

Sahli Lozano, Caroline; Eckhart, Michael; Setz, Fabian
Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit. Rezeption in den BzL und an den Pädagogischen Hochschulen der Schweiz

Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung 40 (2022) 3, S. 365-380



Quellenangabe/ Reference:

Sahli Lozano, Caroline; Eckhart, Michael; Setz, Fabian: Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit. Rezeption in den BzL und an den Pädagogischen Hochschulen der Schweiz - In: Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung 40 (2022) 3, S. 365-380 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-260215 - DOI: 10.25656/01:26021

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-260215>

<https://doi.org/10.25656/01:26021>

in Kooperation mit / in cooperation with:



<http://www.bzl-online.ch>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Zeitschrift zu Theorie und Praxis der Aus- und
Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern

BEITRÄGE ZUR LEHRERINNEN- UND LEHRERBILDUNG

Aktuelle Herausforderungen der Lehrerinnen- und
Lehrerbildung – 40 Jahre BzL

Impressum

Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung

www.bzl-online.ch

Redaktion

Vgl. Umschlagseite vorn.

Inserate und Büro

Kontakt: Heidi Lehmann, Büro CLIP, Schreinerweg 7, 3012 Bern, Tel. 031 305 71 05,
bzl-schreibbuero@gmx.ch

Layout

Büro CLIP, Bern

Druck

Suter & Gerteis AG, Zollikofen

Abdruckerlaubnis

Der Abdruck redaktioneller Beiträge ist mit Genehmigung der Redaktion gestattet.

Abonnementspreise

Mitglieder SGL: im Mitgliederbeitrag eingeschlossen.

Nichtmitglieder SGL: CHF 80.–; Institutionen: CHF 100.–. Bei Institutionen ausserhalb der Schweiz erhöht sich der Betrag um den Versandkostenanteil von CHF 15.–.

Das Jahresabonnement dauert ein Kalenderjahr und umfasst jeweils drei Nummern.

Bereits erschienene Hefte eines laufenden Jahrgangs werden nachgeliefert.

Abonnementsmitteilungen/Adressänderungen

Schriftlich an: Giesshübel-Office/BzL, Edenstrasse 20, 8027 Zürich oder per Mail an: sgl@goffice.ch.

Hier können auch Einzelnummern der BzL zu CHF 28.–/EUR 28.– (exkl. Versandkosten) bestellt werden (solange Vorrat).

Schweizerische Gesellschaft für Lehrerinnen- und Lehrerbildung (SGL)

www.sgl-online.ch

Die Schweizerische Gesellschaft für Lehrerinnen- und Lehrerbildung SGL wurde 1992 als Dachorganisation der Dozierenden, wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Assistierenden der schweizerischen Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitute gegründet. Die SGL initiiert, fördert und unterstützt den fachlichen Austausch und die Kooperation zwischen den Pädagogischen Hochschulen bzw. universitären Instituten und trägt damit zur qualitativen Weiterentwicklung der Lehrerinnen- und Lehrerbildung bei. Sie beteiligt sich an den bildungspolitischen Diskursen und bringt die Anliegen der Lehrerinnen- und Lehrerbildung in den entsprechenden Gremien ein.

Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung. Zeitschrift zu Theorie und Praxis der Aus- und Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern

Organ der Schweizerischen Gesellschaft für Lehrerinnen- und Lehrerbildung (SGL)

Erscheint dreimal jährlich.

Herausgebende und Redaktion

Dorothee Brovelli, Pädagogische Hochschule Luzern, Prorektorat Forschung & Entwicklung, Sentimatt 1, 6003 Luzern, Tel. 041 203 01 52, dorothee.brovelli@phlu.ch

Christian Brühwiler, Pädagogische Hochschule St. Gallen, Prorektorat Forschung & Entwicklung, Notkerstrasse 27, 9000 St. Gallen, Tel. 071 243 94 86, christian.bruehwiler@phsg.ch

Bruno Leutwyler, Pädagogische Hochschule Zürich, Prorektorat Forschung & Entwicklung, Lagerstrasse 2, 8090 Zürich, Tel. 043 305 65 85, bruno.leutwyler@phzh.ch

Sandra Moroni, Pädagogische Hochschule Bern, Institut Sekundarstufe I, Fabrikstrasse 8, 3012 Bern, Tel. 031 309 25 00, sandra.moroni@phbern.ch

Kurt Reusser, Universität Zürich, Institut für Erziehungswissenschaft, Freiestrasse 36, 8032 Zürich, Tel. 044 634 27 68 (27 53), reusser@ife.uzh.ch

Afra Sturm, Fachhochschule Nordwestschweiz, Pädagogische Hochschule, Zentrum Lesen, Medien, Schrift, Bahnhofstrasse 6, 5210 Windisch, Tel. 056 202 80 23, afra.sturm@fnw.ch

Markus Weil, Pädagogische Hochschule Zürich, Prorektorat Weiterbildung und Dienstleistungen, Lagerstrasse 2, 8090 Zürich, Tel. 043 305 63 84, markus.weil@phzh.ch

Manuskripte

Manuskripte können bei einem Mitglied der Redaktion eingereicht werden. Richtlinien für die Gestaltung von Beiträgen sind auf www.bzl-online.ch verfügbar (siehe «Beiträge einreichen» → «Manuskriptgestaltung»). Diese Richtlinien sind verbindlich und müssen beim Verfassen von Manuskripten unbedingt eingehalten werden.

Lektorat

Jonna Truniger, bzl-lektorat@bluewin.ch

Externe Mitarbeitende

Buchbesprechungen

Matthias Baer, Pädagogische Hochschule Zürich, Lagerstrasse 2, 8090 Zürich, Tel. 031 302 55 86, matthias.baer@phzh.ch

Für nicht eingeforderte Rezensionsexemplare übernimmt die Redaktion keinerlei Verpflichtung.

Neuerscheinungen und Zeitschriftenspiegel

Peter Vetter, Universität Freiburg, Departement Erziehungswissenschaften, Lehrerinnen- und Lehrerbildung für die Sekundarstufe I, Rue Faucigny 2, 1700 Freiburg, Tel. 026 300 75 87, peter.vetter@unifr.ch

Editorial

Bruno Leutwyler, Afra Sturm, Markus Weil, Dorothee Brovelli,
Christian Brühwiler, Sandra Moroni und Kurt Reusser 301

Schwerpunkt

Aktuelle Herausforderungen der Lehrerinnen- und Lehrerbildung – 40 Jahre BzL

Christine Pauli, Helmut Messner und Lucien Criblez
Kurt Reusser und die BzL: 40 Jahre Engagement für eine professionelle
Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen 306

Colin Cramer Chronik und Zukunft der Lehrerinnen- und Lehrerbildung.
Ein Resümee zu 40 Jahrgängen «Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung» 320

Manuela Keller-Schneider Lehrprofession und/oder Professionen im
Bildungsbereich – ein 40-jähriger Diskurs 334

Stefan D. Keller Von der Methodenlehre zur wissenschaftlichen Disziplin.
Entwicklung der Fachdidaktik in der Schweiz 349

Caroline Sahli Lozano, Michael Eckhart und Fabian Setz Diversität,
Inklusion und Chancengerechtigkeit. Rezeption in den BzL und an den
Pädagogischen Hochschulen der Schweiz 365

Franziska Bertschy, Christine Künzli David, Nadia Lausset und Alain Pache
Bildung für eine Nachhaltige Entwicklung und Lehrerinnen- und
Lehrerbildung – eine Beziehung mit Potenzial 381

José Gomez, Annette Bauer-Klebl und Charlotte Nüesch Digitaler Wandel
und Bildung: Diskursfelder und Zukunftsfragen 393

Bruno Leutwyler, Dorothee Brovelli und Christian Brühwiler
Forschung & Entwicklung: Alte Herausforderungen, neue Entwicklungen? 407

Annette Tettenborn Das langsame Aufscheinen von Laufbahnwegen an den
Pädagogischen Hochschulen der Schweiz 425

Monika T. Wicki Handlungskoordination unter etablierten Akteurinnen
und Akteuren 441

Brigitte Kürsteiner und Nathalie Hermann Entwicklungen der internationalisierten Lehrpersonenbildung in der Schweiz: Von der «Ausländerpädagogik» zu Internationalisierungstopologien 450

