

# 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 Labhart, C., Losa, S., Mantel, C., Rodcharoen, P., Rotzer, B., Sieber Egger, A., Sommer-Sutter, B., Stienen, A.

## 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 Labhart 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, PHBern

Looser Bettina, PH Schaffhausen

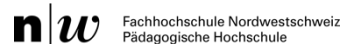
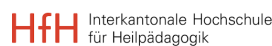
Meier Stefanie, PH Freiburg

Mathis Sibylle, PH Zürich

## Partnerinstitution



Pädagogische Hochschule Graubünden  
Scuola alta da pedagogia dal Grischun  
Alta scuola pedagogica dei Grigioni



Die beteiligten Institutionen sind Mitglieder von **swissuniversities**

## Einleitung

Der vorliegende zusammenfassende Abschlussbericht, hervorgegangen aus dem Projekt P-7 «Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit (DIC) in der Hochschulentwicklung» von swissuniversities, stellt einen wesentlichen wissenschaftlichen und strategischen Beitrag zur nachhaltigen Transformation der schweizerischen Bildungslandschaft dar. Unter dem Titel «Aktionsplan zur Umsetzung der <Empfehlungen Bildung und Migration> (Kammer PH swissuniversities, 2020) im Kontext der Chancengleichheit und Inklusion an den Hochschulen» bündelt der Bericht die Ergebnisse eines zwischen 2021 und 2024 durchgeführten, hochschulübergreifenden Reflexions- und Analyseprozesses, der von einem Konsortium von dreizehn Pädagogischen Hochschulen (PH/HEP) getragen wurde.

Ziel der Untersuchung ist die Entwicklung eines kohärenten Handlungsrahmens und eines operativen Aktionsplans, der die sechs von der Kammer der Pädagogischen Hochschulen von swissuniversities im Jahr 2020 verabschiedeten Empfehlungen systematisch in die institutionelle Praxis überführt. Damit wird ein zentrales bildungspolitisches Anliegen verfolgt: Migration soll nicht länger als peripheres oder temporäres Phänomen betrachtet werden, sondern als konstitutives und strukturprägendes Element der Gesellschaft und des schweizerischen Bildungssystems anerkannt und in dessen Entwicklungslogiken integriert werden.

Der Entstehungskontext dieses Berichts ist gekennzeichnet durch eine zwar wachsende, jedoch nach wie vor unzureichende Anerkennung der persistierenden Bildungsungleichheiten, die in engem Zusammenhang mit sozioökonomischen und migrationsbedingten Determinanten stehen. Nationale und internationale Untersuchungen, darunter die Analysen des Schweizerischen Koordinationszentrums für Bildungsforschung (SKBF/CSRE) sowie die PISA-Studien, belegen konsistent eine anhaltende Korrelation zwischen Migrationsstatus, sozialer Herkunft und selektiven Bildungsbiografien. Lernende mit Migrationshintergrund, insbesondere jene aus sozial benachteiligten Kontexten, sehen sich nach wie vor strukturellen Barrieren gegenüber, die ihren Zugang zu postobligatorischen Bildungswegen und akademischen Laufbahnen erheblich einschränken.

Diese empirischen Befunde verdeutlichen die Notwendigkeit einer tiefgreifenden institutionellen Transformation der Pädagogischen Hochschulen. Als zentrale Ausbildungsorte zukünftiger Bildungsfachpersonen nehmen sie eine Schlüsselrolle bei der Förderung sozialer Kohäsion und bei der Verwirklichung von Bildungsgerechtigkeit ein. Das Ziel des Projekts lässt sich daher als doppelte Bewegung beschreiben: einerseits in der empirisch fundierten Analyse bestehender institutioneller Angebote im Themenfeld Bildung und Migration, andererseits in der Operationalisierung der 2020 formulierten Empfehlungen durch die Entwicklung konkreter, strukturell wirksamer Handlungsinstrumente zur Professionalisierung der Pädagogischen Hochschulen im Umgang mit migrationsbedingter Vielfalt.

