielen, Monitoring und Evaluation. Die Empfehlungen, die zur Institutionalisierung der Steuerung auffordern (Migrationskommission, Umsetzungsplan, Jahresbericht), werden nicht befolgt. Die PHTG reagiert somit auf informelle Weise auf die Bedürfnisse, was funktioniert, solange der gute Wille engagierter Einzelpersonen vorhanden ist, aber die Robustheit und Sichtbarkeit der Massnahmen einschränkt.

### **Empfehlung 3: Zusammenarbeit mit externen Partnern/ Partnerinnen verstärken**

Die Zusammenarbeit der PHTG mit ihren externen Partnern konzentriert sich hauptsächlich auf das lokale Schulsystem (für Praktika und Feedback aus dem Feld) sowie auf andere PHs (für DaZ-Weiterbildung). Punktuell wird auch mit kantonalen Integrationsämtern oder Fachstellen (Sans-Papiers Anlaufstelle Zürich) zusammengearbeitet. Dies beispielsweise im Ausbildungsmodul «Forum Migration», in welchem Vertretungen dieser Fachstellen ihre Expertise ins Modul einbringen und mit Studierenden in die Diskussion gehen. Für kantonale Arbeitsgruppen zu migrationsbedingten Themen wird auf die Expertise der PHTG zurückgegriffen. Angesichts ihrer Grösse wertet die PHTG jedoch das auf, was sie lokal leisten kann: direkte Verbindung zum Amt für Volksschule, Berücksichtigung von Migrationsspezifika im Kanton Thurgau, bescheidene, aber konkrete Zusammenarbeit mit anderen PHs. In migrationsbezogenen Forschungsprojekten wird mit Projektpartnern aus nationalen und internationalen Hochschulen zusammengearbeitet. So ist die PHTG in ein minimales Ökosystem eingebunden, das die Grundempfehlung erfüllt, ohne jedoch grössere Partnerschaften zu entwickeln oder grosse Multipartner-projekte zu initiieren. Die Zusammenarbeit der Expertinnen und Expertinnen innerhalb und zwischen den Hochschulen im Bereich «Bildung und Migration» wird von der PHTG schon seit vielen Jahren explizit mit einer beauftragten Person für Heterogenität unterstützt.

### **Empfehlung 4: Empfehlung 4: Kompetenzen des Personals im Bereich «Bildung und Migration» fördern**

Die Dozierenden in Ausbildung an der PHTG verfügen über solide Kompetenzen in Interkulturalität und Zweitsprachendidaktik, wie die Qualität des Grundausbildungsangebots belegt. Die PHTG hat jedoch keinen systematischen Professionalisierungsplan für ihr gesamtes Personal (Lehr- und Verwaltungs-

personal) zu diesem Thema eingeführt. Die Kompetenzen sind also bei einigen Expertinnen und Experten vorhanden, profitieren aber nicht unbedingt von einem strukturierten internen Verbreitungsprozess (z. B. über regelmässige interne Schulungen, spezifische Workshops). Darüber hinaus hat die PHTG weder ein Kompetenzprofil mit Schwerpunkt Migration veröffentlicht noch formale HR-Kriterien im Zusammenhang mit der Vielfalt bei der Einstellung von Mitarbeitern festgelegt. Eine grosse interne Lerninitiative (ganze Tage zum Thema Migration für alle Mitarbeitenden) ist nicht vorhanden. Die Massnahmen zur beruflichen Entwicklung werden daher von Fall zu Fall durchgeführt, je nach freiwilligem Engagement der einzelnen Mitarbeiter:innen. Dies ist für eine kleine Struktur immer noch zufriedenstellend, bleibt aber hinter den Empfehlungen zurück, die eine Institutionalisierung der Personalentwicklung empfehlen, damit die gesamte Institution über eine solide gemeinsame Grundlage verfügt. Bestrebungen bezüglich eines Diversitäts-Monitorings sind im Gang und werden national koordiniert. Diese Daten könnten eine Basis für HR-Kriterien bilden.

### **Empfehlung 5: Kompetenz- und Lernbereiche zum Themenfeld «Bildung und Migration» festlegen**

In diesem Punkt ist die PHTG am weitesten fortgeschritten: Die empfohlenen Inhalte (Mehrsprachigkeit, Werte und Vorurteile, Diskriminierung, schulische Selektivität, Integration von Schülerinnen und Schülern usw.) sind in den Modulen der Grundausbildung enthalten. Die Studierenden behandeln diese Themen in den Pflicht- und Wahlpflichtmodulen, und zwar sowohl auf der Makroebene (Migrationsphänomene) als auch auf der Mikroebene (Didaktik der Zweitsprache, Umgang mit migrationsbedingter Heterogenität im Klassenzimmer). Die Palette kommt dem nahe, was in der Empfehlung als «Rahmencurriculum» bezeichnet wird: Die PHTG hat dieses Curriculum vielleicht nicht schriftlich formalisiert, setzt es aber de facto um. In der Weiterbildung steht der Teilbereich Zweitsprache (DaZ) ebenfalls im Einklang mit der Liste der Kernthemen (die Sprache berücksichtigen, fremdsprachige Schüler unterrichten). Andere Bereiche (institutioneller Rassismus) werden jedoch in spezifischen Weiterbildungen kaum behandelt. Dies spiegelt die Priorität wider, die der sprachlichen Dimension eingeräumt wird, die im Thurgau als entscheidend erachtet wird. Man kann sagen, dass die PHTG diese Bereiche im Rahmen ihrer begrenzten Ressourcen implizit definiert (und priorisiert) hat, was der Empfehlung entspricht, sich auf den lokalen Kontext auszurichten.

### **Empfehlung 6: Den Diskurs zum Themenbereich sach- und wissenschaftsorientiert mitgestalten**

Angehörige der PHTG veröffentlichen in den Bereichen Frühe Sprachbildung, Qualitative Schulforschung und Bildungsgeschichte regelmässig relevante Ergebnisse aus angewandten und grundlagenorientierten Forschungsprojekten. Sie organisiert mit wenigen Ausnahmen keine grösseren öffentlichen Veranstaltungen oder Medienmitteilungen zu diesem Thema (z. B. gemeinsame Durchführung des ERFA BNE «Gemeinsam gegen Rassismus» mit éducation21). Sie konzentriert sich auf ihre pragmatische Arbeit in der Grundausbildung, wo sie Lehrerinnen und Lehrer ausbildet, die sich der Migrationsproblematik bewusst sind und in der Lage sind, vor Ort zu handeln. Die von ihren Absolventen erworbenen Kompetenzen verbreiten sich in den Schulen und fördern einen allmählichen Wandel der Mentalität und der Praxis. Die Forschungsprojekte, die von der PHTG geleitet werden und die zu Migrationsstudien auf nationaler Ebene beitragen, beschränken sich auf einzelne Forschungsbereiche. Andererseits ist die PHTG intern vorbildlich: Ihr inklusives Umfeld und ihr offener Geist tragen dazu bei, eine Kohärenz zwischen Diskurs und Praxis zu demonstrieren. Auch ihre punktuellen Kooperationen (z.B. die DaZ-Ausbildung) sind Teil eines pragmatischen Ansatzes: Die PHTG reagiert auf die konkreten Bedürfnisse vor Ort, indem sie Lehrpersonen ausbildet, die mit der Sprachenvielfalt umgehen können. Somit wird die Empfehlung über einen realistischen Ansatz teilweise erfüllt. Die PHTG hat sich jedoch nicht zum Ziel gesetzt, die wissenschaftliche oder politische Debatte über Migration direkt zu gestalten (was die Empfehlung für alle PHs förderte). Sie zieht es vor, lokal zu agieren, anstatt sich national als Kompetenzzentrum zu profilieren.

### **Schlussfolgerung**

Diese vergleichende Analyse lässt erkennen, dass die PH Thurgau einen diskreten, aber soliden Ansatz zur Integration des Themas «Bildung und Migration» in ihre Ausbildungen verfolgt, insbesondere auf Bachelor- und Masterstufe, wo die zukünftigen Lehrpersonen konkrete Inputs zu Heterogenität, Inklusion und Didaktik der Zweitsprache erhalten. Ihr Weiterbildungsangebot, das sich auf den DaZ konzentriert, deckt einen lokalen Bedarf ab. Mit diesen Angeboten reagiert die PHTG auf die Herausforderung, die Lehrpersonen auf die zunehmende Pluralität ihrer Klassen vorzubereiten, was eine wichtige Übereinstimmung mit den von der Kammer PH propagierten Zielen darstellt. Darüber

hinaus ist die Institution bestrebt, ein integratives internes Umfeld zu schaffen, in dem die Vielfalt einen zentralen Wert darstellt. Im Gegensatz dazu hat die PHTG auf institutioneller Ebene noch keinen expliziten Aktionsplan zur Verankerung der Migration in ihrem gesamten vierfachen Mandat formalisiert. Mehrere nationale Empfehlungen bleiben teilweise unerfüllt: Es fehlt eine strukturierte Steuerung, ein Monitoring der Fortschritte oder eine HR-Politik, die interkulturelle Kompetenz explizit aufwertet. Die Forschungsaktivitäten zum Thema Migration bleiben auf bestimmte Forschungsbereiche beschränkt, und es gibt wenig spezialisierte Dienstleistungen. Die Institution profiliert sich nicht als national anerkanntes Kompetenzzentrum für interkulturelle Bildung, sondern setzt lieber auf die Zusammenarbeit mit anderen, grösseren PHs und auf ihr lokales Netzwerk (privilegierte Beziehung zum Kanton und zu einigen Verbänden).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die PH Thurgau ein Modell der «informellen Integration» von Migration in die Bildung darstellt, bei dem Spitzenleistungen vor allem im direkten Kontakt mit der Schulrealität erbracht werden. Diversitätsbezogene Kurse und Praktika durchdringen die Grundausbildung wesentlich, während die institutionelle Dimension eher im Hintergrund bleibt. Im Rahmen der Gesamtheit der Pädagogischen Hochschulen der Schweiz illustriert dieser Fall, wie eine kleine PH trotz begrenzter Ressourcen einen grossen Teil der Bedürfnisse des lokalen Terrains im Bereich der Migrationsausbildung abdecken kann, während sie gleichzeitig nicht in der Lage ist, alle Kriterien einer umfassenden und ehrgeizigen Strategie zu erfüllen. Die PHTG hat die Messlatte in der Ausbildungskomponente hoch gelegt, indem sie die Kompetenz ihrer Absolventen und Absolventinnen gewährleistet, migrantische Schüler und Schülerinnen aufzunehmen und zu unterstützen. Sie könnte ihre Rolle bei der Förderung der Forschung und der öffentlichen Debatte noch weiter ausbauen, wenn sie dies wünschte, indem sie sich auf ihre Allianzen stützt oder ein sichtbarer internes Zentrum schafft. Da die Migration ein langfristiges Thema bleibt, sollte die Entwicklung der Aktionen der PHTG in diesem Bereich beobachtet werden, um zu sehen, wie weit sie bei der Umsetzung der Empfehlungen der Kammer der Pädagogischen Hochschulen gehen kann.

### **9.3 Kritische Schlussfolgerung**

Die Pädagogische Hochschule Thurgau (PHTG) zeigt ein gemischtes Bild, wenn es um die Integration des Themas «Bildung und Migration» geht: Sie hat das Thema überzeugend in ihren Grundausbildungsgängen verankert, während sie sich bei der institutionellen Hervorhebung, der Entwicklung der angewandten Forschung und dem Angebot entsprechender Dienstleistungen eher punktuell verhält. Diese Form der «diskreten Integration» spiegelt wahrscheinlich die relativ kleine Struktur der PH, ihren engen Aktionsradius und die Tatsache wider, dass sie sich in erster Linie auf eine gute praktische Vorbereitung der zukünftigen Lehrkräfte konzentriert. Die Pflichtmodule zu Diversität, Mehrsprachigkeitsdidaktik und Sensibilisierung für Ausgrenzungsmechanismen zeigen eine echte Übereinstimmung mit den nationalen Zielen: Die Absolventinnen und Absolventen der PHTG sind insgesamt in der Lage, in mehrsprachigen Kontexten zu unterrichten oder mit fremdsprachigen Familien zu interagieren. Die institutionelle Steuerung bleibt jedoch wenig formalisiert, es gibt weder einen Aktionsplan noch ein Monitoring. Perspektivisch könnte die PHTG ihre Position stärken, indem sie ihr lokales Fachwissen stärker zur Geltung bringt, sich sichtbarer an Forschungsprojekten oder externen Partnerschaften (mit Migrationsämtern, Vereinen usw.) beteiligt und eine klare Steuerung rund um die Migration strukturiert. In einer Schweiz, in der die Mobilität intensiv ist und die Migrationsbevölkerung immer vielfältiger wird, würde eine explizite Steuerung der PHTG helfen, Entwicklungen besser zu antizipieren. Für eine kleine Hochschule hat die PHTG bereits viel erreicht, indem sie dafür gesorgt hat, dass das Thema «Bildung und Migration» in die Grundausbildung der Lehrpersonen einfließt. Die Absolventinnen und Absolventen der PHTG haben ein ausgeprägtes Bewusstsein für die kulturelle und sprachliche Vielfalt in den Schulklassen entwickelt und verfügen über die grundlegenden Instrumente, um darauf zu reagieren: pädagogische Differenzierung, Sprachförderung, Beachtung von Stereotypen. Diese konkret verankerte Ausbildung trägt zur Entstehung von Lehrkräften bei, die auf die Migrationsdimension achten und eine Schlüsselrolle bei der schulischen Integration von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund spielen werden. Die Unauffälligkeit der PHTG auf der nationalen Bühne hindert sie nicht daran, diese lokale Aufgabe zu erfüllen. Mittelfristig wird es interessant sein zu beobachten, ob die PHTG sich dafür entscheidet, einen Schritt weiterzugehen und mehr Kooperationen und Fachstellen aufzubauen, um ihre Praxis immer besser mit den nationalen Empfehlungen in Einklang zu bringen, die eine systematischere institutionelle Integration der Migration in das gesamte Vierfachmandat befürworten.

## 10. Bildung & Migration an der HEP Vaud

### 10.1 Bestandesaufnahme

Die HEP Vaud (Haute École Pédagogique du canton de Vaud) hat sich in den letzten Jahren in ihren verschiedenen Aufgabenbereichen für die Integration von Themen im Zusammenhang mit der Bildung im Migrationskontext engagiert. Dieser Bericht ist Teil einer nationalen Dynamik, die darauf abzielt, die Migrationsvielfalt in der Ausbildung von Lehrpersonen besser zu berücksichtigen. Trotz der multi-kulturellen Realität in Schweizer Klassenzimmern wurde dieser Aspekt lange Zeit als zweitrangig betrachtet. Die Pädagogischen Hochschulen (PH) haben den Auftrag, Lehrpersonen auszubilden, die auf diese Vielfalt reagieren können, um eine integrative Schule ermöglichen, die die Chancengleichheit respektiert. Wir betrachten die Aktivitäten der HEP Vaud nacheinander aus der Perspektive ihres Bachelor-Studienangebots, ihrer Master-Programme, ihrer Weiterbildung, der Art der Abschlussarbeiten, ihrer Forschungs- und institutionellen Entwicklungsprojekte, ihrer Strategie und ihrer institutionellen Funktionsweise, bevor wir schliesslich zu unserem Fazit kommen. Es handelt sich jedoch nicht um eine erschöpfende Analyse, sondern um das Aufzeigen eines Handlungsspektrums, das den Stellenwert und das Verständnis des Bereichs «Migration» an der Hochschule aufzeigt, ohne dabei eine Wertung oder Beurteilung vorzunehmen.

#### Ausbildung auf Bachelor-Niveau

Die HEP Vaud hat das Thema Migration sowie kulturelle und sprachliche Inklusion systematisch in ihre Bachelor-Studiengänge für das Unterrichten in der Primarstufe integriert. In mehreren Pflicht- und Wahlmodulen befassen sich mit interkultureller Pädagogik, der Soziologie der Ungleichheiten, der Mehrsprachigkeit und dem Erlernen von Französisch als Zweitsprache. Ein Kurs mit dem Titel «Interkulturelle Pädagogik und Gender» (3 ECTS) vermittelt den Studierenden die Grundlagen der Anthropologie der Erziehung sowie der Produktion und Reproduktion von Stereotypen. In anderen Lehrveranstaltungen werden die Sprachdidaktik im mehrsprachigen Kontext, die Verwaltung heterogener Klassen, die Rassismusrävention und die Sprachförderung erforscht. Die sich auf theoretische Referenzen aus den Erziehungswissenschaften und der kritischen Pädagogik stützenden Inhalte, zielen darauf ab, bei den zukünftigen Lehrkräften die Fähigkeit zu entwickeln, Schülerinnen und Schüler mit unterschiedlichem Migrationshintergrund aufzunehmen, ihren Unterricht anzupassen und die kulturelle und sprachliche Vielfalt zu würdigen. Diese Themen ziehen sich durch den gesamten Studiengang, von den ersten Grundlagen der Interkulturalität bis zu den optionalen Vertiefungen, und werden in Fallstudien, praktischen Projekten (z. B. die Entwicklung eines Sprachförderungsangebots für fremdsprachige Schüler\*innen) oder Analysen von Situationen, die im Praktikum auftreten, umgesetzt. Das Endziel ist die Ausbildung von Lehrpersonen, die in der Lage sind, die Migration im Klassenleben zu berücksichtigen. Dies entspricht den nationalen Empfehlungen (Kammer der Pädagogischen Hochschulen von swissuniversities), die dazu aufrufen, den «Umgang mit migrationsbedingter Vielfalt» zu einem Bestandteil der beruflichen Kompetenzen zu machen.

#### Ausbildung auf Master-Niveau

Auf dieser Ebene bietet die HEP Vaud eine Konsolidierung und Vertiefung dieser Fragen an, insbesondere im Rahmen der Ausbildung von Lehrpersonen der Sekundarstufe I und II an. In Wahlmodulen wie «Alterität und Integration» oder «Soziologie der schulischen Ungleichheiten» wird explizit die Stellung von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund im Schulsystem thematisiert. Dabei werden auch die Auswirkungen der Migrationspolitik auf die Schule sowie der Notwendigkeit eines inklusiven Ansatzes, der über die reine Fachdidaktik hinausgeht, behandelt. In Seminaren wie «Schule und Migration» setzen sich die Studierenden mit der Migrationsgeschichte und -politik, der Zusammenarbeit mit Integrationsdiensten, der Betreuung von Schülern, die im Laufe des Jahres angekommen sind, oder der soziologischen Kontextualisierung der schulischen Eingliederung auseinander. Die Studierenden werden ermutigt, eine kritische Reflexion über strukturelle Diskriminierungen und kulturelle Stereotypen in ihrem Fach zu entwickeln. Häufig experimentieren sie im Praktikum oder in ihren Arbeiten mit pädagogischen Anpassungsmodalitäten (Differenzierung, Sprachförderung, interkulturelle Mediation usw.). Im Rahmen der fachdidaktischen Ausbildung werden spezifische Kurse oder Seminare angeboten werden, beispielsweise zur Vertiefung der Thematik der Mehrsprachigkeit für den Sprachunterricht (Französisch L1 und L2, Italienisch, Deutsch, Englisch, Spanisch, Latein und Griechisch) oder zur interkulturellen Dimension des Unterrichts in den visuellen Künsten oder Geisteswissenschaften. Diese Kursstruktur, die theoretischen Unterricht mit praktischen

Arbeiten verbindet, zielt darauf ab, Lehrkräfte für die Sekundarstufe auszubilden, die in der Lage sind, kulturell und sprachlich vielfältige Schülerinnen und Schüler zu begleiten und sich für eine gerechte Schule einsetzen zu können. Die Verknüpfung von Theorie (Migrationssoziologie, kritische Pädagogik usw.) und Praxis (Praktika, Schulprojekte, Einzelprojekte, Lektionen usw.) intensiviert die berufsbildende Komponente dieses Master-Studiengangs. Dennoch muss betont werden, dass die meisten der angebotenen Module, optional oder fakultativ sind und dass die meisten im Rahmen des Sprachunterrichts erteilt werden.

### **Weiterbildung**

Die HEP Vaud bietet ein umfangreiches Weiterbildungsangebot zum Thema Bildung und Migration an. Es steht Lehrpersonen und interessierten Mitarbeitenden von Schulen offen. In ihrem Katalog sind über 250 Angebote aus den Bereichen Inklusion und Diversität aufgeführt. Es gibt einerseits punktuelle Workshops (einige Stunden oder Tage) und andererseits Zertifikatslehrgänge (CAS), die eine tiefere Spezialisierung ermöglichen. Zu den Workshops gehören :

- Sitzungen, die der Aufnahme fremdsprachiger Schüler und Schülerinnen gewidmet sind und sich auf die Gestaltung von Integrationsaktivitäten und die Didaktik des Französisch als Zweitsprache konzentrieren;
- Fortbildungen zum Thema Sprachenerziehung, die darauf abzielen, die Mehrsprachigkeit und die Sprachenvielfalt in der Klasse von der frühen Kindheit an aufzuwerten;
- Workshops zur Prävention von Rassismus und Diskriminierung, z. B. anhand der Erforschung des Holocaust oder von Arbeiten zur Dekolonisierung des öffentlichen Raums. Diese Workshops zielen darauf ab, bei Lehrerinnen und Lehrern einen kritischen Umgang mit Stereotypen und kulturellen Verzerrungen zu entwickeln;
- Fortbildungen zum Einbezug von Migrantenfamilien, zur Zusammenarbeit Schule-Eltern, zur interkulturellen Vermittlung und zur Partnerschaft mit Vermittlungsstellen für interkulturelles Übersetzen;
- Techniken der inklusiven Pädagogik in Klassen, in denen verschiedene kulturelle Hintergründe und Sprachniveaus zusammenkommen.

Für Lehrpersonen, die sich weiter spezialisieren möchten, bietet die HEP Vaud ein CAS (Certificate of Advanced Studies) in der Didaktik des Französischen als Zweitsprache oder ein CAS in Differenzierung und Klassenführung mit Schwerpunkt auf der Heterogenität der Schülerschaft an. Diese berufsbegleitenden Programme dauern etwa zwei Jahre und befassen sich eingehend mit den sprachlichen und kulturellen Herausforderungen. Sie fördern die Konzeption von angepassten Sequenzen und verlangen eine angewandte Abschlussarbeit. Die Weiterbildung ergänzt also die Grundausbildung: Sie gibt den bereits in der Praxis tätigen Fachleuten Hilfestellung, reagiert auf dringende Probleme (z. B. die Ankunft eines Flüchtlingsstroms) und stellt ein vielfältiges Instrumentarium zur Verfügung.

### **Arbeiten am Ende des Studiums**

Die an der HEP Vaud durchgeführten Abschlussarbeiten (Bachelor-, Master- oder MAS-Arbeiten), die an der HEP Vaud durchgeführt werden, sind ein weiterer Hebel zur Integration der Migrationsdimension. Ein Teil der Studierenden wählt Themen, die sich mit dem Umgang mit kultureller und sprachlicher Vielfalt, der Zusammenarbeit mit Migranteltern oder der Analyse von Stereotypen in Schulbüchern befassen. Diese Arbeiten stützen sich oft auf Feldstudien in Schulklassen des Kantons, die eine Untersuchung der lokalen Gegebenheiten und die Entwicklung konkreter Vorschläge ermöglichen (Empfangsvorrichtungen, Aktivitäten zur Förderung des Sprachverständnisses, interkulturelles Tutorat usw.). Die Institution fördert unterschiedliche Ansätze, die aus verschiedenen epistemologischen Bereichen stammen, wie Erziehungswissenschaften, Fachdidaktik, Bildungsanthropologie, Soziologie, Soziolinguistik oder Psychologie. Die als qualitativ hochwertig eingestuften Diplomarbeiten werden durch eine Veröffentlichung auf der Website der Kantonsbibliothek sowie in den Schulen aufgewertet und tragen so zur kollektiven Reflexion bei. Diese Arbeiten zeigen auch das wachsende Interesse zukünftiger Lehrer und Lehrerinnen an Migrationsfragen und bestätigen, dass diese Herausforderungen nicht mehr nur ein Randbereich der Lehrerausbildung sind. Schliesslich zeigt sich auch, dass sich junge Lehrer und Lehrerinnen sich wirklich Gedanken über die Arbeit in heterogenen Kontexten machen und konkrete Antworten auf ihre Fragen finden wollen.

### **Forschungsprojekte**

Wie jede Hochschule beschränkt sich die HEP Vaud nicht nur auf die Ausbildung, sondern ist auch ein engagierter Akteur in der Forschung und Entwicklung im Bildungsbereich. In mehreren institutionellen

Labors werden Themenbereichen erforscht, die direkt oder indirekt mit Migration zusammenhängen. Dies zeugt von einer interdisziplinären Dynamik und dem Willen, umsetzbares Wissen zu produzieren. Das Laboratorium « Sprachen, Mehrsprachigkeit, Integration, Kulturen » (LPIC) beispielsweise ist auf die Untersuchung von Bildungskonzepten spezialisiert, die sich mit Mehrsprachigkeit, sprachlicher Integration und der Aufwertung von Herkunftssprachen in der Schule befassen. Es forscht in den Bereichen Willkommensklassen, Sprachenerziehung und Sprachpolitik im Bildungswesen und pflegt europäische Partnerschaften. Das « Internationales Labor für schulische Inklusion » (LISIS) befasst sich mit Massnahmen, die auf eine integrative Beschulung aller Schülern und Schülerinnen abzielen. Zwar ist das Thema Migration hier nicht der einzige oder wichtigste Gegenstand, es zieht sich jedoch durch zahlreiche neuere Projekte, die sich mit der Aufnahme von Flüchtlingskindern, den Auswirkungen der Ko-Intervention in Regelklassen für fremdsprachige Schülern und Schülerinnen oder den Verzerrungen bei der schulischen Bewertung befassen. Hinzu kommt das «Labor für die Analyse der Lehreraufbildung und der alternierenden Ausbildung» (LATEFA), das zwar nicht explizit auf Migration befasst, aber wesentlich zum Verständnis der schulischen Ungleichheiten im Kanton beiträgt. Das LATEFA analysiert insbesondere die Auswirkungen diskontinuierlicher Schullaufbahnen, problematische Übergänge zwischen den Bildungsstufen und Begleitmassnahmen, die strukturelle Ungleichheiten ausgleichen können. Diese Forschung beleuchtet die Mechanismen, mit denen die soziale und kulturelle Herkunft - häufig in Verbindung mit Migrationswegen - den Bildungserfolg beeinflusst. Durch die Integration des LATEFA in das Forschungs-ökosystem der HEP Vaud werden die systemische Dimension der Analysen zu den Beziehungen zwischen Schule und Migration verstärkt.

Die HEP Vaud weist somit eine wissenschaftliche Produktion im Bereich Bildung und Migration auf, wie die auf ORFEE (Open Repository For Educational E-prints) erfassten Publikationen belegen. ORFEE ist das institutionelle Repositorium, in dem die Mitglieder der Institution aufgefordert sind, ihre wissenschaftliche Produktion selbst zu archivieren und deren Konsultation im freien Zugang (Open Access) zur Verfügung stellen sollen. Mit dieser Praxis soll die weltweite elektronische Verbreitung wissenschaftlicher Literatur mit einem völlig kostenlosen und uneingeschränkten Zugang für die Wissenschaftsgemeinschaft zu unterstützt werden. Derzeit sind auf ORFEE mehr als 3.000 (wissenschaftliche und professionelle Artikel, Buchkapitel oder Bücher) verzeichnet, von denen sich weniger als zwei Prozent mit den Themen Migration, Diversität, Ungleichheit und Inklusion befassen. Eine gezielte Suche nach dem Feld «Bildung und Migration» im engeren Sinne ergibt rund 20 Publikationen, darunter Artikel, Mitteilungen und Forschungsberichte. Diese befassen sich mit Themen wie sprachlicher und kultureller Vielfalt, Inklusion fremdsprachiger Schüler\*innen oder den Ausbildungswegen von Lehrkräften mit Migrationshintergrund. Zu diesen Beiträgen gehören Studien zu den Strategien schulischer Integration, zu den Identitäts-herausforderungen von Lehrkräften mit Migrationshintergrund sowie Analysen von Aufnahme-einrichtungen für Flüchtlingschüler (Delévaux, 2021).

Erweitert man das Feld auf verwandte Themen wie Heterogenität, schulische Ungleichheiten und Vielfalt ausweitet, sind über 120 Beiträge zu verzeichnen. Diese Arbeiten untersuchen verschiedene Aspekte wie den Umgang mit Vielfalt im Klassenzimmer, inklusive pädagogische Praktiken und die Mechanismen der Reproduktion sozialer Ungleichheiten in der Schule. Beispielsweise bietet das von Losego und Durler (2024) herausgegebene Sammelwerk *Gegen Ungleichheiten ausbilden* konkrete Empfehlungen für die Lehrerausbildung. Andere Studien analysieren die Auswirkungen der sozialen Zusammensetzung von Schulen, Erfolgserwartungen der Eltern oder die Wahrnehmung von Ungleichheiten sowie die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch angehende Lehrer\*innen mit Migrationshintergrund (Jamain et al., 2023; Bovey, 2023).

Dieser Reichtum an Dokumenten zeugt vom Forschungsengagement der HEP Vaud im Hinblick auf die Herausforderungen, die sich aus Vielfalt und der Inklusion im Bildungsbereich ergeben. Die Publikationen, die häufig aus der Zusammenarbeit verschiedener Forschungseinheiten entstehen, tragen zur akademischen und beruflichen Reflexion über Bildungspraktiken im Kontext der Vielfalt bei. Sie tragen auch zur Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen bei, indem sie die Forschungsergebnisse in die Curricula und Ausbildungsdispositive integrieren (Rebetez & Ramel, 2019).

Schliesslich werden auch Dissertationen in Cotutelle von Mitarbeitenden oder Assistierenden der HEP Vaud durchgeführt. Von den 13 im Jahr 2024 verteidigten Dissertationen befasste sich eine explizit mit dem Thema Migration (Delévaux, 2024). In dieser Arbeit werden Themen wie der Werdegang von Lehrpersonen mit Migrationshintergrund oder Strategien zur curricularen Anpassung für fremdsprachige Schülerinnen und Schüler behandelt. Diese Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses trägt dazu bei, die akademische und professionelle Debatte über die Inklusion zu bereichern, und verankert

die HEP Vaud in nationalen und internationalen Forschungsnetzwerken. Die Gesamtheit, der an der HEP Vaud durchgeführten Forschungsaktivitäten zeugt somit von einem wachsenden Engagement, um die bildungspolitischen Antworten auf die Herausforderungen der migrantischen Vielfalt aus der Perspektive der sozialen Gerechtigkeit und der Chancengleichheit zu verstehen, zu evaluieren und zu verbessern.

### **Institutionelle Ebene**

Auf institutioneller Ebene bekräftigt die HEP Vaud ihr ausdrückliches Engagement für die Förderung von Chancengleichheit, Inklusion und Diversität in all ihren Aktivitäten, was ihrem offiziellen Auftrag entspricht. Im «Plan d'intentions 2022-2027» (Plan der Absichten) wird die Diversität als eine der strategischen Prioritätsachsen aufgeführt und die Absicht klar festgehalten, «die Chancengleichheit zu gewährleisten und die Diversität unter den Studierenden, den Teilnehmenden an Weiterbildungen und dem Personal zu fördern» (HEP Vaud, 2022). Diese institutionelle Entscheidung spiegelt den Willen wider, sich für die kulturelle und soziale Pluralität zu öffnen, einschliesslich der Zielgruppen mit Migrationshintergrund, auch wenn der Begriff «Migration» in den offiziellen Dokumenten nicht regelmässig explizit auftaucht.

In Bezug auf die interne Organisation hat die HEP Vaud mehrere bedeutende institutionelle Einrichtungen geschaffen, darunter die «Instanz für die Förderung der Gleichberechtigung» (IPÉ), die direkt dem Direktionskomitee unterstellt ist. Dieses ständige Organ spielt eine transversale Rolle bei der Unterstützung, Beratung und Sensibilisierung zu den Themen Gleichstellung und Inklusion, die das Geschlecht, die soziale und kulturelle Herkunft sowie die verschiedenen Lebensläufe abdecken. Darüber hinaus wurde ein kürzlich erteilter Auftrag der Bildungsdirektion (Laffranchini, 2024-2025) explizit der Ausbildung von Lehrpersonen für die Aufnahme von neu zugewanderten Schülerinnen und Schülern bis 2030-2050 gewidmet. Dies stellt eine strategische Antwort auf die spezifischen Bedürfnisse im Zusammenhang mit den aktuellen Migrationsströmen dar, insbesondere im schulischen Kontext des Kantons Waadt. Darüber hinaus pflegt die HEP Vaud eine regelmässige Zusammenarbeit mit der «Referat Migration Aufnahme» (UMA) des Kantons Waadt sowie mit anderen kantonalen öffentlichen Stellen, um Massnahmen zugunsten einer inklusiven Beschulung von Schüler und Schülerinneninnen mit Migrationshintergrund zu koordinieren.

Festzustellen ist jedoch, dass die Institution derzeit nicht über eine spezifische Struktur oder Kommission verfügt, die sich explizit mit dem Thema «Bildung und Migration» befasst. Ebenso wenig scheint es derzeit ein formalisiertes institutionelles System zur Überwachung oder regelmässigen Evaluierung der Massnahmen zu geben, die in Verbindung mit Migrantengruppen oder Gruppen aus dem Bereich der kulturellen Vielfalt durchgeführt werden. Die strategische Steuerung dieser Themenbereiche beruht eher auf einer kollaborativen und integrativen institutionellen Kultur als auf einem strikt zentralisierten und systematisch evaluierten Rahmen. Im Übrigen erwähnt die HEP Vaud in ihren institutionellen Texten zur Personalrekrutierung oder zum Zugang zur Ausbildung keine formelle Politik oder spezifische Massnahmen zur Förderung einer grösseren ethnisch-kulturellen oder migrantischen Vielfalt unter ihren Studierenden oder Mitarbeitenden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das institutionelle Engagement der HEP Vaud für Vielfalt und Inklusion zwar unbestreitbar ist und in ihrem *Plan der Absichten* sowie ihrer strategischen *Gesamtvision* klar bekräftigt wird, die institutionellen Vorkehrungen, die sich spezifisch dem Thema Migration widmen, jedoch von einer Klärung und Stärkung profitieren würden. Dies könnte beispielsweise durch die Einrichtung einer formellen Koordination und die regelmässige Evaluation der bestehenden Initiativen erreicht werden. Dies könnte zu einer besseren Strukturierung und Sichtbarkeit der durchgeführten Massnahmen führen und gleichzeitig die Gesamtwirkung der institutionellen Politik im Bereich Bildung und Migration verstärken.