Kurt Reusser Nachruf Heinz Wyss 467

Rubriken

Buchbesprechungen

Billion-Kramer, T. (2021). Nature of Science. Lernen über das Wesen der Naturwissenschaften. Wiesbaden: Springer VS (Markus Emden) 471

Brachmann, J. (2019). Tatort Odenwaldschule. Das Tätersystem und die diskursive Praxis der Aufarbeitung von Vorkommnissen sexualisierter Gewalt. Bad Heilbrunn: Klinkhardt

Keupp, H., Mosser, P., Busch, B., Hackenschmied, G. & Straus, F. (2019). Die Odenwaldschule als Leuchtturm der Reformpädagogik und als Ort sexualisierter Gewalt. Eine sozialpsychologische Perspektive. Wiesbaden: Springer (Patrick Bühler und Daniel Deplazes) 473

Trumpa, S., Kostianinen, E., Rehm, I. & Rautiainen, M. (Hrsg.). (2020). Innovative schools and learning environments in Germany and Finland. Research and findings of comparative approaches. Ideas of good and next practice. Münster: Waxmann (Matthias Krepf) 477

Keller-Schneider, M. (2020). Entwicklungsaufgaben im Berufseinstieg von Lehrpersonen. Bearbeitung beruflicher Herausforderungen im Zusammenhang mit Kontext- und Persönlichkeitsmerkmalen sowie in berufsdifferenten Vergleichen (2., überarbeitete und erweiterte Auflage). Münster: Waxmann (Nina Glutsch) 479

Sakr, M. (2019). Digital Play in Early Childhood. What's the Problem? London: Sage (Lena Hollenstein) 481

van Schaik, C. & Michel, K. (2020). Die Wahrheit über Eva. Die Erfindung der Ungleichheit von Frauen und Männern. Hamburg: Rowohlt (Johannes Rudolf Kilchsperger) 483

Neuerscheinungen 487

Zeitschriftenspiegel 489

Eine Vorschau auf die Schwerpunktthemen künftiger Hefte finden Sie auf unserer Homepage (www.bzl-online.ch). Manuskripte zu diesen Themen können bei einem Mitglied der Redaktion eingereicht werden (vgl. dazu die Richtlinien zur Manuskriptgestaltung, verfügbar auf der Homepage).

Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit. Rezeption in den BzL und an den Pädagogischen Hochschulen der Schweiz

Caroline Sahli Lozano, Michael Eckhart und Fabian Setz

Zusammenfassung Das übergeordnete Programm P-7 von swissuniversities sowie Strategieziel 3 der Kammer Pädagogische Hochschulen fordern Entwicklungen in den Bereichen «Diversität», «Inklusion» und «Chancengerechtigkeit». Mittels einer Dokumentenanalyse wird untersucht, inwiefern diese Entwicklungsthemen in den BzL (2002–2022) sowie in Konzepten der Pädagogischen Hochschulen der Schweiz rezipiert wurden. Hierbei werden inklusive Kulturen, Strukturen und Praktiken sowie die Berücksichtigung unterschiedlicher Diversitätsdimensionen in den Blick genommen. Die Analysen zeigen, dass die Thematik an den Schweizer Hochschulen unterschiedlich aufgenommen wird und allgemein noch grosser Entwicklungsbedarf besteht. Dies erklärt womöglich die noch eher geringe Rezeption dieser Themen in den BzL.

Schlagwörter Lehrpersonenausbildung – Inklusion – Diversität – Chancengerechtigkeit

Diversity, inclusion, and equal opportunities. Reception in the journal «BzL» and at the Swiss universities of teacher education

Abstract The P-7 programme and Strategic Goal 3 of the Chamber of Swiss Universities of Teacher Education call for developments in the areas of diversity, inclusion, and equal opportunities. A document analysis is used to examine the extent to which these development-related topics have been taken up in the journal «BzL» (2002–2022) and in concepts of the Swiss universities of teacher education. Inclusive cultures, structures, and practices as well as the consideration of different diversity dimensions are examined. The analyses show that the topic is taken up differently at Swiss universities and that there is generally still a great need for development. This may explain the still rather poor reception of these topics in the journal «BzL».

Keywords teacher education – inclusion – diversity – equal opportunities

1 Ausgangslage und Fragestellungen

Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit sind keine neuen Schlagworte der Bildungsdiskussion. Bereits in der Salamanca-Erklärung (UNESCO, 1994) und später in der von der Schweiz im Jahr 2014 ratifizierten (Schweizerische Eidgenossenschaft, 2014) UN-Behindertenrechtskonvention (UN, 2006) wird die Etablierung eines inklusiven Bildungssystems auf allen Ebenen gefordert. Zurzeit verlangen bedeutsame internationale Pläne und Programme, die auch auf nationaler Ebene aufgenommen werden,

wie beispielsweise der UN-Aktionsplan «Transformation unserer Welt: die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung» (UN, 2015), Entwicklungen hin zur Inklusion.

Der Inklusionsbegriff hat sich im Verlauf der Zeit immer stärker weg von einzelnen Diversitätsdimensionen entwickelt: Im Vordergrund stehen die bestmögliche Förderung sowie die maximale Partizipation *aller* Lernenden mit dem Ziel, bestehende Bildungsungleichheiten abzubauen (z.B. Resch, Lindner, Streese, Proyer & Schwab, 2021; Schweizerische Eidgenossenschaft, 2014, Art. 24). Entsprechend beziehen sich viele Ziele und Programme im Kontext inklusiver Bildung auf ein sogenannt erweitertes Inklusionsverständnis, das nicht nur auf die Determinante «Behinderung» fokussiert, sondern auch weitere Diversitätsdimensionen (Herkunft, Geschlecht u.a.) berücksichtigt. Dieses erweiterte Verständnis findet seine Legitimation insbesondere in den Überlegungen zur Intersektionalität, wonach Benachteiligungen aufgrund bestimmter Diversitätsdimensionen nie isoliert auftreten und aufgrund ihrer Überschneidungen bedeutungsvolle Wechselwirkungen und Kumulierungen entstehen, die wiederum zu neuen Macht- und Diskriminierungsdynamiken führen (z.B. Budde & Hummrich, 2013; Hinni & Zurbriggen, 2018; Löser & Werning, 2015; Resch et al., 2021; Walgenbach, 2021).

Die Themen «Diversität», «Inklusion» und «Chancengerechtigkeit» beschäftigen schweizweit und international nicht nur die Bildungspolitik und die Schulen, sondern gewinnen, verglichen mit der Schulebene erst stark verzögert (Greiten, Geber, Gruhn & Königer, 2017), zunehmend an Bedeutung für die Lehrpersonenausbildung (z.B. Becker, Buchhaupt, Katzenbach, Lutz, Strecker & Urban, 2022; Boban & Hinz, 2016; Buholzer, Zulliger & Zutavern, 2015). Für die Schweizer Hochschulen bedeutsam und handlungsleitend ist in diesem Zusammenhang Ziel 3 zur Förderung von Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit, das in die Strategie 2021–2024 der Kammer Pädagogische Hochschulen von swissuniversities (Kammer Pädagogische Hochschulen, 2020) und in Programm P7, welches alle Schweizer Hochschulen betrifft (swissuniversities, 2022), aufgenommen wurde.

Welche Resonanz diese Programmatik erzeugt hat, soll im Folgenden untersucht werden, indem anlässlich der Jubiläumsausgabe der «Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung» (BzL) analysiert wird, wie die Themen in den BzL rezipiert wurden. Des Weiteren soll erörtert werden, inwiefern die Pädagogischen Hochschulen der Schweiz in ihren Konzepten die Thematik oder einzelne Aspekte daraus aufgreifen.

2 Schweizer Lehrpersonenausbildung im Kontext von Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit

Inklusion, Diversität und Chancengerechtigkeit sind komplexe Konstrukte und werden teilweise kontrovers aufgefasst und diskutiert (z.B. Kappus, 2015). Insbesondere der Begriff «Chancengerechtigkeit» muss kritisch betrachtet werden (z.B. Becker, 2013;

Heid, 1988). Eine diesbezüglich vertiefte Auseinandersetzung würde den Rahmen dieses Beitrags jedoch sprengen und ist zusätzlich erschwert, da im Strategieziel der Kammer Pädagogische Hochschulen (2020) weder die einzelnen Begriffe definiert sind, noch geklärt wird, welche Diversitätsdimensionen mitgemeint sind. Aus Gründen der Nachvollziehbarkeit nachfolgender Ausführungen werden die Begriffe im Folgenden dennoch kurz umrissen und es werden insbesondere mögliche Zusammenhänge zwischen den Konzepten, die mit den drei Begriffen konnotiert sind, dargelegt.