# **1. Theoretische Grundlagen und kritisch transformatorische Perspektiven pädagogischer Praxis**

Das theoretische Fundament des Berichts vereint eine kritische Analyse der Mechanismen sozialer Reproduktion mit der Forderung nach der Etablierung inklusiver und antirassistischer pädagogischer Paradigmen. Das Bildungssystem ist keineswegs ein neutraler Raum, sondern beteiligt sich vielfach selbst an der institutionellen Reproduktion sozialer Ungleichheiten durch selektive Strukturen, implizite Orientierungsmechanismen und Praktiken, die Vielfalt entweder essentialisieren oder marginalisieren. Eine defizitorientierte Wahrnehmung von Migration, welche Differenz als Ausnahme oder Problem interpretiert, verhindert, dass Diversität als konstitutive gesellschaftliche und demokratische Ressource erkannt und produktiv genutzt wird.

## **Von der interkulturellen Pädagogik zu kritisch-transformatorischen Ansätzen**

Die Entwicklung pädagogischer Ansätze zur gesellschaftlichen Pluralität zeigt eine deutliche konzeptionelle Ausdifferenzierung. Historisch bildete die interkulturelle Pädagogik den Ausgangspunkt für die Anerkennung und Wertschätzung kultureller und sprachlicher Vielfalt. Dieser Bericht plädiert jedoch für eine Weiterentwicklung über diesen Ansatz hinaus, da dieser häufig auf Formen von Toleranz und Akzeptanz beschränkt bleibt, ohne die strukturellen Bedingungen von Ungleichheit hinreichend zu hinterfragen. Stattdessen fordert dieser Bericht eine Orientierung hin zu inklusiven, antirassistischen und kritischen, reflexiv-analytischen Perspektiven, die auf der systematischen Analyse institutioneller Machtverhältnisse, normativer Ordnungen und sozialer Selektivität beruhen. Die aktuellen gesellschaftlichen und bildungspolitischen Herausforderungen verlangen, dass Hochschulen Diversität nicht nur anerkennen, sondern aktiv daran arbeiten, systemische Stereotype und institutionelle Ausschlussmechanismen, einschliesslich strukturellem Rassismus, zu identifizieren, zu dekonstruieren und nachhaltig abzubauen.

Ziel ist nicht die blossе Sensibilisierung, sondern eine tiefgreifende strukturelle Transformation von Lehr- und Lernpraktiken. Diese Transformation führt von einer kompensatorischen Logik, die vermeintliche Defizite bei Lernenden mit Migrationshintergrund ausgleichen will, hin zu einer systemischen Logik, die institutionelle Normen der Homogenität kritisch analysiert und verändert. Diese notwendige Transformation stellt die Pädagogischen Hochschulen vor eine zentrale Verantwortung: Sie müssen künftige Lehrpersonen dazu befähigen, kritische professionelle Kompetenzen in den Bereichen Diversität, Mehrsprachigkeit, Selektivität und (Anti-)Diskriminierung zu entwickeln. Die Kontextanalyse zeigt jedoch, dass diese Themen, obwohl sie seit den 1970er Jahren bildungspolitisch anerkannt sind, bislang nur punktuell und selten systematisch in die Aus- und Weiterbildung von Bildungspersonal integriert wurden. In vielen Institutionen fehlt es an einer kohärenten strategischen und strukturellen Verankerung.

Das Projekt begegnet dieser Fragmentierung durch die Entwicklung eines curricularen Modells, das in Empfehlung 5 verankert ist. Dieses Modell versteht sich nicht als blossе Sammlung von Lehrinhalten, sondern als dynamisches System, das als interdisziplinärer Hebel zur Umsetzung aller sechs Empfehlungen dient. Durch die präzise Definition zentraler Kompetenzbereiche wird das Curriculum

zu einem Instrument institutioneller Kohärenz, Qualitätssicherung und nachhaltiger Professionalisierung. Es trägt wesentlich zur Entwicklung einer inklusiven und gerechtigkeitsorientierten Bildungskultur bei, die Diversität als strukturelle Normalität begreift und institutionell verankert.

## **2. Die systemische Operationalisierung der sechs Empfehlungen**

Der zweite Teil des Berichts widmet sich der detaillierten Analyse und Umsetzung der sechs Empfehlungen zum Themenfeld Bildung und Migration. Jede Empfehlung wird kritisch kommentiert, konzeptionell vertieft und durch konkrete Indikatoren zur Evaluation und Weiterentwicklung ergänzt. Ziel ist es, die Empfehlungen als kohärentes, ineinandergreifendes System zu verstehen, das die Bereiche Governance, institutionelle Kultur, Kompetenzentwicklung, Curriculuminhalte sowie die wissenschaftliche und gesellschaftliche Verantwortung der Pädagogischen Hochschulen umfasst.

