

Tettenborn, Annette

Das langsame Aufscheinen von Laufbahnen an den Pädagogischen Hochschulen der Schweiz

Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung 40 (2022) 3, S. 425-440



Quellenangabe/ Reference:

Tettenborn, Annette: Das langsame Aufscheinen von Laufbahnen an den Pädagogischen Hochschulen der Schweiz - In: Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung 40 (2022) 3, S. 425-440 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-260253 - DOI: 10.25656/01:26025

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-260253>

<https://doi.org/10.25656/01:26025>

in Kooperation mit / in cooperation with:

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

BEITRÄGE ZUR LEHRERINNEN- UND LEHRERBILDUNG

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

ISSN 2296-9832

<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

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

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., Kostiaainen, 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).

Das langsame Aufscheinen von Laufbahnen an den Pädagogischen Hochschulen der Schweiz

Annette Tettenborn

Zusammenfassung Wie wurden in den Themenheften der «Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung» der letzten zwanzig Jahre Fragen zur Personal-, Fach- und Organisationsentwicklung aufgenommen und diskutiert und wo stehen die Pädagogischen Hochschulen heute? Der Beitrag zeigt, dass sich vor allem mit Fokus auf die Fach- und Personalentwicklung in den Fachdidaktiken Unterstützungssysteme für Laufbahnentwicklungen abzeichnen. Vorgeschlagen wird unter anderem, weiterhin auf das Promotionsrecht zu setzen, Laufbahnwege auch hochschulübergreifend zu denken und neben einer Fach- und Führungslaufbahn auch den sogenannten «Third Space» als berufliches Entwicklungsfeld attraktiv zu machen.

Schlagwörter Laufbahnen an Pädagogischen Hochschulen – Nachwuchsförderung

The slow emergence of career paths at Swiss universities of teacher education

Abstract How have questions concerning the development of personnel, scientific domain, and organization been taken up and discussed in the contributions to teacher education of the last twenty years, and where do universities of teacher education stand today? The article shows that support systems for career development are currently emerging, especially with a focus on domain-related and staff development in subject-specific teaching. It is proposed, among other things, that it is worthwhile to continue to rely on the right to award doctorates, to think about career paths across universities and to make the so-called «third space» attractive as a field of professional development in addition to a specialist and management career.

Keywords careers at universities of teacher education – promotion of young academics

1 Einleitung

Die «Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung» (BzL) haben den Aufbau und die Weiterentwicklung der Schweizer Lehrerinnen- und Lehrerbildung seit nunmehr 40 Jahren begleitet. Die Themennummern und Forumsbeiträge der «Zeitschrift zu Theorie und Praxis der Aus- und Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern», wie die BzL ihr Themenfeld im Untertitel kennzeichnen, boten den Autorinnen und Autoren (und damit auch den Leserinnen und Lesern) die Möglichkeit einer fachlichen Auseinandersetzung mit bereits erfolgten, eingeschlagenen, zu erwartenden oder gewünschten (Entwicklungs-)Perspektiven einer schliesslich auch in der Schweiz tertiarierten Lehrerinnen- und Lehrerbildung. Die BzL haben durch meist rechtzeitige

Themensetzungen im Entwicklungsprozess «mitgemischt», sich als wissenschaftliche Fachzeitschrift aber stets eine kritische Distanz bewahrt. Gemäss den Angaben auf ihrer Website stehen sie heute für eine kompetente Bearbeitung von «aktuellen und systematischen Fragen und Themen rund um die Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen», vor allem, aber eben nicht nur, bezogen auf den schweizerischen Kontext. Sie versprechen «Reflexionen und Hilfestellungen zur Professionalisierung des Lehrberufs *aus einer breit gefächerten Perspektive*» (Hervorhebung der Autorin).