### **Schlussfolgerung**

Insgesamt verfolgt die HEP Vaud einen proaktiven und vielseitigen Ansatz für das Thema «Bildung und Migration». In der Grundausbildung sind verschiedene Module integriert, die die Studierenden dazu verpflichten oder einladen, sich mit interkultureller Pädagogik, Mehrsprachigkeit, der Didaktik des Französischen als Zweitsprache sowie der Prävention von Diskriminierungen vertraut zu machen. Auf Master-Ebene werden soziologische und didaktische Perspektiven vertieft, um Sekundarschullehrer\*innen vorzubereiten, die für die Betreuung diversifizierter Klassen gerüstet sind. Das Weiterbildungsangebot ist besonders umfangreich und bietet Lehrkräften kurze oder zertifizierende Formate für den Umgang mit konkreten Situationen (fremdsprachige Schüler, Strategien gegen Rassismus usw.). Abschlussarbeiten und Forschungsprojekte zeugen von einer wissenschaftlichen Vitalität

zeugen, die eine ständige Aktualisierung des Wissens fördert. Auch wenn «Migration» in den Strategiepapieren nicht immer explizit erwähnt wird, werden Inklusion und Diversität als Leitprinzipien bekräftigt. Die HEP Vaud verkörpert somit den Willen, diese Herausforderungen transversal in all ihren Aufgaben zu verankern. Die wichtigsten Abweichungen betreffen das Fehlen einer formellen Koordinations- und Überwachungs-Struktur speziell für «Bildung und Migration», wodurch die genaue Bewertung der Massnahmen einschränkt wird, sowie den Mangel an internen Programmen zur Förderung der Vielfalt des Personals oder zur spezifischen Begleitung von Studierenden mit Migrationshintergrund. Diese Punkte schmälern jedoch nicht die Bedeutung der bereits erreichten Errungenschaften. Durch die Zusammenführung von Ausbildung, angewandter Forschung und externen Partnerschaften beteiligt sich die HEP Vaud aktiv am Aufbau einer inklusiven Schule, die Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund zugutekommt. Damit bestätigt sie die Idee, dass eine Pädagogische Hochschule zu einem unumgänglichen Akteur der schulischen Integration werden kann, indem sie Migration und Vielfalt in all ihren Aufgaben verankert und sich dafür einsetzt, dass die Pluralität der Sprachen und Kulturen nicht als Herausforderung, sondern als Entwicklungschance für das gesamte Bildungssystem wahrgenommen wird.

## **10.2 Abweichungen und Übereinstimmungen zwischen den sechs Empfehlungen und dem Stand des Bereichs Bildung & Migration**

In diesem Abschnitt wird anhand des Dokuments Empfehlungen «Bildung und Migration», das 2020 von der Kammer der Pädagogischen Hochschulen von swissuniversities veröffentlicht wurde, eine kritische Analyse der Politik, der Curricula und der Governance der HEP Vaud vorgenommen. Dabei werden zwei Ziele verfolgt: Einerseits soll festgestellt werden, inwieweit die Institution die Vorgaben für den Schwerpunkt «Bildung und Migration» erfüllt, andererseits sollen Spannungsfelder, unvollendete Bereiche oder Widerstände identifiziert werden, die als Grundlage für künftige Entwicklungsstrategien dienen können. Die Analyse entfaltet sich sukzessive um die sechs Empfehlungen herum und folgt einem Raster, das mehrere Beobachtungsebenen überlagert - institutionelle Ebene, Aus- und Weiterbildungsangebote, Forschungs- und Entwicklungsleistung sowie Dienstleistungen -, um die makro-organisatorische Perspektive mit der Untersuchung der tatsächlichen Praktiken zu verknüpfen. Daraus ergibt sich das nuancierte Bild einer dynamischen Pädagogischen Hochschule, die weitgehend mit dem Geist der Empfehlungen übereinstimmt, aber noch Mühe hat, bestimmte Anforderungen an die Steuerung, Professionalisierung und systematische Evaluation in explizite Managementinstrumente umzusetzen.

### **Empfehlung 1: Berücksichtigung von Migration und Chancengerechtigkeit im vierfachen Leistungsauftrag und in der Organisation der Hochschule**

Die Umsetzung von Empfehlung 1, die die explizite Aufnahme des Binoms «Migration - Chancengleichheit» in das Vierfache Mandat und die Governance der PHs fordert, erweist sich an der HEP Vaud gleichzeitig als fruchtbar und lückenhaft. Auf der Ebene der Praxis integriert die Institution das Thema auf substanzielle Weise: Es gibt Pflichtmodule in interkultureller Pädagogik, FLS-Massnahmen (Französisch als Zweitsprache), kantonale Tage «Schule und Migration» und ein spezifisches Mandat für die Aufnahme von Neuankömmlingen im Jahr 2024. Diese Elemente spiegeln eine konkrete Zustimmung zum Geist der Empfehlung wider, da das curriculare Angebot, die Weiterbildung und die Zusammenarbeit mit den kantonalen Behörden von einer inklusiven Ausrichtung zeugen, die durch die interne Forschung gefestigt wird. Diese Dynamik stützt sich jedoch eher auf eine Ansammlung von Initiativen als auf eine formalisierte strategische Architektur. In den wichtigsten institutionellen Dokumenten (Strategieplan, Charta) wird ein generisches Lexikon der Vielfalt verwendet, ohne Migration als strukturierenden Vektor schulischer Disparitäten zu benennen. Diese Dimension ist implizit und daher in den Steuerungsprozessen kaum nachvollziehbar. Auch das Fehlen eines spezifischen Monitoringsystems - spezifische Indikatoren und ein jährlicher Fortschrittsbericht - schränkt die Fähigkeit der Institution ein, die Effektivität ihrer Massnahmen zu belegen oder datengestützte Anpassungen vorzunehmen. Diese «diffuse» Governance birgt ein doppeltes Risiko. Einerseits macht sie die Kontinuität der Massnahmen von engagierten Ressourcen abhängig und nicht von einer konsolidierten Politik, die Personalwechsel überdauern kann. Andererseits erschwert sie die Koordination zwischen den Bereichen. Während die Grundausbildung und die CAS fortgeschritten sind, bleiben die Dienstleistungen für Studierende mit Migrationshintergrund (akademisches Mentorat, Passerelle) unterentwickelt, da es keinen institutionellen Rahmen gibt, der ihre Verknüpfung vorschreibt. Alles in allem zeigt die HEP Vaud eine pragmatische und innovative Umsetzung der Empfehlung 1. Auf

institutioneller Ebene ist diese jedoch noch nicht abgeschlossen. Die wichtigsten Hebel, um eine günstige Organisationskultur in ein nachhaltiges System der Bildungsgerechtigkeit umzuwandeln, wären die Formalisierung des Themas in der Strategie, die Einrichtung einer bereichsübergreifenden Steuerungsgruppe und die Verknüpfung der Massnahmen mit einem quantifizierten Monitoringsystem.

### **Empfehlung 2: Koordination und Evaluation der Ziele und Massnahmen sicherstellen**

Mit dieser Empfehlung verlangt die Kammer PH, dass jede Institution das Thema «Bildung und Migration» mit einer expliziten transversalen Governance und einem Qualitätssicherungssystem ausstattet, das die Fortschritte bei der Zielerreichung misst. Die Prüfung der HEP Vaud zeigt ein deutliches Spannungsfeld zwischen einer regen Projektaktivität und dem Fehlen einer strukturierten Steuerung.

Auf organisatorischer Ebene wurde weder eine Stelle eines «Migrationsbeauftragten» noch eine bereichsübergreifende Kommission oder eine Monitoringstelle eingerichtet. Die Verantwortlichkeiten sind zersplittert: Curriculare Entscheidungen fallen in den Bereich der Erstausbildung, die Weiterbildung wird von einer anderen Direktion geregelt und die Forschung von den Labors (LATEFA, LISIS, LPIC) sowie von persönlichen Initiativen oder dem Engagement in externen Netzwerken. Der Informationsaustausch erfolgt vor allem durch Kooptation und informelle Netzwerke, sodass die Wirksamkeit eher von der individuellen Motivation als von dauerhaften Verfahren abhängt. Die Einführung von Kursen, die Ad-hoc-Organisation von kantonalen Tagungen «Schule und Migration», eine Weiterbildung für ELCO (Lehrerinnen und Lehrer für Sprachen und Kulturen der Herkunft) oder für neue Lehrpersonen der Aufnahmeklassen zeigen die Reaktionsfähigkeit und die Sensibilität der Institution für diese Thematik. Sie verdeutlichen jedoch auch die Logik des punktuellen «Lösungsprojekts» anstelle eines globalen Aktionsplans. Die im August 2024 eingeleitete Studie, die Empfehlungen zur Aufnahme und Eingliederung von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund enthält, scheint jedoch nicht nur dem Willen zu entsprechen, die Auswirkungen der Migrationsströme auf die Schule und die Ausbildung der Lehrkräfte zu antizipieren. Sie scheint auch einen Wechsel des verstehenden Paradigmas zu vollziehen, indem sie sich dem Postulat einer Migrationsgesellschaft anschliesst.

Was die strategische Steuerung betrifft, so veröffentlicht die HEP Vaud weder spezifische Indikatoren (z. B. den Anteil der rekrutierten fremdsprachigen Studierenden oder die Teilnahmequote der Lehrkräfte an Fortbildungen in Französisch als Zweitsprache) noch Jahresbilanzen, die die Massnahmen in den Bereichen Migration und Inklusion zusammenfassen. Die Evaluation der Module beschränkt sich auf Standardfragebögen zur pädagogischen Beurteilung. Eine Längsschnittanalyse, die die institutionellen Auswirkungen der Massnahmen misst, findet nicht statt. Dieser Mangel erschwert die Priorisierung von Ressourcen und die Kapitalisierung von Erfahrungen.

Funktionale Koordinationen existieren jedoch: Die Studienkommission spinnt einen konzeptionellen roten Faden zwischen den Modulen, und die Labore speisen die Reflexion und injizieren die Ergebnisse in die Ausbildung. Diese «menschengerechte» Kohärenz, die durch die mittlere Grösse der PH begünstigt wird, zeugt von einem kostengünstigen Potenzial für die formale Strukturierung. Dennoch kann derzeit nicht sichergestellt werden, welche spezifischen Auswirkungen diese Art der Koordination auf die Migrations-thematik hat.

Um Empfehlung 2 vollständig zu erfüllen, sollte die Einrichtung eine/n Querschnittsreferent/in ernennen, Migrations- und Integrationsziele in ihr Qualitätssystem integrieren, ein Dashboard mit gemeinsamen Indikatoren entwickeln und einen Jahresbericht einführen. Dies würde die externe Sichtbarkeit ihrer Massnahmen erhöhen und ihre Nachhaltigkeit angesichts von Personal- und Finanzierungsschwankungen sichern.

### **Empfehlung 3: Zusammenarbeit mit externen Partnern/ Partnerinnen verstärken**

Diese Empfehlung fordert die HEP Vaud auf, das Thema «Bildung und Migration» in ein dichtes Netz von Partnerschaften einzubinden, um Expertisen auszutauschen und rasch auf sozio-politische Entwicklungen reagieren zu können. In dieser Hinsicht stützt sich die HEP Vaud zunächst auf eine kantonale Verankerung: Die wiederholte gemeinsame Organisation von Thementagen mit der « Generaldirektion für Pflichtschulbildung » (DGEO) und der «Einheit Migration Aufnahme » (UMA) sowie die Präsenz ihres eigenen Personals vor Ort (sei es für Schulungen, pädagogische Tage, Umfragen, Praktikumsbegleitungen usw.) gewährleisten einen Wissensaustausch zwischen der Institution und dem Feld in beide Richtungen. Formalisierte Beziehungen zu Migrantenernervereinen, Flüchtlings-organisationen oder interkulturellen Übersetzer und Übersetzerinnen bestehen kaum,

obwohl die Empfehlung die Wichtigkeit der Einbindung dieser «ausserschulischen» Akteure unterstreicht, um die vielfältigen Bedürfnisse zu erfassen. Die internationale Zusammenarbeit bleibt auf akademische Konsortien konzentriert und der Süd-Nord-Austausch mit afrikanischen oder lateinamerikanischen Universitäten, die Expert und Expertinnen in kritischer Migrationspädagogik sind, steckt noch in den Anfängen. Schliesslich schränkt das Fehlen einer gemeinsamen Überwachungsplattform die Fähigkeit der HEP Vaud ein, aufkommende Migrationsströme zu antizipieren und ihr Angebot ohne Verzögerung anzupassen. Um vollständig mit der Empfehlung 3 konvergieren zu können, müsste der Partnerschafts-rahmen mit Organisationen von Personen mit Migrationshintergrund stärker formalisiert und erweitert werden, um gemeinsam Module über die Beziehung zwischen Schule und Familien zu entwickeln und interkulturelle Dolmetscher\*innen in die Praktika zu integrieren. Zudem sollte die an europäischen Expertennetzwerken wie SIRIUS (Policy Network on Migrant Education - Europäisches Netzwerk für Politik und Forschung über die Bildung von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund teilnehmen. <https://www.sirius-migrationeducation.org/>) oder ENIRI (European Network on Inclusion and Refugee Integration - Europäisches Netzwerk für die Eingliederung und Integration von Flüchtlingen und Immigranten. [https://commission.europa.eu/eu-regional-and-urban-development/topics/cities-and-urban-development/priority-themes-eu-cities/inclusion-migrants-and-refugees-cities\\_fr](https://commission.europa.eu/eu-regional-and-urban-development/topics/cities-and-urban-development/priority-themes-eu-cities/inclusion-migrants-and-refugees-cities_fr)) für ein kontinuierliches Benchmarking oder sogar die Einrichtung eines nationalen oder kantonalen Observatoriums (z. B. unter Beteiligung von PH, UNIL, DGEO und NGOs), das mit der Erstellung prospektiver Scorecards beauftragt wird. Eine solche Strategie würde gleichzeitig die soziale Relevanz, die wissenschaftliche Robustheit und die öffentliche Sichtbarkeit der Institution stärken.

#### **Empfehlung 4: Kompetenzen des Personals im Bereich «Bildung und Migration» fördern**

Die Empfehlung 4 verlangt von den Pädagogischen Hochschulen, dass sie ihr gesamtes Personal systematisch im Bereich «Bildung und Migration» zu professionalisieren. An der HEP Vaud bleiben die Kompetenzen jedoch in einigen Händen einiger Fachpersonen konzentriert, ohne dass es ein institutionelles Dispositiv zur Verbreitung gibt. Die Dozierenden-Forscherinnen und -Forscher bringen ein spezifisches Wissen über Migration, Mehrsprachigkeit, Agilität und Gerechtigkeit oder Ungleichheiten mit. Es scheint jedoch kein internes Programm zu geben, das dieses Wissen an die anderen Dozierenden, die Praktikumsausbilder\*innen oder das Verwaltungspersonal weitergibt. Die im kantonalen Katalog verfügbaren Weiterbildungsangebote erfolgen auf freiwilliger Basis; eine Planung oder Evaluation der Teilnahme findet nicht statt. In den Stellenbeschreibungen und Einstellungsverfahren wird zudem meist nicht explizit darauf hingewiesen, dass die Bewältigung von Diversitäts- oder Migrationsfragen ein Auswahlkriterium ist und zwar weder bei Professor und Professorinnen noch bei Dozenten und Dozentinnen, Führungskräften oder dem Verwaltungs- und technischen Personal.

Diese Logik der «impliziten Kapazität» hat zwei Auswirkungen. Zum einen hängt die Institution stark von den einzelnen Ressourcen ab. Verlässt beispielsweise ein/e Spezialist/in für Französisch als Zweitsprache die HEP Vaud, kann dies das entsprechende Modul schwächen. Andererseits variiert die Vermittlung interkultureller Inhalte stark zwischen den Fachbereichen. So kann ein/e Dozent/in beispielsweise nicht wissen, wie man einen mehrsprachigen Bibliotheksbestand aufbaut, während ein/e Praktikumsleiter/in die von der WBU angebotenen Instrumente zur Sprach- und Gemeinschaftsvermittlung nicht kennt. Diese Heterogenität widerspricht dem in der Empfehlung formulierten Anspruch einer Vorbildfunktion.

Um Empfehlung 4 umzusetzen, müssten vier komplementäre Hebel in Bewegung gesetzt werden können: (1) Entwicklung eines internen Kompetenzrahmens «Migration und Gerechtigkeit», der nach Funktionen (Lehrkraft, Praktikumsleiter, Verwaltungspersonal) gegliedert ist und an die jährlichen Evaluationsgespräche angebinden wird. (2) Einführung eines obligatorischen Weiterbildungsplans, der ein Grundlagenmodul zur kritischen Analyse von Vorurteilen und einen Workshop zur mehrsprachigen Didaktik beinhaltet, mit Bescheinigung und fünfjähriger Nachbereitung. (3) Aufnahme der Forderung nach Erfahrung oder Forschung in einem heterogenen Kontext in jede Ausschreibung, um den Lehrkörper zu diversifizieren. (4) eine „Kompetenzzelle Migrationserziehung“ einrichten (eventuell in Verbindung mit der Personalabteilung für den institutionellen Charakter und die Weiterbildung des Personals), die für die wissenschaftliche Überwachung, die pädagogische Begleitung und den Austausch von Praktiken mit externen Partnern zuständig ist. Diese Massnahmen würden individuelle Expertise in kollektives Kapital umwandeln, die institutionelle Verwundbarkeit verringern und die HEP Vaud dauerhaft als beispielhafte Ausbildungsorganisation im Bereich der Diversität positionieren.

### **Empfehlung 5: Kompetenz- und Lernbereiche zum Themenfeld «Bildung und Migration» festlegen**

Die Empfehlung 5 zielt explizit auf eine klare und strukturierte Definition der wesentlichen Kompetenzbereiche ab, die im Rahmen der Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen in Bezug auf die Bildung im Migrationskontext entwickelt werden sollen. Die HEP Vaud erfüllt diese Erwartungen weitgehend, indem sie systematisch mehrere Schwerpunktbereiche systematisch in ihre Ausbildungsgänge integriert. Besonders gut ausgebaut sind die Aspekte der Mehrsprachigkeit mit spezifischen Modulen zur Sprachdidaktik und zum Spracherwerb sowie die kritische Sensibilisierung für die Interkulturalität durch Kurse wie «Interkulturelle Pädagogik und Geschlecht» oder auch «Soziologie der schulischen Ungleichheiten». Die explizite Berücksichtigung von rassistischer und ethnischer Diskriminierung sowie von kulturellen und sprachlichen Stereotypen (Othering) ist sowohl in der Erstausbildung als auch in der Weiterbildung präsent. Dies erfolgt durch Workshops zu kritischer Pädagogik sowie durch gezielte Weiterbildungen, wie z. B. zum Thema Holocaust, um dem heutigen Rassismus vorzubeugen. Zwei in der Empfehlung identifizierte Themenbereiche könnten jedoch ausgebaut werden: die globalen Migrationsströme und die politischen Regime, die sie einrahmen. Diese werden im aktuellen Angebot noch marginal behandelt. Ebenso könnte die systematische Zusammenarbeit mit den Akteuren und Akteurinnen der Integration (Migranteneltern, interkulturelle Mediatoren, kantonale Integrationsstellen) verstärkt werden, die aktuell nur indirekt über Praktika oder punktuelle Interventionen in der Weiterbildung angesprochen wird.

Obwohl diese Bereiche global abgedeckt sind, würde die HEP Vaud davon profitieren, ihren curricularen Rahmen stärker zu formalisieren. Dies könnte beispielsweise durch die Präzisierung und Priorisierung dieser Kompetenzen in einem klaren, mit den Partnern im Waadtländer Schulbereich abgestimmten Referenzsystem erfolgen. Dieses Vorgehen würde die Sichtbarkeit und die interne Kohärenz ihrer Ausbildungen stärken und gleichzeitig eine kontinuierliche Evaluation, der von den zukünftigen Lehrpersonen im spezifischen Bereich Bildung und Migration erworbenen Kompetenzen erleichtern.

### **Empfehlung 6: Den Diskurs zum Themenbereich sach- und wissenschaftsorientiert mitgestalten**

In Empfehlung 6 werden die Pädagogischen Hochschulen explizit aufgefordert, sich als Referenzinstitutionen in der wissenschaftlichen und professionellen Debatte über die Herausforderungen im Zusammenhang mit Bildung und Migration zu positionieren. Dies setzt von ihrer Seite aus eine doppelte Anstrengung voraus: einerseits müssen sie eine die kritische, rigorose und wissenschaftliche Reflexion über diese komplexen Fragen entwickeln und andererseits eine Vorbildfunktion in Bezug auf Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit gewährleisten.

Die HEP Vaud orientiert sich in substanzieller Weise an dieser Empfehlung, insbesondere durch die wissenschaftliche und praktische Qualität ihrer Aus- und Weiterbildungen. Module wie «Interkulturelle Pädagogik und Gender», «Soziologie der schulischen Ungleichheiten» sowie Weiterbildungen in der Didaktik des Französischen als Zweitsprache oder in inklusiver Pädagogik zeigen deutlich den Willen, Theorie und Praxis zu verknüpfen, um konkrete und wissenschaftlich fundierte Antworten auf die mit der Migration verbundenen Bildungsherausforderungen zu geben. Die Institution ermutigt ihre Studierenden und praktizierenden Fachkräfte ausdrücklich dazu, eine reflexive, kritische und dokumentierte Haltung gegenüber den sensiblen Themen wie kulturellen Stereotypen, Diskriminierung und Vorurteilen im schulischen Umfeld einzunehmen. Darüber hinaus verfügt die HEP Vaud über eine dynamische und anerkannte Forschungstätigkeit, die insbesondere durch das «Labor Sprachen, Mehrsprachigkeit, Integration, Kulturen» (LPIC) und das «Internationales Labor von schulische Inklusion» (LISIS) verkörpert wird. Diese Einrichtungen produzieren regelmässig fundierte empirische und konzeptionelle Arbeiten, die direkt in die angebotenen Ausbildungen einfließen und somit die wissenschaftliche Expertise der Institution in diesen Themenbereichen stärken. Diese wissenschaftliche Dimension wird durch die regelmässige Anfertigung von Diplomarbeiten und Dissertationen unterstrichen, die ermöglichen, neues Wissen zu generieren, das direkt mit den Herausforderungen der schulischen Inklusion im Migrationskontext zusammenhängt.

Es gibt jedoch einige Abweichungen, auf die hingewiesen werden sollte. Derzeit gibt es keine spezifischen institutionellen Vorkehrungen, um eine explizite und dauerhafte Sichtbarkeit der Forschungsergebnisse über die üblichen akademischen Netzwerke hinaus zu gewährleisten. Die Institution verfügt auch nicht über einen formalisierten Raum, wie etwa ein internes Observatorium, das der Vielfalt gewidmet ist, oder eine institutionelle Arbeitsgruppe für Bildung und Migration, die ihre Rolle als Schlüsselakteurin in dieser Debatte auf kantonaler oder nationaler Ebene stärker strukturieren

könnte. Zudem wird die interne Vielfalt (sowohl beim Personal als auch bei den Studierenden) weder systematisch erfasst noch im Sinne einer institutionellen Vorbildfunktion hervorgehoben. Dadurch wird die Wirkung ihrer Positionierung in diesem Bereich teilweise gemindert.

Um Empfehlung 6 weiter umzusetzen, könnte die HEP Vaud daher die Schaffung einer spezifischen institutionellen Einrichtung in Betracht ziehen. Diese wäre dafür zuständig, Forschungsergebnisse und bewährte pädagogische Praktiken im Zusammenhang mit interkultureller und inklusiver Bildung zu zentralisieren, zu verbreiten und zu valorisieren. Diese Einrichtung könnte auch interne Mechanismen zur regelmässigen Beobachtung der kulturellen und sprachlichen Vielfalt innerhalb der Institution selbst entwickeln, um ihre Vorbildfunktion zu festigen. Dies würde die wissenschaftliche Sichtbarkeit und die gesellschaftlichen Auswirkungen der an der HEP Vaud durchgeführten Arbeiten verstärken, und ihre Position als proaktive und reflexive Institution angesichts der aktuellen Migrationsherausforderungen bestätigen.

### **Schlussfolgerung**

Die Analyse der sechs Empfehlungen zeigt, dass sich die HEP Vaud in einem Prozess der substanziellen, wenn auch noch uneinheitlichen Anpassung an die nationalen Standards befindet. Die Konvergenzen konzentrieren sich auf die curricularen Dimensionen, die angewandte Forschung und die territoriale Zusammenarbeit. So bietet die Institution bereits einen reichhaltigen Ausbildungskorpus an, der an aktive Labors angebunden ist, und steht in engem Dialog mit den kantonalen Behörden. Die Abweichungen betreffen vor allem die Governance, da eines übergreifenden Steuerungssystems und eines systematischen Monitorings fehlen, die interne berufliche Entwicklung und ein Defizit an öffentlicher Sichtbarkeit. Mit anderen Worten: Die HEP Vaud verkörpert eine «Konvergenz durch die Praxis» eher durch praktische Umsetzung als durch strategische Formalisierung. Durch die Stärkung der institutionellen Steuerung, die Professionalisierung des gesamten Personals und eine proaktive Wissenschaftskommunikation könnte sie diese operativen Konvergenzen in eine strukturelle Kohärenz umwandeln und so ihre Position als Schlüsselakteurin im Schweizer Bildungsbereich im Migrationskontext festigen.

## **10.3 Kritische Schlussfolgerung**

Trotz ihrer Verankerung in der Grundausbildung, der angewandten Forschung und der kantonalen Partnerschaft erscheint die HEP Vaud am Ende dieser Analyse als eine «hybride» Einrichtung: Sie ist beispielhaft in der pädagogischen Umsetzung inklusiver Bildung, ihre strategische Strukturierung dieses Engagements ist jedoch noch verbesserungsfähig. Einerseits hat die Institution Pflichtmodule in interkultureller Pädagogik institutionalisiert und ein reaktives Weiterbildungsportfolio entwickelt - vom Certificate of Advanced Studies in Französisch als Zweitsprache bis zu antirassistischen Workshops - andererseits unterstützt sie eine anerkannte wissenschaftliche Produktion im Bereich Mehrsprachigkeit und Inklusion. Diese Stärken verleihen den Absolventinnen und Absolventen eine echte Kompetenz im Umgang mit sprachlicher und kultureller Vielfalt in den Waadtländer Klassen und nähren gleichzeitig einen empirischen Dialog mit den Behörden (Generaldirektion für die obligatorische Schulbildung, Einheit Migration und Aufnahme). Andererseits schränkt das Fehlen einer transversalen Steuerung «Bildung und Migration» – die mit Indikatoren, dedizierten Ressourcen und einem expliziten HR-Mandat ausgestattet ist- die institutionelle Kohärenz ein. Die interne berufliche Entwicklung beruht eher auf Freiwilligkeit als auf einem strukturierten Ausbildungsplan; die soziokulturelle Vielfalt des Personals wird weder systematisch erfasst noch gefördert; und schliesslich bleibt die nationale Sichtbarkeit der Expertise der HEP Vaud ausserhalb der Westschweizer Netzwerke bescheiden. Diese Mängel machen die Fortschritte nicht zunichte, schwächen aber ihre Nachhaltigkeit und ihren Transfer.

Die strategischen Prioritäten sollten daher zweifach sein: Erstens sollte ein Governance-System konsolidiert werden, das Koordination, Monitoring und proaktive Wissenschaftskommunikation integriert. Zweitens ein obligatorisches Professionalisierungsprogramm für das gesamte Personal umgesetzt werden, das eine inklusive Rekrutierungskomponente umfasst. Unter diesen Bedingungen kann die HEP Vaud ihre operativen Exzellenzen in strukturelle Stärken umwandeln und sich über ihren kantonalen Radius hinaus als schweizerische Referenz für Bildung im Migrationskontext etablieren.

# 11. Bildung & Migration an der PH Wallis

Der Kanton Wallis, der durch eine institutionelle Mehrsprachigkeit (Französisch und Deutsch) und eine vielfältige Migrationslandschaft gekennzeichnet ist, bietet einen einzigartigen Kontext für die Bildung. Die Pädagogische Hochschule Wallis (PH Wallis) ist ein wichtiger Akteur, der Lehrpersonen ausbildet, die in der Lage sind, auf die kulturelle und sprachliche Vielfalt ihrer zukünftigen Schülerinnen und Schüler zu reagieren. Durch ihre Aufgaben in der Grundausbildung (Bachelor und Master), der Weiterbildung, der Forschung sowie durch ihre institutionelle Organisation befasst sich die PH Wallis mit dem Thema «Bildung und Migration» aus verschiedenen Blickwinkeln. Im Folgenden wird eine Bestandsaufnahme dieser Aktionen vorgenommen, anschliessend werden die Abweichungen und Übereinstimmungen mit den sechs nationalen Empfehlungen, die von der Kammer PH von swissuniversities herausgegeben wurden, analysiert und schliesslich ein kritisches Gesamtfazit gezogen.

## 11.1 Bestandsaufnahme

Die PH Wallis stellt das Konzept der Mehrsprachigkeit in den Vordergrund, um den Herausforderungen und Chancen, die die Migrationsvielfalt bietet, gerecht zu werden. Die im Folgenden aufgeführten Aktivitäten veranschaulichen, wie die Hochschule die Ausbildung und berufliche Entwicklung von interkulturell sensibilisierten Lehrpersonen sicherstellt und sich gleichzeitig in der Forschung und im institutionellen Betrieb für die Förderung von Gerechtigkeit und sozialem Zusammenhalt engagiert.

### Ausbildung auf Bachelor-Niveau

Das Bachelorprogramm der PH Wallis bildet vor allem zukünftige Lehrpersonen für die Primarschule aus. Im Rahmen ihres Studiums absolvieren die Studierenden eine Reihe von Modulen, die sich mit dem Umgang mit Heterogenität, der Aufnahme fremdsprachiger Schüler und der Erziehung zur Mehrsprachigkeit befassen. Das Modul mit dem Titel „Unterricht in multikulturellen Klassen“ bietet den Studierenden einen ersten Kontakt mit den Theorien der Inklusion. Die Migrationsfrage wird hier durch die Darstellung der kantonalen Gegebenheiten (hohe Sprachmischung, Einwanderer unterschiedlicher Herkunft) und durch die Analyse des Unterrichts in multikulturellen Klassen angesprochen. Die Studierenden setzen sich mit konkreten Fallstudien auseinander. Didaktische Koffer von der Mediathek Wallis, die sich mit inklusiven Themenfeldern auseinandersetzen, unterstützen ebenfalls die Bachelor-Ausbildung. Sie enthalten Jugendbücher in verschiedenen Sprachen, visuelle Hilfsmittel und theoretische Ressourcen zur mehrsprachigen Pädagogik. Die Ausbilderinnen und Ausbilder der PH Wallis ermutigen die Studierenden, sie in ihren Praktika zu verwenden, und geben ihnen so die Gelegenheit, die Ansätze zur Förderung einer interkulturellen Pädagogik vor Ort zu testen. Das «Learning by doing», das durch die reflexiven Rückmeldungen in den Seminaren verstärkt wird, nährt die interkulturelle Kompetenz. Darüber hinaus erleichtert der lokale Kontext des Wallis mit seinen französisch- und deutschsprachigen Gebieten die Bewusstwerdung dessen, was es bedeutet, wenn mehrere Sprachen in einem Gebiet vorhanden sind. Die Praktika in den nicht muttersprachlichen Gebieten regen die Studierenden auch dazu an, ihre Pädagogik an Schülerinnen und Schüler anzupassen, für die Deutsch, bzw. Französisch nicht die erste Sozialisierungssprache ist. Auf diese Weise macht die PH Wallis die Sprachenvielfalt zu einem Ausbildungsschwerpunkt, um ihre Absolventinnen und Absolventen für den Umgang mit zunehmend kosmopolitischen Klassen zu rüsten.

### Ausbildung auf Master-Niveau

Auf der Masterstufe diversifiziert die PH Wallis ihr Angebot und deckt Studiengänge ab, die auf die Lehrtätigkeit auf der Sekundarstufe I und II sowie auf bestimmte Fachbereiche (insbesondere Schulische Heilpädagogik) vorbereiten. In jedem dieser Studiengänge wird die interkulturelle Perspektive angesprochen. So wird beispielsweise über verschiedene inklusiv-didaktische Möglichkeiten reflektiert, die ebenso migrationsthematische Elemente beinhaltet. Ein zweites Beispiel im Masterstudiengang „Schulische Heilpädagogik“ betrifft die Unterscheidung zwischen Lernschwierigkeiten, die mit der Schulsprache zusammenhängen. Die angehenden Heilpädagoginnen und Heilpädagogen, die an der PH Wallis ausgebildet werden, setzen sich systematisch mit Themen der Inklusion auseinander und verknüpfen das Gelernte mit der beruflichen Praxis. So zielt die PH Wallis mit ihren Masterprogrammen darauf ab, Fachleute auszubilden, die bereit sind, die Vielfalt in spezialisierten Kontexten aufzunehmen.

Die PH Wallis bietet Weiterbildungstage für Lehrpersonen aus der Praxis zu Themen wie Kulturvermittlung in der Klasse, pädagogischer Einsatz der Muttersprache beim Erlernen von Französisch und Deutsch oder Sprachförderung in der frühen Kindheit. Diese Angebote, die Theorie und Praxis miteinander verknüpfen, zielen darauf ab, die Berufsleute rasch für die wechselnde Migrationslage zu wappnen. Sie verdeutlichen den Geist einer reaktiven Weiterbildung, der besagt, dass die Vielfalt eine ständige Aktualisierung der Kompetenzen erfordert. Diese Sensibilisierung zu einer kulturellen Vielfalt beginnt schon bei den angehenden Lehrpersonen, indem sie vor dem Austauschsemester im fremdsprachigen Kantonsteil im Modul "Kultur & Sprache" in reflexiver Weise auf mögliche Herausforderungen eingestimmt werden.