Der Begriff «Inklusion» wird oft in Abgrenzung zum Begriff «Integration» definiert (Hinz, 2004). Während Integration bedeutet, gewisse Menschen nachträglich einzugliedern, geht es bei der Inklusion darum, die Gesellschaft und dementsprechend auch das Bildungssystem als gesellschaftliche Aufgabe so zu gestalten, dass jeder Mensch entsprechend seinen Möglichkeiten und Interessen, gegebenenfalls mit angepasster Unterstützung, gleichberechtigt an allen Prozessen teilhaben und sie mitgestalten kann (Booth & Ainscow, 2011).

Bislang sind die inklusiven Bildungs- und Gesellschaftsmodelle noch nicht Realität. Deshalb befasst sich der Diskurs rund um Inklusion häufig mit der Kehrseite, nämlich mit Bildungsbenachteiligungen von gewissen Personengruppen. Es stellt sich die Frage, welche Prozesse und Mechanismen dazu führen, dass manche Personengruppen aufgrund bestimmter Diversitätsdimensionen benachteiligt werden, und damit verbunden, wie Exklusionsprozesse reduziert und Entwicklungen hin zur Inklusion gefördert werden können. Inklusion wird in diesem Zusammenhang oft als ein Instrument zur Reduktion bestehender Bildungsungleichheiten gesehen (Resch et al., 2021). Diese Reduktion wird oft gleichgesetzt mit der in der Strategie der Kammer Pädagogische Hochschulen (2020) genannten Chancengerechtigkeit.

Die einführend beschriebenen programmatischen und rechtlichen Grundlagen hin zur Inklusion beschäftigen die Ausbildungsinstitutionen für Lehrpersonen schon seit geraumer Zeit. 2008 erfolgte dazu ein Grundlagenpapier, das von der Schweizerischen Konferenz der Rektorinnen und Rektoren der Pädagogischen Hochschulen (Arbeitsgruppe Heilpädagogik der COHEP, 2008) verfasst wurde. 2016 publizierte die Kammer Pädagogische Hochschulen ein Empfehlungspapier zur Implementation sonderpädagogischer Aspekte in der Ausbildung der Regelklassenlehrpersonen (swissuniversities, 2016). In den beiden genannten Empfehlungen lag der Hauptfokus auf der Integration sonderpädagogischer, insbesondere behinderungsbezogener Inhalte und Kompetenzen in die allgemeine Lehrpersonenausbildung, was einem engen Inklusionsverständnis entspricht. Mit dem Strategiepapier der Kammer Pädagogische Hochschulen (2020, S. 5) wird dem Wortlaut nach ein «breites», das heisst erweitertes, mehrdimensionales sowie intersektionales Inklusionsverständnis verfolgt, welches verschiedene Diversitätsdimensionen sowie Wechselwirkungen zwischen diesen miteinbezieht (vgl. Abschnitt 1). Strategieziel 3 der Kammer Pädagogische Hochschulen fokussiert Ziele des Programms «P-7 Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in der Hochschulent-

wicklung» (2021–2024), durch welches entsprechende Projekte sowie Kooperationen zwischen Universitäten, Pädagogischen Hochschulen und Fachhochschulen gefördert werden sollen.

In Strategieziel 3 wird gefordert, dass die Pädagogischen Hochschulen «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» (Kammer Pädagogische Hochschulen, 2020, S. 5) beitragen. Auch die Vielfalt der Studierenden und Mitarbeitenden soll berücksichtigt werden. Dies erfordert Diversitätsmanagement und Diversitätsmonitoring (Kammer Pädagogische Hochschulen, 2020, S. 5).

Im Zusammenhang mit Hochschulentwicklungen werden derzeit verschiedene Studienmodelle diskutiert, welche die Inklusions- und Diversitätsthematik multiperspektivisch aufgreifen. Diese sollen für Lehr- und Fachpersonen mit unterschiedlichen Profilen und Kompetenzen eine hochwertige Ausbildung bieten, die Inklusion und den Umgang mit Vielfalt als Querschnittsaufgabe für alle Disziplinen berücksichtigt (Hochschulrektorenkonferenz & Kultusministerkonferenz, 2015; Holzinger, Feyerer, Grabner, Hecht & Peterlini, 2019). Hierbei geht es insbesondere um Fragen, inwieweit und wie Studiengänge der Regel- und Sonderpädagogik integrativer gestaltet und näher zusammengeführt werden (Merz-Atalik, 2017; Radhoff, Buddeberg & Hornberg, 2018; Trautmann, 2017).

3 Der internationale Index für Inklusion: inklusive Kulturen, Strukturen und Praktiken

Die geforderte Entwicklung in der Ausbildung für Lehrpersonen in Richtung Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit kann inhaltlich mithilfe des internationalen Index für Inklusion (Boban & Hinz, 2003; Booth & Ainscow, 2002) strukturiert werden. Dieser eignet sich, um die im Strategieziel beschriebenen Aspekte auf verschiedenen Ebenen des Bildungssystems zu beschreiben. Nebst der Diversität und der Inklusion an den Schulen, auf die angehende Lehrpersonen an Pädagogischen Hochschulen vorbereitet werden sollen, gilt es gemäss Strategieziel 3, auch die Hochschulen in ihrem Umgang mit der Diversität ihrer Studierenden und Mitarbeitenden weiterzuentwickeln. Der Index, der ursprünglich für inklusive Entwicklungen an Schulen herausgegeben wurde und international weit verbreitet angewendet wird, dient in adaptierter Fassung zunehmend dazu, Entwicklungen in der Lehrpersonenausbildung zu planen, umzusetzen und zu reflektieren (Becker et al., 2022; Boban & Hinz, 2016; Booth, 2011; Booth & Ainscow, 2019; Hascher & de Zordo, 2015; Veber, Dexel, Rott & Fischer, 2015). Während die ersten Indexversionen (Boban & Hinz, 2003; Booth & Ainscow, 2002) stark auf behinderungsbezogene Inklusionsprozesse fokussierten, berücksichtigen die neueren Versionen (z.B. Booth, 2011; Booth & Ainscow, 2019) bewusst ein erweitertes Inklusionsverständnis.

Im Index wird das Ziel einer inklusiven Schule für alle, welches auf verschiedenen Ebenen des Bildungssystems verfolgt werden kann, anhand von drei gleichwertigen Dimensionen beschrieben, die einander wechselseitig beeinflussen (Booth & Ainscow, 2019).

- 1) *Inklusive Kulturen schaffen*: Hierbei geht es um das Bilden einer Gemeinschaft und um das Verankern inklusiver Werte. Diese Dimension zielt darauf ab, eine sichere, akzeptierende, zusammenarbeitende und anregende Gemeinschaft zu schaffen, in der alle gleichermassen willkommen geheissen, geschätzt und respektiert werden und ihr Potenzial vollumfänglich entfalten können (Boban & Hinz, 2003; Booth & Ainscow, 2002, 2019).
- 2) *Inklusive Strukturen etablieren*: Diese Dimension soll sicherstellen, dass Inklusion und die damit verbundenen inklusiven Werte als Leitbild alle Strukturen einer Institution durchdringen und der wertschätzende Umgang mit Vielfalt dadurch gefördert und unterstützt wird. Die Strukturen einer Institution sollen die Teilhabe und die Partizipation aller Lernenden und Mitarbeitenden ermöglichen und gute Rahmenbedingungen für individuelle und gemeinschaftsbezogene Entwicklungen schaffen (Boban & Hinz, 2003; Booth & Ainscow, 2002, 2019).
- 3) *Inklusive Praktiken entwickeln*: Diese Dimension fokussiert darauf, dass jede Institution ihre Kulturen und Strukturen so gestaltet, dass sie der Vielfalt aller Beteiligten Rechnung trägt. Hier geht es um die konkrete Umsetzung beispielsweise des Unterrichts, der Vorlesungen oder der Sitzungen (Boban & Hinz, 2003; Booth & Ainscow, 2002, 2019).