Das Themenheft anlässlich des 40. Jahrgangs der Zeitschrift nimmt aktuelle Herausforderungen, formuliert in den acht strategischen Zielen 2021 bis 2024 der Kammer Pädagogische Hochschulen, zum Anlass, um einerseits aufzuzeigen, ob und wie sich diese in früheren Beiträgen der BzL anbahnten und diskutiert wurden. Der überblicksartige und keinesfalls vollständig angelegte Rückblick sollte dann zu theseartigen Überlegungen führen, wie den Herausforderungen ganz im Sinne der BzL «aus einer breit gefächerten Perspektive» in Zukunft begegnet werden könnte.

Thematisch fokussiert der vorliegende Beitrag das Strategieziel 7 zur Nachwuchsförderung: «Etablierung von Laufbahnen im Hinblick auf den Nachwuchs für den gesamten Leistungsauftrag der Pädagogischen Hochschulen». Ein kleiner Vorbehalt sei an dieser Stelle formuliert: Die thematische Strukturierung aktueller Herausforderungen entlang von Strategiezielen eines Steuerungsgremiums wie der Kammer Pädagogische Hochschulen bleibt – mit kritischer Distanz – zu diskutieren. Mit dem Ziel «Reflexionen und Hilfestellungen zur Professionalisierung des Lehrberufs» anzubieten, wie die BzL ihr Grundanliegen formulieren, hätten auch weitere oder andere «aktuelle Herausforderungen» ins Zentrum rücken können.

Laufbahnen bestimmen Berufswege, indem sie berufliche (Neu-)Orientierungen und Karrieremöglichkeiten aufzeigen. Laufbahnoptionen können Anstrengung und Engagement hinsichtlich der individuellen beruflichen Entwicklung auslösen. Innerhalb einer Institution sind Laufbahnen eng verbunden mit den jeweiligen Organisationsstrukturen, den Aufgabenfeldern und deren Anforderungsprofilen und entsprechend darauf abgestimmten Personalentwicklungsvorstellungen für Kompetenzaufbau und Kompetenzerweiterung. Personalförderung wie auch Fach- und Organisationsentwicklung sind daher immer zusammenhängend und sich wechselseitig beeinflussend zu denken. Für die Institution «Hochschule» als Organisation von Expertinnen und Experten ist eine bewusste Personalentwicklung, die vereinfacht gesprochen über die administrativ korrekte Abwicklung von Eintritt und Austritt sowie die unterstützende Organisation bei Ausschreibungen und Bewerbungsverfahren hinausgeht, ein eher noch «unentdecktes Land», trotz zunehmenden Wettbewerbs um Exzellenz und damit auch um Personal (Schmidt, 2007).

Dem Beitrag möchte ich zwei Thesen zur Orientierung voranstellen, wobei ich bei der zweiten nicht mehr weiss, ob es sich nicht ebenfalls um ein Zitat handelt.

These 1: *«Pädagogische Hochschulen müssen Personalentwicklungsstrategien einführen, die mit Aussicht auf absehbaren Erfolg Rekrutierungs- und Qualifizierungsstrategien etablieren und diese mit hochschuladäquaten Ressourcen und Strukturen verknüpfen» (Forneck, 2011, S. 48).*

These 2: *Eine Institution, die ihren eigenen Nachwuchs nicht «passend» ausbilden kann und auf «Zulieferer» angewiesen ist, die sich gegebenenfalls sogar als Konkurrenzanbieter für attraktive Laufbahnen anbieten, wird es schwer haben.*

Die beiden Thesen zeigen Perspektiven, unter denen ich Beiträge der BzL zu Laufbahnwegen an Pädagogischen Hochschulen aus zwei Perioden zunächst zusammenstellen und später diskutieren möchte: Wie steht es heute um Strategien der Personalentwicklung an Pädagogischen Hochschulen und welche bereits angelegten Entwicklungen müssten weitergeführt werden, damit die Pädagogischen Hochschulen diejenigen anziehen und an den Institutionen halten können, die in der Lage sind, das Profil dieses Hochschultypus weiter zu schärfen?