### **Arbeiten am Ende des Studiums**

Manche Studierende der PH Wallis entscheiden sich dafür, ihre Abschlussarbeiten (Bachelor oder Master) der Bildung im Migrationskontext zu widmen. Einige Arbeiten untersuchen beispielsweise die Auswirkungen von zweisprachigen Aktivitäten auf die Motivation fremdsprachiger Schülerinnen und Schüler in Regelklassen. Andere untersuchen die Beziehung zwischen Eltern und Schule in Situationen, in denen die Sprachbarriere die Kommunikation und die elterliche Beteiligung behindert. Es gibt auch Diplomarbeiten, die sich auf den Übergang von der Primar- zur Sekundarstufe für Schüler mit Migrationshintergrund konzentrieren und versuchen, die Faktoren zu identifizieren, die eine gerechte Orientierung und die Vermeidung von Abstiegsphänomenen erleichtern. So fokussieren sich immer wieder Arbeiten auf interkulturelle Kompetenzen und Integrationsmodelle, die auch interreligiöse Aspekte miteinschliessen können. Die PH Wallis wertet diese Produktionen auf, indem sie jedes Jahr einen Tag organisiert, an dem die Arbeiten vorgestellt werden. Bei der Verteidigung der Arbeiten präsentieren die Studierenden ihre Ergebnisse und Empfehlungen den Ausbilderinnen und Ausbildern, den Lehrkräften aus dem ganzen Kanton und manchmal auch den Verantwortlichen der Schulen. Die erfolgreichsten Abschlussarbeiten können auf dem internen Portal veröffentlicht werden. Diese Massnahme ermutigt zukünftige Lehrerinnen und Lehrer, sich mit Fragen der Inklusion zu befassen und trägt zu einer Dynamik der pädagogischen Innovation in der Schule bei.

### **Forschungsprojekte**

Die PH Wallis führt mehrere Forschungsprojekte durch, die mit dem Thema Migration in Verbindung gebracht werden können und beteiligt sich daran, in Zusammenarbeit mit anderen Schweizer Hochschulen oder Universitäten interkulturelle Themen zu behandeln (z.B. Convegno zur Mehrsprachigkeit in Zusammenarbeit mit den PHs Graubünden und Tessin). Die PH Wallis trägt auch dazu bei, indem sie Feldbeobachtungen in Gebieten des Ober- und Unterwallis durchführt. Ein weiteres Forschungsfeld betrifft beispielsweise die Einführung von didaktischen Instrumenten, die sich auf die translanguaging-Praktiken konzentrieren, die als Trumpf betrachtet werden, um die Erstsprache der Schülerinnen und -schüler aufzuwerten und sie als Hebel für das Erlernen von Französisch oder Deutsch einzusetzen. In einer Dissertation untersucht eine Forscherin der PH Wallis, wie sich Menschen der zweiten Generation mit Migrationshintergrund in der Schweiz als Eltern schulpflichtiger Kinder entwickeln. Im Fokus stehen ihre familiären, schulischen und sozialen Erfahrungen im schweizerischen Migrations- und Bildungskontext. Mithilfe qualitativer Methoden und biografischer Interviews werden Erziehungspraktiken und Einstellungen dieser Eltern analysiert. Ziel ist es, ein tieferes Verständnis für ihre Lebensrealitäten und die Beziehung zur Schweizer Gesellschaft zu gewinnen. Im Weiteren werden auch Forschungsprojekte durchgeführt, die im Zusammenhang mit dem Austauschsemester im deutsch- oder französischsprachigen Wallis das "Selbstwirksamkeitsgefühl" im fremdsprachigen Kontext beleuchten. Zusätzlich bezieht sich das Forschungsteam "Sprachen, Künste, Kulturen: Mediation und Bildung" in einem interdisziplinären Ansatz auf Migration und kulturelle Entwicklung. Diese Beispiele sollen zeigen, dass die Institution eine Haltung der engen Zusammenarbeit zwischen Forschung und Praxis pflegt.

### **Institutionelle Ebene**

Die PH Wallis verweist in ihren Werten und ihrer Charta auf Respekt und Anerkennung in kulturellen und religiösen Fragen im Rahmen ihres nachhaltigen Engagements. Zusätzlich hat die PH Wallis eine ständige Kommission für Nachhaltigkeit, Chancengleichheit und Gesundheit eingerichtet, die die verschiedenen Initiativen rund um die Inklusion, zu der auch die Migration gehört, koordinieren soll. Diese Kommission sorgt dafür, dass die Migrationsthematik auf der institutionellen Agenda bleibt. Sie erarbeitet Verbesserungsvorschläge, fördert Sensibilisierungsaktionen und kann Stellungnahmen zur Einstellungs-politik oder zur Unterstützung von Studierenden mit Sprachschwierigkeiten abgeben.

Parallel dazu arbeitet die PH Wallis eng mit der Dienststelle für Unterrichtswesen des Kantons zusammen, die für die Umsetzung der kantonalen Integrationsmassnahmen zuständig ist.

### **Schlussfolgerung**

Die PH Wallis als Ganzes zeigt eine bemerkenswerte Sensibilisierung für die Migrationsfrage in der Bildung. Ob in der Grundausbildung, in der Weiterbildung, in Abschlussarbeiten oder in Forschungsprojekten, sie bemüht sich, zukünftige und aktuelle Lehrpersonen mit den nötigen Kompetenzen auszustatten, um die sprachliche und kulturelle Vielfalt in ihren Klassen willkommen zu heissen. Der zweisprachige Kanton trägt dazu bei, dieses Engagement in einer alltäglichen Realität zu verankern, in der der Wechsel von einer Sprache zur anderen vertraut ist. Die Zusammenarbeit, sowohl intern als auch extern, festigt diesen Elan, lässt aber auch einen Bedarf an einer stärkeren Formalisierung und einer systematischeren Koordination erkennen. In dieser Dialektik zwischen vielversprechenden Initiativen und teilweise fehlender globaler Strukturierung setzt die PH Wallis ihre Entwicklung fort, mit dem Ziel, die Migration dauerhaft als eine Hauptachse der Bildungsgerechtigkeit zu verankern.

## **11.2 Abweichungen und Übereinstimmungen zwischen den sechs Empfehlungen und dem Stand des Bereichs Bildung & Migration an der PH Wallis**

### **Empfehlung 1: Berücksichtigung von «Migration und Chancengleichheit» im vierfachen Leistungsauftrag und in der Organisation der Hochschule**

Die PH Wallis hat die Migrationsdimension klar in mehrere Bereiche ihres Auftrags integriert. Zukünftige Lehrerinnen und Lehrer erhalten einen interkulturellen und sprachwissenschaftlichen Hintergrund, und die Forschung fördert einen Diskurs, der die Inklusion unterstützt. In dieser Hinsicht konvergiert die Institution mit der Idee, die Migration in ihr gesamtes vierfaches Mandat einzubeziehen. Die Kommission für Nachhaltigkeit, Chancengleichheit und Gesundheit reicht jedoch trotz ihrer Rolle nicht aus, um einen strengen übergreifenden Rahmen zu formalisieren. Daher kann man davon ausgehen, dass sich die PH Wallis dem Ziel nähert, aber davon profitieren würde, wenn sie ihr Engagement sichtbarer und koordinierter gestalten würde, indem sie es stärker mit ihrer Gesamtstrategie verknüpft und die Gleichstellung von Migranten als explizit gemessene und gesteuerte Achse verankert.

### **Empfehlung 2: Koordination und Evaluation der Ziele und Massnahmen sicherstellen**

In Bezug auf die Koordination hat die PH Wallis einen ersten Schritt unternommen. Es gibt jedoch weder einen umfassenden Aktionsplan noch einen einzigen Referenten für das gesamte Dossier «Bildung und Migration». Die Initiativen bleiben verstreut, mit dem Risiko von Doppelarbeit oder Lücken. Damit die Empfehlung 2 vollumfänglich erfüllt wird, müsste die Schule das transversale Steuerungssystem optimieren, beispielsweise durch die Ernennung eines/einer Delegierten «Migration und Bildung» oder durch die Einrichtung eines Koordinationstisches, an dem die Grundausbildung, die Weiterbildung, die Forschung und die Dienstleistungen vertreten sind. Auch auf der Evaluationsseite besteht noch Entwicklungspotenzial. Bislang wird von der PH Wallis weder ein Jahresbericht zur Umsetzung der Migrationsziele erstellt noch werden systematisch Schlüsselindikatoren erhoben (z. B. Anzahl absolvierte Ausbildungen oder der Anteil Studierender mit Schulung in Migrationsfragen). Das Fehlen eines solchen Monitorings erschwert es, gezielt auf Entwicklungen zu reagieren oder Fortschritte sichtbar zu machen. Trotz des spürbaren Engagements in diesem Bereich kann die Empfehlung, eine systematische Steuerung und Evaluation sicherzustellen, derzeit nur teilweise als umgesetzt betrachtet werden.

### **Empfehlung 3: Zusammenarbeit mit externen Partnern/ Partnerinnen verstärken**

Die PH Wallis arbeitet bereits mit der Dienststelle für Unterrichtswesen des Kantons und über die PH-Kammer mit anderen PHs zusammen. Sie nimmt auch an interkantonalen Forschungsprojekten teil. Dies spiegelt eine Konvergenz wider: Die Schule ist sich bewusst, dass sie sich externen Partnern, sowohl Institutionen als auch Verbänden, öffnen muss, um sich mit Migrationsfragen zu befassen. Es gibt keine stabile Plattform, auf der sich die PH Wallis, Migrantenfamilien, Vereine und Gemeinden regelmässig treffen, um über die Bildung zu diskutieren, was in der Empfehlung vorgeschlagen wird, um die Praktiken laufend zu aktualisieren. Die PH Wallis könnte diese Partnerschaften verstärken und institutionalisieren, indem sie ein kantonales Netzwerk «Migration und Schule» schafft, in dem sich alle

Akteure (Direktionen, Lehrpersonen, Vereine, Integrationsämter) über die Bedürfnisse austauschen, was die Umsetzung von Empfehlung 3 weiter festigen würde.

#### **Empfehlung 4: Kompetenzen des Personals im Bereich «Bildung und Migration» fördern**

Die PH Wallis bietet kein spezifisches internes Programm für den Kompetenzaufbau ihres eigenen Personals zum Thema Migration an. Die Ausbilder/innen, die die Aus- und Weiterbildung betreuen, sind oft interkulturell sensibilisiert, aber dieses Fachwissen hängt eher von ihrem individuellen Werdegang als von einer institutionellen HR-Politik ab. Diesbezüglich werden interne Sitzungen geplant, aber nichts, was systematisch alle Mitarbeiter (Ausbilder, Forscher, Verwaltungspersonal) einbezieht. Bei der Einstellung werden keine formellen Kriterien für die Bewältigung von Migrationsproblemen genannt, abgesehen von einigen spezifischen Modulen. Empfehlung 4 fordert eine klare Definition der migrationsbezogenen Kompetenzen, die jede/r Mitarbeiter/in der PH besitzen sollte, und die Sicherstellung ihres Erwerbs über die Weiterbildung. Die Schaffung eines internen «Kompetenzzentrums für Migration» oder die Institutionalisierung eines gemeinsamen Ausbildungszyklus würde dies ändern. Bisher verfügen nur einige wenige Spezialisten über das nötige Fachwissen einer interkulturellen Haltung.

#### **Empfehlung 5: Kompetenz- und Lernbereiche zum Themenfeld «Bildung und Migration» festlegen**

Die PH Wallis deckt empirisch die meisten der vorgeschlagenen Bereiche ab: Mehrsprachigkeit, Inklusions-/Exklusionsverhältnisse, Diskriminierung und Vermeidung von Vorurteilen etc. Sie sind in einzelnen Modulen, in der Weiterbildung und in einigen Forschungsprojekten präsent. Allerdings hat sie bislang weder ein formales Referenzsystem verfasst, das diese Bereiche vereinheitlicht und priorisiert, noch detaillierte Angaben zu den Mindestkompetenzen gemacht, die von jedem Absolventen oder jeder praktizierenden Lehrkraft verlangt werden. Die Inhalte sind auf mehrere Module verteilt, die teilweise optional integriert sind. Empfehlung 5 betont die Schaffung eines Rahmencurriculums, das die Thematik von A bis Z strukturiert und mit der Vielfalt des Angebots im Einklang steht. Ein solches Instrument würde der PH Wallis fehlen, die eher durch die Aggregation von Initiativen funktioniert. Die Einführung eines solchen Referenzrahmens könnte die Gelegenheit bieten, mit den Partnern (Schuldirektionen, Kanton, Verbände) in einen Dialog zu treten, um die Prioritäten im Umgang mit der Migration festzulegen: Wie können die Themen Migrationsströme, Gleichheit der Orientierung, antirassistische Praktiken besser integriert werden? Welche genauen Kompetenzen werden von einer Walliser Lehrperson im Umgang mit der sprachlichen Vielfalt erwartet? Die Formalisierung dieser Fragen würde der PH Wallis helfen, die Kohärenz und Sichtbarkeit ihrer Arbeit zu erhöhen und gleichzeitig den Studierenden und ausgebildeten Lehrkräften einen Rahmen zu geben. Zurzeit arbeitet die PH Wallis daran, eine Bildung für nachhaltige Entwicklung in den verschiedenen Modulen zu verankern, worunter auch das Thema der Migration gehört.

#### **Empfehlung 6: Den Diskurs zum Themenbereich sach- und wissenschaftsorientiert mitgestalten**

Die PH Wallis fördert bereits die interne Debatte, indem sie ihre Forschungsarbeiten und Abschlussarbeiten vorstellt. Dennoch bleibt die Hochschule in der kantonalen und nationalen Öffentlichkeit relativ unauffällig. Es sind weder häufige Stellungnahmen in den Medien noch Veranstaltungen für die breite Öffentlichkeit zu beobachten, bei denen die PH Wallis eine Aufklärungsrolle in Migrationsfragen spielen würde.

In Empfehlung 6 wird sie aufgefordert, diese gesellschaftliche Rolle zu stärken, indem sie sichtbarer wird und zu breiteren Diskussionen anregt. Eine Möglichkeit wäre die Organisation eines jährlichen Forums «Erziehung und Migration im Wallis», an dem die Akteure des Bildungswesens, der Integration und der Familien teilnehmen, um sich über Fortschritte, Herausforderungen und Innovationen auszutauschen und dabei auf Forschungsdaten zurückzugreifen. Darüber hinaus könnte die PH Wallis populärwissenschaftliche Formate (Broschüren, Videokapseln) entwickeln, um den Entscheidungsträgern und der breiten Öffentlichkeit die wichtigsten Erkenntnisse aus ihren Projekten zu vermitteln. Auf diese Weise würde sie die Funktion einer regionalen Referenz stärker erfüllen und als Katalysator für die Verbesserung der Politik und der Vorstellungen rund um die Migration dienen. Intern würde es die Kohärenz ihrer Botschaft ebenfalls stärken, wenn sie weiterhin inklusive Praktiken beispielhaft demonstrieren würde.

### 11.3 Kritische Schlussfolgerung

Die PH Wallis erweist sich als solide engagiert im Bereich Bildung und Migration, in Verbindung mit den nationalen Empfehlungen. Ihre Stärken liegen in der mehrsprachigen Verankerung des Kantons, der daraus resultierenden interkulturellen Sensibilität und den konkreten Initiativen in der Aus- und Weiterbildung sowie in der Forschung. Zukünftige Lehrpersonen werden bereits im Bachelorstudium ermutigt, die kulturelle und sprachliche Vielfalt zu berücksichtigen. Abschlussarbeiten und Forschungsprojekte fördern die Dynamik der pädagogischen Innovation. Schliesslich hat die Institution institutionelle Massnahmen ergriffen, wie die Einrichtung einer Kommission für Nachhaltigkeit, Chancengleichheit und Gesundheit, und so vielfältige Bestrebungen miteinander verknüpft.

Trotz erkennbarer Ansätze bestehen noch einige Weiterentwicklungsmöglichkeiten. So liegt derzeit weder ein umfassender Aktionsplan noch ein präzises Monitoringinstrument vor, die ermöglichen würde, die Entwicklungen im Bereich Migration systematisch zu verfolgen und gegebenenfalls gezielt nachzusteuern. Der Bereich für Nachhaltigkeit, Chancengleichheit und Gesundheit hat bereits erste Steuerungsfunktionen übernommen, jedoch ist ein formalisierter Ansprechpartner oder ein Kompetenzzentrum zur internen Wissensverbreitung bisher noch nicht etabliert. Auch ein expliziter Kompetenzrahmen zu Bildung und Migration fehlt bislang. Zwar werden in der Aus- und Weiterbildung relevante Themenbereiche behandelt, jedoch ohne eine verbindliche Verknüpfung oder Priorisierung. In der öffentlichen Debatte positioniert sich die PH Wallis bislang eher zurückhaltend, was die Sichtbarkeit und Wirkung ihres Fachwissens auf nationaler Ebene und gegenüber der öffentlichen Politik begrenzt.

Die Verbesserungsmöglichkeiten, die sich aus den Empfehlungen ergeben, bestehen darin, eine klarere Steuerung des Themas einzuführen (durch eine/n Delegierte/n oder eine grössere transversale Gruppe), ein formelles Evaluations- und Monitoringsystem einzuführen (Indikatoren, Jahresberichte), ein Rahmen-curriculum für interkulturelle Kompetenzen für alle Ausbildungen zu konzipieren und die öffentliche Kommunikation über die Migrationsproblematik zu intensivieren. Die PH Wallis verfügt mit ihrem zweisprachigen Kontext und ihren punktuellen Kooperationen über solide Grundlagen, um diesen Schritt zu gehen. Indem sie ihre Errungenschaften besser formalisiert und eine aktivere Haltung im sozialen Dialog einnimmt, kann sie sich als unumgänglicher Akteur bei der Förderung einer wirklich inklusiven und gerechten Schule angesichts der Migrationsrealitäten behaupten. Der bereits vorhandene Elan in der Ausbildung, in der Forschung und in den Initiativen vor Ort würde dann eine strukturierte Fortsetzung finden, die sowohl für die zukünftigen Lehrkräfte als auch für die gesamte Walliser Bildungsgemeinschaft von Vorteil wäre.

## 12. Bildung & Migration an der PH Zug

### 12.1 Bestandsaufnahme

#### Ausbildung auf Bachelor-Niveau

An der Pädagogischen Hochschule Zug (PH Zug) nehmen die Themen Migration und Diversität in der Ausbildung einen relativ hohen Stellenwert ein. Die angehenden Lehrerinnen und Lehrer können verschiedene Module absolvieren, darunter ein Pflichtmodul zu Lebenswelten, Heterogenität und Migration. Diese gemeinsame Basis bietet eine Grundlage für das Entwickeln pädagogischer Orientierungen in der Schule der Migrationsgesellschaft.

Gleichzeitig fördert die PH Zug die internationale Mobilität und die damit verbundenen Lernprozesse: Seit 2010 bietet sie das Modul «Studying Abroad - Stretching Boundaries - Teaching Diversity» an, das sich an Mobilitätsstudierende (Incomings und Outgoings) richtet und darauf abzielt, ihre Unterrichtskompetenzen im Kontext sozialer Heterogenität und Ungleichheit zu verbessern.

Sie entwickelt auch praktische Initiativen wie «Nightingale» (seit 2007), ein Mentoringprogramm, bei dem Studierende einen Schüler oder eine Schülerin aus benachteiligten Verhältnissen ein Schuljahr lang begleiten. Dieses konkrete Engagement fördert bei den Studierenden die Auseinandersetzungen mit Migrationsfragen und stärkt ihre Fähigkeit, den schulischen Erfolg und die soziale Teilhabe bei Schülerinnen und Schülern zu unterstützen, die sich in einer benachteiligten Lage befinden.

Insgesamt zielen die Massnahmen auf Bachelor-Ebene darauf ab, Lehrpersonen auszubilden, die für die soziale und sprachliche Diversität ihrer zukünftigen Klassen sensibel sind, Benachteiligungen erkennen, ihre Methoden entsprechend anpassen und ein inklusives Lernklima fördern können.

#### Weiterbildung

Neben der Grundausbildung bietet die PH Zug ein vielfältiges Weiterbildungsangebot zu den Themen Inklusion, Migration und Diversität an.

Seit 2011 bietet sie insbesondere ein CAS «Deutsch als Zweitsprache und Interkulturalität» an, in dem der Unterricht mit Schülerinnen und Schülern mit Deutsch als Zweitsprache, die Didaktik der Mehrsprachigkeit und die Führung von Klassen im Kontext von Migration und sozialen Ungleichheiten behandelt werden. Dieses Angebot entspricht den wachsenden Bedürfnissen der Schule und verknüpft die sprachliche Dimension mit den sozialen, sozioökonomischen und migrationsbezogenen Zusammenhängen.

Sie bietet auch zahlreiche kürzere Weiterbildungen (Workshops, Studientage) an, die sich auf den Umgang mit Diversität im Alltag konzentrieren: Kommunikation mit fremdsprachigen Eltern, Aufnahme von geflüchteten Schülerinnen und -schülern, Prävention von Diskriminierung usw.

Darüber hinaus beteiligt sich die PH Zug an einem nationalen Projekt (unterstützt von swissuniversities), das geflüchteten Lehrpersonen mit ausländischen Abschlüssen Brückenangebote zur Anerkennung ihrer Qualifikationen oder zum Erwerb eines gleichwertigen Schweizer Titels bietet. Mit solchen Initiativen geht die PH Zug über die «Standard»-Weiterbildung hinaus und trägt zur sozio-professionellen Integration von Migrantinnen und Migranten im Bildungsbereich bei.

#### Arbeiten am Ende des Studiums

Die Abschlussarbeiten (insbesondere auf Bachelorstufe) zeugen von einem anhaltenden Interesse der Studierenden an der Migrationsthematik. Viele Diplomarbeiten erforschen den Umgang mit Diversität im Klassenzimmer, die Beziehung zwischen Schule und Familien im Migrationskontext oder die Erfahrungen von Lehrpersonen mit eigener Migrationsgeschichte.

Eine Diplomarbeit aus dem Jahr 2020 befasste sich beispielsweise mit den beruflichen Erfahrungen von Lehrpersonen mit dem sogenannten Migrationshintergrund und zeigte die Komplexität ihrer Position auf: Sie werden einerseits als Erfolgsfiguren für mehrsprachige Schülerinnen und Schüler wahrgenommen, müssen sich aber andererseits mit stereotypen Vorstellungen und Zuschreibungen auseinandersetzen.

Diese Abschlussarbeiten bereichern die lokalen Überlegungen zu Migration und Bildung, tragen zu pädagogischen Diskussionen bei und werden manchmal aufgewertet (interne Kolloquien, Preise). Häufig stimmen sie mit den Ergebnissen der Forschung an der PH Zug überein: Sie bestätigen zum Beispiel die Idee der «doppelten Anforderungen», mit denen bestimmte Lehrpersonen mit

Migrationsgeschichte konfrontiert sind, die bereits in der Arbeit von Mantel (2020) aufgezeigt wurde. Die Abschlussarbeiten bilden somit eine Ideenschmiede zum Thema Bildung im Migrationskontext und tragen zur Kultur der Aktionsforschung an der PH Zug bei.

### **Forschungsprojekte**

Die PH Zug hat einen starken Forschungs- und Entwicklungsschwerpunkt (F&E) entwickelt, der sich mit der Bildung in der Migrationsgesellschaft befasst. Mehrere Projekte, die grösstenteils vom Institut für internationale Zusammenarbeit im Bildungsfragen (IZB) getragen werden, befassen sich mit der internationalen Dimension der Bildung und der Frage, wie soziale Zugehörigkeit und Chancengerechtigkeit gestärkt werden können.

Das Projekt «Good Practice im Kontext von Migration und sozialen Ungleichheiten» (seit 2020) erfasst und würdigt wirksame Praktiken zur Stärkung der Inklusion in Schulen und untersucht gleichzeitig die Faktoren, die zum Erfolg oder Misserfolg führen.

Weitere Forschungsarbeiten befassen sich mit der Professionalisierung in Migrationskontexten, Mehrsprachigkeitsdidaktik, dem beruflichen Werdegang von Lehrpersonen mit Migrations- oder Migrantisierungserfahrungen und dem Lernpotenzial internationaler Bildungsaufenthalte, sowohl im sogenannten Globalen Norden wie auch im sogenannten Globalen Süden.

Das IZB produziert konkrete Ressourcen (Sammlungen von Fallstudien, pädagogische Broschüren usw.) für Praktizierende und verbreitet seine Erkenntnisse auf Tagungen, in Workshops und schulinternen Weiterbildungsveranstaltungen.

Die internationale Zusammenarbeit ist ebenfalls ein wichtiges Merkmal der PH Zug: So fördert beispielsweise eine Partnerschaft mit einer pädagogischen Hochschule im Kosovo den Austausch von Studierenden, Lehrpersonen und Dozierenden über Unterrichtspraktiken und Lebenswelten.

Vor kurzem hat die PH Zug über das Netzwerk Scholars at Risk eine ukrainische Forscherin aufgenommen, die ein Projekt zu den schulischen Erfahrungen von Kriegsgeflüchteten in der Schweiz durchführt.

Diese Mischung aus lokaler anwendungsorientierter Forschung (Fokus auf konkrete Praktiken), international vergleichenden Projekten und Partnerschaften mit anderen Hochschulen oder Stiftungen verkörpert das Bestreben der PH Zug, Forschung und Praxis in einen Dialog zu bringen, um die Inklusion aller Schülerinnen und Schüler zu verbessern.

### **Institutionelle Ebene**

Auf institutioneller Ebene hat sich die PH Zug die Förderung von Diversität und Gerechtigkeit, einschliesslich der Migrationsdimension, zur Aufgabe gemacht.

Eine Diversity-Kommission, die sich aus Vertreterinnen und Vertretern aller Fachbereiche zusammensetzt, ist für die Entwicklung und Überwachung der Chancengleichheitsstrategie zuständig. Das IZB (Institut für internationale Zusammenarbeit im Bildungsfragen) strukturiert die Expertise zu Diversität und zur internationalen Dimension von Bildung und koordiniert Forschungs- und Bildungsinitiativen sowie die internationale Zusammenarbeit. Diese Einrichtungen gewährleisten einen Querschnittscharakter: Das Thema Migration ist nicht auf eine einzige Abteilung beschränkt, sondern fliesst in die Aus- und Weiterbildung, die Forschung und die internen Abläufe ein. Die Institution arbeitet eng mit externen Partnern (Schulen, kantonale Behörden, Verbände) zusammen, unterstützt Projekte wie Nightingale (teilweise finanziert durch das kantonale Integrationsprogramm) und beteiligt sich an der interkantonalen oder internationalen Vernetzung zu diesen Herausforderungen.

Die PH Zug verfügt weder über ein systematisches Monitoring des Migrationsstatus ihrer Studierenden oder ihres Personals noch über interne Mechanismen zur gezielten Unterstützung (z.B. Tutoring für Studierende). Zudem wird das eigene Personal der PH Zug (Dozierende, Forschende, Verwaltungspersonal) in Diversitäts- und Diskriminierungsfragen eher informell geschult, es gibt kein spezielles internes Weiterbildungsprogramm. Trotz dieser Abstriche positioniert sich die PH Zug als eine überschaubare, aber besonders innovative und kollaborative Einrichtung, die auf Schlüsselstrukturen (Diversity-Kommission, IZB) und greifbare Projekte zur Förderung der Chancengerechtigkeit setzt.

### **Schlussfolgerung**

Das Engagement der PH Zug im Bereich Bildung und Migration ist umfassend und kohärent. Ihre Aktivitäten erstrecken sich auf die Ausbildung von Lehrpersonen (Pflichtmodule, Wahlpflichtmodule, Nightingale, internationale Mobilität), die Weiterbildung (CAS, Workshops, Nachqualifizierungsprojekte

für Lehrpersonen mit Fluchtgeschichte), die Abschlussarbeiten (Diplomarbeiten mit Schwerpunkt Diversität) und die Forschung (anwendungsorientierte Forschungsprojekte, internationale Partnerschaften, Valorisierung von Good Practices etc.). Die Institution wird strukturell vom IZB und einer Diversitätskommission unterstützt, um diese Initiativen zu koordinieren, und agiert häufig in Netzwerken, sei es auf lokaler Ebene (mit dem Kanton, den Schulen) oder auf internationaler Ebene (über akademischen Austausch oder das Programm Scholars at Risk). Dies verstärkt die Wirkung ihrer Aktionen und trägt dazu bei, dass die Migration kein Randthema, sondern ein Pfeiler ihrer Strategie «Schule und Heterogenität» ist. Einige Punkte könnten jedoch noch verbessert werden: die Einführung eines regelmässigen Monitorings zur Überwachung der Diversitätsindikatoren, eine stärkere Formalisierung der internen Koordination oder die Schaffung interner Vorkehrungen zur spezifischen Unterstützung von Studierenden oder Mitarbeitenden mit Migrations- oder Migrantisierungserfahrung. Die Weiterbildung des eigenen Personals der PH Zug sollte systematischer gestaltet werden, damit die diversitätsbezogene Expertise nicht nur von einem spezialisierten Kern abhängt. Dennoch zeichnet sich die PH Zug für ihre Grösse durch einen proaktiven und kollaborativen Ansatz aus, der Pragmatismus und Forschung miteinander verbindet und dazu beiträgt, die Debatte über Inklusion in eine Richtung zu lenken, die gerechter und empfänglicher für die Diversität und Migrationszusammenhänge ist. Insgesamt zeigt der Fall der PH Zug, dass eine kleine Pädagogische Hochschule eine führende Rolle bei der Entwicklung von Praktiken und Wissen zum Thema «Bildung und Migration» spielen kann, wenn sie entsprechende Strukturen mobilisiert (IZB, Diversitätskommission), konkrete Initiativen vorschlägt (CAS DaZIK, internationale Partnerschaften, Nightingale) und einen offenen Geist für die Zusammenarbeit pflegt. Auf diese Weise trägt sie aktiv zum Aufbau einer inklusiven Schule bei, in der alle Schülerinnen und Schüler, unabhängig von ihrer Herkunft oder Sprache, ihren Platz und ihre Erfolgsaussichten finden.

## **12.2 Abweichungen und Übereinstimmungen zwischen den sechs Empfehlungen und dem Stand des Bereichs Bildung und Migration an der PH Zug**

### **Empfehlung 1: Berücksichtigung von «Migration und Chancengleichheit» im vierfachen Leistungsauftrag und in der Organisation der Hochschule**

Empfehlung 1 fordert jede PH auf, die Dimension «Migration und Chancengleichheit» explizit in ihren Auftrag, ihre Strategie und ihr Gesamtmanagement zu integrieren. Sie betont zudem die Notwendigkeit dezidierter Strukturen oder Instanzen zur nachhaltigen Verankerung dieses Themas sowie den Bedarf eines Diversitätsmonitorings. Die PH Zug erfüllt mehrere dieser Kriterien:

- Sie hat den Schwerpunkt «Heterogenität» (mit Migration als einem wichtigen Teilaspekt) in ihre strategische Vision aufgenommen.
- Sie hat eine transversale Diversitätskommission und ein Institut für internationale Zusammenarbeit in Bildungsfragen (IZB) eingerichtet, die Projekte im Zusammenhang mit Migration steuern, durchführen oder unterstützen sollen.
- Sie hat konkrete Massnahmen (z. B. Nightingale-Mentoring, internationale Zusammenarbeit) eingeführt, die die Verankerung von Vielfalt in ihrer Organisation widerspiegeln.

Darüber hinaus baut die PH Zug aktiv ein Netzwerk von Partnerschaften auf (kantonal, national, international) und positioniert sich als Referenzakteur. Ein Punkt, den es zu stärken gilt, bleibt jedoch das Fehlen eines systematischen Monitorings des Migrationsstatus der Studierenden oder des Personals: Die Erhebung und Analyse dieser Daten würde es ermöglichen, zu überprüfen, inwieweit die Vielfalt innerhalb der Institution tatsächlich vorhanden ist und unterstützt wird. Es ist auch ein Mangel an internen Vorkehrungen für die gezielte Unterstützung (Tutoring oder Mentoring) von Studierenden oder Mitarbeitenden mit Migrationsgeschichte festzustellen. Insgesamt weist die PH Zug eine strukturelle Kohärenz auf, könnte aber bei der statistischen Überwachung und der Formalisierung von Unterstützungsstrategien noch weiter gehen.

Die PH Zug hat die Integration des Themas Migration in ihrem Studienangebot (Pflicht- und Wahlmodule, Mobilitätsprojekte, Mentoring) und in der Weiterbildung (CAS, Workshops, Tagungen) umgesetzt und entspricht damit weitgehend der Empfehlung, die Chancengleichheit im Zusammenhang mit der Migration in den Lehrplänen zu verankern. Dennoch könnte eine weitere Formalisierung, beispielsweise durch ein für alle Studierenden anspruchsvolles Kompetenzreferenzsystem, diese Berücksichtigung noch verstärken.

Mit dem IZB und verschiedenen Projekten (Good Practices, Studien zu Ungleichheiten, Zusammenarbeit mit Externen) trägt die PH Zug zur Migrationsforschung bei, fördert die Anwendung dieser Ergebnisse und integriert sie in ihre Ausbildungen. Die internationale Zusammenarbeit und die Reaktion auf aufkommende Herausforderungen (z.B. ein verstärktes Angebot für die Bildung von Geflüchteten) unterstreichen den Willen, in Synergie mit den betroffenen Kreisen zu handeln.

Die PH Zug bietet mit ihren Weiterbildungsangeboten, Publikationen und Veranstaltungen nützliche Dienstleistungen für die Praxis an, indem sie Praktiken und Ressourcen zum Umgang mit sprachlicher Vielfalt, zur Aufnahme von Geflüchteten usw. austauscht. Die Grenzen liegen im Mangel an internen Mechanismen zur Unterstützung von Migrantinnen und Migranten in der akademischen Gemeinschaft und zur Überwachung des Migrationsstatus in der Studierendenpopulation.

In Bezug auf Empfehlung 1 zeigt die PH Zug ein beachtliches Engagement, das durch Gremien (Diversity-Kommission, IZB) unterstützt wird, die die Dimension «Migration und Chancengerechtigkeit» in ihrer Organisation verankern. Es bleibt die Aufgabe, die Lücke im Monitoring zu schliessen und gezielte interne Unterstützungsmassnahmen zu entwickeln, um ihre Praktiken vollständig mit den nationalen Leitlinien in Einklang zu bringen.