4 Design und Methodik

Die vorliegenden Analysen setzen sich mit zwei Fragestellungen auseinander, die sich aus unterschiedlichen Sichtweisen mit der Thematik «Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in der Ausbildung von Lehrpersonen» auseinandersetzen. So soll erstens untersucht werden, inwiefern diese Themen während der letzten zwanzig Jahre in den BzL rezipiert wurden. Zweitens werden die Konzepte der Pädagogischen Hochschulen hinsichtlich der Thematik analysiert.

Methodisch wurden die Konzepte und die Zeitschriftenbeiträge einer Dokumentenanalyse unterzogen (vgl. Döring & Bortz, 2016). Hierbei wurde im Sinne einer genuine Dokumentenanalyse mit bereits vorhandenen Dokumenten gearbeitet, die vom Forschungsprozess unabhängig sind. Die Dokumente wurden im Rahmen einer quantitativen Inhaltsanalyse ausgewertet, bei welcher zunächst ein deduktiv entwickeltes Kategoriensystem angewendet wurde. Die Operationalisierung der Kategorien erfolgte, indem anhand der in den vorangehenden Abschnitten beschriebenen Definitionen zum Index für Inklusion sowie zu den Diversitätsdimensionen inhaltsanalytische Kategorien sowie deren Ausprägungen gebildet wurden. Bei der Betrachtung der Diversitätsdimensionen wurden die Kategorien an die Klassifizierung von Heitzmann und Klein

(2012) angelehnt. Folgende Kategorien wurden verwendet: «Gender/Geschlecht», «Behinderung», «Migration», «Soziale Herkunft».

Die ausgewählten Beiträge der BzL wurden von zwei Personen unabhängig voneinander kodiert, wobei die Übereinstimmung zunächst bei $r = .78$ lag. Nach einer gemeinsamen Überarbeitung lag die Intercoder-Reliabilität bei $r = .89$, was als hoch einzustufen ist (Gläser-Zikuda, 2013). Nach der Quantifizierung des Ausgangsmaterials wurde dieses, im Sinne einer quantitativen Datenanalyse, welche den zweiten Teil einer quantitativen Dokumentenanalyse nach Döring und Bortz (2016, S. 553) darstellt, ausgewertet und anschliessend interpretiert.

4.1 Analyse der BzL 2002–2022

Für die Bearbeitung der ersten Fragestellung wurden in den BzL alle Ausgaben im Zeitraum zwischen 2002 und 2022 ausgewertet. Dies betrifft insgesamt 62 Ausgaben der Zeitschrift. Die Kategorien folgten dabei den in Abschnitt 3 dargestellten drei Dimensionen des Index für Inklusion nach Booth und Ainscow (2019). Das heisst, es wurde betrachtet, inwiefern einzelne Beiträge inklusive Kulturen, Strukturen oder Praktiken thematisieren. Es wurden ausschliesslich Beiträge analysiert, in welchen besagte Kategorien explizit genannt wurden. Zudem wurde untersucht, welche Diversitätsdimensionen aufgenommen worden sind, ob der jeweilige Beitrag das Thema auf Schulebene oder Hochschulebene behandelt hat, wie der Beitrag eingeordnet werden konnte (Forschung, Entwicklung, Theoriearbeit, Überblick, andere) und um welche Art von Beitrag es sich handelte (Schwerpunkt, Forum, Bildungsforschung, Veranstaltungsberichte, andere).

4.2 Analyse der Konzepte der Pädagogischen Hochschulen

Die Konzepte der 18 Hochschulen, die der Kammer Pädagogische Hochschulen angehören, wurden betrachtet, wobei sich die Analysen ausschliesslich auf Informationen bezogen, die über die Website der jeweiligen Hochschulen für die Öffentlichkeit zugänglich sind. In die Betrachtung miteinbezogen wurden Dokumente wie «Diversity Policies», «Strategien», «Aktionspläne» oder «Leitbilder», welche einen konzeptuellen Charakter aufweisen. Dahingehend ist eine Limitation des vorliegenden Beitrags, dass die Analysen auf Dokumenten mit sehr grossen Unterschieden hinsichtlich Konkretisierungsgrad, Bezeichnungen, Reichweiten und Absichten beruhen. Nicht in die Untersuchung einbezogen wurden interne Dokumente sowie konkrete Projekte und Lehrveranstaltungen, die nicht in den konzeptuellen Dokumenten aufgeführt wurden. Es besteht somit eine weitere Limitation im Hinblick darauf, dass es nicht der Anspruch dieses Beitrages ist, zu evaluieren, welche Massnahmen an den Pädagogischen Hochschulen der Schweiz tatsächlich umgesetzt werden. Vielmehr soll betrachtet werden, welche Themen auf konzeptueller Ebene verfolgt und zudem nach aussen getragen werden. Des Weiteren gelangten ausschliesslich Themen und Massnahmen in die Untersuchung, welche von den Pädagogischen Hochschulen explizit erwähnt werden.

Bei der Analyse der Konzepte der Pädagogischen Hochschulen wurden ebenfalls, ausgehend von den drei Dimensionen des Index für Inklusion, deduktiv Subkategorien gebildet, die inhaltlich induktiv ausdifferenziert wurden. Des Weiteren wurden auch bei dieser Fragestellung die vier Diversitätsdimensionen betrachtet. Die Untersuchung der Websites erfolgte im Juni 2022, wobei eine letzte Prüfung auf Neuerungen am 4. Juli 2022 durchgeführt wurde.

5 Ergebnisse zur Rezeption des Strategieziels «Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit»

5.1 BzL

Im Zeitraum zwischen 2002 und 2021 wurden in den analysierten Ausgaben der BzL total 61 Beiträge mit Bezug zu Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit publiziert. Dabei handelt es sich bei 28 Beiträgen um Schwerpunktbeiträge. Im Vergleich dazu: Im selben Zeitraum wurden in den BzL deutlich über 550 Schwerpunktbeiträge veröffentlicht. Die Thematik wird also nur gerade bei ungefähr 5% der Hauptbeiträge berücksichtigt. Die weiteren 34 Beiträge sind erheblich kürzer gehalten und sind den Forumsbeiträgen, Veranstaltungsberichten, Rubriken sowie weiteren Beitragsformen zuzuordnen. Werden die 61 Beiträge im Überblick betrachtet, so fokussieren sie 26-mal die Ebene der Schule bzw. des Unterrichts, 17-mal jene der Hochschule und 15-mal werden jeweils beide Ebenen berücksichtigt. Drei Beiträge können nicht zugeordnet werden. In Abbildung 1 erfolgt eine Übersicht über die in den 61 Beiträgen aufgenommenen Diversitätsdimensionen. Da einzelne Beiträge zum Teil mehrere Dimensionen thematisieren, sind Mehrfachnennungen möglich.

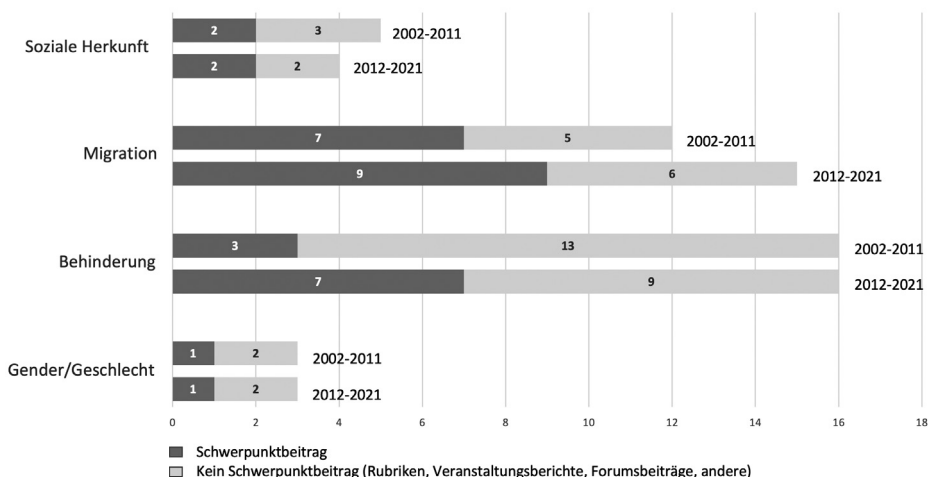


Abbildung 1: Thematisierte Diversitätsdimensionen im Zeitvergleich.