2 Beiträge der BzL im Umfeld der Diskussionen um die Personalentwicklung an Pädagogischen Hochschulen im Zeitraum von 2002 bis 2012

In der Zwischenbilanz (Schärer, 2002) zu den damals mehr als zehn laufenden Reformprojekten der Deutschschweizer Lehrpersonenbildung im Themenheft «Die Entwicklung der pädagogischen Hochschulen» (BzL 2/2002) ist von Laufbahnwegen des Personals bzw. von Nachwuchsförderung an den gerade neu entstehenden Pädagogischen Hochschulen nur ganz am Rande die Rede. Im Fokus des Beitrags von Hans-Rudolf Schärer, dem Gründungsrektor der Pädagogischen Hochschule Zentralschweiz und späteren Präsidenten der Rektorenkonferenz der Pädagogischen Hochschulen der Schweiz bzw. der Kammer Pädagogische Hochschulen von swissuniversities, stehen vielmehr der Mangel an struktureller Klarheit bei den (geplanten) Zugangswegen, den Ausbildungsprofilen und den Studieninhalten sowie die damit notwendigerweise zu bearbeitenden «Zonen der Koordination» (Schärer, 2002, S. 146). Die EDK-Anerkennungsreglemente der Ausbildungsgänge von 1999 beschrieben die erforderlichen Qualifikationen des unterrichtenden Hochschulpersonals: für die Gruppe der Dozierenden ein Hochschulabschluss im zu unterrichtenden Fachgebiet, hochschuldidaktische Qualifikationen und in der Regel ein Lehrdiplom und Unterrichtserfahrung auf der Zielstufe; für die Gruppe der Praxislehrpersonen das Lehrdiplom der Zielstufe, Unterrichtserfahrung und eine entsprechende Weiterbildung.¹ Die 2002 bereits existierenden Nachdiplomstudiengänge für Dozierende der Fachdidaktiken (Universität Bern) bzw.

¹ Sämtliche Anerkennungsreglemente sind einsehbar unter: www.edk.ch > Rechtstexte und Beschlüsse > Rechtssammlung.

das Nachdiplomstudium für Dozierende an Pädagogischen Hochschulen (Universität Fribourg) reichten gemäss Schärer jedoch nicht aus, um eine systematisch und konzeptuell begründete Personalförderung anzustossen. Die momentanen Anstellungsbedingungen (vermutlich gemeint im Sinne des Arbeitsportfolios) als wichtiger Rahmen von Personalentwicklung seien so beschaffen, «dass sie die Wahrnehmung des erweiterten Leistungsauftrags deutlich erschweren» (Schärer, 2002, S. 144). Schärer hoffte bereits 2002 auf ein Schwerpunktprogramm zur Unterstützung der fachdidaktischen Forschung, was später eintraf (vgl. weiter unten) und nachweislich die Personalentwicklung, vor allem die Nachwuchsförderung im Forschungsbereich, angestossen hat.

In der Frühphase der Lehrerinnen- und Lehrerbildung an Pädagogischen Hochschulen bestand auch angesichts der an vielen Orten vorgenommenen Integration der Seminarlehrerinnen und Seminarlehrer Personalförderung zunächst darin, die Dozierenden für ihre Rolle und Funktion als Hochschullehrerin und Hochschullehrer nachzuqualifizieren. Im Nachdiplomstudium der Pädagogischen Hochschule Zentralschweiz und der Pädagogischen Hochschule Rorschach ging es beispielsweise inhaltlich um «Hochschuldidaktik (inkl. Informations- und Kommunikationstechnologien), Lernberatung und Lernbegleitung, Professionalität im Lehrberuf, Forschung und Entwicklung sowie Organisations- und Qualitätsentwicklung» (Kanton Zug, 2004/2009, Art. 3). Das Themenheft «Qualifizierung von Dozierenden der Hochschulstufe» (BzL 1/2009) stellte zwei solcher Weiterbildungsangebote genauer vor: die Masterstudiengänge in Fachdidaktik an der Universität Bern (Badertscher & Steinhöfel, 2009) und den Zertifikatskurs in Coaching und Mentoring an der Universität Fribourg (Staub & Niggli, 2009). In der Einleitung zu den beiden Beiträgen betonen Tettenborn und Herzog (2009) den Handlungsbedarf hinsichtlich institutionsübergreifend koordinierter, auf die individuelle *und* die institutionelle Entwicklung abgestimmter Personalentwicklungskonzepte inklusive Arbeitszeit- und Leistungsauftragsmodellen. Nicht zuletzt gehe es auch um die Attraktivität des Arbeitsplatzes «Pädagogische Hochschule».

Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer kennzeichnet im Vergleich zu Lehrpersonen an Gymnasien oder der Volksschule ein hoher Anspruch an das fachwissenschaftlich-disziplinäre Wissen, das sich in Qualifikationsarbeiten wie der Dissertation und weiteren Wissenschafts- und Forschungsleistungen niederschlägt (Trempp, 2009, in der Einleitung zu BzL 1/2009). Der Bericht zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung in der Schweiz (Lehmann, Criblez, Guldimann, Fuchs & Périsset Bagnoud, 2007) identifizierte aber gerade hier «Lücken in der akademisch-fachlichen Qualifikation der Dozierenden» (Lehmann et al., 2007, S. 61). Weitergehende Aussagen zur Personalentwicklung oder Personalförderung enthält der Bericht keine, das Thema «Personalpolitik» wird auf der strategischen Führungsebene bei Hochschulrat und Rektorat verortet. Es wird lediglich kurz angesprochen, dass die Einbindung der Lehrerinnen- und Lehrerbildung in den Hochschulbereich Laufbahnperspektiven eröffne (Lehmann et al., 2007, S. 11).

Die beiden von EDK und COHEP veranstalteten Bilanztagungen 2008 und 2011 (Ambühl & Stadelmann, 2010, 2011) zur (äusseren und inneren) Tertiärisierung der Lehrerinnen- und Lehrerbildung diskutierten den notwendigen Einsatz für die Nachwuchsförderung hauptsächlich für das neue hochschulspezifische Anforderungsprofil «Forschung und Entwicklung». Die Anteile der öffentlich finanzierten Grundfinanzierung für den Forschungsbereich wurden als zu gering eingeschätzt, um den personellen Aufbau einer im Wettbewerb um Forschungsmittel erfolgreich agierenden, entsprechend personell ausgestatteten Forschung zu gewährleisten. Bis heute liegt der durchschnittliche Anteil für angewandte Forschung und Entwicklung an der Grundfinanzierung an den Pädagogischen Hochschulen bei rund 15% und damit selbst im Vergleich zum Anteil von 48% bei den Geistes- und Sozialwissenschaften an den Universitäten doch deutlich tiefer (aktuelle Kennzahlen: BFS, 2020, 2021). Eine Personalstrategie, die gezielt auf die Förderung von Antragsfähigkeit und im Wettbewerb um Forschungsmittel auf Erfolge setzt, ist einerseits immer noch notwendig und andererseits im Grunde immer noch nicht ausreichend finanziert.

Eine der Ausgangsfragestellungen war 2008 angesichts des bevorstehenden Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetzes (HFKG) diejenige nach dem Hochschulstatus der neuen Institutionen (Stadelmann, 2010). Bei den noch nicht erreichten Zielen wurden explizit der Mittelbau, die Nachwuchsförderung und der Aufbau und die Förderung von Fachdidaktiklehrstühlen genannt. Weitere Entwicklungsschritte sollten, neben der Akkreditierung als den Universitäten und Fachhochschulen gleichwertiger (aber andersartiger) Hochschultyp, die Weiterqualifikation und die Karriereplanung für Dozierende und Forschende betreffen. Im Sinne der «Akademisierung» sollten das Promotionsrecht, die Profilierung der Forschung über thematisch ausgerichtete Forschungsverbände und nationale Forschungsprogramme und die forschungsgestützte Lehre weiterverfolgt werden.