### **Empfehlung 2: Koordination und Evaluation der Ziele und Massnahmen sicherstellen**

Empfehlung 2 betont die Einrichtung von Mechanismen zur Steuerung, Koordinierung und regelmässigen Evaluierung der Massnahmen «Bildung und Migration». Dabei geht es um die Klärung von Zuständigkeiten, die Organisation von Querverbindungen zwischen den Abteilungen und die Einrichtung eines Monitoringsystems, mit dem die Fortschritte gemessen werden können. Die PH Zug erfüllt diese Erwartungen teilweise. Sie verfügt über eine Diversitätskommission (die für die Entwicklung und Überwachung einer Politik der Chancengleichheit zuständig ist), und das IZB spielt eine Querschnittsrolle bei migrationsbezogenen Projekten. Dies sorgt für eine gewisse Koordination. Die Evaluation bleibt hingegen informell: Es gibt kein systematisches Monitoring, das sich dem Thema Migration widmet (Anzahl der Studierenden mit Migrationsgeschichte, Auswirkungen der Ausbildungen usw.). Die Hochschule würde davon profitieren, wenn sie ein Evaluationssystem institutionalisieren würde, das es ermöglicht, die eingeführten Massnahmen anzupassen und ihre Wirkung über einen längeren Zeitraum zu messen.

Die Koordination zwischen den Studiengängen (Bachelor, Master) in Bezug auf die Migrationsthematik ist nur teilweise formalisiert. Die PH Zug bietet einen Pflichtkurs und mehrere Wahlfächer an, verfügt aber nicht über einen Gesamtplan, der die Progressivität der migrationsbezogenen Kompetenzen beschreibt. Trotz allem fördert die Zusammenarbeit zwischen dem IZB und den Ausbildungsinstanzen eine relative Kohärenz: zum Beispiel, wenn die PH Zug neue Module schafft oder ihre Weiterbildungsangebote an die Bedürfnisse vor Ort anpasst. Auch hier würde eine strukturierte Evaluation (Fragebögen, Indikatoren) die Sichtbarkeit und die Qualität der Koordination verbessern.

Da die migrationsbezogene Forschung im IZB konzentriert ist, ist die Koordination recht natürlich: Die Forscher/innen tauschen sich über Projekte aus, die mit der Ausbildung und der Praxis in Verbindung stehen. Es gibt jedoch keinen Hinweis auf eine Einrichtung zur Nachverfolgung der Ergebnisse oder deren formellen institutionellen Transfer.

Auf der Ebene der Dienstleistungen (Weiterbildungen, Beratung, Veranstaltungen) erfolgt die Koordination über das IZB und die Diversity-Kommission. Die Bewertung der Auswirkungen (Zufriedenheit, Anwendung vor Ort) könnte verstärkt werden.

Die PH Zug zeigt einen guten Willen zur Koordination (bereichsübergreifende Strukturen, informeller Austausch), doch das Fehlen eines regelmässigen Evaluierungssystems bleibt ein Schwachpunkt. Um mit Empfehlung 2 konvergieren zu können, könnte sie einen Steuerungsplan (Ziele, Indikatoren, Monitoring) stärker formalisieren und das Feedback zur Wirksamkeit der Massnahmen institutionalisieren, um das Thema «Migration» in ihrem vierfachen Mandat nachhaltig zu festigen.

### **Empfehlung 3: Zusammenarbeit mit externen Partnern/ Partnerinnen verstärken**

Empfehlung 3 fördert die offene Zusammenarbeit mit Externen (kantonale Migrationsämter, Verbände, andere PHs usw.), um den Herausforderungen der Bildung in einer Migrationsgesellschaft gerecht zu werden. Die PH Zug illustriert diesen Punkt besonders gut:

- Auf lokaler Ebene arbeitet sie mit Schulen zusammen (Nightingale-Mentoring, Durchführung von Forschungs- und Entwicklungsprojekten zum Thema Diversität).

- Auf nationaler Ebene organisiert sie gemeinsam mit der PH Luzern ein CAS in Deutsch als Zweitsprache und Mehrsprachigkeitsdidaktik und beteiligt sich an Projekten, die von swissuniversities unterstützt werden (z.B. Nachqualifizierung von geflüchteten Lehrpersonen).
- Auf internationaler Ebene hat sie einen akademischen Austausch mit einer Universität im Kosovo aufgebaut, wobei sie sich proaktiv für die Förderung der Mobilität und der institutionellen Öffnung einsetzt und sich im Netzwerk Scholars at Risk engagiert, um eine Forscherin aus dem Exil aufzunehmen.

Diese vielfältigen Kooperationen unterstreichen den Willen der PH Zug, über den strikten institutionellen Rahmen hinauszugehen und im Sinne der Empfehlung 3 als Akteur vor Ort zu agieren.

Die Partnerschaften unterstützen die Grundausbildung (Mentoring-Erfahrungen, Mobilität) und die Weiterbildung (gemeinsame Organisation von Workshops, Teilnahme von externen Spezialisierten). Die PH Zug nutzt auch die Expertise von Verbänden oder anderen PHs, um ihre Programme zu erweitern und auf neue Bedürfnisse (Geflüchtete etc.) zu reagieren.

In F&E arbeitet die PH Zug mit externen Partnern zusammen, um Studien (z.B. «Good Practice im Kontext von Migration und sozialen Ungleichheiten») durchzuführen und die Ergebnisse über Konferenzen und Publikationen zu verbreiten. Ihre internationale Zusammenarbeit (Kosovo, Scholars at Risk) zeigt ein Engagement über die Grenzen hinaus, das dem Geist der Empfehlung entspricht.

In Dienstleistungen fungiert die PH Zug als Beratungs- und Ressourcenplattform für Lehrpersonen und Schulleitungen zum Thema «Migration» und organisiert Seminare in Partnerschaft mit kantonalen oder gemeinnützigen Stellen.

Die PH Zug veranschaulicht eine starke Vernetzung: lokale Partnerschaften, Zusammenarbeit zwischen den PHs, internationale Allianzen. Sie öffnet sich den jüngsten Entwicklungen (Migration, Ukraine-Krise) und passt ihr Angebot entsprechend an. Diese Aktionen entsprechen fast vollständig der Empfehlung 3, obwohl sie die Zusammenarbeit mit bestimmten Behörden (kantonales Migrationsamt) oder NGOs noch weiter ausbauen könnte, um die lokale Verankerung weiter zu festigen.

#### **Empfehlung 4: Empfehlung 4: Kompetenzen des Personals im Bereich «Bildung und Migration» fördern**

Empfehlung 4 konzentriert sich auf die Professionalisierung des Personals (Dozierende, Forschende, Administratorinnen und Administratoren) der Pädagogischen Hochschulen im Bereich der Migrationsthematik. Es geht darum, die erforderlichen Kompetenzen zu definieren, angemessene interne Schulungen anzubieten und diese bei der Rekrutierung zu berücksichtigen, damit das gesamte Personal auf den Umgang mit Diversität und auf das Unterrichten vorbereitet ist.

In der PH Zug wird darauf hingewiesen, dass das IZB de facto bereits als internes Kompetenzzentrum fungiert. Die PH Zug bietet jedoch weder spezifische interne Schulungen für ihr eigenes Personal noch einen allgemeinen Weiterbildungsplan zum Thema Migration und Bildung an. Sie verfügt auch nicht über einen Referenzrahmen für die von den Professorinnen und Professoren oder dem Verwaltungspersonal erwarteten Kompetenzen im Zusammenhang mit der Migration. So beruht die Entwicklung interner Kompetenzen vor allem auf individuellen Schritten oder auf der Beteiligung an konkreten Projekten, ohne systematische Professionalisierungsmassnahmen.

Diese Lücken zeigen sich im Fehlen von Workshops, Pflichtseminaren oder anderen Formaten, die das Personal im Bereich «Bildung und Migration» ausrüsten, obwohl die Empfehlung eine solche Formalisierung fördert. Tatsächlich verfügt nur die Kerngruppe der Expertinnen und Experten (IZB-Verantwortliche, Fachprofessorinnen und -professoren) über einen hohen Wissensstand, doch für die weitere Verbreitung innerhalb der PH fehlt der institutionelle Rahmen.

Die interne Ausbildung der Forscher/innen folgt demselben Muster: keine institutionelle Ausbildung, aber eine implizite Aufwertung von IZB-Projekten und der Teilnahme an Kolloquien.

In den Personalabteilungen schliesslich werden diversitäts- und migrationsbezogene Kompetenzen nicht als explizites Kriterium in den Stellenprofilen aufgeführt, ausser in spezialisierten Funktionen (IZB). In der Empfehlung wurde jedoch gefordert, bei der Einstellung oder Beförderung von Führungskräften diese Qualifikationen zu berücksichtigen, um eine kohärente Steuerung der Migrationsfrage zu gewährleisten.

Die PH Zug zeichnet sich durch ein starkes Kompetenzzentrum (IZB) und das Engagement einiger Spezialisierten aus, setzt jedoch die Kompetenzerweiterung nicht bei allen Mitarbeitenden um. Die formale berufliche Entwicklung im Bereich «Bildung und Migration» ist limitiert, was eine Abweichung von Empfehlung 4 darstellt. Durch die Formalisierung interner Schulungen, die Klärung der

erforderlichen Kompetenzen und die Aufwertung dieser Qualifikationen in der Personalpolitik könnte die PH diesen Mangel beheben.

### **Empfehlung 5: Kompetenz- und Lernbereiche zum Themenfeld «Bildung und Migration» festlegen**

Empfehlung 5 führt eine Reihe von Schlüsselthemen auf, die in die Lehrerinnen- und Lehrerausbildung zum Thema Migration aufgenommen werden sollten (Mehrsprachigkeit, Integration/Ausschluss, Vorurteile, Zusammenarbeit mit den Akteuren usw.). Sie fordert jede Pädagogische Hochschule auf, in Verbindung mit den Bedürfnissen ihres Kontextes eine Reihe von Bereichen zu priorisieren, die im Curriculum enthalten sein müssen.

Insgesamt deckt die PH Zug die vorgeschlagene Liste fast vollständig ab:

- Mehrsprachigkeit: ein starker Schwerpunkt, der in Initial- und CAS-Modulen fortlaufend umgesetzt wird.
- Umgang mit Diversität und Sprache: über den Pflichtkurs und optionale Angebote.
- Dynamik von Inklusion und Exklusion in der Schule: wird in vielen Modulen und an der Tagung «Chancen schaffen» behandelt.
- Zusammenarbeit mit migrierten Familien: Wird in einigen Workshops teilweise behandelt, auch wenn die Formalisierung der Beziehung zu den Migrationsämtern begrenzt bleibt.
- Prozesse von Vorurteilen und Diskriminierung: werden in der Vorlesung, den Workshops und der Fallsammlung «Auf den zweiten Blick» angesprochen.
- Gesellschaftliche Dimension (Migration, Geflüchtete): vor allem in spezifischen Workshops und durch die Begleitung neu angekommener Schülerinnen und Schüler.

Die Studierenden erhalten also bereits im Bachelor Zugang zu Inhalten, die die wichtigsten Schlüsselkompetenzen abdecken (eine inklusive Haltung einnehmen, mit Mehrsprachigkeit umgehen, Diskriminierungen vorbeugen). In der berufsbegleitenden Ausbildung finden sich die gleichen Bereiche wieder (Workshop zur Aufnahme Geflüchteter, CAS DaZIK usw.). Der Grossteil des in der Empfehlung empfohlenen Rahmens ist also vorhanden, auch wenn die Formalisierung (ein institutionelles Referenzsystem) noch fehlt.

Die vom IZB durchgeführten Projekte (z. B. Gute Praxisbeispiele, Studien zum Erfolg von Schülerinnen und Schülern mit Deutsch als Zweitsprache usw.) tragen ebenfalls zur Bereicherung der mit diesen Ausbildungsbereichen verbundenen Inhalte bei und schliessen so den Kreis zwischen Forschung und pädagogischer Praxis.

Die PH Zug geht auf alle empfohlenen Bereiche ein, wobei der Fokus besonders stark auf der Mehrsprachigkeit und der Pädagogik der alltäglichen Inklusion liegt. Einige Punkte sind weniger stark ausgeprägt (explizite Artikulation mit den Migrationsbehörden, formelle Erwähnung von institutionellem Rassismus), bleiben aber indirekt präsent. Insgesamt zeigt sich, dass die thematische Abdeckung der PH Zug sehr gut mit der Empfehlung 5 übereinstimmt.

### **Empfehlung 6: Den Diskurs zum Themenbereich sach- und wissenschaftsorientiert mitgestalten**

Empfehlung 6 fordert die Pädagogischen Hochschulen auf, eine aktive, ja sogar beispielhafte Rolle in der öffentlichen Debatte und der Wissensproduktion zur Bildung in der Migrationsgesellschaft zu übernehmen. Es geht darum, den pragmatischen (in den Realitäten vor Ort verankerten) und den wissenschaftlichen Ansatz zu kombinieren, um die Ausbildung, die Forschung und die Praxis im Sinne der Inklusion und der Chancengleichheit auszurichten. Die Pädagogischen Hochschulen sollen diese Fortschritte verbreiten und sich als Experten profilieren, indem sie selbst in ihrer Arbeitsweise beispielhaft bleiben.

Die PH Zug erscheint in dieser Hinsicht als eine sehr engagierte Einrichtung:

- Sie fördert die Fachdiskussion mit ihrer Tagung «Chancen schaffen», auf der Expertinnen und Experten, Lehrpersonen, Behörden und Forschende zum Thema Migration und Ungleichheiten aus einer sehr praktischen Perspektive zusammenkommen.
- Durch das IZB und seine Forschung positioniert sie sich auf der nationalen und internationalen akademischen Bühne, was die Verbreitung von evidenzbasiertem Wissen fördert.
- Ihre Mitgliedschaft bei Scholars at Risk und die Aufnahme einer geflüchteten Professorin unterstreichen die Verbindung von praktischer Solidarität und Wissensproduktion - ein Beispiel für einen pragmatischen und zugleich professionalisierten Ansatz.

Die PH Zug bildet ihre Studierenden in einer reflexiven und kritischen Haltung zum Thema Diversität aus und vermittelt ihnen konkrete Instrumente für diversitätssensiblen Unterricht. Sie stützt sich auf ihre anwendungsorientierte Forschung, um die Inhalte ihrer Ausbildungen zu aktualisieren und über gesellschaftliche Debatten zu informieren, und bietet Weiterbildungen an, die direkt mit diesen aufkommenden Herausforderungen (Trauma, Geflüchtete aus der Ukraine usw.) verbunden sind. Diese pragmatisch-wissenschaftliche Schleife zieht sich also durch alle Bereiche ihrer Arbeit.

Die PH Zug versucht, diese Grundsätze intern zu befolgen: Sie schätzt die Diversität, hat eine entsprechende Kommission eingerichtet und fördert Mobilität und Internationalisierung. Sie müsste noch einige interne Praktiken weiter formalisieren (Schulung des eigenen Personals, Überwachung der Diversität der Studentenschaft), um die institutionelle Vorbildfunktion vollständig zu verkörpern.

Die PH Zug setzt sich eindeutig für die Förderung der Debatte über Bildung und Migration ein, indem sie wissenschaftliche Analysen (über das IZB) mit praktischen Massnahmen (Schulungen, Projekte, Konferenzen) verbindet. Damit erfüllt sie die Empfehlung 6 weitgehend, auch wenn sie einige interne Massnahmen noch verfeinern könnte, um eine systematischere Vorbildfunktion einzunehmen. Insgesamt ist sie ein gutes Beispiel dafür, wie eine kleine PH auf ihrer Ebene eine führende Rolle bei der Gestaltung einer diskriminierungskritischeren und migrationsfreundlicheren Schule spielen kann.

## 12.3 Kritische Schlussfolgerung

Am Ende dieser Bilanz zeichnet sich die PH Zug aus durch:

- Ein starkes Engagement, das in ihrer strategischen Vision (Schwerpunkt «Schule und Heterogenität») zum Ausdruck kommt, von dedizierten Gremien (Diversity-Kommission, IZB-Institut) unterstützt und durch konkrete Massnahmen verkörpert wird (Nightingale-Mentoring, Pflichtunterricht, CAS DaZIK, Forschungsprojekte).
- Eine umfassende Zusammenarbeit (lokal, interkantonal, international), die es ihr ermöglicht, schnell auf Migrationsentwicklungen zu reagieren und Kräfte zu bündeln.
- Eine Fülle von Inhalten in ihrer Aus- und Weiterbildung, die fast alle von der Kammer PH vorgeschlagenen Bereiche (Mehrsprachigkeit, Aufnahme von Geflüchteten, Kampf gegen Diskriminierung usw.) mit einer Verbindung zwischen Forschung und Praxis aufgreift.

Diese Punkte erfüllen die Empfehlungen 1, 3, 5 und 6 positiv und in geringerem Masse auch die Koordinierungskomponenten von Empfehlung 2. Die grössten Abweichungen betreffen:

- Das Fehlen eines systematischen Diversitätsmonitorings und einer formalen Bewertung der Massnahmen.
- Der Mangel an speziellen Einrichtungen für die interne Schulung von nicht spezialisiertem Personal limitiert die allgemeine Verbreitung diversitätsbezogener Kompetenzen (Empfehlung 4).
- Die relative Informalität der Aktionspläne und des Kompetenzrahmens im Zusammenhang mit der Migration.

Trotz dieser Mängel scheint die PH Zug ein innovativer und kohärenter Akteur zu sein, wenn es darum geht, die Migration im Bildungsbereich zu berücksichtigen. Ihre konkreten Realisierungen, ihre offene Haltung gegenüber Partnerschaften und ihre Haltung als «kleine, agile PH» zeigen, dass es mit einer dezidierten Struktur (IZB), einer klaren institutionellen Unterstützung und dem Willen zur Vernetzung möglich ist, das Thema «Bildung und Migration» in den Aufgabenbereichen Ausbildung, Weiterbildung, Forschung und Dienstleistung umfassend zu entfalten. Eine stärkere Formalisierung ihrer Dispositive (Monitoring, interne Ausbildung) würde es ihr ermöglichen, ihre Konvergenz mit allen nationalen Empfehlungen noch weiter zu konsolidieren und ihre Position als inspirierendes Beispiel in der schweizerischen Landschaft der Pädagogischen Hochschulen zu stärken.

## 13. Bildung & Migration an der PH Zürich

Die Pädagogische Hochschule Zürich (PH Zürich) ist die grösste Aus- und Weiterbildungsinstitution für Lehrpersonen der Schweiz. Sie bildet Lehrpersonen für alle Schulstufen vom Kindergarten bis zur Sekundarstufe II aus. Neben der Lehre engagiert sich die PH Zürich in Forschung und Entwicklung mit Schwerpunkten wie u.a. Bildungsgerechtigkeit, Digitalisierung, Sprachbildung und transkulturelles Lernen. Als pädagogische Hochschule zeichnet sie sich durch die enge Verknüpfung von Theorie, Praxis und Professionalisierung aus – mit starkem regionalem Bezug und zugleich internationaler Vernetzung.

Die folgenden Seiten bieten eine Übersicht über die Initiativen und Schwerpunkte im Bereich Migration. Dabei werden ausgewählte Veranstaltungen und Themen exemplarisch genannt, ohne Anspruch auf Vollständigkeit. Zugleich wird untersucht, inwiefern diese Aktivitäten mit den sechs Empfehlungen der Kammer PH von swissuniversities zum Thema ‚Bildung und Migration‘ in Beziehung stehen. Diese Perspektive soll sowohl die bereits vorhandenen Stärken als auch Verbesserungsmöglichkeiten aufzeigen, die die zukünftige Entwicklung der PH Zürich in diesem Bereich leiten könnten.

### 13.1 Bestandesaufnahme

Das Angebot in der Ausbildung zeigt ein differenziertes Engagement für die Vorbereitung angehender Lehrpersonen auf migrationsgesellschaftliche Herausforderungen.

#### **Ausbildung Bachelorstudium**

Im Rahmen der Bachelorstudiengänge wird das Thema Migration auf Basis des Lehrplans 21 in verschiedenen Pflicht- und Wahlmodulen des Bereichs Bildung und Erziehung (BE) sowie in fachdidaktischen Modulen zu Religionen, Kultur, Ethik (RKE), Natur, Mensch, Gesellschaft (NMG), Kunst, Medienbildung und Sprachen auf allen Stufen behandelt. Explizit erwähnt wird migrationsbezogene Diversität aus soziologischer, kultur- und sozialanthropologischer sowie pädagogischer Perspektive in Modulen wie „Inklusive Bildung“, „Migration und transkulturelle Lebenswelten“ oder „Heterogenität in der Migrationsgesellschaft“. Implizit ist das Thema in Modulen wie „Sozialisation in Familie, Volksschule und Gesellschaft“ oder „Bildung und Gesellschaft: gestern – heute – morgen“, z.B. anhand der Thematisierung vulnerabler Gruppen im Schulfeld präsent und ermöglicht entsprechende Vertiefungen.

Inhaltlich greifen diese Lehrveranstaltungen zentrale Konzepte wie Othering, Stereotypisierungen, Vorurteile, Inklusion und die ungleichheitserzeugenden intersektionalen Verhältnisse Gender-Race-Class sowie Migrationserfahrung, Nationalität, Beeinträchtigung und Mehrsprachigkeit auf. So erwerben Studierende grundlegende Kompetenzen im Umgang mit Diversität sowie in der kritischen Reflexion von Bildungsungleichheiten.

Ein Augenmerk liegt auf dem Praxisbezug dieser Themen: In Fallbesprechungen, bei Besuchen ausserschulischer Lernorte und durch die begleitete Reflexion eigener Praxiserfahrungen wird den Studierenden ermöglicht, migrationsbezogene Fragestellungen mit konkreten schulischen Situationen zu verknüpfen. Diese praxisnahen Formate fördern nicht nur die Anwendung theoretischer Konzepte, sondern stärken auch die professionsbezogene Selbstreflexion in Bezug auf die eigene Lehrpersonenrolle im Kontext der Migrationsgesellschaft.

In der Berufspraxis an der PHZH werden migrationsbezogene Themen in unterschiedlicher Weise aufgegriffen. Die Ausgestaltung der Praxisphasen liegt in der Verantwortung der jeweiligen Mentorinnen und Mentoren, wodurch der Einbezug migrationspezifischer Inhalte variieren kann.

Alle Ausbildungsstufen des Bachelorstudiums orientieren sich zudem an einem Kompetenzraster (KORA), das explizite Bezüge zur migrationspezifischen Heterogenität herstellt (KORA, Standard 4 Heterogenität, Kriterium 13). Dadurch sind migrationsbezogene Inhalte in der Berufspraxis strukturell verankert.

#### **Ausbildung Masterstudium**

Im Masterstudium der Sekundarstufe I wird das Thema Migration in diversen Modulen behandelt. In Veranstaltungen wie z.B. „Inklusive Bildung“ oder „Schule, Bildung und Gesellschaft: Kulturelle und ethische Perspektive“ erfolgt eine Auseinandersetzung mit migrationsbezogenen Fragestellungen. Dabei werden unter anderem Bildungsungleichheiten im Migrationskontext sowie grundlegende

Differenz- und Sozialisationstheorien thematisiert. Ebenso werden die Rolle institutioneller Diskriminierung und struktureller Barrieren im Bildungssystem berücksichtigt.

Zusätzlich wird das Thema in der Deutsch-Fachdidaktik und im Bereich Deutsch als Zweitsprache (DAZ) aufgegriffen, insbesondere im Hinblick auf die Schnittmenge von Migration und Sprachförderung. Auch die Fachdidaktiken Geografie und Geschichte integrieren zunehmend migrationsbezogene Inhalte wie Postkolonialität, Intersektionalität und critical whiteness in ihre Ausbildungskonzepte.

### **Weiterbildung**

Im Bereich der Weiterbildung bietet die Pädagogische Hochschule Zürich eine Reihe spezialisierter Programme an, die sich migrationsbezogenen Herausforderungen im schulischen Kontext widmen. Besonders hervorzuheben ist das Certificate of Advanced Studies (CAS) „QUIMS – Qualität in multikulturellen Schulen“, das sich an QUIMS-Beauftragte kantonaler Zürcher Schulen richtet. Dieses Weiterbildungsprogramm thematisiert die Schule als meritokratische Institution und analysiert deren Rolle in der Reproduktion von Bildungsungleichheiten. Im Fokus stehen praxisnahe Umsetzungsstrategien zur Förderung von Integration, Sprachbildung, Elternmitwirkung sowie einer sprach- und differenzsensiblen Leistungsbeurteilung, dies sowohl auf Unterrichts- als auch auf Schulhausebene.

Der Kanton Zürich ermöglicht es zudem, unterschiedliche Weiterbildungen für Lehrpersonen, welche die Erstsprachen, bzw. Herkunfts- und Familiensprachen der Schüler und Schülerinnen fördern und stärken, an der PH Zürich durchzuführen. Der Unterricht in Heimatlicher Sprache und Kultur (HSK) orientiert sich an der Mehrsprachigkeit und der Lebenswelt der Lernenden und legt den Fokus auf die Förderung transkultureller Kompetenzen (überarbeiteter HSK-Rahmenlehrplan 2023). Die stärkere Sichtbar-machung und Integration des Lern- und Bildungsorts HSK in den schulischen Alltag stellt weiterhin eine Herausforderung dar. Auch die Thematisierung der Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams, etwa an QUIMS-Schulen, befindet sich erst im Aufbau.

Darüber hinaus gibt es eine Weiterbildung zu „Interkulturellen Kompetenz im Kontext Schule“, die sich an Lehrpersonen im Kanton Zürich richtet und darauf abzielt, insbesondere die Zusammenarbeit mit Eltern mit Migrationserfahrung zu stärken. Zentrale Lernziele sind der Ausbau kommunikativer und interkultureller Kompetenzen sowie die Reflexion eigener professioneller Haltungen im Umgang mit Vielfalt.

Es bleibt festzuhalten, dass der Fokus stark auf sprachbezogenen (z.B. CAS „Deutsch als Zweitsprache“) und schul- bzw. unterrichtspraktischen Themen liegt. Eine besondere Herausforderung stellt für die Abteilung Weiterbildung die Tatsache dar, dass ausgeschriebene Angebote wie z.B. ein Modul zu Diskriminierungen, Rassismus und Antisemitismus, aufgrund mangelnder Nachfrage nicht durchgeführt werden konnte: Lehrpersonen und Schulen verfolgen andere Prioritäten in ihrer Schulentwicklung.

### **Abschlussarbeiten / Qualifikationsarbeiten**

An der PHZH setzen sich Studierende sowohl im Bachelor- als auch im Masterstudium zunehmend mit Fragestellungen rund um *Bildung in der Migrationsgesellschaft* auseinander. Sie greifen Themen wie *sozio-kulturelle Heterogenität, Mehrsprachigkeit, Rassismus, Diskriminierung, soziale Gerechtigkeit, Erfahrungen von migrantisierten Lehrpersonen sowie die Inklusion von fremdsprachigen oder migrierten/ geflüchteten Schülerinnen und Schülern* auf. Das wachsende Interesse an diesen Themen spiegelt eine erhöhte Sensibilität gegenüber gesellschaftlichen Herausforderungen wider. Die Bandbreite der untersuchten Fragestellungen ist gross. Einige Arbeiten verfolgen einen empirischen Zugang – etwa durch *Interviewstudien* oder *teilnehmende Beobachtungen* im Schulalltag –, andere wiederum widmen sich der *theoretischen Auseinandersetzung*. In einigen dieser Arbeiten werden gezielt die *Perspektiven von Kindern, Jugendlichen und Eltern* einbezogen, um deren Erfahrungen, Deutungsmuster und Sichtweisen ernst zu nehmen und sichtbar zu machen. Auch *Lehrpersonen mit Migrationserfahrungen* geraten vermehrt in den Blick. Ihre biografischen und professionellen Erfahrungen bieten wichtige Einsichten in Fragen von Zugehörigkeit, Anerkennung und Differenz in der Schule. Die Relevanz solcher Perspektiven liegt nicht zuletzt darin, dass sie dominante Narrative über Normalität im Bildungswesen hinterfragen und neue pädagogische Handlungsspielräume eröffnen können.

Vor dem Hintergrund dieser vielfältigen *Qualifikationsarbeiten* stellt sich jedoch die Frage, *wie das erzeugte Wissen innerhalb der PHZH breiter zugänglich gemacht werden könnte*. Eine gezielte institutionelle Strategie zur Sichtbarmachung und Vernetzung dieser Arbeiten könnte hier Abhilfe schaffen. Damit könnte die PHZH nicht nur als Ausbildungsstätte, sondern auch als *Ort reflexiver Wissensproduktion* sichtbar werden, der aktiv zur Gestaltung einer demokratischen, diskriminierungskritischen Bildungspraxis beiträgt.

## **Forschungsprojekte**

Die Pädagogische Hochschule Zürich engagiert sich in Forschung und Wissensproduktion zu Migration und Bildungsungleichheit aus interdisziplinären, macht- und differenztheoretischen Perspektiven. Schwergewichtig ist die Thematik in der Abteilung Bildungswissenschaftliche Forschung und in der Abteilung Internationale Bildungsentwicklung verortet. In mehreren laufenden und abgeschlossenen Projekten werden zentrale Fragen zu Diversität/Heterogenität, Sprache, Flucht, institutioneller Ungleichheit, Rassismus und Inklusion bearbeitet. Beispiele hierfür sind die Projekte „Bildung nach der Flucht“, das die schulischen Chancen und Herausforderungen von Kindern mit Fluchterfahrung untersucht, oder „MePraS – Mehrsprachige Praktiken in Spielgruppen“, das sprachliche Repertoires und frühe Bildungsprozesse in heterogenen Settings analysiert. Weitere Forschungsarbeiten wie die SNF-geförderten Projekte „Ungleichheitsverhältnisse zwischen Eltern und Schulen“ und „Kinder, die auffallen“ beleuchten aus unterschiedlichen Perspektiven die komplexe Dynamik zwischen Differenzzuschreibungen und Machtbeziehungen im Bildungsfeld.

Zudem hat die PHZH verschiedene Untersuchungen zur Covid-19-Pandemie durchgeführt, bei denen ungleichheitstheoretische Perspektiven auf Bildungsbenachteiligung und Familienbelastung im Zentrum standen. Auch Fragen der frühen Sprachförderung – etwa im Rahmen des Projekts „ProSpiK“ – wurden unter Einbezug migrationsgesellschaftlicher Kontexte analysiert. Das Projekt „In Frieden lernen“ verfolgt das Ziel, das Recht aller Schülerinnen und Schüler auf eine inklusive, respektvolle und sichere Bildung ins Zentrum zu stellen und hierfür tragfähige Grundlagen für ein friedliches schulisches Zusammenleben zu entwickeln.

Aktionsforschungen produzieren Instrumente für Bildungsteams, wie das Projekt „START - Kompetenzen sichtbar machen“, das in Partnerschaft mit der PHBern durchgeführt wurde und zu einem pädagogischen Handbuch für den Unterricht von unbegleiteten minderjährigen Asylsuchenden geführt hat. Zu erwähnen ist auch das mit einer Arbeitsgruppe partizipativ erarbeitete rassismuskritische Lehrmittel „Jenische, Sinti und Roma“ für den Zyklus 2. Auf internationaler Ebene arbeitet die PH Zürich mit Organisationen wie NORRAG zusammen, um Empfehlungen für die Bildung im Migrationskontext auf globaler Ebene zu formulieren. Durch diese doppelte Ausrichtung – grundlagenorientierte und angewandte Forschung, national und international – fördert die PH Zürich das Verständnis für die mit Migration verbundenen Herausforderungen.

Die wissenschaftlichen Zugänge in diesen Projekten beruhen auf Theorien und Methoden der Erziehungswissenschaften, der Kultur- und Sozialanthropologie, der Psychologie sowie der Soziologie. Forschungserkenntnisse zu rassismuskritischer Bildung, zur Rolle institutioneller Macht in pädagogischen Einrichtungen oder zur Anerkennung von Mehrsprachigkeit werden regelmässig in wissenschaftlichen Zeitschriften oder und bei Fachveranstaltungen verbreitet und tragen dazu bei, dass die PH Zürich ein anerkannter Akteur in der akademischen und institutionellen Debatte ist. Die Thematik ist an der PH Zürich zudem durch mehrere Professuren – in Bildungsanthropologie, Bildungssoziologie, Inklusion – strukturell verankert.

Ergänzend zur Projektforschung beteiligt sich die PHZH am Webportal „Geschichte der Migration Schweiz“, das eine öffentlich zugängliche Wissensplattform ist. Dieses Angebot stellt fundiertes, didaktisch aufbereitetes Material für den Unterricht zur Verfügung und macht migrationsbezogene Forschungsergebnisse auch für Schulen und Lehrpersonen direkt nutzbar.

Insgesamt zeigt sich ein vielfältiges und thematisch breit aufgestelltes Forschungsengagement der PH Zürich in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Migration, das zur Weiterentwicklung einer reflexiven und gerechten Bildungspraxis beiträgt.

## **Institutionelle Ebene**

Auf institutioneller Ebene ist das Thema Migration an der Pädagogischen Hochschule Zürich bislang nicht systematisch in strategische Leitlinien oder konkrete Steuerungsmechanismen eingebettet. Die Pädagogische Hochschule Zürich (PHZH) hat in ihrer Strategie für die Jahre 2022 bis 2025 fünf strategische Ziele definiert und nennt dabei die Herausforderungen des gesellschaftlichen, ökologischen und technologischen Wandels. Diversität und Chancengerechtigkeit werden als Schwerpunktthemen festgehalten. Spezifische Aspekte wie Migration, kulturelle Diversität oder Heterogenität werden nicht explizit erwähnt. Es existiert zwar eine auf das Jahr 2014 zurückgehende Diversity-Policy, allerdings bezieht sich diese auf nicht mehr gültige Rechtsgrundlagen. Explizite Zielsetzungen oder Massnahmen im Hinblick auf migrationsbedingte Diversität werden nicht formuliert. Die Policy ist in Überarbeitung.

Sichtbarkeit der PHZH im Zusammenhang mit Migrationsthemen: Die Pädagogische Hochschule Zürich (PHZH) hat zwischen 2022 und 2024 verschiedene Veranstaltungen zu den Themen Migration, Diversität, Heterogenität und Rassismus durchgeführt. Hier auszugsweise zwei Beispiele:

- Podiumsveranstaltung: Am 21. März 2023 fand die Podiumsdiskussion «Lehrer:innenbildung postkolonial: Ansätze und Positionen» im „Im Gleis“ in Zürich statt. Diese Veranstaltung war Teil des Rahmenprogramms zur Ausstellung «Blinde Flecken – Zürich und der Kolonialismus» der Stadt Zürich und vom Forschungszentrum KSG der Pädagogischen Hochschule Zürich verantwortet. Die Diskussion brachte Expert\*innen aus verschiedenen Bereichen zusammen, um über aktuelle Herausforderungen und Strategien im Umgang mit Rassismus in der Lehrer\*innenbildung zu sprechen. Diese Veranstaltung unterstreicht das Engagement der PHZH, gesellschaftlich relevante Themen wie Rassismus und Diversität aktiv zu adressieren und den öffentlichen Diskurs darüber zu fördern.
- Vortrags- und Diskussionsveranstaltung „Diversität – Rassismus – Intersektionalität: Warum Lehrpersonen die Debatte kennen sollten“: Am 27. September 2023 fand eine Veranstaltung der Schweizerischen Gesellschaft für Lehrerinnen- und Lehrerbildung statt, die sich mit den genannten Themen auseinandersetzte und Lehrpersonen sowie die interessierte Öffentlichkeit adressierte.