### **Empfehlung 1: Migration und Chancengleichheit im vierfachen Leistungsauftrag und in der Organisationsstruktur der Hochschule verankern**

Die erste Empfehlung fordert eine explizite und verbindliche Integration des Themenfelds *Migration und Chancengleichheit* in den vierfachen Leistungsauftrag der Hochschule – Grundausbildung, Weiterbildung, Forschung und Dienstleistungen – sowie in deren strukturelle und strategische Organisation. Diese Integration erfordert eine bewusste Verankerung auf der Ebene der Hochschulleitung und der Entscheidungsgremien, die über bloße Absichtserklärungen in Leitbildern hinausgeht. Chancengleichheit und Inklusion sollen als leitende Prinzipien der institutionellen Entwicklung etabliert werden. Dies bedeutet, dass sie sich in den Bereichen Personalpolitik, Qualitätsmanagement, Organisationsentwicklung und Ressourcenzuteilung konkret widerspiegeln müssen. Ein wesentlicher Aspekt dieser Empfehlung ist die Abkehr von punktuellen oder projektbezogenen Einzelinitiativen. Die Verantwortung für Diversität und Inklusion darf nicht auf engagierte Einzelpersonen beschränkt bleiben, sondern muss institutionell getragen werden. Das Monitoring sollte daher prüfen, ob Mission und Vision der Hochschule explizit auf Chancengleichheit in Bezug auf Migration Bezug nehmen, ob dafür eigene finanzielle Mittel vorgesehen sind und ob Diversitätskriterien systematisch in Rekrutierungs- und Beförderungsverfahren integriert werden. Fehlt eine solche strategische Governance, führt dies zu Fragmentierung, unzureichender Nachhaltigkeit und dem Verlust institutioneller Kohärenz.

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

Die zweite Empfehlung betont die Notwendigkeit einer kohärenten internen Koordination und einer kontinuierlichen Evaluation der Zielerreichung im Themenfeld Migration und Inklusion. Eine nachhaltige Veränderung kann nur durch ein präzises Monitoring sichergestellt werden, das Fortschritte erfasst und Diskrepanzen zwischen strategischen Zielsetzungen und gelebter Praxis sichtbar macht.

Dazu bedarf es klar definierter Strukturen, etwa interdisziplinärer Kommissionen oder institutioneller Koordinationsstellen, welche die Abstimmung zwischen Grundausbildung, Weiterbildung und Forschung gewährleisten. Diese Empfehlung ist zentral, da sie den Übergang von programmatischen Absichtserklärungen zu überprüfbarer Umsetzung ermöglicht.

Empirische Studien, unter anderem von Bohnet und Chilazi (2025), zeigen, dass Gleichstellungsprogramme nur dann Wirkung entfalten, wenn Ziele systematisch überprüft und durch Indikatoren evaluiert werden. Die Evaluation sollte sich nicht allein auf die Lehrinhalte beziehen, sondern auch auf den Kompetenzzuwachs der Absolventinnen und Absolventen sowie auf die institutionelle Kultur, in der Diversität im Alltag tatsächlich gelebt wird.

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

Im Rahmen ihres gesellschaftlichen Auftrags – der sogenannten *Third Mission* – tragen Pädagogische Hochschulen eine Verantwortung, die über den akademischen Bereich hinausgeht. Sie sind verpflichtet, ihr Wissen und ihre Expertise aktiv in die Gesellschaft zu transferieren und mit Akteurinnen und Akteuren des Sozial- und Bildungswesens zu kooperieren. Diese Kooperation soll insbesondere mit kantonalen Migrationsbehörden, zivilgesellschaftlichen Organisationen, Flüchtlings- und Integrationsinitiativen sowie kulturellen Einrichtungen erfolgen. Solche Partnerschaften erfüllen eine doppelte Funktion: Sie bereichern die Ausbildung durch praxisnahe und lebensweltlich verankerte Perspektiven und stärken zugleich die Rolle der Hochschule als gesellschaftlich verantwortliche Wissensakteurin. Zur Operationalisierung gehören die formale Institutionalisierung solcher Kooperationen durch Partnerschaftsvereinbarungen, die aktive Mitwirkung in Netzwerken und Kommissionen sowie die systematische Integration zivilgesellschaftlicher Expertise in Lehrveranstaltungen und Curricula. Diese Vernetzung trägt dazu bei, die Hochschule als Akteurin sozialer Kohäsion und als Impulsgeberin für inklusive Bildungspolitik zu positionieren.