Im einem der Ateliers wurde an der Bilanztagung 2008 die «Strategie COHEP 2007-11» (COHEP, 2007) zu den Dozierenden diskutiert. Das Thema «Personalförderung» war also bereits bei der Vorgängerinstitution der Kammer Pädagogische Hochschulen präsent. Das Ergebnis der Diskussionen ist im Tagungsbericht thesenartig festgehalten. Es fällt auf, dass explizit auf Personalbegriffe der Universität («professoraler Lehrkörper», «Mittelbau») zurückgegriffen wird. Gefordert werden finanziell unterstützte «Assistentenstellen» mit Promotionsmöglichkeit, zunächst noch in Co-Leitung durch eine Fachperson von Universität und Pädagogischer Hochschule, zukünftig dann in alleiniger Verantwortung der Pädagogischen Hochschulen, die über Promotions- und Habilitationsrecht verfügen. Neben einer finanziellen Unterstützung von Promotionsstellen werden 2008 spezifische Doktoratsprogramme in Zusammenarbeit mit Universitäten angeregt.

Mit einer «Momentaufnahme» zu Arbeitssituation und Laufbahnperspektiven von Führungspersonen auf der dritten und vierten Führungsebene werden im Beitrag von

Böckelmann (2011a) erstmals die selbst berichteten Motive und Entwicklungsperspektiven der neu geschaffenen Führungsebenen an Pädagogischen Hochschulen genauer beleuchtet und mögliche Handlungsfelder für die noch jungen Institutionen identifiziert. Das Thema «Laufbahnen» ist im Beitrag in eine organisationale Ebene eingebettet und führt zu Handlungsempfehlungen für die Pädagogischen Hochschulen. Spannend ist festzuhalten, dass die Autorin das doppelte Kompetenzprofil hier anders als später üblich (vgl. die Beiträge im Themenheft «Doppeltes Kompetenzprofil», BzL 3/2020) mit einem doppelten Erfahrungshintergrund sowohl in einem der Leistungsbereiche (Forschung, Aus- und Weiterbildung, Dienstleistung) als auch im Hochschulmanagement konzipiert. Die Auswertung der dreizehn problemzentrierten Interviews mit Personen der dritten und vierten Führungsebene aus drei grösseren Pädagogischen Hochschulen zeigt, dass sich «Führung» als Laufbahnoption von Dozentinnen und Dozenten an den Hochschulen noch nicht etablieren konnte, auch weil Anforderungsprofile und verlässliche Stellenbeschriebe zumeist fehlen. Die Gestaltungsmöglichkeiten einer Führungsperson und damit die Attraktivität, einen solchen berufsbiografischen Entwicklungsschritt einzugehen, hängen nicht zuletzt auch von der gewährten Autonomie im Umgang mit den vorhandenen ökonomischen Ressourcen zusammen. Vor allem für Führungspersonen im Bereich «Forschung», aber auch im Bereich «Dienstleistung» sind zu geringe finanzielle Ressourcen für die Steuerung und die Weiterentwicklung des zu verantwortenden Führungsbereichs (neben dem zu geringen Zeitbudget für die vielgestaltigen operativen Tätigkeiten) ein drängendes Thema. In der eigenen Wahrnehmung des Anforderungsprofils für die Führungsposition werden vor allem manageriale Kompetenzen genannt. Fachlich-disziplinäre Kompetenzen sind für Führungspersonen im Bereich «Lehre» weniger bedeutsam als für diejenigen im Bereich «Forschung und Dienstleistung» – ein Ergebnis, das zu denken geben kann.

Als Handlungsempfehlung formuliert Böckelmann (2011a, S. 396) unter anderem eine gezielte Personalentwicklung für Führungspersonen, die das starke Interesse an einer auch fachlich-disziplinären Weiterentwicklung der eigenen Expertise miteinschliesst. In einem weiteren Beitrag stellt Böckelmann ein Co-Professuren-Modell vor, das an der Pädagogischen Hochschule FHNW 2009 eingeführt wurde, um die Arbeitsbelastung der Professorinnen und Professoren angesichts des vielgestaltigen komplexen Arbeitsprofils (vergleichsweise viel Lehre, Mitverantwortung für die Fachentwicklung, Anspruch an erfolgreiche Drittmittelakquise und an national und international wahrgenommene Forschung, aber eben auch administrativ-organisationale Mitarbeit in der Hochschulentwicklung) zu reduzieren (Böckelmann, 2011b). Die Erfahrungen der zwei Co-Professuren sind insgesamt positiv. Eine Co-Professur ist der Wahrnehmung und dem Status gegen aussen offenbar nicht abträglich; gegen innen führt das Modell bei geklärten Haltungen jedoch zu deutlicher Arbeitsentlastung.