Diese Veranstaltungen unterstreichen das Engagement der PHZH, zentrale gesellschaftliche Themen wie Migration, Diversität und Rassismus im Bildungsbereich zu adressieren und entsprechende Diskurse, auch in der interessierten Öffentlichkeit zu fördern.

### **Schlussfolgerung**

Abschliessend lässt sich festhalten, dass die PH Zürich im Bereich Bildung und Migration über ein vielfältiges Angebot verfügt. In der Aus- und Weiterbildung werden angehende Lehrkräfte in der Pädagogik der Mehrsprachigkeit gebildet und sie werden sensibilisiert, eine rassismus- und diversitätskritische Haltung zu entwickeln, während die Forschung das Wissen über die Praxis bereichert. Die Institution engagiert sich in den Bereichen Bildung und Migration auch in der Zusammenarbeit mit kantonalen, eidgenössischen und internationaltätigen Behörden, sowie der nationalen und internationalen akademischen Gemeinschaft und spielt eine führende Rolle bei der Bearbeitung von Programmen wie QUIMS oder bei der Entwicklung von Lehrmitteln. Trotz des Fehlens formeller Strukturen für die Koordination und systematische Überwachung all ihrer Ziele engagiert sich die PH Zürich in der Ausbildung von Lehrpersonen, die für den Umgang mit diversen gesellschaftlichen Realitäten der Migrationsgesellschaft kompetent sind. Sie agiert in einem sich verändernden Migrationsumfeld und nimmt Forderungen nach Chancengerechtigkeit auf.

## **13.2 Übereinstimmungen und Abweichungen zwischen den sechs Empfehlungen und dem Stand des Bereichs Bildung und Migration an der PH Zürich**

Die Überprüfung der Empfehlungen fand für die Jahre 2022 bis 2024 statt. Veränderungen seit 2025 werden am Ende der Empfehlung in kursiver Schrift festgehalten.

### **Empfehlung 1: Berücksichtigung von; Migration und Chancengleichheit im vierfachen Leistungsauftrag und in der Organisation der Hochschule**

Die Empfehlung 1 fordert die *explizite* Verankerung der Migrationsthematik im Leistungsauftrag, in der Governance und in der Strategie der PHs. Die PH Zürich kommt dieser Empfehlung nur teilweise nach.

In der Strategie 2022-2025 der PHZH wird u.a. Chancengerechtigkeit als Schwerpunktthemen festgehalten, die Kommission Diversity\_Gender befasst sich explizit auch mit Fragen von Migration. Aber sie verfügt nicht über ein systematisches Monitoring, einen institutionellen Aktionsplan mit expliziten Zielen für den Bereich 'Bildung und Migration' oder über Massnahmen zur Gewinnung und Unterstützung von Studierenden oder Mitarbeitenden mit Migrationserfahrung. Die Bemühungen der PHZH bilden dennoch eine solide Grundlage: Sie erfüllt den Grossteil des vierfachen Mandats und zeigt einen klaren Willen, Antworten auf die durch Migration verursachten gesellschaftlichen Herausforderungen zu finden. Zur wirkungsvollen Umsetzung der Empfehlung empfiehlt es sich, verbindliche und evaluierbare Zielsetzungen im Themenfeld Migration zu etablieren sowie eine klar benannte Verantwortungsstruktur zu schaffen. Dies würde die strategische Sichtbarkeit erhöhen und eine kohärente Weiterentwicklung laufender wie geplanter Initiativen institutionell absichern.

Das Thema Migration und Chancengleichheit ist in der Ausbildung breit über verschiedene Module hinweg integriert. In der Weiterbildung stehen entsprechende Angebote zur Verfügung, deren Nachfrage aus dem Schulfeld jedoch bislang nur partiell ausfällt – hier besteht erkennbarer Handlungsbedarf. Eine stärkere inhaltliche und strukturelle Verzahnung von Aus- und Weiterbildung könnte zur erhöhten Sichtbarkeit und Wirksamkeit migrationsbezogener Inhalte beitragen. Zudem sollte geprüft werden, inwiefern Praktika und mentorierte Module in der Ausbildung systematischer auf migrationsgesellschaftliche Aspekte hin ausgerichtet und wie gezielter Forschungsergebnisse aus den eigenen Forschungsprojekten eingepflegt werden können.

Empfehlung 1 fordert eine Intensivierung der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit ‚Bildung und Migration‘. An der PH Zürich ist dieses Themenfeld bereits in zwei Abteilungen systematisch verankert: Zum einen in der Abteilung Internationale Bildungsentwicklung, die unter anderem zu transkulturellem Lernen und Demokratiebildung forscht und praxisnahe Projekte im internationalen Kontext durchführt. Zum anderen in der Abteilung für bildungswissenschaftliche Forschung, in der migrationsbezogene Fragestellungen – insbesondere zu Rassismus und Bildungsgerechtigkeit – im Zentrum mehrerer, teils vom SNF geförderter, Forschungsprojekte stehen.

*Mit dem Pgb-Projekt «Chancengerechtigkeit inhaltlich und strukturell implementieren» ist seit 2025 ein Prozess im Gange, der eine Koordinationsstelle für die Themen Chancengerechtigkeit, Diversität/Migration und Inklusion an der PH Zürich schaffen und strukturell verankern soll. Dadurch können die Themen innerhalb der Hochschule besser koordiniert, professionalisiert und gestärkt werden. Die bestehende Diversity Policy soll überarbeitet, Ziele definiert und ein Massnahmen-/Aktionsplan erarbeitet sowie die Zielerreichung regelmässig überprüft werden.*

## **Empfehlung 2: Koordination und Evaluation der Ziele und Massnahmen sicherstellen**

Die Empfehlung verweist auf einen strukturellen Entwicklungsbedarf: Derzeit besteht an der PH Zürich mit der Kommission Diversity\_Gender eine hochschulweit verankerte Instanz, die sich auch mit Migration und Chancengleichheit befasst, allerdings ohne explizite Steuerungsfunktion. Beratung und Unterstützung stehen im Fokus. Zudem ist die Kommission mit wenig Ressourcen ausgestattet und kann ihre Aufgabe, die Hochschulleitung bei der strukturellen und inhaltlichen Verankerung von Chancengleichheit zu unterstützen, nur begrenzt wahrnehmen. Die bestehenden Massnahmen in Ausbildung, Weiterbildung und Forschung werden von unterschiedlichen Einheiten getragen und beruhen vielfach auf individuellen, teilweise personengebundenen Initiativen. Kohärenz entsteht überwiegend durch informellen Austausch; eine curriculare Abstimmung über sämtliche Ausbildungsstufen hinweg (Eingangsstufe bis Sekundarstufe II) ist bislang nicht systematisch erfolgt. Die Empfehlung 2 fordert zudem dazu auf, migrationsbezogene Forschung stärker zu bündeln und institutionell systematischer zu verankern.

Vor dem Hintergrund von Empfehlung 2 erscheint es sinnvoll, die hochschulweite Koordination zu stärken. Denkbar wäre etwa die Einrichtung einer Steuerungsgruppe ‚Migration und Bildung‘, die Einführung eines regelmässigen Lageberichts sowie der kontinuierliche Aufbau einer diversitätssensiblen Datenlage zu Studierenden und Mitarbeitenden. Solche Massnahmen würden zur Sichtbarkeit und strategischen Steuerbarkeit des Themas beitragen und eine kohärente Weiterentwicklung begünstigen.

*Mit dem Pgb-Projekt «Chancengerechtigkeit inhaltlich und strukturell implementieren» ist seit 2025 ein Prozess im Gange, der eine Koordinationsstelle für die Themen Chancengerechtigkeit, Diversität/Migration und Inklusion an der PH Zürich schaffen und strukturell verankern soll. Dadurch*

*können die Themen innerhalb der Hochschule besser koordiniert, professionalisiert und gestärkt werden. Die bestehende Diversity Policy soll überarbeitet, Ziele definiert und ein Massnahmen-/Aktionsplan erarbeitet sowie die Zielerreichung regelmässig überprüft werden.*

### **Empfehlung 3: Zusammenarbeit mit externen Partnern/Partnerinnen verstärken**

Die PH Zürich arbeitet intensiv mit Behörden, Schulen und anderen PHs zusammen, bspw. über das Programm QUIMS, das Programm NORRAG oder die Kammer PH von swissuniversities, und engagiert sich breit in nationalen und internationalen Forschungsnetzwerken. Ihre angewandten Forschungsprojekte (z.B. zur Einschulung von Flüchtlingskindern) und ihre Beratungsleistungen (CAS, Workshops) beinhalten einen ständigen Austausch mit den Akteuren vor Ort. Durch diese Partnerschaften integriert die PH Zürich die Migrationsentwicklungen dynamisch in ihre Ausbildung und Forschung, erfüllt die Erwartungen der Empfehlung bezüglich der Reaktionsfähigkeit auf gesellschaftliche Herausforderungen und teilt das Wissen mit ihren Kolleginnen und Kollegen. Verbesserungspotenzial liegt insbesondere darin, bestimmte Partnerschaften stärker zu institutionalisieren und stabilere Netzwerke mit NGOs oder Migrant:innenorganisationen formal zu verankern. Auch eine systematische Einbindung von Eltern mit Migrationsbiografie könnte dazu beitragen, den praxisnahen und migrationsgesellschaftlich relevanten Ansatz weiter zu stärken. Überlegt werden könnte die Einrichtung eines regelmässig stattfindenden Forums zum Thema 'Migration & Bildung', das relevante Akteurinnen und Akteure aus Kanton, Behörden, Schulen, Elternschaft und zivilgesellschaftlichen Organisationen zusammenführt. Ein solches würde dazu beitragen, die partnerschaftliche Zusammenarbeit zu stärken, Bedarfe differenziert zu erfassen und gemeinsam tragfähige Lösungsansätze zu entwickeln.

### **Empfehlung 4: Kompetenzen des Personals im Bereich Bildung und Migration fördern**

Diese Empfehlung zielt auf die interne Professionalisierung der Pädagogischen Hochschulen selbst. An der PH Zürich verfügen einzelne Dozierende und Forschende über fundierte Expertise im Themenfeld 'Bildung in der Migrationsgesellschaft'. Eine systematische hochschulweite Kompetenzentwicklung ist jedoch bislang nicht implementiert: Es existieren weder verpflichtende Sensibilisierungsformate für alle Mitarbeitenden noch ein institutionell verankerter Kompetenzrahmen, der definiert, welche migrationsbezogenen Kenntnisse und Haltungen für die Mitarbeit in einer inklusiv ausgerichteten Hochschule erforderlich sind. Während transkulturelle Kompetenzen bei Studierenden gezielt aufgebaut werden, bleiben vergleichbare Prozesse für Dozierende und Mitarbeitende weitgehend auf das Engagement Einzelner beschränkt. Die bisherigen Professionalisierungsangebote richten sich vorwiegend an bereits sensibilisierte Personen oder an solche, die in entsprechenden Projekten oder Modulentwicklungen tätig sind. Die Empfehlung unterstreicht die Bedeutung eines flächendeckenden Kompetenzaufbaus in der gesamten Hochschule. Mögliche Schritte wären die Einführung regelmässiger interner Fortbildungen (z. B. Workshops oder andere Dialogformate), ein hochschulweiter Diversity-Schulungsplan für Neueinsteigende sowie die gezielte Gewinnung von Mitarbeitenden mit Migrationsbiografie – auch auf Dozierenden- und Leitungsebene.

*Mit dem PgB-Projekt „Rassismuskritische (Hoch-)Schulkultur“ wird 2025/26 ein erster Teil dieser Anforderungen adressiert. Aufbauend darauf könnten weitere Massnahmen folgen, um langfristig eine institutionelle inklusive Kultur zu etablieren.*

### **Empfehlung 5: Kompetenz- und Lernbereiche zum Themenfeld «Bildung und Migration» festlegen**

Inhaltlich befasst sich die PH Zürich mit fast allen in den nationalen Empfehlungen vorgeschlagenen Bereichen in Ausbildungsmodulen, Weiterbildungsangeboten und Forschungsprojekten: historische und politische Dimension der Migration, Umgang mit kultureller Heterogenität, Zusammenarbeit mit migrantisierten Eltern, Sensibilisierung in Zusammenhang mit Stereotypisierungen und Diskriminierung/Rassismus, mehrsprachigkeitssensibler Unterricht, Rassismus usw. Allerdings zeigt sich an der PH Zürich kein klar ausgewiesenes Referenzsystem – bspw. in Form eines gemeinsamen Rahmencurriculums – für die Studiengänge. Der Austausch zwischen den Ausbildungsgängen findet auf individueller Ebene statt und meist informell. Für die Zusammenarbeit zwischen Forschung und Lehre zeigt sich, dass noch keine direkte Einbindung der in den Forschungsprojekten erarbeiteten Wissensinhalte in die Ausbildungsmodule stattfindet.

Eine formalisierte Zusammenarbeit würde die Lesbarkeit und Nachhaltigkeit der Inhalte erhöhen und sicherstellen, dass sie im Laufe der Zeit fortgeschrieben und verbessert werden. Trotz des Fehlens

eines offiziellen Rahmens demonstriert die PH Zürich bereits ein reichhaltiges, wenn auch nicht durchgehend kohärentes Themenangebot.

### **Empfehlung 6: Den Diskurs zum Themenbereich sach- und wissenschaftsorientiert mitgestalten**

Die PH Zürich erfüllt im Grossen und Ganzen das Ziel, die öffentliche Reflexion anzuregen und eine Vorbildfunktion zu übernehmen. Sie bildet Lehrkräfte aus, die in der Lage sind, diversitätsbewusst, inklusiv und chancengerecht zu handeln, betreibt Forschung im Bereich und spielt eine aktive Rolle bei der Entwicklung von Integrationsprogrammen. Ihr Fachwissen wird von den kantonalen Behörden anerkannt, und sie beteiligt sich an den Arbeiten der swissuniversities Kammer PH und trägt so zu einer fundierten fachlichen Debatte bei. Um jedoch eine Weiterentwicklung anzugehen, könnte sie ihre Kommunikationsmassnahmen gegenüber der Zivilgesellschaft und den Medien verstärken. Auch ihre interne Politik könnte ihren eigenen Diskurs über Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit stärker widerspiegeln (z. B. durch gezielte Unterstützungsmassnahmen für migrantisierte Studierende oder Mitarbeitende). Abgesehen von diesen Anpassungen verkörpert die PH Zürich bereits zahlreiche Werte der Offenheit und Reflexivität, indem sie Studierende dazu auffordert, ihre kritische Haltung gegenüber Ungleichheiten zu reflektieren. Ihre zahlreichen Partnerschaften verleihen ihr eine praxisorientierte Basis, während ihre Forschungsprojekte ihre wissenschaftliche Legitimität verleihen. Die Empfehlung 6 findet also in der PH Zürich eine solide Antwort, auch wenn die Hochschule ihre Position als Meinungsführerin im Dienste einer breiteren öffentlichen Debatte über Inklusion und Migration noch ausbauen kann.

*Seit 2025 findet mit der Teilnahme am PgB-Projekt «Requalifikation und berufliche Integration von Lehrpersonen mit Fluchterfahrung» eine wichtige Umsetzung dieser Empfehlung statt.*

## **13.3 Kritische Schlussfolgerung**

Die PH Zürich hat eine Reihe von Massnahmen ergriffen, um die Herausforderungen rund um Bildung in der Migrationsgesellschaft zu thematisieren und bearbeiten. In der Grundausbildung bereiten Pflicht- und Wahlmodule die zukünftigen Lehrpersonen auf die Herausforderungen rund um sprachliche und kulturelle Diversität in der Schule vor, wobei der Schwerpunkt auf konkreten didaktischen Ansätzen und kritischer Reflexivität liegt. Die Weiterbildungen konsolidieren dieses Engagement, insbesondere durch spezifische Angebote wie den CAS QUIMS, schulinterne Weiterbildungen oder Workshops über die Aufnahme und Zusammenarbeit mit geflüchteten Schülerinnen und Schülern. Auf der Ebene der Forschung trägt die PH Zürich zur Erarbeitung von praktischem und wissenschaftlichem Wissen bei, indem sie sich an mehreren Forschungsprojekten beteiligt und so dem Bildungsfeld Ressourcen zur Verfügung stellt. Auf institutioneller Ebene schliesslich ist die PHZH in kantonale, nationale und internationale Netzwerke eingebunden.

Diese Dynamik hat jedoch auch ihre Grenzen. Die internen Koordinationsmassnahmen sind noch unvollständig: Das Fehlen einer einheitlichen Steuerungsstruktur und eines transversalen Monitorings führt dazu, dass die zahlreichen Aktionen nicht immer evaluiert und deshalb auch nicht aufeinander abgestimmt werden können. Auch ein klarer Referenzrahmen, der die Kompetenzen im Bereich Bildung und Migration für das gesamte Personal und jeden Ausbildungsgang definiert, müsste formuliert und formalisiert werden. Darüber hinaus bietet die PH Zürich trotz ihrer erfolgreichen Initiativen noch keine spezifische Betreuung für migrantisierte Studierende und Mitarbeitenden an und nutzt ihre Fähigkeit, die öffentliche Debatte über diese Fragen zu beleben, nicht voll aus. Die sechs Empfehlungen der Kammer PH von swissuniversities stellen daher ein Instrument dar, um die Strukturierung und die Selbstevaluation zu beschleunigen, damit die Institution ihre Vorbildfunktion festigen und ihr Engagement angesichts der laufenden migrantischen Entwicklungen dauerhaft sichern kann.

Insgesamt nimmt die PH Zürich bereits einen wichtigen Platz in der schweizerischen Bildungs- und Migrationslandschaft ein, sowohl durch die Qualität ihrer Lehre als auch durch ihre praktischen und wissenschaftlichen Beiträge. Die in den Empfehlungen vorgeschlagenen Anpassungen (verstärkte Koordination, systematische Evaluation, inklusivere interne Politik) stellen die Relevanz ihrer Arbeit nicht in Frage, sondern zielen darauf ab, ihre Wirkung zu optimieren. Sie könnten die PH Zürich zu einem noch besseren Beispiel für andere Hochschulen machen, wie sich Diversität, pädagogische Qualität und soziale Verantwortung harmonisch miteinander verbinden lassen. In einem Kontext, in dem Migration die Schweizer Schule nachhaltig prägt, bestätigt das entschlossene Engagement der PH Zürich die Möglichkeit, die sprachliche und kulturelle Pluralität zu einem Vorteil beim Lernen zu machen,

damit keine Schülerin und kein Schüler zurückgelassen wird und die Chancengerechtigkeit zum Nutzen aller wirklich voranschreitet.

## 14. Bildung & Migration am Institut Unterstrass an der PH Zürich

Das Institut Unterstrass (ehem. Evangelisches Lehrerseminar) bildet Lehrpersonen für Kindergarten und Primarschule auf Bachelorstufe aus und ist der Pädagogischen Hochschule Zürich angegliedert. Zu den Weiterbildungsangeboten gehören ein CAS „Deutsch als Zweitsprache“ sowie ein Masterstudiengang „Inklusive Pädagogik und Kommunikation“.

### 14.1 Bestandesaufnahme

#### Ausbildung auf Bachelor-Stufe

Die Überprüfung des Angebots der Grundausbildung zeigt ein Engagement für die Vorbereitung zukünftiger Lehrpersonen auf migrationsbedingte Vielfalt. In den Bachelor-Studiengängen für den Vorschul- und Primarstufenunterricht bietet Unterstrass ein obligatorisches Modul mit dem Titel „Schule und Migration“ an. Dieses Modul ist Teil des gemeinsamen Kernbereichs, umfasst 1,5 ECTS und behandelt den Umgang mit Heterogenität, Mechanismen sozialer Inklusion und Exklusion sowie die Reflexion über die Lehrpersonenrolle in mehrsprachigen und unterschiedlichen soziokulturellen Kontexten.

Der Kompetenzaufbau ist stark vom Vorwissen der Modulleitung abhängig. So bot das Modul bis 2024 den Studierenden mehrere Tage lang eine intensivere Auseinandersetzung mit Migrationsrealitäten sowie Beiträge von Expertinnen und Experten der Asylorganisation Zürich und des Soli-Netzes Schweiz sowie zur aktuellen Weltlage Fachleute der Universität Zürich. Die Studierenden diskutierten konkrete Fälle, wie die Aufnahme eines geflüchteten Kindes, den Kontakt mit fremdsprachigen Eltern oder die Auswirkungen lebensweltlicher Unterschiede auf Lernstrategien und Selektion in die Oberstufe. Diese Erfahrungen prägten die Studierenden oft nachhaltig und stärkten das Bewusstsein für die soziopolitische Komplexität von Migration – sei es in Bezug auf Sprachbarrieren, prekäre Lebenssituationen oder mögliche Vorurteile. Die Qualität des Moduls ist nicht strukturell verankert, es ist z.B. nicht institutionell gesichert, welches Wissen die leitende Person in Bezug auf die geopolitische Weltlage und in Bezug auf Migrationssituationen in der Schweiz vorweisen muss.

Die Sensibilität für sprachliche Vielfalt wird im Deutsch-Modul gestärkt. Es ist von aussen nicht ersichtlich, ob Migrations-Thematiken im weiteren Curriculum systematisch wieder aufgegriffen werden, sodass ihre Verankerung als Querschnittsthema relativ bleibt. Die Didaktik einzelner Fächer integriert nicht konsequent Migrations-Dimensionen, und auch die schulpraktischen Ausbildungsphasen sind nicht explizit darauf ausgerichtet, diese Kompetenzen zu fördern.

Darüber hinaus existiert ein verkürztes Umschulungsprogramm namens QUEST, das einem kompakten Bachelor-Studium entspricht und sich an Erwachsene richtet, die als Lehrpersonen für die Primarstufe tätig werden möchten. In diesem Programm enthält Unterstrass dieselben grundlegenden Inhalte zur Migration, zur Sensibilisierung für Mehrsprachigkeit sowie zur pädagogischen Differenzierung, allerdings mit einem kleineren Workload als bei den regulär Studierenden. Ziel ist es, diese Quereinsteigenden in die Lage zu versetzen, die sprachlichen und sozioökonomischen Herausforderungen von migrantisierten Lernenden zu verstehen und sich mithilfe inklusiver Strategien rasch anzupassen.

#### Weiterbildung

Im Bereich der Weiterbildung bietet Unterstrass ein Certificate of Advanced Studies (CAS) mit dem Titel „Deutsch als Zweitsprache (DaZ)“ an. Dieses CAS thematisiert den Umgang mit mehrsprachigen Lernenden im Unterricht, die diagnostische Beurteilung ihrer Fortschritte, die Anpassung von Lehrmitteln, die Wertschätzung von Mehrsprachigkeit und verschiedene praktische Differenzierungsansätze. Mit einem Umfang von rund zehn ECTS-Punkten entspricht dieses Angebot einem klar erkennbaren Bedarf von Lehrpersonen im Feld: Die Beherrschung der Unterrichtssprache ist zentral für den schulischen Erfolg. Ältere Programme wie der MAS „Wirksamer Umgang mit Heterogenität“ wurden durch einen allgemeineren MAS „Inklusive Pädagogik und Kommunikation“ ersetzt, in dem das Thema Migration nicht mehr explizit erwähnt wird. Im Gegensatz zu anderen Pädagogischen Hochschulen, die regelmässig Kolloquien oder Studientage zur Diversität anbieten, scheint Unterstrass keine öffentlichen Veranstaltungen mehr zu organisieren, die sich explizit auf

Migration konzentrieren. Der schulinterne Weiterbildungskurs zu "rassismuskritischer Schulkultur" wurde auf Grund eines persönlichem Engagements einer Einzeldozentin entwickelt und nur von 2022-24 angeboten. Da die Kompetenzen dazu nicht strukturell vorhanden sind, entfällt dieser Kurs mit dem Weggang der Dozentin.

Parallel dazu betreut die Hochschule jedes Jahr Bachelorarbeiten, von denen etwa drei bis vier pro Jahr explizit das Thema Migration behandeln. Die Themen reichen von der Integration geflüchteter Kinder im Unterricht über die Berücksichtigung der Herkunftssprache bis hin zur Analyse von Vorurteilen gegenüber Lehrpersonen mit „fremdländisch“ klingenden Namen. Diese Arbeiten hätten ein wertvolles Laboratorium für didaktische Ideen und Instrumente, geboten, wurden jedoch kaum verbreitet. Eine verstärkte Nutzung und Weitergabe dieser Arbeiten wäre sinnvoll gewesen: Ihre teilweise Veröffentlichung oder Präsentation im Rahmen interner pädagogischer Tage hätte es dem gesamten Lehrkörper (und darüber hinaus) ermöglicht, neue Ansätze im Umgang mit Diversität kennenzulernen.

### **Forschung und Projekte**

Unterstrass betreibt keine eigene Forschungsstelle, sondern ist der Forschungsstelle der PHZH angegliedert. Es besteht allerdings kein sichtbarer Austausch oder Bezug zu dieser Forschungsstelle im Thema Migration. Ein Engagement der Hochschule in der Wissensproduktion zum Thema ist nicht ersichtlich. Einige Dozierende haben zwar Artikel veröffentlicht oder an Sammelbänden mitgewirkt, und eines der erwähnten Projekte, „Stark hoch<sup>3</sup>“, konzentriert sich eher auf die Unterstützung bei Behinderungen, ohne Bezug zur Migration. Eine Dozentin beteiligte sich am Projekt [migrationsgeschichte.ch](http://migrationsgeschichte.ch), das Lehrmittel zur Migrationsgeschichte in der Schweiz entwickelt. Auf demselben persönlichen einzelnen Engagement beruht die Zusammenarbeit mit dem Projekt "Future Kids", das nicht institutionell verankert ist.

### **Institutionelle Ebene**

Auf institutioneller Ebene ist das Thema Migration weder im Leitbild von Unterstrass explizit verankert noch in einem strategischen Plan ausgeführt. Die Hochschule hebt Werte wie Diversität oder inklusive Bildung hervor, ohne jedoch konkrete Zielsetzungen oder Massnahmen im Hinblick auf die Migrationsproblematik zu benennen. Es gibt kein offizielles Governance-Organ (Kommission, Arbeitsgruppe, Fachstelle), das diese Themen koordiniert, und es ist keine Beauftragte für Migration oder kulturelle Diversität benannt. Es werden keine Daten zur Herkunft oder zur Erstsprache der Studierenden erhoben, noch existieren Förderprogramme oder Rekrutierungsstrategien, um die gesellschaftliche Vielfalt unter den Studierenden oder im Personal besser abzubilden. Das Fehlen einer institutionellen Steuerung erklärt die Fragmentierung der bestehenden Initiativen: Das Modul „Schule und Migration“ beruht auf dem persönlichen Engagement der durchführenden Person, das CAS DaZ reagiert auf einen konkreten Bedarf aus dem Feld, aber kein übergreifender Plan koordiniert oder bündelt diese Aktivitäten. Ebenso scheint Unterstrass nicht dauerhaft an kantonalen oder nationalen Projekten zum Thema Migration beteiligt zu sein (z. B. Aufnahme von Geflüchteten, Partnerschaften mit dem Staatssekretariat für Migration usw.). Diese Abhängigkeit vom Engagement Einzelner beeinträchtigt nicht zwangsläufig die Qualität der durchgeführten Massnahmen, schwächt jedoch ihre Nachhaltigkeit und Reichweite.

## **14.2 Unterschiede und Übereinstimmungen zwischen den sechs Empfehlungen und dem Stand der Bildung und Migration am Institut Unterstrass**

### **Empfehlung 1: Berücksichtigung von Migration und Chancengerechtigkeit im vierfachen Leistungsauftrag und in der Organisation der Hochschule**

Diese Empfehlung fordert von den Pädagogischen Hochschulen, das Thema Migration und soziale Gerechtigkeit explizit in ihrem Bildungs-, Forschungs-, Dienstleistungs- und Governance-Auftrag zu verankern. Am Institut wird diese Anforderung nur teilweise umgesetzt. Die Absicht, Lehrpersonen für Inklusion zu sensibilisieren, zeigt sich in bestimmten offiziellen Inhalten, die aber v.a. die Aspekte von Beeinträchtigung, Gender oder Sprache (CAS DaZ) thematisieren. Die Inhalte und Problemstellungen von "Migration" werden nur im Modul "Schule und Migration" thematisiert. In den grundlegenden Dokumenten oder strategischen Texten fehlt ein klares institutionelles Bekenntnis zur Berücksichtigung von Migration und Chancengleichheit. Es gibt weder ein spezifisches Gremium wie einen Ausschuss

„Bildung und Migration“ noch eine institutionelle Ansprechperson, die diese Themen koordiniert. Daraus ergibt sich zwar eine Präsenz des Themas Migration in der Grundausbildung, aber ohne umfassenden Aktionsplan oder klar definierte institutionelle Ziele. Das Pflichtmodul „Schule und Migration“ zeigt den Willen zur Wissenserweiterung. Im Bereich der Dienstleistungen beschränkt sich das Angebot auf das CAS „Deutsch als Zweitsprache“, ohne dass ein breiteres Unterstützungsangebot für Schulen besteht. Der Kurs (3 Halbtage) zur „rassismussensiblen Schulkultur“ entstand aus einer individuellen Initiative heraus. Im Bereich Forschung und Projekte ist Migration kein Thema, und es gibt keine systematisch entwickelten Projekte. Das Institut Unterstrass zeigt also ein gewisse Engagement für Migration in der Lehrpersonenausbildung, hat das Thema aber weder strategisch noch auf Governance-Ebene institutionalisiert. Ein nächster Schritt wäre die formelle Aufnahme des Migrationsthemas in die Leitdokumente, die Definition messbarer Ziele und die Einrichtung eines transversalen Steuerungsmechanismus für den gesamten Vierfachauftrag.

### **Empfehlung 2: Koordination und Evaluation der Ziele und Massnahmen sicherstellen**

Diese Empfehlung betont die Notwendigkeit, alle migrationsbezogenen Initiativen systematisch zu koordinieren und zu evaluieren. Unterstrass verfügt über einige relevante Massnahmen: ein Pflichtmodul, ein CAS DaZ und Bachelorarbeiten zur Inklusion. Diese Aktivitäten werden von zwei engagierten Dozierende getragen, existiert kein zentrales Steuerungsinstrument, das Kohärenz und Synergie zwischen Grundausbildung, Weiterbildung, Forschung und Dienstleistungen gewährleistet. Es fehlt an einem regelmässig tagenden Gremium, das diese Themen plant und abstimmt. Auch eine systematische Wirkungsevaluation fehlt: Die Effekte des Moduls „Schule und Migration“ oder des CAS DaZ auf die Praxis werden nicht erfasst. Es gibt kein Monitoring-Tool, das überprüft, ob die angestrebten Kompetenzen tatsächlich erworben werden oder ob Anpassungen notwendig sind. Auch die Bachelorarbeiten werden nicht systematisch ausgewertet oder weiterverbreitet. Um dieser Empfehlung gerecht zu werden, könnte Unterstrass einen internen Aktionsplan entwickeln, eine Verantwortliche oder ein Gremium für Diversität benennen, jährliche Bilanzberichte mit Indikatoren (z. B. Anteil Studierender mit Migrationshintergrund, Zufriedenheit der Partnerschulen, Anzahl Abschlussarbeiten mit Migrationsbezug) erstellen und ein konsequentes Follow-up etablieren. Eine solche Koordination würde Sichtbarkeit, Kohärenz und kontinuierliche Verbesserung ermöglichen.

### **Empfehlung 3: Zusammenarbeit mit externen Partnern/ Partnerinnen verstärken**

Diese Empfehlung unterstreicht die Rolle der PH als Akteurin in Netzwerken mit Integrationsbehörden, Elternverbänden, NGOs oder Medien. Ziel ist die Schaffung von Synergien, um migrationsbezogene Herausforderungen gemeinsam zu bewältigen. Unterstrass war an einzelnen Kooperationen beteiligt, etwa am Projekt migrationsgeschichte.ch oder Future Kids, das Coachings für Kinder aus prekären migrantisierten Familien für angehende Lehrpersonen ermöglicht. Eine Dozentin steht auch im Dialog mit dem Staatssekretariat für Migration oder anderen Institutionen, doch sind diese Partnerschaften nicht Bestandteil einer klaren Strategie. Es gibt keine formellen Abkommen mit NGOs, keine offiziellen Mentoringprogramme mit migrantischen Familien und keine dokumentierte Teilnahme an der „Woche gegen Rassismus“. Auch die Beteiligung an kantonalen oder kommunalen Integrationskommissionen ist nicht belegt. Die Zusammenarbeit mit der Migrationsrealität im Feld bleibt oft punktuell und individuell motiviert. Angesichts der geringen Grösse von Unterstrass und ihrer Abhängigkeit von der PH Zürich mag dies nachvollziehbar sein, doch die Empfehlung fordert eine Öffnung über den akademischen Bereich hinaus. Eine Stärkung lokaler Netzwerke (Gemeinden, Beratungsstellen, Elternvereine) würde die Reaktionsfähigkeit auf z. B. Flüchtlingsankünfte verbessern und könnte die Weiterbildung bereichern. Mögliche Synergien wären: aktuelle Fallstudien, innovative Praktikumsplätze, gemeinsam entwickelte Programme zur Integration fremdsprachiger Kinder oder gemeinsame Nutzung von Ressourcen in der angewandten Forschung. Unterstrass könnte eine Partnerschaftsstrategie entwickeln, eine Ansprechperson oder ein Gremium einsetzen und ihre Kooperationsabsicht öffentlich kommunizieren.