Werden die beiden Dekaden (2002–2011 und 2012–2021) miteinander verglichen, so können bei den Dimensionen «Gender/Geschlecht» sowie «Soziale Herkunft» keine wesentlichen Unterschiede festgestellt werden. Eine deutliche Diskrepanz kann diesbezüglich jedoch bei der Dimension «Behinderung» ausgemacht werden, wo in der ersten Dekade drei Schwerpunktbeiträge zu diesem Thema erschienen sind und zwischen 2012 und 2021 deren sieben. Werden nicht nur die Schwerpunktbeiträge berücksichtigt, so fällt auf, dass «Behinderung» von 2002 bis 2011 relativ häufig (13-mal) thematisiert wird. Das heisst konkret, dass das Thema auch in Tagungs-, Forschungs- oder Forumsbeiträgen berücksichtigt wird.

In Abbildung 2 werden die in den 61 Beiträgen erfassten Kategorien den Dimensionen des Index für Inklusion nach Booth und Ainscow (2019) zugeordnet. Auch in dieser Analyse sind Mehrfachnennungen möglich, da in den einzelnen Beiträgen teilweise explizit mehrere Ebene thematisiert werden. Die Kategorie «Allgemein» wird verwendet, wenn der Beitrag die Thematik übergeordnet behandelt und deswegen keiner Index-Kategorie zugeordnet werden kann.

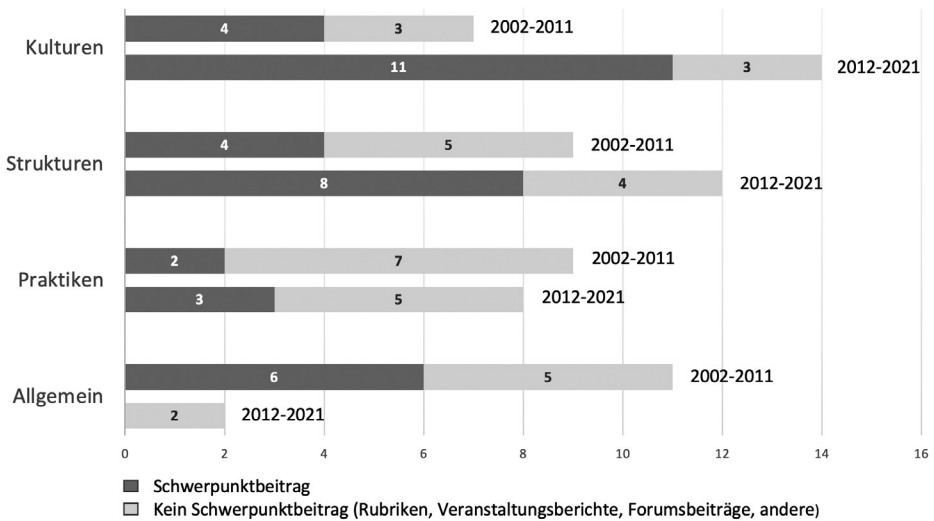


Abbildung 2: Thematisierte Dimensionen des Index für Inklusion im Zeitvergleich.

Werden die beiden Zeiträume getrennt betrachtet, so fällt auf, dass die Anzahl der Schwerpunktbeiträge vom ersten zum zweiten Zeitraum in allen Kategorien ansteigt. Bei den Praktiken ist dieser Anstieg gering, bei den Strukturen und den Kulturen hingegen deutlich. Über die beiden Zeiträume hinweg ist jedoch auch insgesamt die Zahl der Schwerpunktbeiträge angestiegen (2002–2011: 259; 2012–2021: 300).

5.2 Konzepte der Pädagogischen Hochschulen der Schweiz

Die Pädagogischen Hochschulen der Schweiz setzen sich mit der Thematik rund um Ziel 3 der Strategie 2021–2024 der Kammer Pädagogische Hochschulen (2020) auseinander, was sich in den analysierten Dokumenten niederschlägt. Anzumerken gilt es, dass vier Pädagogische Hochschulen aus der Westschweiz (HEP BEJUNE, HEPVD, PHFR, PHVS) eine gemeinsame Strategie formuliert haben (Gossin, Ballif-Banderet, Guyaz & Jacquemet, 2020).

5.2.1 Diversitätsdimensionen

Hinsichtlich der in den Konzepten genannten Diversitätsdimensionen kann festgehalten werden, dass eine grosse Mehrheit der Pädagogischen Hochschulen der Schweiz auf konzeptueller Ebene ein breites Diversitätsverständnis vertritt. So nennen 14 der 18 Pädagogischen Hochschulen (HEP BEJUNE, Gossin et al., 2020; HEPVD, Gossin et al., 2020; HfH, o.J.; PHBE, 2019; PH FHNW, 2020; PHFR, Gossin et al., 2020; PHLU, 2021; PHSG, 2021; PSH, AG Gender & Diversity, 2014; PHVS, Gossin et al., 2020; PHZH, o.J.; SUPSI, 2019; UniFR, 2020; UniGE, 2021) explizit mehrere oder sämtliche der folgenden Heterogenitätsdimensionen, wobei teilweise abweichende Bezeichnungen benutzt werden: «Gender/Geschlecht», «Behinderung», «Migration», «Soziale Herkunft». Die Pädagogische Hochschule Luzern (PHLU, 2021) und die Pädagogische Hochschule St. Gallen (PHSG, 2021) betrachten die verschiedenen Dimensionen zudem aus einer intersektionalen Perspektive und berücksichtigen Wechselwirkungen zwischen den Differenzdimensionen. Einzelne Hochschulen zielen mit ihren Konzepten hingegen überwiegend auf die Gleichstellung der Geschlechter (PHGR, o.J.; PHTG, 2022) oder auf «Migrationsbezogene Vielfalt» (PHZG, 2019). Wird die Dimension «Behinderung» inhaltlich vertiefter betrachtet, fällt auf, dass dort (fast) ausschliesslich nachteilsausgleichende Massnahmen für Personen, die das erforderliche kognitive Potenzial sowie die formalen Qualifikationen für eine Pädagogische Hochschule mitbringen, aufgeführt werden.

5.2.2 Inklusive Kulturen

Ein wichtiger Bestandteil einer inklusiven Schulkultur ist gemäss den analysierten Konzepten eine diversitätssensible Kommunikation. So haben 13 der 18 Pädagogischen Hochschulen (HEP BEJUNE, Gossin et al., 2020; HEPVD, Gossin et al., 2020; HfH, 2018; PH FHNW, o.J.; PHFR, Gossin et al., 2020; PHLU, 2021; PHSG, 2021; PSH, AG Gender & Diversity, 2014; PHTG, 2019; PHVS, Gossin et al., 2020; PHZH, o.J.; SUPSI, 2019; UniFR, o.J.; UniGE, 2021) Massnahmen oder Ziele in dieser Hinsicht formuliert.

Um ein diversitätsfreundliches und nicht diskriminierendes Klima im Sinne einer inklusiven Kultur zu schaffen, thematisieren viele Pädagogische Hochschulen (HEP BEJUNE, Gossin et al., 2020; HEPVD, Gossin et al., 2020; PH FHNW, o.J., PHFR, Gossin et al., 2020; HfH, 2018; PHTG, 2019; PHVS, Gossin et al., 2020; PHZH, 2014; UniFR, 2020; UniGE, 2021) in ihren Konzepten Aspekte wie Sensibilisierung und Prä-

vention durch Aufklärungsarbeit, Kampagnen oder Veranstaltungen. Wichtig scheint zudem, dass die Diversität insbesondere in Führungspositionen sowie bei Veranstaltungen abgebildet wird (HEP BEJUNE, Gossin et al., 2020; HEPVD, Gossin et al., 2020; HfH, 2018; PHBE, 2019; PHFR, Gossin et al., 2020; PHVS, Gossin et al., 2020; SUPSI, 2019; UniFR, 2020).

Um inklusive Kulturen zu schaffen, wird in einigen Konzepten festgehalten, dass ein positiver Umgang mit Diversität sichtbar sein muss. Die Universität Genf (UniGE, 2021) und die SUPSI (2019) streben dabei eine offensive Kommunikation ihrer Gleichstellungs- und Diversitätspolitik an. Andere Pädagogische Hochschulen der Schweiz verfolgen eine ähnliche Strategie, zum Beispiel durch Massnahmen zur Förderung und Sichtbarmachung von Forschungsarbeiten im Themenbereich «Diversität» (HEP BEJUNE, Gossin et al., 2020; HEPVD, Gossin et al., 2020; PHFR, Gossin et al., 2020; PSHH, AG Gender & Diversity, 2014; PHVS, Gossin et al., 2020; UniGE, 2021).