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

Die vierte Empfehlung richtet sich auf die Professionalisierung des akademischen und administrativen Personals. Eine erfolgreiche Integration von Diversität in allen Leistungsbereichen der Hochschule setzt voraus, dass die Mitarbeitenden über die notwendigen fachlichen, didaktischen und reflexiven Kompetenzen verfügen. Dafür sind obligatorische, kontextbezogene Weiterbildungsangebote erforderlich, die sowohl Lehrende und Forschende als auch das Verwaltungspersonal einschliessen, welches häufig im direkten Kontakt mit Studierenden mit komplexen Bildungsbiografien steht. Diese Weiterbildungen sollten nicht auf kulturelle Sensibilisierung reduziert werden, sondern sich mit Fragen institutioneller Selektivität, struktureller Diskriminierung und der Bedeutung sprachlicher Diversität für Bildungschancen befassen. Zur Überprüfung empfiehlt sich ein Monitoring, das Kennzahlen zu Teilnahmequoten, vorhandenen Mentoring-Programmen und der Integration von Diversität in Personalentwicklung und Leistungsbeurteilung erfasst. Nur so lässt sich die institutionelle Kompetenzentwicklung nachhaltig steuern und evaluieren.

### **Empfehlung 5: Kompetenz- und Lernbereiche zum Themenfeld “Bildung und Migration” definieren**

Die fünfte Empfehlung, ein zentrales Element des Projekts, fordert die explizite Definition von Kompetenz- und Lernfeldern im Themenbereich Bildung und Migration. Ziel ist die Professionalisierung künftiger Lehrpersonen durch die systematische Verknüpfung von Wissen, Handlungsfähigkeit und

Haltung. Zu den grundlegenden, verbindlich in der Grundausbildung zu integrierenden Themenbereichen gehören:

1. Verständnis globaler und lokaler Migrationsdynamiken und politischer Migrationsregimes, einschliesslich der Analyse von Integrationsprozessen, Exklusionsmechanismen und selektiven Strukturen im Bildungssystem
2. Antirassismus und Diskriminierungsabbau durch die kritische Auseinandersetzung mit Differenzordnungen, Prozessen der sozialen Zuschreibung, Stereotypen, Vorurteilen und eurozentrischen Bildungsinhalten.
3. Mehrsprachigkeit als Ressource, verbunden mit Kompetenzen in sprachsensibler Didaktik und der Didaktik der Bildungssprache als Zweitsprache
4. Kooperation mit Eltern, Familien und zivilgesellschaftlichen Partnerinnen und Partnern, insbesondere mit interkulturellen Fachpersonen

Fehlt ein solcher gesamthafter Ansatz, entstehen unsystematische und individuelle Formen des Kompetenzerwerbs, die stark vom Engagement einzelner Dozierenden abhängig sind. Ein vorgeschlagene Curriculummodell schafft diesbezüglich Kohärenz und stellt sicher, dass alle Absolventinnen und Absolventen über eine Grundlage an Kenntnissen und Fähigkeiten verfügen, um in der Migrationsgesellschaft zu unterrichten.

### **Empfehlung 6: Den wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Diskurs aktiv mitgestalten**

Die sechste Empfehlung positioniert die Pädagogischen Hochschulen als zentrale Akteurinnen im wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Diskurs zu Bildung und Migration. Sie sind aufgefordert, ihre Forschungsergebnisse und theoretischen Erkenntnisse über den akademischen Raum hinaus in politische und gesellschaftliche Entscheidungsprozesse einzubringen. Dies erfordert eine strategische Kommunikationspolitik und institutionelle Massnahmen zur Stärkung des Wissenstransfers. Zu diesen gehören die Organisation öffentlicher Veranstaltungen, die Publikation von Positionspapieren, die verstärkte Präsenz in den Medien und die Förderung des Dialogs zwischen Wissenschaft, Politik und Praxis. Das Ziel besteht darin, wissenschaftliche Evidenz und praxisorientierte Erkenntnisse miteinander zu verbinden, um eine evidenzbasierte und sozial gerechte Bildungspolitik zu fördern. Durch die aktive Mitgestaltung des öffentlichen Diskurses können Pädagogische Hochschulen dazu beitragen, die gesellschaftliche Wahrnehmung von Migration zu differenzieren und zur Gestaltung einer inklusiven, chancengerechten Bildungslandschaft beizutragen.