Seit 2011 werden die Themen «Personal» und «Personalentwicklung» und hier insbesondere die Situation des Mittelbaus an den neu entstandenen Hochschultypen in der Schweiz vermehrt diskutiert (vgl. Böckelmann, Erne, Kölliker & Zölch, 2013). Die

Situation des Mittelbaus an Pädagogischen Hochschulen sind auch Inhalt des BzL-Beitrags von Böckelmann und Erne (2013). Die Ergebnisse der zweiten repräsentativen Mittelbaustudie von 2011, bei der die Pädagogischen Hochschulen miteinbezogen wurden, zeigen einige Besonderheiten im Vergleich zu den Fachhochschulen: so etwa das höhere Durchschnittsalter, den wesentlich höheren Frauenanteil, die vielen Verlängerungsschleifen bei befristeten Anstellungen, einen grösseren Anteil derjenigen, die an einer Dissertation arbeiten, und – dies analog zum Mittelbau der Fachhochschulen – die unklaren Abgrenzungen in den Arbeitsportfolios zu denjenigen von Dozierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden der Verwaltung im sogenannten «Third Space». Das Hauptarbeitsfeld des Mittelbaus liegt im Bereich «Forschung und Entwicklung». Der (universitäre) Weg von der Erstanstellung als Assistentin oder Assistent bzw. wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter und dann weiter in Richtung Dozentur oder zur (Assistenz-)Professur ist an Pädagogischen Hochschulen so nicht vorgezeichnet; Laufbahnperspektiven sind insgesamt wenig bis gar nicht sichtbar. In der Selbsteinschätzung sieht der Mittelbau an Pädagogischen Hochschulen den stärksten Veränderungsbedarf bei den Aufstiegschancen, bei der Arbeitsplatzsicherheit und bei den Zeitressourcen für die persönliche Weiterqualifizierung. Die Diagnosen zum Mittelbau an den neu geschaffenen Hochschulen sind kritisch: Der Mittelbau sei in «struktureller Ambivalenz» (Weber, 2013) gefangen, das fehlende Promotionsrecht treffe die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses existenziell (Truniger, 2013) und verhindere darüber hinaus, dass sich die Forschungs- und Qualifizierungsvorhaben an der Logik einer Professionswissenschaft mit dem Ziel einer berufs- und nutzenorientierten Bildungsforschung ausrichten (Forneck, 2013).

3 Beiträge der BzL im Umfeld der Diskussionen um die Personalentwicklung an Pädagogischen Hochschulen von 2013 bis 2022

Das Themenheft «Professionalisierung in den Fachdidaktiken – Einblick in aktuelle Entwicklungen und den Fachdiskurs» (BzL 2/2015) reagierte auf eine im Januar 2015 von swissuniversities durchgeführte, mit mehr als 350 Teilnehmenden gut besuchte Tagung in Bern. Der Auf- und Ausbau der Fachdidaktik, des aus der Sicht der tertiarierten Lehrerinnen- und Lehrerbildung genuin den Pädagogischen Hochschulen zugeordneten Aufgabenbereichs (vgl. Kammer Pädagogische Hochschulen, 2020, Strategieziel Nr. 2 «Stärkung der Fachdidaktik als wissenschaftliche Disziplinen»), erforderte entsprechend qualifiziertes Personal in Lehre und Forschung. In der Einleitung ins Themenheft bringen es die beiden Autorinnen auf den Punkt, indem sie die Professionalisierung der disziplinären Fachdidaktiken als ein auch politisches Entwicklungsfeld kennzeichnen (Heitzmann & Pauli, 2015). Es seien Fragen «der für eine professionelle Fachdidaktik erforderlichen Personal-, Rekrutierungs- und Qualifizierungspolitik sowie der nötigen Finanzierung» zu beantworten (Heitzmann & Pauli, 2015, S. 197). Im Beitrag von Timo Leuders (2015) werden dann explizit die Herausforderungen für die wissenschaftliche Nachwuchsförderung thematisiert. Welche Kompetenzen benötigen