### **Empfehlung 4: Kompetenzen des Personals im Bereich „Bildung und Migration“ fördern**

Diese Empfehlung fordert, dass auch das Hochschulpersonal in interkulturellen Fragen geschult wird – eine Voraussetzung für glaubwürdige Migrationspädagogik. Es geht um ein doppeltes Ziel: institutionelle Vorbildfunktion und kontinuierliche Kompetenzentwicklung. Unterstrass verfügt über kein formelles internes Weiterbildungsangebot zu Migrationspädagogik oder Antirassismus. Einzelne Expertinnen (z. B. der DaZ-Didaktik oder Modul Schule und Migration) spielen eine zentrale Rolle, doch gibt es kein institutionelles Programm zur systematischen Kompetenzentwicklung aller Dozierenden. Es existiert

auch kein Mechanismus zum Wissenstransfer zwischen externen Kooperationen, Studierendenprojekten und dem gesamten Kollegium. Die Abhängigkeit von einzelnen engagierten Personen schwächt die Nachhaltigkeit. Auch das nicht-lehrende Personal wird nicht systematisch sensibilisiert, etwa für den Umgang mit fremdsprachigen Studierenden. Bei Rekrutierungen scheint Migrations- erfahrung oder Mehrsprachigkeit keine spezifische Rolle zu spielen. Um diese Empfehlung umzusetzen, könnte Unterstrass obligatorische interne Schulungen anbieten, die Teilnahme an externen Fortbildungen fördern und das Lehrpersonal diversifizieren. Ein internes Kompetenzzentrum oder gemeinsame Kolloquien mit der PH Zürich könnten langfristig zur Professionalisierung beitragen und die Kohärenz zwischen Lehrinhalten und institutioneller Kultur stärken.

#### **Empfehlung 5: Kompetenz- und Lernbereiche zum Themenfeld «Bildung und Migration» festlegen**

Diese Empfehlung zielt auf die Festlegung verbindlicher Inhalte und Kompetenzen: linguistische, soziologische, historische Aspekte, Umgang mit heterogenen Klassen, Diskriminierungsprävention, Zusammenarbeit mit Familien. Unterstrass bietet ein spezifisches Modul und ein CAS DaZ, verfügt jedoch über kein Gesamtcurriculum, das den Erwerb migrationsbezogener Kompetenzen strukturiert darstellt oder evaluiert. Studierende werden sensibilisiert für Migrationsbewegungen, die Aufnahme fremdsprachiger Kinder und zentrale soziokulturelle Fragen, aber der explizite Kompetenzaufbau (z. B. Zusammenarbeit mit fremdsprachigen Eltern, Erkennen und Hinterfragen von Diskriminierung, Anschlussfindung an Migrationssituation) bleibt diffus. Das Pflichtmodul behandelt wichtige Themen, ist aber nicht mit anderen Modulen verknüpft; die Themenwoche ist ein kurzer Block ohne Anschluss. Es scheint keine Bestrebungen zu geben die Inhalte der Module (z.B. Entwicklungspsychologie, Fachdidaktiken usw.) hinsichtlich intersektionalen und postkolonialen Erkenntnissen zu aktualisieren. Das CAS DaZ deckt primär den sprachlichen Bereich ab, nicht aber Exilgeschichte, Diskriminierung oder Schwierigkeiten und Barrieren für migrantisierte Lebenswelten. Eine formelle Ausarbeitung eines Rahmenlehrplans mit Angaben zu Inhalten, zeitlicher Abfolge und Kompetenzprüfung wäre hilfreich. Auch die Kommunikation mit dem Praxisfeld und interessierten Studierenden würde profitieren. Eine Ausweitung des Weiterbildungsangebots jenseits von DaZ wäre ein Schritt zu einer umfassenden Migrationsbildung.

#### **Empfehlung 6: Den Diskurs zum Themenbereich sach- und wissenschaftsorientiert mitgestalten**

Diese Empfehlung fordert eine aktive Rolle der PH bei der Wissensproduktion und -verbreitung über Migration: mit wissenschaftlicher Strenge und Praxisbezug. Die PH soll nicht nur Lehrpersonen ausbilden, sondern den öffentlichen Diskurs und die Forschung mitgestalten, Bildungspolitik beeinflussen und die Gesellschaft für Diversität sensibilisieren. Unterstrass vermittelt den Studierenden zwar eine reflexive Haltung zu Migration, bleibt aber auf wissenschaftlicher und medialer Ebene wenig sichtbar. Es wird nicht bei Studien mitgearbeitet, kaum Medienbeiträge veröffentlicht und keine Kolloquien veranstaltet. Abschlussarbeiten werden nicht über den Hochschulrahmen hinaus präsentiert. Der Beitrag zur gesellschaftlichen Debatte ist somit gering: Unterstrass bezieht keine klare Position. Dabei könnte die PH Konferenzen organisieren, sich an Veranstaltungen wie der „Woche gegen Rassismus“ beteiligen oder auf Basis von Studierendenprojekten und Praktikumserfahrungen Fachliteratur herausgeben. Kooperationen mit anderen PHs könnten eine gemeinsame Stimme stärken. Solche Initiativen würden das Selbstverständnis als Impulsgeberin für Schule und Gesellschaft stärken.

### **14.3 Kritische Schlussfolgerung**

Die Analyse zeigt, dass Unterstrass einen ersten Schritt gemacht hat, indem es ein Pflichtmodul zum Thema Migration in die Grundausbildung integriert und ein praxisrelevantes CAS DaZ entwickelt hat und einzelne Abschlussarbeiten zu Migrationsthemen fördert. Diese Elemente belegen ein ernsthaftes Engagement für das Thema „Bildung und Migration“ und sind beachtlich für eine kleine Institution. Jedoch fehlt es an einer formalen strategischen Verankerung, einer zentralen Koordination, systematischer Evaluation und strukturierten externen Partnerschaften – all dies schmälert Reichweite und Nachhaltigkeit. Migration ist nicht im Leitbild der Hochschule verankert, wird nicht durch ein Governance-Gremium getragen und fließt nicht systematisch in die Ausbildungs- und Forschungsplanung ein. Es mangelt an angewandter Forschungsmitarbeit, an Weiterbildungsangeboten jenseits der sprachlichen Dimension und an öffentlicher Positionierung. Unterstrass erfüllt somit die sechs Empfehlungen nur teilweise.

Für den nächsten Schritt könnte Unterstrass ein Kompetenzreferenzsystem entwickeln, das alle migrationsrelevanten Dimensionen abdeckt (postkoloniale und intersektionale Aktualisierung aller Module, Diskriminierung, Migrationssituation und -geschichte, Mehrsprachigkeit, Zusammenarbeit mit Familien usw.) und sicherstellt, dass diese Inhalte sowohl in der Grund- als auch in der Weiterbildung behandelt und geprüft werden. Ein Steuerungsgremium könnte die Projekte begleiten und Abschlussarbeiten bündeln. Eine systematische Zusammenarbeit mit externen Fachpersonen (Universität, Integrationsbüros, NGOs, Elternvereine) und die Einrichtung regelmässiger öffentlicher Veranstaltungen würden das Profil der Hochschule als Referenzzentrum stärken. In Kooperation mit der PH Zürich oder anderen Hochschulen könnte Unterstrass grössere Projekte entwickeln. Die durch das Pflichtmodul und den DaZ-Fokus angestossene Dynamik bildet eine solide Grundlage für einen qualitativen Sprung hin zu einer strukturierteren, transparenteren und einflussreicheren Institution im Bereich inklusiver Schulentwicklung. Die Weiterentwicklung hängt letztlich von einem Bewusstseinswandel auf Leitungsebene ab: weg von einer rein ausbildungszentrierten Perspektive hin zur vollen Übernahme der inhaltlich aktuellen sowie sozialen und politischen Verantwortung einer Pädagogischen Hochschule im Bereich Migration.

## TEIL IV

# Angebote der Schweizer Pädagogischen Hochschulen im Kontext der Empfehlungen der Kammer PH swissuniversities

## 1. Hintergrund

Die Pädagogischen Hochschulen (PH bzw. HEPHEP) der Schweiz haben sich in den letzten Jahren verstärkt der Förderung von Chancengerechtigkeit und Inklusion gewidmet. Grund ist u.a. die hohe Relevanz, welche diese Themenfeldern von Seiten der Bildungspolitik erhalten haben – auch im Rahmen verschiedener Verpflichtungen, die sich durch Gesetze oder internationale Konventionen ergeben (z.B. BehiG, UN-BRK, Agenda 2030 u.a.). Ein starker Impuls hat sich auch durch das Programm 7 «Chancengerechtigkeit» der projektgebundenen Beiträge des SBFI ergeben, an dem sich die Pädagogischen Hochschulen seit der Programmperiode 2017-2021 (Chancengleichheit und Hochschulentwicklung) beteiligen konnten – zeitgleich mit der zunehmenden Öffnung des Programms von Gender zu Diversity und allen damit verbundenen Dimensionen und Aspekten der Vielfalt und Ungleichheit. Parallel zu dieser Öffnung lässt sich im Bildungsbereich eine Abkehr von Strukturen und Netzwerken erkennen, die sich mit spezifischen Diversitätsdimensionen respektive Differenzkategorien auseinandersetzen. Dies zeigt sich z.B. anhand der Kritik der Genderstudies oder – ganz konkret mit Blick auf Migration – in der Abschaffung der Interkulturellen Pädagogik als obligatorisches Themenfeld in der Lehrpersonenausbildung auf den Stufen KU, PS und Sek I (EDK 2018), der Überführung der Kommission 'Bildung und Migration' der EDK in die 2021 geschaffene Kommission 'Bildungsgerechtigkeit' (EDK 2020) sowie der Zusammenführung der AG 'Gender und Diversity' und der AG 'Bildung und Migration' in das 2025 konstituierte Netzwerk 'Chancengerechtigkeit' der Kammer PH swissuniversities. Vor dem Hintergrund dieser Neu- und Umstrukturierung gilt es auch die Anliegen und Herausforderungen der Interkulturellen Pädagogik respektive der Migrationspädagogik neu im Kontext von Diversität und Chancengerechtigkeit zu verankern und sicherzustellen, dass die spezifischen Anliegen nicht in einem diffusen Verständnis von Diversität untergehen und sich dadurch die Professionalisierungstendenzen der letzten Jahre verlieren.

Vor diesem Hintergrund formulierte die AG Bildung und Migration im Auftrag der Kammer PH swissuniversities die «Empfehlungen zu Bildung und Migration», die der Vorstand der Kammer PH swissuniversities 2020 verabschiedete. Diese knüpften an frühere Berichte an, wie z.B. den «Grundlagenbericht interkulturelle Pädagogik in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung in der Schweiz» (cohep 2007), die «Empfehlungen zur Interkulturellen Pädagogik in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung (cohep 2007a) oder auch die Überlegungen zu einem Standard- bzw. Rahmencurriculum für die Interkulturelle Pädagogik in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung (Lanfranchi 1999; Lanfranchi, Perregaux & Thommen 2000) und deren Bestreben, Anliegen aus dem Bereich Bildung & Migration fest in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung zu verankern und so zu einer Professionalisierung des Berufsfeldes in diesem Bereich beizutragen. Gleichzeitig ging mit der Formulierung der Empfehlungen das Anliegen einher, die Sichtbarkeit der Differenzkategorie «Migration» und ihre Verhandlung im Bildungsbereich in der fortschreitenden Integration verschiedener Diversitätsdimensionen unter übergeordneten Labels wie «Diversität» oder «Chancengerechtigkeit» zu sichern. Die Mitglieder der AG Bildung und Migration unterstreichen damit das Anliegen, dass der Abbau von Barrieren der Teilhabe und die Sicherung von Chancengerechtigkeit zwar unter Einbezug aller Diversitätsdimensionen und signifikanten Differenzlinien hinweg betrachtet und behandelt werden müssen, eine effiziente Zielverfolgung in diesen Bereichen allerdings auch je spezifische Besonderheiten berücksichtigen muss. Die «Empfehlungen» können also als ein Versuch verstanden werden, die Pädagogischen Hochschulen für die Spezifität migrationsgesellschaftlicher Anliegen und Kompetenzen zu sensibilisieren und die Institutionen im Bereich des Mainstreamings der Migrationsthematik in allen Leistungsbereichen im Rahmen eines Diversitäts-Managements und einer *Diversity-Education* zu unterstützen (Kammer PH, 2020). Die Empfehlungen umfassen die systematische Integration

migrationsbezogener Themen in den vierfachen Leistungsauftrag der PH (Grundausbildung, Weiterbildung, Forschung und Dienstleistungen), die interne Koordination und Evaluation entsprechender Massnahmen, die Zusammenarbeit mit externen Partnerorganisationen, die Weiterentwicklung der personellen Kompetenzen, die Verankerung spezifischer Inhalte in den Studienplänen sowie einen verstärkten wissenschaftlichen Beitrag zur gesellschaftlichen Debatte über Migration & Bildung (Kammer PH, 2020). Vor dem Hintergrund internationaler Befunde – wie etwa der OECD-Analyse zu «Bildungserfolg und Integrationsmassnahmen von Migrantenkindern» (OECD, 2010) – unterstreichen diese Empfehlungen die Bedeutung eines inklusiven Bildungssystems «für alle».

Im Rahmen des P7-Projekts aus der Programmphase 2021 – 2024 «Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit» haben die Autor:innen dieses Berichts eine Bestandesaufnahme vorgenommen und sind der Frage nachgegangen, inwieweit die Anliegen der Empfehlungen in den am Projekt beteiligten Pädagogischen Hochschulen bereits umgesetzt sind. Das vorliegende Kapitel versucht eine Zusammenfassung der Erkenntnisse. Diese beziehen sich auf institutionelle Strategien und Strukturen sowie auf die Umsetzung in Grundausbildung, Weiterbildung, Forschung & Entwicklung (F&E) und Dienstleistungen. Dies sind die Bereiche, die in den Handlungsempfehlungen der Kammer PH von 2020 genannt sind. Es sollen – unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Ausgangslagen der Hochschulen – gemeinsame Tendenzen aufgezeigt und mögliche Entwicklungsfelder benannt werden. Zusammengefasst werden die Ergebnisse der Umfrage während der Projektlaufzeit (2021–2024). Die vorliegenden Befunde sind deshalb nicht als abschliessend zu verstehen, sondern bieten vor allem Orientierungswissen und eine Grundlage für weitere Recherchen und Erhebungen: Die unterschiedlichen Recherche-Ressourcen an den beteiligten Pädagogischen Hochschulen und die grosse Vielfalt der Initiativen und Projekte verunmöglichten eine vollständige und hochschulübergreifend vergleichbare Erhebung. Die Autor:innen erlebten während der Projektzeit, dass sich stets Änderungen und Neuerungen ergaben, die nicht fortwährend berücksichtigt werden konnten. Insbesondere an grösseren PHs können einzelne Inhalte, Initiativen und Projekte daher übersehen worden sein. Dennoch zeichnen sich klare Tendenzen ab, die im Folgenden zusammenfassend und kritisch eingeordnet werden.

Die Bestandesaufnahme erfolgte auf der Grundlage einer von den 13 beteiligten Pädagogischen Hochschulen gemeinsam erstellten Übersichtstabelle.<sup>2</sup> Die Zusammenstellung der Angaben zeigte, dass migrationspädagogische Themen, bzw. Themen aus dem Bereich Bildung & Migration zwar an allen PH präsent sind, ihre Verankerung und Bearbeitung jedoch sehr unterschiedlich und zum Teil fragmentiert erfolgt.

## 2. Bildung & Migration – Strategische Verankerung, Strukturen und Organisation auf Hochschulebene

Unterstützt durch die Strategie der Kammer PH für 2021–2024 (Kammer PH, 2020) und die Gesamtschweizerische Koordination der Kammer Pädagogische Hochschulen 2025–2028 (Kammer PH, 2024) sowie durch projektgebundenen Beiträge P7 zu Diversität und Chancengerechtigkeit von swissuniversities entwickelte ein Grossteil der Pädagogischen Hochschulen in der letzten Dekade Strategien und Strukturen zum «Umgang mit Diversität» bzw. der «Förderung von Chancengerechtigkeit». Bei den meisten Pädagogischen Hochschulen ist der Verweis auf Diversität und Inklusion explizit in ihren **Leitbildern und Strategien** verankert. Viele Hochschulen richteten darüber hinaus **spezialisierte Dienste oder Gremien** ein (etwa Gleichstellungs- und Diversitätsstellen, Gender- oder Inklusionsbeauftragte sowie Diversitätskommissionen), die für die Koordination der Massnahmen und die Umsetzung der strategischen Ziele zuständig sind und sich dabei an Gleichstellungs- und Diversitätsstrategien oder **Aktionsplänen** orientieren. Diese organisatorische Ausrichtung entspricht im Wesentlichen Empfehlung 2 der Kammer PH, die eine strukturelle Verankerung als Basis für die interne Koordination und Evaluation aller Aktivitäten zum «Umgang mit Diversität» fordert. In welchem Masse «Migration» als spezifisches Themenfeld berücksichtigt wird und welches Gewicht Bildung & Migration im Zusammenspiel mit weiteren (bildungs-)relevanten Differenzkategorien – wie etwa Gender und Behinderung oder auch weitere Themenfelder wie z.B. eine «familienfreundliche Hochschule» etc. –

---

<sup>2</sup> Die Übersichtstabelle umfasste Angaben zu Angeboten der Aus- und Weiterbildung sowie Forschungsprojekte und Dienstleistungen mit direktem Bezug zur Migrationsthematik, zum Umfang in Form von ICT-Punkten, zur Frage, ob es sich um obligatorisch vs. Wahlangebote handelt, welche Kompetenzen sie aufbauen möchten, ob ein Praxis- bzw. welche Theoriebezüge hergestellt werden u.a.

erhält, lässt sich nicht immer verlässlich bestimmen. Aus Sicht der Autor:innen ist es für den Aufbau und die Sicherung eines chancengerechten Bildungssystems zentral, migrationsbezogene Themen spezifisch wie auch intersektional wissenschaftlich fundiert und sachlich zu bearbeiten und sie – gerade vor dem Hintergrund der gegenwärtig erneut stattfindenden starken Politisierung von Migration auch im Bildungskontext, die neue Risiken von Benachteiligung und sozialem Ausschluss mit sich bringt – im Rahmen der Hochschulentwicklung und -evaluation systematisch einzubeziehen.

Bezüglich der **Evaluation der Ziele**, welche die PH im Bereich Bildung & Migration verfolgen, zeigt sich ebenfalls ein uneinheitliches Bild. Einige Hochschulen integrieren Diversitätsindikatoren in ihr institutionelles Reporting – beispielsweise das Monitoring des Anteils von Studierenden mit Migrationshintergrund oder regelmässige Befragungen zur Zufriedenheit mit inklusiver Lehr-Lern-Kultur. Andere hingegen verfügen (noch) nicht über explizite Monitoring-Instrumente oder verzichten dabei – zum Teil auch bedingt durch Vorschriften des Datenschutzes – auf die Erhebung migrationspezifischer bzw. diversitätsrelevanter Daten, was ein systematisches «Diversitätsmanagement» erschweren oder verunmöglichen kann. Mit Blick auf die Empfehlung 2, die eine fortlaufende Evaluation der Massnahmen vorsieht, besteht mit Bezug auf die Zielsetzungen und deren Evaluation weiterer Entwicklungs- und Handlungsbedarf.

Darüber hinaus ist in den letzten Jahren ein gestiegenes Interesse am **Kompetenzaufbau beim Personal** erkennbar: Viele Hochschulen haben gezielt Fachpersonal mit Expertise in den Bereichen Diversität und inklusive Bildung rekrutiert – zum Teil mit ausgewiesenen Kompetenzen im Bereich Bildung & Migration. Nach der Streichung der «Interkulturellen Pädagogik» als obligatorischer Teil der erziehungswissenschaftlichen Ausbildung in den Anerkennungsreglementen der Lehrdiplome durch die EDK (EDK 2019) führte dies auch an den Hochschulen zu einer Neuverteilung der mit der interkulturellen Pädagogik einhergehenden Wissensbestände – inkl. des damit verbundenen Personals: Wer in der Lehre blieb, unterrichtete nun in anderen Settings und in anderen Teams. Dadurch ergaben sich auch die Chance eines neuen Mainstreamings des Themenfeldes Bildung & Migration und Möglichkeiten neuer Formen der transdisziplinären Zusammenarbeit. Verschiedene Pädagogische Hochschulen haben die Auseinandersetzung mit Themen rund um Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit auch in die hochschuldidaktischen Angebote aufgenommen und dabei Themenfelder, wie z.B. den «sprachsensiblen Unterricht» oder Rassismuskritik aufgenommen, die einerseits für ein chancengerechtes Studium migrantischer Studierender relevant sind, aber auch zu einer grundsätzlichen Sensibilisierung und einem Kompetenzaufbau zu Fragen rund um Bildung & Migration beitragen können.

Diese Entwicklungen stehen in Einklang mit Empfehlung 4 (Weiterentwicklung der Kompetenzen des Personals). Sie zeigen, dass die meisten PH die Notwendigkeit erkannt haben, internes Know-how zu Diversität und spezifisch auch zu migrationsbedingten Aspekten aufzubauen. Allerdings bestehen grosse Unterschiede, was das Ausmass und die Nachhaltigkeit dieses Kompetenzaufbaus betrifft: An vielen Hochschulen hängen entsprechende Angebote massgeblich vom Engagement einzelner Mitarbeitenden ab. Eine Herausforderung bleibt deshalb, migrationspädagogisches Wissen institutionell zu sichern, damit dieses nicht allein projekt- oder personenabhängig verfügbar ist (vgl. Eigenmann, 2018, der Autor weist darauf hin, dass die Forderung der formellen Institutionalisierung bereits in den 1980er-Jahre aufkam, sie bezog sich damals auf die Interkulturelle Pädagogik als Vorläuferin der Migrationspädagogik).

Insgesamt zeigt sich, dass die institutionelle Verankerung von Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit und der Aufbau von Expertise an den Pädagogischen Hochschulen in den letzten Jahren zwar erheblich ausgebaut wurde. Es liegen jedoch meist noch keine klaren und nachhaltig wirksamen Leitlinien oder Steuerungsmechanismen vor. Der Einbezug migrationsbezogener Perspektiven und konkreter Zielsetzungen zeigt sich als lückenhaft und uneinheitlich. Diese Bestandesaufnahme deckt sich mit kritischen Stimmen aus der Forschung, wonach die Adressierung migrationsbezogener Herausforderungen oft in der allgemeinen Inklusionsrhetorik untergehen, wenn nicht explizite Konzepte formuliert und institutionell verankert werden (Mecheril, 2016; Noël & Ogay, 2017). Es ist daher weiterhin dringlich, migrationspezifische Anliegen und Aspekte im Kontext von Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit explizit zu benennen und spezifisch auszuweisen, um in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung den Anliegen einer chancengerechten Bildung in der Migrationsgesellschaft gerecht werden zu können.

### 3. Bildung & Migration in der Grundausbildung

Wie die Porträts zu den einzelnen am P7-Projekt beteiligten PH in diesem Bericht zeigen, ist in den Studienplänen der Grundausbildung an den PH die Auseinandersetzung mit Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit – wenn auch in ungleichem Umfang und in ungleicher Form – inzwischen flächendeckend verankert. Der Themenbereich Migration ist sichtbar. Das Spektrum reicht allerdings von klar ausgewiesenen Modulen oder Studienwochen dazu bis hin zu einer mehr oder weniger impliziten oder punktuellen Mitberücksichtigung von Migration in übergeordneten Themenfeldern. An wenigen Hochschulen sind einzelne Angebote obligatorisch, an den meisten handelt es sich um Wahlangebote. Auch die Bezugnahme auf theoretische Ansätze – etwa rassismuskritische, soziologische oder sprachdidaktische Theorien – wird an den einzelnen PH ganz unterschiedlich gehandhabt. Es ergibt sich somit ein uneinheitliches Bild, das sowohl Stärken als auch Schwächen aufzeigt:

a) Stärken:

- *Vielfalt an Modulen:* Viele Hochschulen bieten explizit ausgewiesene Lehrveranstaltungen zu Migration, Mehrsprachigkeit oder interkultureller Bildung an. Beispiele sind etwa «*Schule und Migration*» (Institut Unterstrass), «*Migration & Bildung*» (PH Zug), «*École et migration*» (HEP Vaud). Diese Angebote signalisieren den Studierenden unmissverständlich, dass migrationsbezogene Kompetenzen integraler Bestandteil des professionellen Selbstverständnisses von Lehrpersonen sind.
- *Verschiedene Lehr-/Lernformate:* Migration wird an einigen Hochschulen auch im Rahmen von Studienwochen oder auch in Form von Mentoringprojekten (PH Bern, PH Luzern, PH Schaffhausen u.a.) thematisiert, in denen Studierende Kinder oder Jugendliche in ihrer Freizeit oder bei schulischen Angeboten begleiten. Diese Formate ermöglichen praxisnahe Auseinandersetzungen mit migrationsbezogenen Fragestellungen und fördern zugleich eine vertiefte Reflexion der eigenen Vorannahmen und Haltungen.
- *Verankerung in verschiedenen Studiengängen:* Migration wird an fast allen PH nicht nur im Lehramt für die Kindergarten-, Unterstufe und Primarstufe thematisiert, sondern auch in anderen Studienprogrammen – etwa in Sekundarstufen-Masterprogrammen oder in Zusatzausbildungen für Quereinsteigende. Dadurch erreicht das Themenfeld (und der Kompetenzaufbau) zukünftige Lehrpersonen unterschiedlicher Ausrichtungen und trägt potenziell zu einem Mainstreaming migrationsbezogener Kompetenzen im Berufsfeld bei.
- *Theoretische Bezüge* von Lehrangeboten sind an einigen PH explizit in den Studienplänen dokumentiert. Es finden sich z.B. Hinweise auf intersektionale Ansätze, kritische Pädagogik, sprachliche Bildung oder sozialwissenschaftliche Konzepte der Ungleichheitsforschung. Diese deutlichen Theoriebezüge sichern einerseits die Wissenschaftsorientierung und den sachlichen Umgang mit dem häufig politisierten Themenfeld; andererseits ermöglichen sie, Einzelfälle in grössere Zusammenhänge einzuordnen und professionelle Reflexionskompetenzen zu entwickeln (Doğmuş et al., 2016).
- *Anbindung an Sprachförderung:* Viele PH adressieren das Thema Migration über den Zugang der Sprachbildung, beispielsweise durch verpflichtende oder fakultative Module zu Deutsch/Fremdsprachen als Zweitsprache, Mehrsprachigkeit oder Sprachdidaktik. Ein fundierter Kompetenzaufbau im Bereich der Sprachbildung und -förderung entspricht bildungspolitischen Anliegen der Chancengerechtigkeit, zumal Kompetenzen in der Bildungssprache nach wie vor als ein Schlüsselfaktor für schulischen Erfolg für Schülerinnen und Schüler anderer Erst- und Familiensprache gelten. Die Verknüpfung von Fachwissenschaft, Fachdidaktik und Integrationsanliegen birgt ein grosses Potenzial für den Aufbau migrationsrelevanter Kompetenzen
- *Thema in verschiedenen Fachdidaktiken:* Anliegen rund um Migration & Bildung werden von Fachdidaktiken teilweise explizit aufgegriffen, so z.B. von der Musikdidaktik (PH Thurgau) oder vielfach auch in Fächern NMG, ERG u.a. Dies erweitert die thematische und disziplinäre Reichweite und zeigt, dass migrationsbezogene Aspekte mehrperspektivisch bearbeitet werden.

b) Schwächen und Entwicklungspotenziale:

- *Diffuse Modulbezeichnungen:* An den meisten PH werden übergeordnete Begriffe wie Heterogenität, Diversität, Vielfalt oder Inklusion als Modul- oder Projekttitle verwendet. Diese können zwar migrationsbezogene Inhalte einschliessen, müssen es aber nicht zwangsläufig. Für Aussenstehende – und mitunter auch für Studierende – bleibt dadurch unklar, ob und in welchem

Umfang migrationspezifische Themen tatsächlich behandelt werden. Entsprechend ist nicht ersichtlich, wie gut zukünftige Lehrpersonen auf migrationspezifische Herausforderungen im Berufsfeld vorbereitet werden und es lassen sich keine verlässlichen Aussagen über die diesbezüglichen Kompetenzen der Absolventinnen und Absolventen treffen.

- *Hoher Anteil an Wahlangeboten:* Wenngleich einige PH migrationsbezogene Themen in Pflichtveranstaltungen integrieren, werden diese Themen mehrheitlich durch Wahlangebote abgedeckt. Dies erschwert ein echtes *Mainstreaming* migrationsbezogener Kompetenzen als Bestandteil professioneller Lehrkompetenz und verstärkt den Eindruck, dass die Auseinandersetzung damit eher ein *nice to have* als eine verbindliche Ausbildungsanforderung ist.
- *Inkonsistente Nennung theoretischer Ansätze:* Obwohl die meisten PH Themen wie Rassismus, kulturelle Differenz oder Stereotypisierung<sup>3</sup> aufgreifen, bleiben die zugrunde liegenden theoretischen Rahmen und methodischen Ansätze häufig unklar oder werden nicht systematisch ausgewiesen. Es lässt sich deshalb nicht erkennen, welchen Orientierungen die Studierenden folgen sollen und inwiefern die entsprechenden Lehrangebote am aktuellen Stand der wissenschaftlichen Forschung ausgerichtet sind.
- *Unklare Kompetenzüberprüfung:* Nur wenige PH geben explizit an, wie aufgebaute migrationsbezogene Kompetenzen geprüft oder im Rahmen obligatorischer Praktika angewendet werden. Oft bleibt ungeklärt, ob Studierende ihr Verständnis und ihre Kenntnis in migrationsrelevanten Themen in Leistungsnachweisen vorweisen müssen oder ob Praxislehrpersonen deren Umsetzung im Unterricht systematisch beobachten. Ohne solche verbindliche Reflexions- und Evaluationsschleifen ist der tatsächlich erfolgte Kompetenzaufbau nur schwer zu beurteilen.

Abschliessend lässt sich festhalten, dass migrationsrelevante Themen zwar in allen am P7-Projekt beteiligten PH berücksichtigt werden, aber eine systematische curriculare Verankerung sowie eine kohärente Vernetzung der verschiedenen Angebote steht weiterhin aus. Ein nächster entscheidender Schritt hin zu einer migrationsgesellschaftlich sensitiven Lehrpersonenbildung könnte darin bestehen, die entsprechenden Inhalte verbindlich in die Grundausbildung zu integrieren, gestützt auf klare theoretische Rahmen, Praxisbezüge und Prüfungsformate. Dies würde nicht nur den Empfehlungen der Kammer PH entsprechen, sondern auch dem bildungspolitischen Auftrag gerecht werden, Lehrpersonen auszubilden, die eine qualitativ hochwertige und chancengerechte Bildung für alle Schülerinnen und Schüler gewährleisten können. Eine explizite Berücksichtigung migrationsbedingter Themenfelder in der Auseinandersetzung mit Diversität und sozialer Gerechtigkeit in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung, wie sie auch im wissenschaftlichen Diskurs gefordert wird (Losego & Durler, 2023; Mecheril, 2016), leistet einen zentralen Beitrag dazu, das Schulen zu Orten gemacht werden, in denen das Zusammenleben in der Migrationsgesellschaft exemplarisch gelebt und vermittelt werden kann.

## 4. Bildung & Migration in der Weiterbildung

Die Zusammenschau der Weiterbildungsaktivitäten an den verschiedenen PH zeigt ein reiches und vielfältiges Programm, sei es in Form von Kursen und Workshops oder spezialisierten CAS-Programmen, Tagungen oder digitalen Plattformen. Unübersehbar ist die Nachfrage an entsprechenden Weiterbildungsangeboten, die zeigt, dass Migration sowohl von den Hochschulen als auch vom Berufsfeld selbst als pädagogische Herausforderung und gesellschaftliches Querschnittsthema erkannt wird. Gleichzeitig bleibt das Engagement an den verschiedenen Hochschulen sehr uneinheitlich, insgesamt fragmentiert und strukturell oft schwach verankert.

Unterschiede zeigen sich dabei auch zwischen den Sprachregionen: In der Deutschschweiz ist z.B. ein starker Schwerpunkt auf Deutsch als Zweitsprache und auf der Integration migrantischer Schülerinnen und Schüler in den Regelunterricht auszumachen. In der Romandie fällt auf, dass interkulturelle Ansätze und eine kritisch-reflexive Pädagogik viel Gewicht haben. Solche sprachregionalen Unterschiede liessen sich bereits früher in den Debatten zur Interkulturellen Pädagogik und deren Umsetzung nachzeichnen. In den Sprachregionen zeigten sich eigene Akzente sowohl thematisch als auch

---

<sup>3</sup> Mit Blick auf Kompetenzen im Erkennen, Benennen und Vorgehen gegen Rassismus ist davon auszugehen, dass die P-7-Projekt der Programmphase 2021–2024 in diesem Bereich und das Kooperationsprojekt «Rassismus und (Hoch-)Schulkultur: Critical Diversity Literacy zur transformativen Weiterentwicklung von Schulen und Pädagogischen Hochschulen» der Programmphase 2024-2028 den Kompetenzaufbau an den Hochschulen weiter stärkt und perspektivisch auch in Aus- und Weiterbildung sowie in anderen Leistungsbereichen der PH verankert wird. Am Kooperationsprojekt beteiligen sich acht PH: Luzern (Leading House), PH Zürich, PH FHNW, PH Bern, SUPSI, PH St. Gallen, PH Thurgau und PH Schaffhausen.

konzeptuell (Nicollin & Muller Mirza, 2013). Die Frage, ob die Unterschiede, die sich heute erkennen lassen, sprachregionale akademische Traditionen und politische Prägungen der jeweiligen Bildungslandschaften oder unterschiedliche kontextuelle Bedürfnisse widerspiegeln, kann hier nicht beantwortet werden, dies müsste weiterführend untersucht werden.