### **3. Empirische Analyse der institutionellen Angebote und institutionelle Synthese**

Der dritte Teil des Berichts präsentiert die Ergebnisse einer systematischen Untersuchung institutioneller Dokumente und Angebote der dreizehn beteiligten Pädagogischen Hochschulen. Ziel der Analyse war es, den aktuellen Stand der Umsetzung migrationsbezogener und diversitätssensibler Massnahmen zu erfassen, bestehende Unterschiede und Konvergenzen in Bezug auf die sechs Empfehlungen zu identifizieren und bewährte Angebote sichtbar zu machen.

### **3.1 Heterogenität der institutionellen Realität**

Das Gesamtergebnis der Untersuchung zeigt, dass das Themenfeld Bildung und Migration in den Pädagogischen Hochschulen der Schweiz zwar sichtbar verankert ist, die Umsetzung jedoch in unterschiedlichem Masse erfolgt und vielfach fragmentiert bleibt. Einige Hochschulen verfügen über konzeptionell ausgearbeitete Strategien und theoretisch fundierte Ansätze, während andere das Thema nur punktuell in Projekte oder einzelne Lehrangebote integrieren. Keine der untersuchten Institutionen hat bislang eine vollständig systematische Implementierung erreicht, wie sie im Sinne der sechs Empfehlungen gefordert wird. Eine häufig beobachtete Tendenz besteht darin, dass die migrationspezifische Perspektive im allgemeinen Diskurs über Diversität und Inklusion aufgeht. Auch wenn die Betonung von Vielfalt ein unverzichtbarer Bestandteil eines modernen Bildungssystems ist, besteht das Risiko, dass migrationsbedingte Ungleichheiten – etwa solche, die durch sozialen Status, Aufenthaltsrecht, oder Diskriminierungserfahrungen im Zusammenhang mit postkolonialen Differenzordnungen und institutionellem Rassismus geprägt sind – nicht differenziert genug adressiert werden. Diese spezifischen Herausforderungen erfordern jedoch gezielte pädagogische und strukturelle Antworten.

### **3.2 Bestandsaufnahme nach Mandaten**

#### **Grundausbildung**

Die Analyse der Grundausbildung zeigt eine doppelte Dynamik innerhalb der Pädagogischen Hochschulen. Einerseits lässt sich eine deutliche Sensibilisierung für Fragen der Diversität, Mehrsprachigkeit und Chancengleichheit feststellen. Zahlreiche Institutionen haben diese Themen in ihren Studienplänen verankert und zum Teil obligatorische Module eingeführt, die migrationspezifische Inhalte abdecken. Einige Hochschulen haben darüber hinaus kohärente konzeptionelle Rahmen entwickelt, die systematisch Kompetenzen in antirassistischer Pädagogik, sprachsensibler Didaktik und interkultureller Zusammenarbeit fördern. Diese Entwicklungen zeigen, dass eine Ausbildung im Sinne der Migrationsgesellschaft grundsätzlich realisierbar ist. Andererseits offenbart die Analyse einen Mangel an Systematik und Verbindlichkeit. In vielen Hochschulen fehlt ein übergreifendes Curriculummodell, das den Erwerb migrationsbezogener Kompetenzen institutionell absichert. Themen wie Bildung und Migration werden häufig unter dem allgemeinen Schlagwort Diversität behandelt, ohne dass migrationspezifische Selektionsmechanismen oder Diskriminierungsstrukturen ausreichend thematisiert werden. Diese Fragmentierung birgt wesentliche Risiken:

- Der Kompetenzerwerb bleibt ungleichmässig und hängt stark vom individuellen Engagement einzelner Dozierenden oder Studierender ab.
- Eine gezielte Professionalisierung im Umgang mit Heterogenität wird erschwert.