5.2.3 Inklusive Strukturen

Konzepte zur Etablierung inklusiver Strukturen zielen bei vielen Pädagogischen Hochschulen in der Schweiz auf die Vereinbarkeit von Privatleben und Arbeit oder dem Studium an der Hochschule. Insgesamt 16 der 18 Hochschulen nennen diesbezüglich Ziele oder konkrete Massnahmen (HEP BEJUNE, Gossin et al., 2020; HEPVD, Gossin et al., 2020; PHBE, 2019; PH FHNW, o.J.; PHFR, Gossin et al., 2020; PHGR, o.J.; PHSG, 2021; PSHH, AG Gender & Diversity, 2014; PHTG, 2022; PHVS, Gossin et al., 2020; PHZH, o.J.; SUPSI, 2019; UniFR, 2020; UniGE, 2021). Dazu werden beispielsweise Ziele hinsichtlich der Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Stundenplänen oder das Anbieten bzw. Vermitteln von Krippenplätzen genannt.

Auch der Zugang zum Studium wird fokussiert. Den Abbau von Zugangsbarrieren nennen hierbei 11 der 18 Hochschulen als zentralen Punkt (HEP BEJUNE, Gossin et al., 2020; HEPVD, Gossin et al., 2020; PHBE, 2019; PH FHNW, o.J.; PHFR, Gossin et al., 2020; PHSG, o.J.; PSHH, o.J.; PHVS, Gossin et al., 2020; PHZH, o.J.; SUPSI, 2019; UniFR, 2020). Oft formuliert wird in diesem Zusammenhang auch der Anspruch auf Nachteilsausgleich.

Eine weitere Strategie ist die Berücksichtigung der Diversität und der Chancengerechtigkeit bei der Personalgewinnung (HEP BEJUNE, Gossin et al., 2020; HEPVD, Gossin et al., 2020; HfH, 2018; PHBE, 2019; PH FHNW, o.J.; PHFR, Gossin et al., 2020; PHLU, 2021; PHTG, 2019; PHVS, Gossin et al., 2020; PHZH, o.J.; SUPSI, 2019; UniFR, 2020; UniGE, 2021) oder bei der Vergabe von Forschungsmitteln (HEP BEJUNE, Gossin et al., 2020; HEPVD, Gossin et al., 2020; PHFR, Gossin et al., 2020; PSHH, AG Gender & Diversity, 2014; PHVS, Gossin et al., 2020), wobei hauptsächlich ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis angestrebt wird.

Einzig die Fachhochschule Nordwestschweiz (PH FHNW, o.J.) äussert sich explizit zur geschlechtlichen Identität und führt Ziele auf hinsichtlich eines klaren Ablaufs zur Änderung von Namens- und Geschlechtereintrag oder geschlechtsneutraler Toiletten und Umkleieräume.

5.2.4 Inklusive Praktiken

12 der 18 Pädagogischen Hochschulen der Schweiz (HEP BEJUNE, Gossin et al., 2020; HEPVD, Gossin et al., 2020; PHBE, 2019; PH FHNW, o.J.; PHFR, Gossin et al., 2020; PHGR, o.J.; PHLU, 2021; PSHH, AG Gender & Diversity, 2014; PHTG, 2019; PHVS, Gossin et al., 2020; SUPSI, 2019; UniFR, o.J.; UniGE, 2021) legen strategisch fest, diversitätsspezifische Themen in die Lehre zu integrieren. Einige Hochschulen (PHBE, 2019; PH FHNW, o.J.; PHGR, o.J.; PSHH, AG Gender & Diversity, 2014; PHZG, 2019; SUPSI, 2019; UniFR, o.J.) haben in ihren Konzepten zudem vermerkt, dass die Didaktik in den Veranstaltungen diversitätsgerecht, das heisst binnendifferenziert gestaltet werden soll, um eine diverse Studierendenschaft anzusprechen. In diesem Zusammenhang setzen einige Hochschulen dabei an, die Kompetenzen ihrer Dozierenden zu erweitern, indem entsprechende Weiterbildungen und Veranstaltungen durchgeführt werden sollen (HEP BEJUNE, Gossin et al., 2020; HEPVD, Gossin et al., 2020; PHBE, o.J.; PH FHNW, 2020; PHFR, Gossin et al., 2020; PHVS, Gossin et al., 2020; UniGE, 2021). Weitere, auf konzeptueller Ebene genannte Praktiken sind Mentoring-Programme für Frauen in Führungspositionen (PHZH, o.J.; UniGE, 2021) und Massnahmen hinsichtlich der Karriereförderung von unterrepräsentierten Personen (HEP BEJUNE, Gossin et al., 2020; HEPVD, Gossin et al., 2020; PHFR, Gossin et al., 2020; PHVS, Gossin et al., 2020) oder das aktive Unterstützen von studentischen Initiativen zu Diversitätsthemen (UniGE, 2021).

6 Diskussion und Folgerungen

Die in diesem Beitrag zusammengefassten rechtlichen und programmatischen Grundlagen zeigen, dass mit den Schlagworten «Diversität», «Inklusion» und «Chancengerechtigkeit» verbundene Themen für die Ausbildung von Lehrpersonen sowie für Entwicklungen auf Hochschulebene von grosser Bedeutung sind. Deshalb wird die Thematik von der Kammer Pädagogische Hochschulen (2020) als Strategieziel definiert, welches für die Hochschulen handlungsleitenden Charakter hat.

Im vorliegenden Beitrag wird untersucht, inwiefern die Thematik zum einen in den BzL, die das offizielle Organ der Schweizerischen Gesellschaft für Lehrerinnen- und Lehrerbildung sind, und zum anderen in den Konzepten der Schweizer Pädagogischen Hochschulen Berücksichtigung findet. Die mittels Dokumentenanalyse gewonnenen Ergebnisse zeigen, dass Beiträge zur Thematik nur einen kleinen Teil der insgesamt publizierten BzL-Beiträge ausmachen. Diese eher geringe Rezeption hat möglicherweise damit zu tun, dass inklusive Entwicklungen nach dem Einzug in die Schulen erst stark

verzögert von den Ausbildungsinstitutionen wahrgenommen und implementiert werden (Greiten et al., 2017) und es danach erneut eine Weile dauert, bis sie in einschlägigen Zeitschriften zur Professionalisierung von Lehrpersonen erscheinen. Demzufolge wird ein Forschungsdesiderat zu diesen Themen im Bereich der Lehrpersonenausbildung identifiziert (Greiten et al., 2017; Trautmann, 2017).

Werden die Beiträge inhaltlich analysiert, fällt auf, dass in den Zeitschriftenbeiträgen insbesondere die Dimensionen «Migration» sowie «Behinderung» fokussiert werden. In aktuelleren Beiträgen wird diesen Themen stärker Beachtung geschenkt, indem vermehrt Beiträge zu Schwerpunktthemen verfasst werden und einzelne Themenhefte entstehen. Im Gegensatz zu diesen beiden Dimensionen werden Beiträge zur sozialen Herkunft sowie zur Dimension «Geschlecht/Gender» relativ selten publiziert. Bezüglich der Analyse gilt es als limitierend zu bemerken, dass nur Beiträge ausgewählt und weiterführend analysiert wurden, in welchen die Kategorien explizit genannt wurden. Zudem war die eindeutige Zuteilung zur jeweiligen Index-Dimension vereinzelt schwierig, da die Dimensionen in einem engen Verhältnis zueinander stehen und sich wechselseitig beeinflussen (Booth & Ainscow, 2019). Um weitere Aussagen zur Rezeption der Themen «Diversität», «Inklusion» und «Chancengerechtigkeit» zu machen, wäre es notwendig und gewinnbringend, mehrere Professionalisierungszeitschriften systematisch zu analysieren und zum Beispiel Beiträge aus verschiedenen Ländern miteinander zu vergleichen.