Der Vergleich zu Bildung & Migration in der Weiterbildung an den verschiedenen PH lässt Stärken und Schwächen erkennen:

a) Stärken:

- *Vielfalt an Formaten*: Die Vielfalt an Formaten – von ein-stündigen Onlineangeboten bis zu CAS/DAS-Lehrgängen – ermöglicht es, Lehrpersonen auf unterschiedlichen Wegen anzusprechen, verschiedene Lernpräferenzen zu bedienen und eine Spezialisierung in migrationsrelevanten Aspekten zu erwerben, wie etwa im CAS *Deutsch als Zweitsprache und Interkulturalität* (PH Zug, PH Luzern), CAS *Qualität in multikulturellen Schulen* (PH Zürich), CAS *Diversität als Chance nutzen* (PH Bern) oder CAS *Mehrsprachigkeit und Interkulturalität* (SUPSI). Der CAS *Bildung und Migration*, der an der Universität Bern angeboten wird, zeigt zudem, dass dem Themenfeld hochschulübergreifend Relevanz zugeschrieben wird.
- *Hohe Praxisnähe*: Viele Angebote sind unmittelbar auf wahrgenommene schulische Problemfelder zugeschnitten. So widmen sich Kurse ganz konkret dem Unterrichten in Integrationsklassen, dem Umgang mit traumatisierten geflüchteten Kindern oder der Förderung von Mehrsprachigkeit im Fachunterricht. Diese enge Verbindung zur Praxis stellt sicher, dass die Weiterbildungen einen direkten Nutzen für den Berufsalltag der Lehrpersonen entfalten und somit von diesen als attraktiv und relevant wahrgenommen werden.
- *Agilität und Aktualität*: Zudem verfügt die Weiterbildung über eine hohe Agilität, sie reagiert auf aktuelle Entwicklungen in Schule und Gesellschaft und stellt entsprechende Angebote zeitnah und bedarfsorientiert bereit.

b) Schwächen und Entwicklungspotenziale:

- *Fehlende strategische Systematik*: Die meisten PH verfügen über keine explizite Weiterbildungsstrategie, in der *Migration* als dauerhaftes und institutionell eingebettetes Themenfeld verankert ist. Viele Angebote entstehen projektförmig oder reagieren auf Nachfragen bzw. bildungspolitische Impulse, anstatt Teil eines strategisch ausgerichteten institutionellen Auftrags zu sein. Eine strategische Verankerung – etwa in Form eines Weiterbildungskonzepts mit klar definierten Kompetenzziele im Bereich Migration & Bildung – fehlt weitgehend.
- *Inkonsistente Nennung theoretischer Ansätze*: Obwohl viele Weiterbildungen klar sichtbar auf Konzepte wie Rassismuskritik<sup>4</sup>, Intersektionalität oder Migrationspädagogik Bezug nehmen, werden die entsprechenden theoretischen Grundlagen in den einsehbaren Ausschreibungen nur selten explizit benannt. Es stellt sich deshalb die Frage, ob und wie theoriebezogen die Weiterbildungsangebote sind und ob Fortbildungen vor allem erfahrungsbasiert und rezeptorientiert ausgerichtet sind und eine tiefergehende Analyse (etwa struktureller Machtverhältnisse oder Diskriminierungsmuster, die aus global-historisch gewachsenen Ungleichheitsverhältnissen gewachsen sind, usw.) ausgeklammert bleibt (vgl. Fereidooni & Simon, 2022).
- *Thematische Verwässerung durch allgemeine Begriffe*: Um eine breite Zielgruppe anzusprechen und die geforderte Mindestteilnehmendenzahl zu sichern, müssen Weiterbildungen oft unter allgemein anschlussfähigen Titeln angeboten werden. Dabei besteht die Gefahr, dass kontroverse oder komplexe Themen (etwa Rassismus im Schulalltag oder Fluchterfahrungen von Jugendlichen als Bildungserfahrungen) unterkomplex behandelt oder ganz ausgeklammert werden.
- *Grosse Unterschiede zwischen den Hochschulen*: Das Weiterbildungsangebot der PH variiert erheblich. Einige PH (z. B. PH Zürich, PH Luzern, PH Zug, PH Schaffhausen, PH Bern) bieten ein differenziertes Profil mit aufbauenden Modulen und einer grossen Themenbreite. Andere (z. B. SUPSI, PH Thurgau) bieten nur vereinzelte Kurse an. Eine schweizweite Koordination fehlt weitgehend, wodurch regionale Ungleichheiten in den Weiterbildungsmöglichkeiten

---

<sup>4</sup> Siehe Fussnote 2.

entstehen. Diese Disparitäten erschweren eine kohärente Professionalisierung des Berufsfeldes.

- *Migration oft auf Sprache reduziert*: Ein Grossteil der identifizierten Weiterbildungen fokussiert auf Sprachthemen (DaZ, Mehrsprachigkeit), während andere zentrale Aspekte – etwa strukturelle Diskriminierung, *Otherring* sowie migrationsbedingte Traumata oder die Zusammenarbeit mit sozial benachteiligten Familien (die über Sprachthemen hinausgeht) – weitaus seltener behandelt werden. Hier besteht deutliches Potential, das thematische Spektrum zu erweitern, um der Bandbreite migrationsgesellschaftlicher Herausforderungen gerecht zu werden.
- *Freiwilligkeit der Teilnahme*: Die Teilnahme an Weiterbildungen zu Bildung & Migration ist in der Regel den Lehrpersonen freigestellt. Die Durchführung entsprechender Angebote hängt somit stark von der Motivation der Lehrpersonen ab, verpflichtende Vorgaben gibt es nur selten. Damit bleibt das Ziel, das gesamte Berufsfeld für migrationsgesellschaftliche Anforderungen zu stärken, nur teilweise erreichbar.

Abschliessend lässt sich festhalten, dass die am P7-Projekt beteiligten PH das Thema Migration in der Weiterbildung von Lehrpersonen zwar in vielfältiger Weise aufgreifen, dies jedoch häufig reaktiv statt strategisch, isoliert statt curricular eingebettet, und praxisnah, aber mit begrenzter theoretischer Fundierung erfolgt. Dadurch entsteht das Risiko, Migration entweder auf einzelne Aspekte zu verengen (z.B. sprachliche Herausforderungen) oder im Rahmen allgemeiner Diversitätsthematiken nur am Rande und damit unterkomplex zu behandeln. Für eine nachhaltige Professionalisierung bräuchte es hingegen ein explizites, in einer nachhaltigen Strategie verankertes Weiterbildungskonzept, das Migration als politisches, soziales und institutionelles – kurz: als gesamtgesellschaftliches Phänomen – begreift und mit theoretischer Tiefe, pädagogischer Verantwortung und intersektionaler Reflexion bearbeitet (Noël & Ogay, 2017; Mecheril, 2016). Ergänzend wäre eine stärkere Abstimmung mit der Forschung und Ausbildung sowie eine schweizweite Koordination zwischen den Hochschulen wünschenswert, um eine flächendeckende Verfügbarkeit von Weiterbildungsmöglichkeiten sicherzustellen und mittel- und langfristigen Professionalisierungsziele im Themenfeld Bildung & Migration zu unterstützen.

## 5. Bildung & Migration in Forschung und Entwicklung (F&E)

Empfehlung 6 der Kammer PH fordert die Hochschulen explizit auf, sich auf pragmatische und wissenschaftlich fundierte Weise an der gesellschaftlichen Debatte zum Thema zu beteiligen (Kammer PH, 2020), um eine konstruktive und versachlichte Auseinandersetzung mit bisweilen stark politisierten Fragen und Herausforderungen im Kontext von Bildung & Migration zu ermöglichen bzw. zu sichern. Dabei spielt der dritte Leistungsauftrag der Pädagogischen Hochschulen – Forschung und Entwicklung (F&E) – eine zentrale Rolle. Tatsächlich zeigt sich, dass die Schweizer PH in den letzten Jahren verstärkt an der Wissensproduktion im Schnittpunkt von Migration & Bildung beteiligt sind. Einige PH haben explizite Forschungsschwerpunkte, Zentren oder Professuren etabliert, die migrationsbezogene Fragestellungen bearbeiten. Bei anderen ist das Thema eher implizit unter übergeordneten Kategorien wie *Diversität*, *Inklusion* oder *soziale Ungleichheit* verortet. Folgende Stärken und Schwächen lassen sich zum F&E-Bereich identifizieren:

### a) Stärken

- *Forschung mit klarer migrationsgesellschaftlicher Perspektive*: Insbesondere an der PH Bern, HEP Fribourg, PH FHNW und PH Zürich wird Migration mehrheitlich aus explizit gesellschaftskritischer und multiperspektivischer Perspektive bearbeitet. Vergangene und laufende Projekte untersuchen migrationsbedingte Bildungsfragen intersektional (Verknüpfung mit Gender, Klasse, Religion etc.), linguistisch (Mehrsprachigkeit), bildungssoziologisch (Teilhabe, Segregation) und transnational. Solche Projekte sind mit Fragen der sozialen Gerechtigkeit verbunden, sie untersuchen z. B. die Bildungsbeteiligung von *migrantisierten* Schülerinnen und Schülern, Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen in Schul- und Ausbildungskontexten oder den Einfluss des Migrationshintergrunds auf Elternpartizipation. Damit leistet die Forschung an diesen PH einen bedeutenden Beitrag zur empirischen Fundierung der Diskussion um Chancengleichheit in der Migrationsgesellschaft.
- *Verbindung mit Sprachförderung und Inklusion*: In vielen PH wird Migration im Forschungsbereich eng mit Themen der Mehrsprachigkeit und Sprachbildung verknüpft (z. B.

in Bern, Luzern, Vaud, Zürich). Systematische Sprachförderung und die Anerkennung von Mehrsprachigkeit stellen konkrete pädagogische Schnittstellen dar, an denen die Forderung nach einer umfassenden gesellschaftlichen Teilhabe unmittelbar ansetzt. Forschungsprojekte, die sich z.B. mit zweisprachigen Schulmodellen oder der Weiterentwicklung des DaZ-Unterrichts befassen, schaffen anwendungsorientiertes Wissen, das direkt in Ausbildung und Schulpraxis einfließen kann. Forschungsprojekte, die Migration im Kontext von *Inklusion* erforschen, unterstützen und stärken ein zeitgemässes umfassendes Inklusionsverständnis, das migrationsbezogene Aspekte ausdrücklich mitberücksichtigt.

- *Einbindung in interdisziplinäre Forschungsstrukturen:* Einige PH haben migrationsrelevante Forschung in fächerübergreifenden Zentren gebündelt, was Synergien ermöglicht. Beispiele sind das bereits erwähnte *Laboratoire Inclusion scolaire* (HEP Vaud), das *Centre for Diversity and Learning* (sinngemäss an der HEP Fribourg) oder das *Zentrum für transkulturelles Lernen* (PH Zürich). Solche Strukturen fördern den Austausch zwischen verschiedenen Disziplinen (z. B. Sonderpädagogik, Soziologie, Fachdidaktik) und tragen dazu bei, dass Migration nicht isoliert, sondern im Verbund mit anderen Diversitätsaspekten erforscht wird.
- b) Schwächen und Entwicklungsbedarf
- *Wenige Professuren und Schwerpunktprogramme mit Migrationsfokus:* Nur sehr wenige PH verfügen über eine dedizierte Professur/ ein Schwerpunktprogramm, die sich spezifisch auf Fragen zu Migration & Bildung konzentrieren. Meist ist das Thema Migration im Zuständigkeitsbereich allgemein ausgerichteter Professuren (z. B. für Erziehungswissenschaft oder Bildungssoziologie) oder in Programmen der Heilpädagogik angesiedelt. Dies führt dazu, dass Migration im internen Wettbewerb um Ressourcen gegenüber anderen Themenfeldern zurücksteht und eine Kontinuität und Bündelung der Expertise im Bereich Migration & Bildung nicht garantiert ist. Hier wäre zu überlegen, wie diese Expertise in Analogie zu den Bemühungen, *Diversity* an den Hochschulen allgemein zu stärken, längerfristig institutionell verankert werden kann (Doğmuş et al., 2016).
  - *Unklare Theorierahmen:* Wenngleich die behandelten Themen – Migration, Flucht, Mehrsprachigkeit, soziale Ungleichheit – eine starke theoretische Fundierung erfordern (u. a. Rassismustheorien, Postkolonialismus, Globalgeschichte, Kritische Pädagogik der Vielfalt), wird eine solche an vielen PH, ähnlich wie in Lehre und Weiterbildung, kaum sichtbar. Nur an wenigen PH ist erkennbar, wie die Forschung zu Migration & Bildung im aktuellen internationalen wissenschaftlichen Diskurs positioniert und entsprechend ein geschärftes Forschungsprofil Bildung & Migration entwickelt wird<sup>5</sup>.
  - *Fehlende nachhaltige Struktureinbettung:* An mehreren Hochschulen (z. B. PH Graubünden, PH Thurgau, Inst. Unterstrass) finden sich keine Projekte, Zentren oder Arbeitsgruppen, die Migration explizit in Forschung & Entwicklung bearbeiten. Es gibt zwar punktuelle Abschlussarbeiten oder kleinere Untersuchungen, aber keine gebündelten Initiativen. Diese Standorte könnten – etwa im Rahmen einer nationalen Verbundforschung oder durch Kooperation mit forschungsstärkeren PH – aktiviert werden, um eine flächendeckende Forschungslandschaft zu schaffen. Die Idee der Synergiebildung (Empfehlung 3) gilt nicht nur für die Weiterbildung, sondern auch für die Forschung: Vernetzte Forschungsprogramme zu Migration & Bildung könnten helfen, auch in peripheren Regionen Daten und evidenzbasiertes Wissen zu generieren (vgl. OCDE, 2010, wo eine datenbasierte Politik empfohlen wird).
  - *Dominanz impliziter Zugänge in bestimmten Profilen:* Besonders an Hochschulen mit spezifischer Ausrichtung – etwa mit sonderpädagogischem Profil (HFH) oder an einer fachhochschulinternen Lehrerbildung wie SUPSI – wird Migration nicht als eigenständige gesellschaftliche Dimension positioniert, sondern allenfalls *mitgedacht*. Das führt dazu, dass Erkenntnisse aus der Migrationsforschung dort nicht systematisch einfließen. So werden beispielsweise an der HFH Fragen kultureller Vielfalt primär unter dem Aspekt *Behinderung/Inklusion* verhandelt, an der SUPSI eher unter *Mehrsprachigkeit/Bikulturalität*. Diese Verengung der Perspektive führt dazu, dass bestimmte Problemlagen (etwa institutioneller Rassismus oder migrationsspezifische Bildungsbarrieren) zu wenig fokussiert werden. Eine Erweiterung des Blickwinkels könnte durch vernetzte Forschungsprogramme

---

<sup>5</sup> Siehe Fussnote 2.

zwischen den Hochschulen, gemeinsamen Tagungen, Forschendenaustausch usw. erreicht werden.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass im Bereich Forschung an den PH mehrheitlich einer angewandten, oft lokal oder kantonal orientierten Forschung zu Migration & Bildung Vorrang gegeben wird, die praxisnahe Outputs generiert: Es werden praxisorientierte Leitfäden, Unterrichtsmaterialien und digitale Tools entwickelt, die z. B. die sprachliche Diversität der Lernenden berücksichtigen oder Lehrpersonen Handreichungen für den Umgang mit kultureller Heterogenität bieten (ein Beispiel ist der *Leitfaden zur Elternzusammenarbeit in multikulturellen Schulen*, erarbeitet an der HEP BEJUNE). Dies weist darauf hin, dass die PH in der Schweiz ihren Forschungsauftrag oft so interpretieren, dass er unmittelbar den Praxisfeldern zugutekommen muss – ein Ansatz, der dem Selbstverständnis der PH als *Universities of Teacher Education* entspricht. Um allerdings eine Forschung zu gewährleisten, die den komplexen migrationsgesellschaftlichen Realitäten gerecht wird, braucht es in Zukunft umfassendere und explizitere Theoriebezüge, den stärkeren Einbezug internationaler Perspektiven durch die Einbettung in internationale wissenschaftliche Debatten und Forschungsverbünde. Die Stärkung interdisziplinärer Forschungskulturen an den PH, die Migration nicht als Nebenaspekt, sondern als integralen Bestandteil von Hochschul-, Schul- und Unterrichtsentwicklung begreifen, würde dazu beitragen, Bildung & Migration in der Lehrpersonenbildung nicht als isoliertes Projekt, sondern als Querschnittsthema zu verankern. Davon könnte sowohl die wissenschaftliche Debatte als auch die Bildungspolitik profitieren. Allerdings erschweren die hohe Abhängigkeit der Forschungsabteilungen von Drittmitteln, die meist befristeten Arbeitsverträge der Forschenden sowie die hohen Lehrpensen vieler forschungsinteressierter Dozierender, Forschungsanliegen nachhaltig und längerfristig zu verfolgen.

## 7. Übereinstimmungen im Leistungsbereich Dienstleistungen

Der vierte Auftrag der Pädagogischen Hochschulen betrifft die Dienstleistungen, die diese Hochschulen oft in enger Zusammenarbeit mit dem schulischen Umfeld und der Zivilgesellschaft erbringen. Dieser Bereich steht in direkter Verbindung zu Empfehlung 3, welche eine Verstärkung der Kooperation mit externen Partnerinnen und Partnern fordert (Kammer PH, 2020). Gemeint ist hier, dass die PH über ihre Lehr- und Forschungstätigkeit hinaus aktiv zur Gestaltung eines inklusiven Bildungssystems beitragen – etwa durch Beratung von Schulen, Entwicklung von Unterrichtsmaterialien, Plattformen, Ausstellungen,<sup>6</sup> gemeinsame Projekte mit Behörden, Engagement in gesellschaftlichen Initiativen usw.

Viele PH arbeiten eng mit lokalen Schulen und kantonalen Bildungsbehörden zusammen, um den Unterricht für mehrsprachige und kulturell diverse Schülerschaften zu verbessern. Dies zeigt sich in Beratungsangeboten für Lehrpersonen und Schulleitungen, in der gemeinsamen Entwicklung z.B. von DaZ-Konzepten oder der Mitentwicklung von sprachfördernden Programmen – etwa von Intensivsprachkursen für neu in die Schweiz migrierte Jugendliche, von zweisprachigem Unterrichtsmaterial oder von Konzepten für den Einsatz von Sprachassistenten im Unterricht. Ein weiterer Beitrag besteht z.B. in der Erarbeitung von Angeboten für Eltern (Elternkurse, interkulturelle Mediation), oft in Kooperation mit Schulsozialdiensten oder Integrationsfachstellen.

Insgesamt zeigt sich in diesem Aufgabenfeld eine weitgehende Übereinstimmung mit den Empfehlungen: Die PH verstehen sich nicht nur als Ausbildungsstätten für zukünftige Lehrpersonen, sondern auch als aktive Akteurinnen im Bildungssystem. Dieses Selbstverständnis knüpft im Bereich der Dienstleistungen an das Konzept der *Third Mission* von Hochschulen an, das die Verantwortung gegenüber der Gesellschaft betont (hier konkret: Beiträge zur Chancengleichheit im Bildungswesen).

Unterschiede zwischen den am P7-Projekt beteiligten PH ergeben sich in diesem Bereich vor allem aus der jeweiligen Grösse der PH und den verfügbaren Ressourcen. Nicht alle PH engagieren sich mit derselben Intensität: Während alle PH Angebote im Bereich der «Schulinternen Weiterbildung» anbieten, sind an den grossen PH (z. B. PH Zürich, PH Bern, HEP Vaud) mehr Dienstleistungen zu Bildung & Migration sichtbar als an den kleineren PH. So ist z. B. die PH Zürich als grösste Schweizer PH in einem multikulturellen Ballungsraum in zahlreichen kantonalen und nationalen Kooperationsprojekten (z.B. im nationalen Programm *Schule+Flucht*) engagiert.

Dabei spielt neben der Grösse der PH und dem demographischen Umfeld auch die Art der Kooperationen und Vernetzung eine massgebliche Rolle, nicht zuletzt, was die direkten Aufträge und

---

<sup>6</sup> Bei manchen Hochschulen ist Zuständigkeit für manche dieser Bereich zwischen Forschung und Entwicklung und Dienstleistung nicht trennscharf.

Mandate aus Politik und Gesellschaft an die PH betrifft: z.B. hinsichtlich Angebote zur Konzeptarbeit, Strategiebegleitung oder Evaluation im Bereich Sprachförderung, Elternarbeit, diskriminierungskritische Schulkultur bis hin zur Vermittlung aktueller wissenschaftsbasierter Befunde zu Bildung & Migration gegenüber einem breiteren Publikum oder der Organisation und Moderation thematischer Runder Tische oder Veranstaltungsreihen. Unterschiede zeigen sich auch in der Kommunikation von Dienstleistungen: Während einige PH ihre Dienstleistungen im Bereich Bildung & Migration – oder auch Integration – aktiv publik machen (z. B. in Jahresberichten, auf Webseiten, via Medienarbeit), treten andere weniger sichtbar auf, entweder aus Ressourcenmangel oder weil sie Dienstleistungen als selbstverständlichen Teil ihres Alltagsgeschäfts betrachten, ohne sie besonders hervorzuheben.

Schliesslich ist zu berücksichtigen, dass die PH Herausforderungen und Chancen im Bereich Bildung & Migration nur in Zusammenarbeit mit weiteren gesellschaftlichen und politischen Akteur:innen sowie in Vernetzung untereinander effektiv und effizient bearbeiten können. Die Empfehlung 3 unterstreicht deshalb die Bedeutung von Zusammenarbeit und Netzwerken: Einerseits ergeben sich dadurch Anfrage und Aufträge für mögliche Dienstleistungen, andererseits bilden sie die Grundlage für eine berufsfeldnahe effiziente und effektive Wissens- und Produktentwicklung. Diese Prämissen machen deutlich, dass ein systematischer Austausch und eine überregionale Zusammenarbeit auch weiterhin zentral sind, um die Professionalisierung des Berufsfelds im Bereich Bildung & Migration voranzutreiben – denn gelungene Projekte und Produkte einzelner PH (wie z. B. Mentoring-Programme oder Integrationskurse für Lehrkräfte) können auch in anderen Kantonen adaptiert und umgesetzt werden. Die PH sind hier gefordert, ihre Rolle als Impulsgeberinnen und Vermittlerinnen zwischen wissenschaftlicher Erkenntnis und Praxis im stetigen Austausch mit verschiedenen Akteur:innen weiter auszubauen und auf dafür geeignete Strukturen, Ressourcen und auch Freiräume zu achten.

## 8. Schlussfolgerung

Die vergleichende Analyse zeigt, dass das Themenfeld Diversität und Chancengerechtigkeit an den PH sichtbar an Bedeutung gewonnen hat und heute in den unterschiedlichen Bereichen – Ausbildung, Weiterbildung, Forschung und Entwicklung sowie Dienstleistungen – aufgegriffen wird, wobei Aspekte von Bildung & Migration vielfältig, aber noch nicht durchgängig systematisch berücksichtigt wird.

Dies kann als Kulturwandel verstanden werden: Migration wird zunehmend nicht mehr als Randthema betrachtet, sondern – weil integraler Bestandteil der «Diversität» – als Teil schulischer Normalität und damit als zentraler Bezugspunkt für die Professionalisierung von Lehrpersonen erkannt. Die strategischen Leitbilder zahlreicher Hochschulen, der stärkere Fokus auf inklusive Bildung in den Studienplänen sowie interne Qualifizierungsangebote für das Personal verdeutlichen diese gemeinsame Ausrichtung. Insgesamt stehen die Entwicklungen in klarer Übereinstimmung mit den Empfehlungen der Kammer PH (swissuniversities, 2020).

Gleichzeitig bestehen aber auch grosse Unterschiede hinsichtlich Tiefe, Kohärenz und Verbindlichkeit der Umsetzung der Empfehlungen. Diese Unterschiede sind zum Teil auf die jeweilige Grösse und Ressourcenausstattung der PH zurückzuführen sowie auf institutionelle Prioritätensetzungen. Ausschlaggebend dafür sind aber auch unterschiedliche strukturelle und politische Rahmenbedingungen, die den Handlungsspielraum der PH begrenzen. In der Weiterbildung sind die Hochschulen stark von der Nachfrage durch die Lehrpersonen sowie von Aufträgen der Bildungsverwaltungen abhängig, was dazu führt, dass die Angebotspolitiken meist kurzfristig und reaktiv gestaltet werden müssen. In Forschung und Entwicklung erschweren die hohe Drittmittelabhängigkeit der Forschung und oft befristete Arbeitsverträge der Forschenden die langfristige Verfolgung migrationsbezogener Schwerpunkte. Dienstleistungen sind auf Kooperationen, Vernetzung und externe Mandate angewiesen. Diese Abhängigkeiten schränken die Möglichkeiten der Hochschulen ein, aus eigener Initiative nachhaltige institutionelle Schwerpunkte zu Bildung & Migration zu etablieren und die dafür erforderlichen Strukturen sowie theoretisch fundierten Kompetenzen systematisch aufzubauen.

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass migrationsbezogene Anliegen zwar breit sichtbar sind, jedoch nur teilweise strategisch und theoretisch konsolidiert wurden. Oft werden sie in breitere Inklusions- und Diversitätsdiskurse eingebettet, wodurch migrationspezifische Herausforderungen – etwa Fragen von Diskriminierung, Rassismus oder Fluchterfahrung, der Elternpartnerschaft im Migrationskontext, Fragen der Sprachförderung in allen Fächern und im Kontext von DaZ und Mehrsprachigkeit – an Schärfe bzw. Klarheit verlieren können. Für eine zukunftsfähige Lehrpersonenbildung wäre daher eine stärkere gesamtstrategische Verankerung erforderlich: ein

verbindlicher institutioneller Rahmen mit klaren Zuständigkeiten, fundierten Theoriebezügen, systematischen Datengrundlagen und interdisziplinären Forschungskulturen. Diese müssten Migration als komplexes politisches, soziales und institutionelles Phänomen begreifen und daraus entsprechende Professionalisierungsanforderungen ableiten.

Um zu verhindern, dass Bildung & Migration hinter anderen Diversitätsanliegen zurücktritt bzw. sicherzustellen, dass die PH in diesem zentralen gesellschaftlich Bereich Kompetenzen aufbauen und weiter vermitteln können, ist es zentral, das Themenfeld in den Strategien und Leitbildern, in Zielsetzung und Evaluation, in der Entwicklung von Studiengängen und Angeboten sowie im Bereich Forschung & Entwicklung sowie Dienstleistungen systematisch und konkret zu berücksichtigen. Dazu braucht es klare institutionelle Zuständigkeiten und ausreichende personelle Ressourcen und Kompetenzen, die eine wirksame interne und hochschulübergreifende Vernetzung und Weiterentwicklung des Themenfeldes sicherstellen.

Die Vielfalt der bisher gewählten Wege und Entwicklungen bieten wertvolle Lernchancen für den gesamten Hochschulsektor. Entscheidend für die nächste Phase wird sein, die angestossenen Massnahmen zu vertiefen, zu verstetigen und fundiert weiterzuentwickeln. Nur so kann gewährleistet werden, dass die Lehrerinnen- und Lehrerbildung den Anforderungen der Migrationsgesellschaft gerecht wird und alle angehenden und praktizierenden Lehrpersonen über die notwendigen Kompetenzen verfügen, um Vielfalt professionell zu gestalten und Bildungsgerechtigkeit zu fördern.

## 8. Ausblick

Der vorliegende Bericht geht auf einen Auftrag der Kammer PH swissuniversitis an die AG Bildung und Migration zurück, die Empfehlungen für die Interkulturelle Pädagogik aus den Jahren 2007 zu überprüfen und allfällig zu aktualisieren. Der Rückblick verdeutlicht, dass die Forderungen nach einer strukturellen Verankerung und systematischen Integration von Themen rund um Bildung & Migration sowie nach einem Mainstreaming migrationsbezogener Kompetenzen in der Lehrer:innenbildung weiterhin unverändert zentrale Bedeutung besitzen, zugleich jedoch der Kontext, in dem die Empfehlungen der jeweiligen Arbeitsgruppen formuliert wurden, sich stark verändert hat.

Die Auseinandersetzung mit Migration im Bildungskontext wurde bereits früh als bildungspolitischer Auftrag definiert. Dies zeigt sich in den *Grundsätzen und Empfehlungen* der EDK, die zwischen 1972 und 1994 zunächst zur *Schulung der Gastarbeiterkinder* und später – ab 1985 – zur *Schulung der fremdsprachigen Kinder* veröffentlicht wurden (EDK 1995). Mit den *Anerkennungsreglementen für Hochschuldiplome für Lehrpersonen* von 1998 erhielt diese Agenda zudem eine verbindliche Vorgabe für die Lehrer:innenbildung: Interkulturelle Pädagogik wurde darin – neben der Heilpädagogik – für die Studiengänge Kindergarten/Unterstufe, Primarstufe und Sekundarstufe I als obligatorischer Bestandteil der erziehungswissenschaftlichen Ausbildung für Lehrpersonen festgelegt (EDK 1999). 2019 wurde diese Vorgabe bei der Totalrevision der Anerkennungsreglemente revidiert: Lehrpersonen sollen nun für den Umgang mit der «Vielfalt und den individuellen Voraussetzungen und Bedürfnissen der Schülerinnen und Schüler» (EDK 2019) vorbereitet und befähigt werden «Schülerinnen und Schüler mit besonderem Bildungsbedarf (...) in ihrem Lernen und in ihrer Beteiligung am Schulleben zu unterstützen und zu fördern» (ibid.). Die Interkulturelle Pädagogik wird nicht mehr explizit erwähnt. Der Auftrag ist an die gesamte Ausbildung und all ihre Angebote gerichtet.

Zwischenzeitlich haben sich aber auch weitere Entwicklungen vollzogen: Die Auseinandersetzung mit «Diversität» hat sich im Bildungskontext als ein übergeordneter Bezugsrahmen durchgesetzt, um den Anspruch einer Bildungsgerechtigkeit «für Alle» zu verdeutlichen und einer kategorialen «Vereinzelung» verschiedener Diversitätsdimensionen wie Gender, Behinderung, Migrationshintergrund entgegenzuwirken. Ausserdem richtet sich der Anspruch, einen «Umgang mit Diversität» zu finden, der Inklusion und Chancengerechtigkeit fördert, längst nicht mehr nur an die Ausbildung von Lehrpersonen, sondern an die gesamte Institution der Pädagogischen Hochschulen mit ihrem 4-fachen Leistungsauftrag und all ihren Strukturen und Prozessen. Eine Aktualisierung der Empfehlungen von 2007 musste diese Entwicklungen mitberücksichtigen. Im Rahmen ihres Mandats zur Aktualisierung der Empfehlungen von 2007 hat die AG Bildung und Migration diese Veränderungen aufgegriffen und die Empfehlungen von 2020 entsprechend erweitert und angepasst.

Ausgangspunkt des P7-Projekts, das diesen Bericht ermöglicht hat, war also die Frage, wie die Empfehlungen von 2020 weiter präzisiert und so operationalisiert werden können, dass sie den Hochschulen als Orientierung und als Grundlage für Standortbestimmungen und Evaluationen zur

Berücksichtigung von Bildung & Migration im Kontext von Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion zur Verfügung dienen können.

Ein weiteres Anliegen war es, der Frage nachzugehen, wo die PH heute stehen, wenn es darum geht, migrationsbezogene Kompetenzen in der *Aus- und Weiterbildung* aufzubauen – mit dem Ziel, zukünftige Lehrpersonen zu befähigen, professionell und chancengerecht in Schulklassen zu unterrichten, in denen migrationsbedingte Vielfalt längst Normalität ist, und Kinder und Jugendliche auf ein Leben in einer pluralisierten Gesellschaft vorbereitet werden sollen. Darüber hinaus sollte untersucht werden, wie die PH mit ihren weiteren Leistungsbereichen – Forschung & Entwicklung sowie Dienstleistungen – das Berufsfeld beim Aufbau von Haltungen, Praktiken und Strukturen unterstützen, die eine chancengerechte Bildung «für alle» – inklusive migrantischer und migrantisierter Kinder und Jugendlicher – sichern und dadurch einen Beitrag für ein nachhaltiges und zukunftsfähiges Zusammenleben in der Migrationsgesellschaft leisten können. Schliesslich sollte auch der Frage nachgegangen werden, in welcher Weise die PH den «Umgang mit Migration» auch innerhalb der eigenen Institution berücksichtigen und weiterentwickeln.

Unsere Bestandesaufnahme der Leitbilder und der Angebote im vierfachen Leistungsauftrag der am Projekt beteiligten PH zeigt ein klares Bild: Der «Umgang mit Diversität» beschäftigt die PH auf allen Ebenen. Manchmal wird Migration dabei explizit benannt, manchmal wird sie unter dem übergeordneten Thema Diversität subsummiert. Die Ergebnisse unserer Recherchen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, weisen aber eine deutliche Tendenz aus: Es passiert viel, aber es fehlt an Systematik, Kohärenz und einer institutionell abgestützten Vernetzung. Insbesondere fehlt bislang eine verbindliche Auseinandersetzung damit, wie migrationsbezogene Kompetenzen so aufgebaut und überprüft werden können, dass die Abgänger\*innen der Pädagogischen Hochschulen über nachweisbare Kompetenzen und Qualifikationen verfügen, um im Kontext einer Migrationsgesellschaft professionell handeln und Schulen bei einer migrationssensiblen Schulentwicklung unterstützen können. Ausserdem steht die konsequente kritische Reflexion über vermittelte Haltungen und Praktiken und ihre kulturalisierenden Anteile noch in den Anfängen.

Der vorliegende Bericht orientiert sich an einer kritischen Pädagogik der Vielfalt (Prenzel, 2019), Theorien sozialer Gerechtigkeit sowie antirassistischen und migrationspädagogischen Ansätzen. Für die Lehrpersonen-bildung bedeutet dies, interkulturelle, inklusive, antirassistische und migrationspädagogische Konzepte produktiv mit transformatorischen *Diversity*-Ansätzen zu verbinden, ohne dabei die Spezifik des Migrationsthemas aus den Augen zu verlieren. Im Bericht wurden die Empfehlungen kontextualisiert und daraufhin untersucht, was deren Umsetzung für die Pädagogischen Hochschulen konkret bedeuten könnte. In den Hochschulportraits zeigen sich diesbezüglich sowohl Stärken als auch Schwächen und mögliche Entwicklungsfelder. Dabei wird deutlich, dass ein nachhaltiger und ausweisbarer Kompetenzaufbau eine vermehrte Systematisierung und Vernetzung bestehender Angebote und deren Erweiterung voraussetzt. Wir haben in dem Bericht aber auch auf strukturelle Herausforderungen und institutionelle Abhängigkeiten hingewiesen, welche die Einfluss- und Handlungsmöglichkeiten der PH bei der Setzung entsprechender Agenden begrenzen: Die hohe Drittmittelabhängigkeit in der Forschung und die Abhängigkeit der Weiterbildung von der Nachfrage der Lehrpersonen bzw. von Aufträgen der Bildungsverwaltung erschweren es, einen langfristigen Kompetenzaufbau und eine nachhaltige Organisation und Vernetzung in der PH zum Thema Migration sicherzustellen.

Der Bericht formuliert keine neuen Forderungen. Er liefert vielmehr empirisch abgestützte Hinweise für eine Standortbestimmung der PH und versteht sich als Plädoyer dafür, das Ziel einer chancengerechten Schule für alle in der Migrationsgesellschaft konsequent weiterzuverfolgen und in der Lehrpersonen-bildung verbindlich zu verankern. Er ist durch die Hoffnung getragen, dass die PH bereit sind, den eingeschlagenen Weg fortzusetzen und den Übergang von symbolischen Absichtserklärungen hin zu gelebter, evaluierter und evidenzbasierter Praxis entschlossen voranzutreiben (Losego & Durler, 2023; Kammer PH, swissuniversities, 2020).