Um diesen Defiziten zu begegnen, sind drei zentrale Massnahmen notwendig:

1. Institutionalisation eines Curriculummodells: Im Rahmen der diesbezüglich angestrebten Professionalisierung des Berufsfeldes wird nahegelegt, die in Empfehlung 5 definierten Kompetenzbereiche verbindlich in die Studienpläne aufzunehmen. Eine aufeinander aufbauende obligatorische Integration in Grundausbildung, Weiterbildung und Forschung werden nahegelegt.

2. Transversale curriculare Verankerung: Diversitätsbezogene Themen sind in allen Fachdidaktiken zu berücksichtigen, beispielsweise in der Mathematik- oder Naturwissenschaftsdidaktik durch den systematischen Einbezug sprachsensibler Unterrichtsansätze.
3. Systematische Kompetenzüberprüfung: Die Hochschulen sollten (standardisierte) Evaluationsverfahren entwickeln, um den Erwerb migrationsrelevanter Kompetenzen überprüfbar zu machen. Solche Verfahren sind nicht nur Instrumente der Qualitätssicherung, sondern auch Ausdruck institutioneller Verantwortung.

## **Weiterbildung**

Das Weiterbildungsangebot der Pädagogischen Hochschulen zeichnet sich durch hohe Reaktionsfähigkeit gegenüber aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen aus. Besonders deutlich wurde dies in der raschen Entwicklung von Kursen und Unterstützungsprogrammen nach der Ankunft geflüchteter Kinder und Jugendlicher aus Krisengebieten, wie beispielsweise der Ukraine. Diese Reaktionsfähigkeit dokumentiert das gesellschaftliche Engagement der Hochschulen und entspricht ihrem Auftrag im Rahmen der Third Mission. Gleichzeitig zeigt die Analyse, dass kurzfristige Handlungsfähigkeit häufig mit einer eingeschränkten strategischen Tiefe und Nachhaltigkeit einhergeht. Viele Weiterbildungsangebote sind auf unmittelbare Problemlösung ausgerichtet und bleiben auf der Ebene der Sensibilisierung und pragmatischen Bewältigung stehen. Eine nachhaltige und theoriegestützte Professionalisierung, die Lehrpersonen in die Lage versetzt, migrationsbedingte Heterogenität langfristig zu verstehen und konstruktiv zu gestalten, findet dagegen seltener statt.

Um diese Lücke zu schliessen, sind zwei strategische Schritte zentral:

1. Ausbau zertifizierter Weiterbildungsprogramme: Langfristige und strukturierte Formate, etwa Certificate oder Diploma of Advanced Studies (CAS, DAS), sollen Lehrpersonen ermöglichen, sich vertieft mit Themen wie politischen Migrationsregimes und Differenzordnungen und damit zusammenhängenden Bildungsparadigmen, Antirassismus/Antidiskriminierung, Mehrsprachigkeit sowie der Kooperation mit Eltern und weiteren Fachpersonen im Migrationskontext auseinanderzusetzen. Diese Formate gewährleisten eine systematische Verknüpfung von Theorie, Praxis und Reflexion.
2. Stärkung der Verbindung zwischen Forschung und Weiterbildung: Forschungsergebnisse müssen systematisch in Weiterbildungsangebote integriert werden. Damit wird der Wissenstransfer zwischen Wissenschaft und Praxis gestärkt und die Weiterbildung zu einem Instrument institutioneller Qualitätsentwicklung.

## **Forschung und Entwicklung**

Die Forschung und Entwicklung bilden das epistemische Fundament der Pädagogischen Hochschulen. Die Analyse zeigt eine Vielzahl von Projekten und Qualifikationsarbeiten, die zentrale Themen wie Sprachbildung, Chancengleichheit und Diskriminierung behandeln. Die Forschung weist eine hohe inhaltliche Relevanz und gesellschaftliche Sensibilität auf. Gleichwohl zeigt sich ein Paradox: Trotz der vorhandenen wissenschaftlichen Expertise ist deren Sichtbarkeit und Wirksamkeit im ge-

sellschaftlichen Diskurs begrenzt. Forschungsergebnisse verbleiben häufig in akademischen Kontexten und entfalten zu wenig Einfluss auf bildungspolitische Entscheidungsprozesse. Um die Wirkung der Forschung zu erhöhen, sind folgende Schritte erforderlich:

- **Aufbau einer Transferstrategie:** Forschungsergebnisse sollen gezielt in praxisorientierte Formate übersetzt werden, etwa in Form von Policy Briefs, Leitfäden oder wissenschaftlich fundierten Handlungsempfehlungen für Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger.
- **Stärkere gesellschaftliche Präsenz:** Forschende sollten aktiv in Expertengremien, Medien und politische Diskurse eingebunden werden, um wissenschaftliche Evidenz in öffentliche Debatten einzubringen.