In Bezug auf die Konzepte der Pädagogischen Hochschulen ist interessant, dass alle Hochschulen Themen rund um das Strategieziel aufgreifen, jedoch ein unterschiedlich weites Inklusionsverständnis vertreten sowie unterschiedliche Schwerpunkte setzen. Die meisten Hochschulen berücksichtigen mehrere Diversitätsdimensionen, wobei ein deutlicher Fokus auf der geschlechtlichen Gleichstellung liegt, was meistens die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf bedeutet. Zwei Hochschulen fokussieren explizit ein intersektionales Inklusionsverständnis, in welchem Wechselwirkungen zwischen verschiedenen Diversitätsdimensionen berücksichtigt werden. Hinsichtlich der Dimension «Behinderung», ist zudem auffällig, dass bei den Überlegungen der Pädagogischen Hochschulen fast ausschliesslich Personen berücksichtigt werden, welche die notwendigen formalen Qualifikationen sowie ein gewisses kognitives Potenzial mitbringen. Über «neue» Hochschulzugänge und Optionen für Menschen, die diese Bedingungen nicht erfüllen, wird in den konzeptuellen Dokumenten noch kaum geschrieben. Hochschulübergreifend fördert in der Schweiz das Netzwerk «Stark hoch 3», das als Projekt im Rahmen des übergreifenden Programms P-7 von swissuniversities (2022) durchgeführt wird, Aktivitäten, Kooperationen und Vernetzungen zu dieser Thematik.

Werden Massnahmen zu den Kulturen, Strukturen und Praktiken betrachtet, liegt gesamthaft eine breite Palette an konzeptuellen Grundlagen vor, die zur Reduktion von Bildungsbenachteiligungen beitragen können. Es wäre in einem weiteren Schritt in-

interessant, zu analysieren, inwiefern und wie die Hochschulen, die in den Konzepten genannten Aspekte tatsächlich in Angriff nehmen, welche aktuellen Projekte laufen und wie Aus-, Weiterbildungs- und Hochschulentwicklungsprozesse im Kontext von Inklusion vorangetrieben werden. Hierzu wäre eine vertiefende Analyse der Umsetzungspraktiken an den einzelnen Hochschulen erforderlich.

Das rechtlich breit abgestützte Strategieziel 3, welches die «Förderung eines konstruktiven Umgangs mit Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in Lehre, Forschung und Entwicklung und Dienstleistungen sowie in der Hochschulentwicklung» (Kammer Pädagogische Hochschulen, 2020, S. 5) fordert, verlangt von den Hochschulen tiefgreifende Veränderungsprozesse hin zu einem intersektionalen Inklusionsverständnis und entsprechende Entwicklungen. Diese scheinen dringend erforderlich, um Lehrpersonen adäquat auszubilden und an Hochschulen Kompetenzen im Umgang mit Diversität auf allen Ebenen aufzubauen und somit das von swissuniversities gesetzte Ziel von mehr Chancengerechtigkeit bzw. dem Abbau von Bildungsungleichheiten zu verfolgen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Themen «Diversität», «Inklusion» und «Chancengerechtigkeit» sowohl in den BzL als auch in den Konzepten der Pädagogischen Hochschulen Beachtung finden. Es wird aber deutlich, dass sich die Hochschulen unterschiedlich mit der Thematik auseinandersetzen und dass allgemein noch viel Entwicklungspotenzial vorhanden ist. Eine differenziertere Klärung der Begrifflichkeiten, der angestrebten Ziele sowie der Zielgruppen des Programms P-7 sowie des Strategieziels 3 der Kammer Pädagogische Hochschulen (2020) könnte deren Umsetzung beschleunigen, harmonisieren und professionalisieren. Des Weiteren könnten der Blick über die eigene Hochschule hinaus und das stärkere Zusammenarbeiten zwischen den Hochschulen zu einer gegenseitigen Bereicherung und Unterstützung bei der Konzeption und der Implementation von Strategien und konkreten Umsetzungen rund um die Diversitäts-, Inklusions- und Chancengerechtigkeitsthematik beitragen.

Literatur

- AG Gender & Diversity.** (2014). *Empfehlungen für eine gender- und diversitätsgerechte Hochschulentwicklung*. Kreuzlingen: Internationale Bodensee Hochschule.
- Arbeitsgruppe Heilpädagogik der COHEP.** (2008). *Analyse und Empfehlungen: Heilpädagogik in der allgemeinen Lehrerinnen- und Lehrerbildung*. Bern: COHEP.
- Becker, J., Buchhaupt, F., Katzenbach, D., Lutz, D., Strecker, A. & Urban, M.** (2022). Qualifizierung für Inklusion in der Berufsschule, Hochschule und Erwachsenenbildung – zur Kontextualisierung der Erträge eines aktuellen Forschungsprogramms. In J. Becker, F. Buchhaupt, D. Katzenbach, D. Lutz, A. Strecker & M. Urban (Hrsg.), *Qualifizierung für Inklusion. Berufsschule, Hochschule und Erwachsenenbildung* (S. 7–22). Münster: Waxmann.
- Becker, R.** (2013). Bildungsungleichheit und Gerechtigkeit in der Schweiz (Editorial). *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 35 (3), 405–413.
- Boban, I. & Hinz, A.** (2003). *Index für Inklusion. Lernen und Teilhabe in der Schule der Vielfalt entwickeln*. Halle: Martin-Luther-Universität.

- Boban, I. & Hinz, A.** (2016). Das Ringen um Inklusion und Entwicklungen mit dem Index. In I. Boban & A. Hinz (Hrsg.), *Arbeit mit dem Index für Inklusion* (S. 15–50). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Booth, T.** (2011). The name of the rose: Inclusive values into action in teacher education. *PROSPECTS*, 41 (3), 303–318.
- Booth, T. & Ainscow, M.** (2002). *Index for inclusion: Developing learning and participation in schools*. Bristol: Centre for Studies on Inclusive Education.
- Booth, T. & Ainscow, M.** (2011). *Index for inclusion: Developing learning and participation in schools* (3. edition, substantially revised and expanded). Bristol: Centre for Studies on Inclusive Education.
- Booth, T. & Ainscow, M.** (2019). *Index für Inklusion: Ein Leitfaden für Schulentwicklung* (2., korrigierte und aktualisierte Auflage). Weinheim: Beltz.
- Budde, J. & Hummrich, M.** (2013). Reflexive Inklusion. *Zeitschrift für Inklusion*, 7 (4).
- Buholzer, A., Zulliger, S. & Zutavern, M.** (2015). Lehrerinnen- und Lehrerbildung in der Schweiz. Einblicke zum Thema Heterogenität in der Lehrpersonenausbildung. In C. Fischer, M. Veber, C. Fischer-Ontrup & R. Buschmann (Hrsg.), *Umgang mit Vielfalt. Aufgaben und Herausforderungen für die Lehrerinnen- und Lehrerbildung* (S. 41–54). Münster: Waxmann.
- Döring, N. & Bortz, J.** (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (5., vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage). Berlin: Springer.
- Gläser-Zikuda, M.** (2013). Qualitative Inhaltsanalyse in der Bildungsforschung – Beispiele aus diversen Studien. In L. Schmelter, K. Vogt & N. Würffel (Hrsg.), *Introspektive Verfahren und Qualitative Inhaltsanalyse in der Fremdsprachenforschung* (S. 136–159). Berlin: Peter Lang.
- Gossin, P., Ballif-Banderet, L., Guyaz, M. & Jacquemet, N.** (2020). *Auf dem Weg zu einem Aktionsplan für Chancengleichheit und Vielfalt – Leitfaden für die Pädagogischen Hochschulen*. Delémont: HEP BEJUNE.
- Greiten, S., Geber, G., Gruhn, A. & Köninger, M.** (Hrsg.). (2017). *Lehrerbildung für Inklusion: Fragen und Konzepte zur Hochschulentwicklung*. Münster: Waxmann.
- Hascher, T. & de Zordo, L.** (2015). Praktika und Inklusion. In T. Häcker & M. Walm (Hrsg.), *Inklusion als Entwicklung. Konsequenzen für Schule und Lehrerbildung* (S. 165–184). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Heid, H.** (1988). Zur Paradoxie der bildungspolitischen Forderung nach Chancengleichheit. *Zeitschrift für Pädagogik*, 34 (1), 1–17.
- Heitzmann, D. & Klein, U.** (2012). Zugangsbarrieren und Exklusionsmechanismen an deutschen Hochschulen. In U. Klein & D. Heitzmann (Hrsg.), *Hochschule und Diversity. Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahme* (S. 11–45). Weinheim: Beltz Juventa.
- HfH.** (2018). *Diversity Policy*. Zürich: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik.
- HfH.** (o.J.). *Gleichstellung und Diversity – Erfolge und Herausforderungen*. Verfügbar unter: <https://www.hfh.ch/gleichstellung-und-diversity-erfolge-und-herausforderungen> (04.07.2022).
- Hinni, C. & Zurbriggen, C.** (2018). Trend: Intersektionalität in der Sonderpädagogik. Perspektiven für die Analyse der Wechselbeziehungen von Behinderung und anderen Ungleichheitsdimensionen. *Vierteljahresschrift für Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete*, 87 (2), 167–172.
- Hinz, A.** (2004). Vom sonderpädagogischen Verständnis der Integration zum integrationspädagogischen Verständnis der Inklusion!? In I. Schnell & A. Sander (Hrsg.), *Inklusive Pädagogik* (S. 41–74). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Hochschulrektorenkonferenz & Kultusministerkonferenz.** (2015). *Lehrerbildung für eine Schule der Vielfalt. Gemeinsame Empfehlung von Hochschulrektorenkonferenz und Kultusministerkonferenz* (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 12.03.2015/Beschluss der Hochschulrektorenkonferenz vom 18.03.2015). Berlin: HRK & KMK.
- Holzinger, A., Feyerer, E., Grabner, R., Hecht, P. & Peterlini, H.K.** (2019). Kompetenzen für Inklusive Bildung – Konsequenzen für die Lehrerbildung. In S. Breit, F. Eder, K. Krainer, C. Schreiner, A. Seel & C. Spiel (Hrsg.), *Nationaler Bildungsbericht Österreich 2018* (S. 63–98). Graz: Leykam.
- Kammer Pädagogische Hochschulen.** (2020). *Strategie 2021–2024 der Kammer Pädagogische Hochschulen*. Bern: swissuniversities.
- Kappus, E.N.** (2015). Equity: Begriffsbestimmung und Grundsatzfragen für Schule und Bildung. In A. Haenni Hoti (Hrsg.), *Equity – Diskriminierung und Chancengerechtigkeit im Bildungswesen. Migrationshintergrund und soziale Herkunft im Fokus* (S. 9–26). Bern: EDK.