# Literatur

- Amselle, J. L. (2008). *L'Occident décroché*. Stock.
- Apple, M. W. (1996). *Cultural politics and education*. New York: Teachers College Press.
- Apple, M. W. (2004). *Ideology and Curriculum* (3rd ed.). New York: Routledge.
- Auernheimer, G. (2001). Migration als Herausforderung für pädagogische Institutionen. Opladen: Leske & Budrich.
- Auernheimer, G. (2013). Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Azaoui, B. et Torterat, F. (dir.) (2024). La petite enfance au prisme du divers. Plurilinguisme et multimodalité en crèche et à l'école maternelle. Presses Universitaires de Grenoble.
- Banks, J. A. (2008). *An introduction to multicultural education* (4. Aufl.). Boston: Allyn & Bacon.
- Bauer, S., Borri-Anadon, C., & Laffranchini Ngoenha, M. (2019). Les élèves issus de l'immigration sont-ils des élèves à besoins éducatifs particuliers ? *Revue hybride de l'éducation*, 3(1), 1738. <https://doi.org/10.1522/rhe.v3i1.855>
- Becker, R. & Schoch, J. (2018). Sélectivité sociale. Recommandations du Conseil suisse de la science CSS. Rapport d'experts de Rolf Becker et Jürg Schoch sur mandat du CSS. Analyse politique 3/2018. Conseil suisse de la science, Berne. [https://Selektivitaet\\_WEB.pdf](https://Selektivitaet_WEB.pdf)
- Bergeron, G. (2014). Le développement de pratiques professionnelles inclusives : le cas d'une équipe-cycle de l'ordre d'enseignement secondaire engagée dans une recherche-action-formation (Doctoral dissertation, Université du Québec à Montréal Université du Québec à Trois-Rivières). <https://doi.org/10.4000/edso.13814>
- Bergeron, G., Houde, G. B., Prud'homme, L., & Abat-Roy, V. (2021). Le sens accordé à la différenciation pédagogique par des enseignants du secondaire : Quels constats pour le projet inclusif ? *Éducation et socialisation. Les Cahiers du CERFEE*, 59, Article 59.
- Bohnet, I. & Chilazi, S. (2025). Make work fair. Datengetriebenes Design für echte Ergebnisse. Harper Business.
- Booth, T., & Ainscow, M. (2011). *Index for inclusion: Developing learning and participation in schools*. Bristol: Centre for Studies on Inclusive Education (CSIE).
- Bovey, L. (2023). *Entrée à l'école des inégalités : Quand la précarité scolaire redouble la précarité sociale*.
- Broden, A. & Mecheril, P. (2010). Rassismus bildet. Subjektivierung und Normalisierung in der Migrationsgesellschaft. Bielefeld: transcript.
- Bundesamt für Statistik (BfS). (2023). *Zusammenleben in der Schweiz und Integration (ZidS)*. Abgerufen von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/erhebungen/zids.html>
- CDIP (1995). Recommandations concernant la scolarisation des enfants de langue étrangère. Dans: CDIP 1995: Recommandations et décisions 1972 –1995, EDK-Dossier 36B;
- CFM (2005). Ouvertüre. Ouverture des institutions. Terra Cognita 7. [http://www.terra-cognita.ch/fileadmin/user\\_upload/terracognita/documents/terra\\_cognita\\_7.pdf](http://www.terra-cognita.ch/fileadmin/user_upload/terracognita/documents/terra_cognita_7.pdf)
- CFM | EKM (Commission fédérale des migrations | Eidgenössische Migrationskommission) (2020). *Migration plein cadre. Rapport annuel 2020*. CFM|EKM.
- Civitillo, S., Schachner, M. K., Juang, L. P., Van de Vijver, F. J. R., Handrick, A., & Noack, P. (2019). Towards a better understanding of cultural diversity approaches at school: A multi-informant and mixed-methods study. *Learning, Culture and Social Interaction*, 21, 189–202. <https://doi.org/10.1016/j.lcsi.2019.03.002>

- Cochran-Smith, M., Villegas, A. M., Abrams, L., Chavez-Moreno, L., Mills, T., & Stern, R. (2015). Critiquing teacher preparation research: An overview of the field, part II. *Journal of Teacher Education*, 66(2), 109–121. <https://doi.org/10.1177/0022487114558268>
- COHEP (2007): Grundlagenbericht interkulturelle Pädagogik in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung in der Schweiz. Verfasst von Berberat, M.A.; Urben, L.; Ambühl-Christen, E.; Sieber, P.. <https://edudoc.ch/record/29409?ln=de>
- COHEP (2007a): Empfehlungen zur Interkulturellen Lehrerinnen- und Lehrerbildung in der Schweiz. [https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Kammern/Kammer\\_PH/Empf/071115\\_Empf\\_IKP\\_de.pdf](https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Kammern/Kammer_PH/Empf/071115_Empf_IKP_de.pdf)
- Consortium PISA.ch. (2019). PISA 2018 : *Les élèves de Suisse en comparaison internationale*. SEFRI/CDIP et Consortium PISA.ch. [https://www.erz.be.ch/erz/fr/index/direktion/organisation/generalsekretariat/bildungsplanung\\_und\\_evaluation/projets\\_en\\_cours/pisa\\_en\\_suisse\\_romande.assetref/dam/documents/ERZ/GS/fr/SREP/PISA\\_2018\\_rapport\\_national\\_fr.pdf](https://www.erz.be.ch/erz/fr/index/direktion/organisation/generalsekretariat/bildungsplanung_und_evaluation/projets_en_cours/pisa_en_suisse_romande.assetref/dam/documents/ERZ/GS/fr/SREP/PISA_2018_rapport_national_fr.pdf)
- CSRE | SKBF (Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation) (2014). L'éducation en Suisse. Rapport 2014. CSRE. [https://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsberichte/2014/bildungsbericht\\_14\\_f.pdf](https://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsberichte/2014/bildungsbericht_14_f.pdf)
- CSRE | SKBF (Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation) (2018). L'éducation en Suisse. Rapport 2018. CSRE. [https://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsberichte/2018/Rapport\\_education\\_suisse\\_2018.pdf](https://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsberichte/2018/Rapport_education_suisse_2018.pdf) CSRE (2014). L'éducation en Suisse - rapport. <https://leducation.ch/rapport-education/>
- CSS | SWR (2018). *Soziale Selektivität. Empfehlungen des Schweizerischen Wissenschaftsrates SWR*. Expertenbericht von Rolf Becker und Jürg Schoch im Auftrag des SWR. CSS | SWR. [https://www.swir.ch/images/stories/pdf/de/Politische\\_Analyse\\_SWR\\_3\\_2018\\_SozialeSelektivitaet\\_WEB.pdf](https://www.swir.ch/images/stories/pdf/de/Politische_Analyse_SWR_3_2018_SozialeSelektivitaet_WEB.pdf)
- CTA (2009). Développement de la politique suisse d'intégration des étrangers. Rapport et recommandations de la CTA du 29 juin 2009. [https://www.tripartitekonferenz.ch/files/docs/bericht\\_und\\_empfehlungen\\_der\\_tak\\_vom\\_29\\_juni\\_2009-f.pdf](https://www.tripartitekonferenz.ch/files/docs/bericht_und_empfehlungen_der_tak_vom_29_juni_2009-f.pdf)
- Dasen, P., & Perregaux, C. (2002). Pourquoi des approches interculturelles en sciences de l'éducation ? In De Boeck (Éd.), *L'éducation interculturelle* (pp. 15–34).
- Delévaux, O. (2021). *La perception des inégalités et la promotion de la justice sociale par de futur·e·s enseignant·e·s issu·e·s de la migration*. Éducation comparée – Nouvelle série(11). <https://doi.org/10.51186/ed.2021.11-1.e430>
- Delévaux, O. (2024). *Parcours scolaire et biographique de futurs enseignants et d'enseignants novices de l'enseignement primaire issus de la migration : Impacts sur l'accès au métier et sa pratique* (Doctorat en sciences de l'éducation et de la formation). Université de Côte d'Azur, Nice, France. <http://hdl.handle.net/20.500.12162/7916>
- Demorgon, J. (2003). L'interculturel entre réception et invention. Contextes, médias, concepts. *Questions de communication*, 4, 43-70.
- Demorgon, J. (2010). Vivre et penser le Tout-Monde. *Synergies Monde Méditerranéen*, n°1.
- Doğmuş, A., Karakaşoğlu, Y., & Mecheril, P. (2016). Pädagogische Professionalität in der Migrationsgesellschaft. In P. Mecheril & İ. Dirim (Eds.), *Professionalität und Subjektbildung im Kontext von Migration* (pp. 15–36). Wiesbaden: Springer VS.
- Duchêne, A., & Hofstetter, D. (2010). Für eine "Kritische Pädagogik der Vielfalt". Zur Konzeption einer sozialtheoretisch gestützten Pädagogik der Vielfalt in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung. *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik*, 16(10), 41–46.
- EDK (1995). Empfehlungen und Beschlüsse 1972 - 1994. EDK Dossier 36A. <https://www.cdep.ch/de/dokumentation/rechtstexte-beschluesse/empfehlungen/empfehlungen-1972-1994>

- EDK (1999): Reglement über die Anerkennung von Hochschuldiplomen für Lehrkräfte der Vorschulstufe und der Primarstufe vom 10. Juni 1999. Bern: EDK  
[https://edudoc.ch/record/29975/files/Regl\\_AK\\_VS\\_PS\\_d.pdf](https://edudoc.ch/record/29975/files/Regl_AK_VS_PS_d.pdf)
- EDK (2019). Reglement über die Anerkennung von Lehrdiplomen für den Unterricht auf der Primarstufe, der Sekundarstufe I und an Maturitätsschulen.  
<https://edudoc.ch/record/202452?ln=de>
- Éducation à la citoyenneté mondiale (ECM) (2019). Vers une citoyenneté active grâce à l'éducation politique avec une perspective globale dans les secteurs non formels et informels. Commission suisse pour l'UNESCO. Berne. [https://www.unesco.ch/wp-content/uploads/2019/06/GCED\\_A5\\_DE-1.pdf](https://www.unesco.ch/wp-content/uploads/2019/06/GCED_A5_DE-1.pdf)
- Eigenmann, P. (2018). Vom Aktivismus zur Professionalität – Voraussetzungen und Folgen der Institutionalisierung interkultureller Pädagogik in den 1980er-Jahren. *Jahrbuch für Historische Bildungsforschung*, 23, 98–118.
- Felouzis, G., Charmillot, S., & Fouquet-Chauprade, B. (2011). Les inégalités scolaires en Suisse et leurs déclinaisons cantonales: l'apport de l'enquête PISA 2003. *Revue suisse de sociologie*, 37(1), 33–55.
- Felouzis, G., & Charmillot, S. (2017). Les inégalités scolaires en Suisse. *Social Change in Switzerland*, 8, 1–4.
- Fereidooni, K., & Simon, N. (Hrsg.). (2022). *Rassismuskritische Fachdidaktiken. Theoretische Reflexionen und fachdidaktische Entwürfe rassismuskritischer Unterrichtsplanung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Freire, P. (1970). *Pedagogy of the oppressed*. New York: Herder & Herder.
- Freire, P. (1974). *Pädagogik der Unterdrückten* (Übers. v. E. Brendel). Reinbek: Rowohlt. (Originalarbeit veröffentlicht 1970)
- Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change* (4th ed.). New York, NY: Teachers College Press.
- Gajardo, A., & Leanza, Y. R. (2011). Penser la recherche interculturelle : le défi des diversités.
- Gajo, L. (2014). Mehrsprachigkeit und Schulerfolg: Zur Bedeutung der Sprachförderung im Migrationskontext. In J. Forster (Hrsg.), *Bildung und Migration in der Schweiz* (S. 85–102). Zürich: Seismo.
- Gay, G. (2010). *Culturally responsive teaching: Theory, research, and practice* (2nd ed.). New York, NY: Teachers College Press.
- Giglio, M. & Arcidiacono, F. (2017). Les interactions sociales en classe : réflexions et perspectives. Peter Lang
- Goastellec, G. (2015). Bildungswege von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Schweiz: Hürden beim Übergang in höhere Bildung. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 37(2), 263–280.
- Gremion, L. (2006). Apprendre à voir l'Autre : pour une formation des enseignants à l'accueil de la diversité. *Approches interculturelles dans la formation des enseignants : Impact, stratégies, pratiques et expériences*, (4), 13-33.
- Hall, S. (2012). *Rassismus und kulturelle Identität* (Übers. v. M. Friedrich & T. Goso). Hamburg: Argument-Verlag. (Originalarbeit veröffentlicht 1996)
- Hinz, A. (1993). Heterogenität in der Schule. Integration – Interkulturelle Erziehung – Koedukation. Hamburg: Curio.
- HEP Vaud. (2020). Plan d'action. Égalité des chances et Diversité 2020-2023. Validé par le comité de direction dans sa séance du 19 août 2020.  
<http://www.hepl.ch/files/live/sites/systemsite/files/instance-egalite/plan-action-egalite-2020-23-hep-vaud.pdf>

- HEP Vaud. (2022). *Plan d'intentions 2022-2027*. <https://www.hepl.ch/accueil/notre-haute-ecole/nos-engagements.html>
- HEP-BEJUNE. (2020). *Vers un plan d'action en faveur de l'égalité des chances et de la diversité. Guide à l'intention des hautes écoles pédagogiques*.  
[https://www.hepl.ch/files/live/sites/systemsite/files/instance-egalite/hep-romandes-%20guide\\_egalite\\_diversite\\_2020.PDF](https://www.hepl.ch/files/live/sites/systemsite/files/instance-egalite/hep-romandes-%20guide_egalite_diversite_2020.PDF)
- HEP-BEJUNE. (2020). *Vers un plan d'action en faveur de l'égalité des chances et de la diversité – Guide à l'intention des hautes écoles pédagogiques*. Porrentruy: HEP-BEJUNE.
- Hofstetter, D. & Duchêne, A. (2010). Für eine "Kritische Pädagogik der Vielfalt". Zur Konzeption einer sozialtheoretisch gestützten Pädagogik der Vielfalt in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung. In: Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik, 2010, p. 41-46.
- hooks, b. (1994). *Teaching to transgress: Education as the practice of freedom*. New York: Routledge.
- hooks, b. (2023). *Die Welt verändern lernen. Bildung als Praxis der Freiheit*. Unrast Verlag.
- Hoti, A. H. (2015). Égalité des chances et gestion de la diversité culturelle à l'école. In A. H. Hoti (Ed.), *Équité – Discrimination et égalité des chances au sein du système éducatif. Migration et origine sociale* (pp. 89-99). Bern: CDIP.
- Hug, Eva (2007). Bildungsgerechtigkeit und schulische Selektion. In: Widerspruch 52, S. 107-116. E-Periodica - Bildungsgerechtigkeit und schulische Selektion
- Hug, Eva (2013). Denn sie wissen nicht, was sie tun. Selektion als soziale Praxis schulischer Akteure. In: Soeffner, Hans-Georg (Hrsg.): *Transnationale Vergesellschaftungen. Verhandlungen des 35. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Frankfurt am Main 2010; Bd. 1 u. 2*. Wiesbaden: Springer VS (2013) 10 S. Denn sie wissen nicht, was sie tun. Selektion als soziale Praktik schulischer Akteure.
- Hug, Eva (2025). Soziale Praktiken und New Public Management als Verstärker der Bildungsungleichheit. In: bildungspolitik, Nr.239, März 2025, S.7-9. 239\_vpod-bp-hyperl.pdf
- Hug, Eva (2025). Was wir sehen und was wir nicht sehen. In: Schulinfo Zug (28.11.2025), <https://www.zg.ch/behoerden/direktion-fur-bildung-und-kultur/schulinfo/dialog/bildungsgerechtigkeit-was-wir-sehen-und-was-wir-nicht-sehen> (Stand:05.12.2025)
- Hummrich, M. (2017). Soziale Ungleichheit, Migration und Bildung. In M. S. Baader & T. Freytag (Hrsg.), *Bildung und Ungleichheit in Deutschland* (S. 471–495). Wiesbaden: Springer VS.
- Ingold, T. (2017). *Anthropology and/as Education*. London: Routledge.
- Jamain, L., Giacconi, V., & Hascoët, M. (2023). *Inégalités sociales en contexte scolaire : Poids de la composition sociale des écoles sur les attentes parentales de réussite*. <https://orfee.hepl.ch/handle/20.500.12162/6758>
- Kammer PH swissuniversities. (2020). *Empfehlungen zu Bildung und Migration im Kontext von Chancengleichheit und Inklusion an den Pädagogischen Hochschulen*. Bern: swissuniversities.
- Kammer PH swissuniversities (2021). *Strategie Kammer PH 2021-2024*. [https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Kammern/Kammer\\_PH/Strategie\\_2021-2024\\_200604\\_d.pdf](https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Kammern/Kammer_PH/Strategie_2021-2024_200604_d.pdf)
- Kammer PH swissuniversities (2024): *Gesamtschweizerische Koordination der Kammer Pädagogische Hochschulen 2025–2028 (GKPH 2025–2028)*. [https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Kammern/Kammer\\_PH/GKPH\\_2025-2028\\_240911\\_d.pdf](https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Kammern/Kammer_PH/GKPH_2025-2028_240911_d.pdf)
- Kappus, E.-N., Laffranchini Ngoenha, M., Büzberger, M., Catani, R., Hofstetter, D., Hug, E., Kassis, W., Kosorok, C., Looser, B., Losa, S., Sieber Egger, A., Sommer, B., Stienen, A., Beck, M., Rotzer, B., & Veillette, J. (2020). *Recommandations « Éducation et Migration » dans le*

- contexte de l'égalité des chances et de l'inclusion au sein des hautes écoles pédagogiques. Berne: swissuniversities (Kammer PH).
- Kuster, W. (dir.), Egli Cuenat, M., Klee, P. & Roderer, Th., (2014). *Fachstelle für Sprachkompetenzen von Lehrpersonen*. <https://www.phsg.ch/de/dienstleistung/fachstellen/fachstelle-fuer-sprachkompetenzen-von-lehrpersonen>
- Laboratoire d'Analyse du Travail Enseignant et de la Formation en Alternance (LATEFA), <https://www.hepl.ch/accueil/notre-haute-ecole/organisation/rectorat/laboratoires/latefa.html>
- Laboratoire international sur l'inclusion scolaire (LISIS). <https://www.lisis.org/>
- Laboratoire Langues Plurilinguisme Intégration Cultures (LPIC), <https://www.hepl.ch/accueil/notre-haute-ecole/organisation/rectorat/laboratoires/lpic.html>
- Lanfranchi, A. (1999). *Formation pédagogique et approche interculturelle en Suisse*. [Unveröffentlichtes Manuskript].
- Lanfranchi, A. (1999). Interkulturelle Pädagogik in der Lehrerbildung des Kantons Zürich: Umsetzung, Wirksamkeit, Entwicklung eines Standard-Curriculums. *Beiträge zur Lehrerbildung*, 17(3), 307–318.
- Lanfranchi, A. (2015). Heterogenität als Normalfall: Konsequenzen für die Lehrerbildung. *Beiträge zur Lehrerbildung*, 33(1), 27–41.
- Lanfranchi, A., Perregaux, Ch., & Thommen, B. (2000). Pour une formation des enseignantes et enseignants aux approches interculturelles / Interkulturelle Pädagogik in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung (rapport final CONVEGNO 1998). CDIP. <https://edudoc.ch/record/17371?ln=fr>
- Lavanchy, A., Dervin, F. & Gajardo, A. (Éds.) (2011). *Anthropologies de l'interculturalité*. L'Harmattan. [https://doc.rero.ch/record/308913/files/2011\\_ogayedelmann\\_penserinterculturalitedanslaformationdesprofessionnels\\_scans.pdf](https://doc.rero.ch/record/308913/files/2011_ogayedelmann_penserinterculturalitedanslaformationdesprofessionnels_scans.pdf)
- Le Breton, M., Burren, S. & Bachmann, S. (2024). *Differenzkritische Perspektiven auf Fachhochschulen und Universitäten. Analysen und Interventionen*. Wiesbaden: Springer VS.
- Lorcerie, F. (Éd.). (2021). *Éducation et diversité. Les fondamentaux de l'action*. Rennes: Presses Universitaires de Rennes.
- Losego, P., & Durler, H. (2023). Former à la diversité en contexte scolaire : une urgence socio-éducative et politique. In P. Losego & H. Durler (Eds.), *Diversité et équité dans la formation des enseignants : perspectives critiques et transformatrices* (pp. 7–26). Lausanne: Antipodes.
- Losego, P., & Durler, H. (2023). *Former contre les inégalités. Pratiques et recommandations pour la formation des enseignant·e·s*. Alphil. <https://doi.org/10.33055/ALPHIL.00553>
- Mecheril, P. (2004). *Einführung in die Migrationspädagogik*. Weinheim u.a.: Beltz Verlag.
- Mecheril, P. (2016). *Handbuch Migrationspädagogik*. Weinheim: Beltz.
- Mecheril, P. (2016). *Migrationspädagogik*. In A. Lange, D. Hormel, M. Gomolla & P. Mecheril (Hrsg.), *Handbuch Rassismuskritik* (S. 365–377). Wiesbaden: Springer VS. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-08627-2\\_35](https://doi.org/10.1007/978-3-658-08627-2_35)
- Mecheril, P. (2016). *Migrationspädagogik*. In A. Lange, D. Hormel, M. Gomolla & P. Mecheril (Hrsg.), *Handbuch Rassismuskritik* (S. 365–377). Wiesbaden: Springer VS.
- Mecheril, P. (2016). Pädagogik der Migration – Überlegungen zu einer migrationspädagogischen Reflexionspraxis. In P. Mecheril (Hrsg.), *Migrationspädagogik in der Lehrerbildung* (S. 15–34). Weinheim: Beltz Juventa.
- Mecheril, P. (Hrsg.). (2016). *Handbuch Migrationspädagogik*. Weinheim: Beltz.
- Mecheril, P., & Melter, C. (2011). *Einführung in die Pädagogik der Vielfalt*. In P. Mecheril & C. Melter (Hrsg.), *Rassismuskritik und Widerstandsformen* (S. 11–30). Münster: Unrast.

- Mecheril, P., Dirim, I. & Gomolla, M. u.a. (2010). *Spannungsverhältnisse. Assimilationsdiskurse und interkulturell-pädagogische*. Forschung. Münster: Waxmann.
- Mecheril, P. & Melter, C. (2011). *Rassismus als machtvolle Unterscheidungspraxis*. Beltz Juventa.
- Mirza, N. M., Grossen, M., de Diesbach-Dolder, S., & Nicollin, L. (2014). Transforming personal experience and emotions through secundarisation in education for cultural diversity: An interplay between unicity and genericity. *Learning, culture and social interaction*, 3(4), 263-273.
- Nicollin, L. & Muller Mirza, N. (2013). *Le rapport à l'altérité et à la diversité dans les plans d'étude de Suisse romande : Quelles conceptions d'une éducation à l'altérité ?* Lausanne : Université de Lausanne.
- Noël, I., & Ogay, T. (2017). Penser et gérer la tension entre les valeurs d'égalité et de diversité : Point d'appui au développement d'une école plus inclusive. *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, 78(2), 1-18.  
[https://www.academia.edu/43353669/No%C3%AB\\_I\\_and\\_Ogay\\_T\\_2017\\_Penser\\_et\\_g%C3%A9rer\\_la\\_tension\\_entre\\_les\\_valeurs\\_d\\_%C3%A9galit%C3%A9\\_et\\_de\\_diversit%C3%A9\\_point\\_d\\_appui\\_au\\_d%C3%A9veloppement\\_d\\_une\\_%C3%A9cole\\_plus\\_inclusive](https://www.academia.edu/43353669/No%C3%AB_I_and_Ogay_T_2017_Penser_et_g%C3%A9rer_la_tension_entre_les_valeurs_d_%C3%A9galit%C3%A9_et_de_diversit%C3%A9_point_d_appui_au_d%C3%A9veloppement_d_une_%C3%A9cole_plus_inclusive)
- OCDE (2010). *Closing the Gap for Immigrant Students: Policies, Practice and Performance*.
- OCDE (2015). *Immigrant Students at School: Easing the Journey towards Integration*. OECD *Reviews of Migrant Education*. Paris, OECD Publishing.  
[https://www.oecd.org/en/publications/immigrant-students-at-school\\_9789264249509-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/immigrant-students-at-school_9789264249509-en.html)
- OCDE (2018). *Insights and interpretations. Pisa 2018*, Andreas Schleicher (dir.).
- OCDE (2018). *Insights and interpretations. Pisa 2018*, Andreas Schleicher (dir.).  
<https://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20FINAL%20PDF.pdf>
- OCDE (2018). *The Resilience of Students with an Immigrant Background: Factors that Shape Well-being*, OECD *Reviews of Migrant Education*, OECD Publishing, Paris.  
<https://doi.org/10.1787/9789264292093-en>
- OCDE (2019), *The Road to Integration: Education and Migration*, OECD *Reviews of Migrant Education*, OECD Publishing, Paris. [https://www.oecd.org/en/publications/the-road-to-integration\\_d8ceec5d-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/the-road-to-integration_d8ceec5d-en.html)
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). (2010). *Closing the Gap for Immigrant Students: Policies, Practice and Performance*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2019). *Equity in Education: Breaking down barriers to social mobility*. Paris: OECD Publishing.  
<https://doi.org/10.1787/9789264073234-en>
- Oester, K. (2018). *Bildungschancen im Kontext staatlicher Mobilitätsregimes. Eine Analyse bildungspolitischer Postulate zu soziokultureller Diversität zuhanden der Lehrer\_innenbildung von den 1960er-Jahren bis heute*. Working Paper im Schwerpunktprogramm Migration, Mobilität und Globales Lernen der PHBern (S. 1-31).
- OFS (2018). *Enfants selon le statut migratoire du ménage*.  
<https://min.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/grafiken.assetdetail.6046131.html>
- OFS (2019). *Comment se porte la population issue de la migration en Suisse?* Analyses de la qualité de vie en 2017 des personnes issues de la migration.  
<https://min.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/migration-integration.assetdetail.10307946.html>
- OFS (2020a). *Panorama de la société suisse 2020. Migration – Intégration – Participation*.  
<https://www.swissstats.bfs.admin.ch/collection/ch.admin.bfs.swissstat.fr.issue201420162000/article/issue201420162000-01>

- OFS (2020b). *Élèves de l'école obligatoire selon la nationalité et le canton de l'école, 2019/20*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/personnes-formation/ecole-obligatoire.html>
- Ogay, T. (2021). La diversité comme objet et contrainte. La reconnaissance de la diversité ethnoculturelle dans la formation des enseignants en Suisse romande. In F. Lorcerie (Éd.), *Éducation et diversité. Les fondamentaux de l'action*. (p. 47-57).
- Ogay, T., & Edelmann, D. (2011). Die „Norm der Toleranz“: Zum Umgang mit Diversität in der Lehrerbildung. *Zeitschrift für interkulturelle Bildungsforschung*, 5(2), 45–60.
- Ogay, T., & Edelmann, D. (2011). Penser l'interculturalité en éducation : au-delà de la diversité culturelle. *Revue suisse des sciences de l'éducation*, 33(1), 47–62.
- Ogay, T., & Edelmann, D. (2011). Penser l'interculturel dans la formation des enseignants. L'incontournable dialectique de la différence culturelle. In A. Lavanchy, F. Dervin, & A. Gajardo (Éds.), *Anthropologies de l'interculturalité* (p. 4771). L'Harmattan. [https://doc.rero.ch/record/308913/files/2011\\_ogayedelmann\\_penserinterculturalitedanslaformationdesprofessionnels\\_scans.pdf](https://doc.rero.ch/record/308913/files/2011_ogayedelmann_penserinterculturalitedanslaformationdesprofessionnels_scans.pdf)
- Ogay, T., & Edelmann, D. (2016). 'Taking culture seriously': Implications for intercultural education and training. *European Journal of Teacher Education*, 39(3), 388-400. <https://doi.org/10.1080/02619768.2016.1157160>
- Perregaux, C. (2011). Interkulturelle Pädagogik und Mehrsprachigkeit: Ansätze für die Lehrerbildung. In M. Schröttle & B. Schwarze (Hrsg.), *Bildung in der Migrationsgesellschaft* (S. 203–220). Münster: Waxmann.
- PHBern & Partner (2023). *More students with migration backgrounds at universities of teacher education? – A study on diversity and equity in teacher education in Switzerland* (Forschungsbericht, in Vorbereitung). Bern: PHBern.
- Prenzel, A. (1993). *Pädagogik der Vielfalt: Verschiedenheit und Gleichberechtigung in der Erziehung*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Prud'homme, L., Bergeron, G. & Borri Anadòn, C. (2016). Apprendre à différencier : défis professionnels et pistes d'action pour reconnaître, valoriser et tirer parti de la diversité. *La diversité ethnoculturelle, religieuse et linguistique en éducation. Théorie et pratique* (Fides Éducation, p. 162-171).
- Prud'homme, L., Vienneau, R., Ramel, S., & Rousseau, N. (2011). *La légitimité de la diversité en éducation : Réflexion sur l'inclusion*. *Éducation et francophonie*, XXXIX(2), 622.
- QUIMS (o.J.). *Qualität in Multikulturellen Schulen*. <https://www.zh.ch/de/bildung/informationen-fuer-schulen/informationen-volksschule/volksschule-schulinform-unterricht/volksschule-schulinform-unterrichtsentwicklung/quims.html>
- Reay, D. (2006). The zombie stalking English schools: Social class and educational inequality. *British Journal of Educational Studies*, 54(3), 288–307.
- Rebetez, F., & Ramel, S. (2019). *Défis de l'hétérogénéité des élèves et des adultes dans les établissements scolaires : Différentes formes d'accompagnement et de formation de leur direction*. <https://orfee.hepl.ch/handle/20.500.12162/2901>
- Richter, R. (2012). *Kritisches Weissein in der Bildungsarbeit – Wie rassistisch umgehen mit der eigenen Rolle als weisse Lehrperson?* [https://www.academia.edu/15173670/Kritisches\\_Weissein\\_in\\_der\\_Bildungsarbeit\\_wie\\_rassistisch\\_umgehen\\_mit\\_der\\_eigenen\\_Rolle\\_als\\_weisse\\_Lehrperson](https://www.academia.edu/15173670/Kritisches_Weissein_in_der_Bildungsarbeit_wie_rassistisch_umgehen_mit_der_eigenen_Rolle_als_weisse_Lehrperson)
- Rusconi-Kyburz, L. (2021). *La prise en compte de la diversité culturelle dans la formation des enseignant·e·s au Tessin (Suisse)* (Thèse de doctorat, SUPSI/Università di Torino).
- Schaffner, J., & Spiteri, N. (2017). *Förderprogramme für Jugendliche aus bildungsfernen Familien – Das Beispiel ChagALL*. In PH Zürich (Hrsg.), *Chancengerechtigkeit im Schweizer Schulsystem* (S. 45–52). Zürich: PH Zürich.

- Sieber, P. & Bischof, S. (2007). *Bericht. Untersuchung zum Ist-Zustand der Interkulturellen Pädagogik an den Pädagogischen Hochschulen und universitären Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitutionen der Schweiz*. Bern: Cohep.  
[https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Kammern/Kammer\\_PH/Dokumente\\_Berichte/2007\\_Untersuchungsbericht\\_IKP\\_de.pdf](https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Kammern/Kammer_PH/Dokumente_Berichte/2007_Untersuchungsbericht_IKP_de.pdf)
- Sieber, P., & Bischoff, S. (2007). *Examen de la situation actuelle de la pédagogie interculturelle dans la formation des enseignantes et enseignants en Suisse*. Berne: CDIP.
- Stienen, A. & Rodríguez Gómez, H.M. (2024). *Planetares Lernen in der Migrationsgesellschaft. Eine akademische Kooperation in der Hochschulbildung von Lehrpersonen zwischen der Pädagogischen Hochschule Bern, Schweiz und der Universidad de Antioquia in Medellín, Kolumbien*. In Le Breton, M., Burren, S., Bachmann, S. (Hg.) *Differenzkritische Perspektiven auf Fachhochschulen und Universitäten*. Beiträge zur Regional- und Migrationsforschung (S. 179-207). Wiesbaden: Springer VS.
- Stojanov, K. (2018). Educational Justice and Transnational Migration. In: *Journal of global ethics*. 14 (1). - S. 34-46.
- swissuniversities – Kammer PH. (2020). *Empfehlungen «Bildung und Migration»*. Berne: swissuniversities.
- swissuniversities (2018): *Planification stratégique 2021–2024 de swissuniversities*. À l'intention de la Conférence suisse des hautes écoles. [https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Hochschulpolitik/Strategische\\_Planung/Strategische\\_Planung\\_2021-2024\\_swu-F.pdf](https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Hochschulpolitik/Strategische_Planung/Strategische_Planung_2021-2024_swu-F.pdf)
- swissuniversities. (2020b). *Ausschreibung P-7 «Diversität, Inklusion und Chancengleichheit in der Hochschulentwicklung 2021–2024» : Leitfaden für die Einreichung von Projekten*. Bern. Verfügbar unter:  
[https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Forschung/Chancengleichheit/P-7/P7\\_1er\\_Appel\\_a\\_projet\\_2021-2024.pdf](https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Forschung/Chancengleichheit/P-7/P7_1er_Appel_a_projet_2021-2024.pdf)
- Takeda, A. (2012). *Wir sind wie Baumstämme im Schnee. Plädoyer für eine transkulturelle Erziehung*. Münster u.a.: Waxmann.
- UMA, *Unité Migration Accueil, pour les personnes arrivées récemment dans le canton de Vaud*. <https://www.vd.ch/formation/enseignement-obligatoire-et-pedagogie-specialisee/uma>
- UNES (2018). *Projet sur les réfugiés «Perspectives-études»*. <https://www.vssunes.ch/projekte-und-dienstleistungen/studentische-hilfe-fuer-studentische-fluech-tlinge/?lang=fr>
- UNESCO. (2017). *A guide for ensuring inclusion and equity in education*. Paris: UNESCO Publishing.
- UNESCO. (2019). *Global education monitoring report 2019: Migration, displacement and education: Building bridges, not walls*. Paris: UNESCO Publishing.
- UNO. (2015). *Transforming our world: the 2030 agenda for sustainable development*. New York: UNO Publishing.