Durch eine solche strategische Positionierung kann Forschung von einer dokumentarischen Funktion zu einem zentralen Instrument gesellschaftlicher Transformation werden.

### **Governance und Koordination (Empfehlungen 1 und 2)**

Ein zentrales Ergebnis der empirischen Untersuchung betrifft die institutionelle Steuerung und Koordination. In vielen Hochschulen zeigt sich eine Diskrepanz zwischen hohem individuellem Engagement und dem Fehlen strukturierter Governance-Mechanismen. Verantwortung für das Themenfeld Bildung und Migration liegt häufig bei einzelnen Personen oder in losen Netzwerken, was zu mangelnder Kontinuität und unklaren Zuständigkeiten führt. Für eine nachhaltige institutionelle Verankerung sind verbindliche Strukturen und klare Verantwortlichkeiten unabdingbar. Dazu gehören:

- **Strategische Verankerung in Leitbild und Entwicklungsplanung:** Das Thema Migration und Chancengleichheit muss explizit in den zentralen Steuerungsdokumenten der Hochschule festgehalten sein.
- **Einrichtung institutioneller Koordinationsstellen:** mandatierte in Kommissionen oder Beauftragte für Diversität und Inklusion benötigen ausreichend Ressourcen und Entscheidungskompetenz, um Transformationsprozesse aktiv zu gestalten.
- **Etablierung von Monitoring-Systemen:** Fortschritte müssen anhand quantitativer und qualitativer Indikatoren regelmässig überprüft werden. Dazu gehören etwa die Erfassung der Diversität der Studierenden und ihrer Bildungsbiografien, der Integration migrationsbezogener Inhalte in Studienprogramme und der Teilnahmequoten an Weiterbildungen.

Nur durch eine solche systematische Governance kann Inklusion als dauerhafte und strukturprägende Praxis etabliert werden.

## **4. Schlussfolgerung und Ausblick**

Die Analyse der institutionellen Angebote im Abgleich mit den normativen Anforderungen der sechs Empfehlungen führt zu einer eindeutigen Erkenntnis: Eine tiefgreifende und systemische Transformation der Lehrerinnen- und Lehrerausbildung ist unverzichtbar, um das Ziel einer chancengerechten und inklusiven Bildung in der Migrationsgesellschaft zu erreichen. Das Bildungssystem ist zugleich

der Ort, an dem soziale Ungleichheiten reproduziert werden, und das Instrument, mit dem sie abgebaut werden können. Diese Doppelfunktion stellt Pädagogische Hochschulen vor die Aufgabe, über programmatische Absichtserklärungen hinauszugehen und ihre institutionellen Praktiken, Strukturen und Kulturen nachhaltig zu verändern.

### **Vom programmatischen Anspruch zur gelebten Praxis**

Entscheidend ist, dass die in strategischen Dokumenten formulierten Zielsetzungen in konkrete, überprüfbare und wissenschaftlich fundierte Praxis überführt werden. Dafür ist ein grundlegender Paradigmenwechsel erforderlich, der von einer additiven Diversitätsrhetorik zu einer strukturellen Kultur der Inklusion führt. Im Zentrum steht dabei eine Pädagogik der Vielfalt, die Differenz nicht als Defizit begreift, sondern als konstitutives Merkmal einer demokratischen und pluralen Gesellschaft. Migrationsbedingte Diversität wird zur Normalität für pädagogisches Handeln. Das normative Ziel ist eindeutig: Weder Migrationsstatus noch soziale Herkunft dürfen den Bildungserfolg bestimmen. Eine solche Neuausrichtung erfordert die konsequente Verbindung von wissenschaftlicher Analyse und Reflexion, institutioneller Steuerung und pädagogischer Praxis. Nur wenn Hochschulen diese drei Ebenen systematisch aufeinander beziehen, kann Inklusion zu einem dauerhaften Bestandteil ihrer Organisationskultur werden.