- Löser, J.M. & Werning, R.** (2015). Inklusion – Allgegenwärtig, kontrovers, diffus? *Erziehungswissenschaft*, 26 (51), 17–24.
- Merz-Atalik, K.** (2017). Inklusive Lehrerbildung oder Inklusionsorientierung in der Lehrerbildung?! Einblicke in internationale Erfahrungen und Konzepte. In S. Greiten, G. Geber, A. Gruhn & M. Königer (Hrsg.), *Lehrerbildung für Inklusion. Fragen und Konzepte zur Hochschulentwicklung* (S. 48–63). Münster: Waxmann.
- PHBE.** (2019). *Handlungsfelder Sozial- und Umweltverantwortung*. Bern: Pädagogische Hochschule Bern.
- PHBE.** (o.J.). *Vision und Strategie*. Verfügbar unter: <https://www.phbern.ch/ueber-die-phbern/hochschule/portraet/vision-und-strategie> (04.07.2022).
- PH FHNW.** (2020). *Diversity an der FHNW – Strategische Stossrichtung und Aktionsplan 2021–2024*. Windisch: Fachhochschule Nordwestschweiz.
- PH FHNW.** (o.J.). *Diversity*. Verfügbar unter: <https://www.fhnw.ch/de/die-fhnw/diversity-gleichstellung> (04.07.2022).
- PHGR.** (o.J.). *Diversity*. Verfügbar unter: <https://phgr.ch/uber-uns/portrait/diversity?language=de-CH> (04.07.2022).
- PHLU.** (2021). *Umgang mit Diversität an der PH Luzern – Diversity-Policy*. Luzern: Pädagogische Hochschule Luzern.
- PHSG.** (2021). *Diversity Policy*. St. Gallen: Pädagogische Hochschule St. Gallen.
- PHSG.** (o.J.). *Diversität an der Hochschule*. Verfügbar unter: <https://www.phsg.ch/de/ueber-uns/die-phsg/soziale-verantwortung/diversity> (04.07.2022).
- PHSH.** (o.J.). *Diversity*. Verfügbar unter: <https://www.phsh.ch/ueber-uns/organisation/diversity> (04.07.2022).
- PHTG.** (2019). *Regelung zur Gleichstellung der Geschlechter*. Kreuzlingen: Pädagogische Hochschule Thurgau.
- PHTG.** (2022). *Gleichstellung*. Verfügbar unter: <https://www.phtg.ch/hochschule/die-phtg/gleichstellung/> (04.07.2022).
- PHZG.** (2019). *Leitbild und Strategie 2019–2026*. Zug: Pädagogische Hochschule Zug.
- PHZH.** (2014). *Diversity Policy*. Zürich: Pädagogische Hochschule Zürich.
- PHZH.** (o.J.). *Kommission Diversity_Gender*. Verfügbar unter: https://phzh.ch/de/ueber-uns/Organisation/Gremien--Vereine/Kommission-Diversity_Gender/ (04.07.2022).
- Radhoff, M., Buddeberg, M. & Hornberg, S.** (2018). Inklusion in der Lehrerbildung im Spannungsfeld unterschiedlicher Professionen. *heiEDUCATION Journal*, 1 (2), 197–219.
- Resch, K., Lindner, K.-T., Streese, B., Proyer, M. & Schwab, S.** (2021). *Inklusive Schule und Schulentwicklung: Theoretische Grundlagen, empirische Befunde und Praxisbeispiele aus Deutschland, Österreich und der Schweiz*. Münster: Waxmann.
- Schweizerische Eidgenossenschaft.** (2014). *Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen*. Bern: Bundeskanzlei.
- SUPSI.** (2019). *Piano d'azione 2021–2024 DFA – Processo 1 – Strategia*. Manno: Scuola universitaria professionale della Svizzera Italiana.
- swissuniversities.** (2016). *Sonderpädagogische Aspekte in der Ausbildung der Regelklassen-Lehrpersonen*. Bern: swissuniversities.
- swissuniversities.** (2022). *P-7 Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in der Hochschulentwicklung (2021–2024)*. Bern: swissuniversities.
- Trautmann, M.** (2017). Lehrerbildung für die inklusive Schule. Eine Einschätzung zum Stand der Diskussion. In S. Greiten, G. Geber, A. Gruhn & M. Königer (Hrsg.), *Lehrerbildung für Inklusion: Fragen und Konzepte zur Hochschulentwicklung* (S. 37–47). Münster: Waxmann.
- UN.** (2006). *Übereinkommen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen*. Verfügbar unter: <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20122488/index.html> (20.08.2022).
- UN.** (2015). *The 2030 Agenda for Sustainable Development*. Verfügbar unter: <https://sdgs.un.org/fr/goals#icons> (20.08.2022).
- UNESCO.** (1994). *The Salamanca statement and framework for action on special needs education: Adopted by the world conference on special needs education; Access and quality*. Paris: UNESCO.

UniFR. (2020). *Strategie 2020–2030*. Freiburg: Universität Freiburg.

UniFR. (o.J.). *Dienststelle Gleichstellung, Diversität und Inklusion*. Verfügbar unter: <https://www.unifr.ch/egalite/de/> (04.07.2022).

UniGE. (2021). *Égalité & Diversité à l'UNIGE – Vision Stratégique 2030*. Genf: Universität Genf.

Veber, M., Dexel, T., Rott, D. & Fischer, C. (2015). Der Index für Inklusion als Instrument einer inklusionsorientierten Lehrer*innenbildung – Theoretische Grundlagen und praktische Anwendung. *VDS Sonderpädagogische Förderung in NRW*, 53 (4), 14–23.

Walgenbach, K. (2021). Erziehungswissenschaftliche Perspektiven auf Vielfalt, Heterogenität, Diversity/Diversität, Intersektionalität. In I. Hedderich, J. Reppin & C. Butschi (Hrsg.), *Perspektiven auf Vielfalt in der frühen Kindheit. Mit Kindern Diversität erforschen* (2., durchgesehene Auflage) (S. 41–59). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

Autorin und Autoren

Caroline Sahli Lozano, Prof. Dr., Pädagogische Hochschule Bern, caroline.sahliozano@phbern.ch

Michael Eckhart, Prof. Dr., Pädagogische Hochschule Bern, michael.eckhart@phbern.ch

Fabian Setz, Pädagogische Hochschule Bern, fabian.setz@phbern.ch