### **Das Curriculummodell als zentrales Steuerungsinstrument**

Ein im Rahmen von Empfehlung 5 entwickeltes Curriculummodell soll ein zentrales Instrument zur Sicherung von Kohärenz und Systematik in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung darstellen. Es definiert grundlegende professionelle Kompetenzen, die für das Unterrichten in einer von Migration in allen Bereichen geprägten Gesellschaft erforderlich sind, und könnte damit als verbindliche Referenz für alle Bereiche der Hochschule dienen. Das Modell fungiert als Schnittstelle zwischen:

- der strategischen Steuerung (Empfehlung 1),
- der Qualitätssicherung und Evaluation (Empfehlung 2) sowie
- der professionellen Weiterentwicklung des Personals (Empfehlung 4).

Eine erfolgreiche Umsetzung dieses Curriculummodells würde eine koordinierte Governance voraussetzen, die institutionelle Verantwortung mit kollektiver Partizipation verbindet. Hochschulleitungen, kantonale und nationale Bildungsbehörden sowie das Lehrpersonal müssten dabei gemeinsam an der Umsetzung und Evaluation beteiligt werden.

### **Evaluation und Nachhaltigkeit**

Ein zentrales Ergebnis des Projekts ist die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Evaluation und Anpassung der umgesetzten Massnahmen. Nachhaltige Veränderung kann nur entstehen, wenn Fortschritte regelmässig überprüft und in die strategische Steuerung zurückgespielt werden. Monitoring und Evaluation erfüllen dabei eine doppelte Funktion: Sie dienen nicht nur der Qualitätskontrolle,

sondern auch dem institutionellen Lernen. Durch die systematische Erfassung von Daten und Indikatoren kann sichtbar gemacht werden, inwieweit die Massnahmen zur Gleichstellung und Inklusion tatsächlich Wirkung entfalten. Zugleich muss die Verantwortung für migrationsbezogene Themen dauerhaft in den institutionellen Strukturen verankert werden. Sie darf nicht vom individuellen Engagement einzelner Personen abhängen, sondern muss Teil der formalen Governance, der Personalentwicklung und der Qualitätssicherung sein. Durch geeignete strukturelle Rahmenbedingungen – klare Zuständigkeiten, ausreichende Ressourcen und institutionalisierte Prozesse der Selbstreflexion – können Pädagogische Hochschulen eine nachhaltige und irreversible Kultur der Inklusion etablieren.

### **Gesellschaftlicher Auftrag und Zukunftsperspektiven**

Pädagogische Hochschulen sind nicht nur Bildungsinstitutionen, sondern zentrale Akteurinnen gesellschaftlicher Entwicklung. Sie tragen die Verantwortung, zur Förderung sozialer Kohäsion und zur Sicherung von Chancengerechtigkeit beizutragen. In diesem Sinne sind sie Schlüsselakteurinnen einer transformativen Bildungspolitik, die Wissen, Werte und Verantwortung miteinander verbindet. Ihr Engagement steht in direktem Zusammenhang mit den Zielen der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung, insbesondere mit Ziel 4: *„Inklusive, gerechte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern.“*

Die im Bericht identifizierten Handlungsschwerpunkte bilden die Grundlage für die Weiterentwicklung einer Pädagogik, die Diversität als Ressource begreift und institutionell verankert. Durch die konsequente Umsetzung der sechs Empfehlungen entsteht eine praxisnahe und wissenschaftlich fundierte Roadmap, die den Übergang von programmatischen Zielsetzungen zu nachhaltiger, messbarer und transformierender Praxis ermöglicht. Damit leisten die Pädagogischen Hochschulen einen entscheidenden Beitrag zur Gestaltung einer pluralen, demokratischen und inklusiven Bildungslandschaft, in der soziale Herkunft und Migrationsgeschichte nicht länger über Bildungserfolg entscheiden, sondern Vielfalt als Motor für Innovation, Gerechtigkeit und gesellschaftlichen Zusammenhalt anerkannt wird.

### **Literaturverzeichnis**

Bohnet, I. & Chilazi, S. (2025). *Make work fair. Datengetriebenes Design für echte Ergebnisse*. Harper Business.

Kammer PH swissuniversities. (2020). *Empfehlungen zu Bildung und Migration im Kontext von Chancengleichheit und Inklusion an den Pädagogischen Hochschulen*. Bern: swissuniversities.