zukünftige Fachdidaktikerinnen und Fachdidaktiker an Pädagogischen Hochschulen? Wie und wo wird man als Fachdidaktikerin und Fachdidaktiker sozialisiert? Welche Lerngelegenheiten – inhaltlich, organisatorisch, strukturell – schaffen ein Umfeld für eine erfolgreiche Professionalisierung? Fachdidaktische Expertise verlange nach Integration und konstruktivem Ausbalancieren zwischen Bezügen zu Fachwissenschaft, Praxisfeld und Lehr-Lern-Forschung bzw. empirischer Bildungsforschung und profitiere von unterschiedlichen forschungsmethodischen Ansätzen. Leuders (2015) verweist auf die Bedeutung von Fachgesellschaften, Tagungen, Kolloquien und Promotionskollegs und benennt zeitliche und finanzielle Ressourcen, die für den Aufbau eines wissenschaftlichen Nachwuchses bereitgestellt werden müssten. Für die 2014 gegründete Fachkonferenz Fachdidaktiken Schweiz (KOFADIS) ist die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in den Fachdidaktiken eines ihrer drei Ziele. Betont wird in den Ausführungen auch die Bedeutung des Promotionsrechts in den Fachdidaktiken (Labudde, Hertig, Rossé, Senn & Sturm, 2015).

Die Beiträge zum Themenheft «Lehrerbildnerinnen und Lehrerbildner» (BzL 3/2015) adressieren das Spannungsfeld zwischen Hochschul- und Schulfeldbezug, das dem (Selbst-)Verständnis der an einer Pädagogischen Hochschule Lehrenden und Forschenden inhärent ist: Wer ist alles eine Lehrpersonenbildnerin oder ein Lehrpersonenbildner und was kennzeichnet ihr Kompetenzprofil? Sind eine Hochschullehrerin und ein Hochschullehrer an einer Pädagogischen Hochschule mit Personalkategorie «Dozentin» bzw. «Dozent» etwas anderes als eine Lehrpersonenbildnerin und ein Lehrpersonenbildner (und etwas anderes als eine Dozentin und ein Dozent an einer Universität)? In ihrer Einleitung ins Themenheft erinnern Tresp und Weil (2015) an Überlegungen aus dem 1975 verfassten LEMO-Bericht (Müller, Gehrig, Jenzer, Kaiser & Strittmatter, 1975), die damals zur an der Universität Bern am Lehrstuhl von Hans Aebli angesiedelten Ausbildung von «Lehrern und Sachverständigen der Erziehungs- und Bildungswissenschaften» (LSEB) führten. Der Zugang zu diesem Studiengang war reserviert für Personen mit einem Lehrdiplom und einer mindestens zweijährigen Unterrichtstätigkeit; die Prüfung erfolgte zwar durch Mitglieder der Universität, aber im Auftrag des Kantons.

Es scheint, dass mit den Qualifizierungsanstrengungen rund um ein doppeltes Kompetenzprofil in späteren Jahren an solche Absichten teilweise wieder angeknüpft wurde. Im Beitrag zu den Interessenstrukturen (Mayr, Gutzwiller-Helfenfinger, Krammer & Nieskens, 2015) wie auch in demjenigen zu den sechs Rollenbildern von Lehrpersonenbildnerinnen und Lehrpersonenbildnern (1. teacher of teachers – second order teacher, 2. researcher, 3. coach, 4. curriculum developer, 5. gatekeeper, 6. broker; Dengerink, Lunenberg & Korthagen, 2015) zeigt sich die Diversität in den Anforderungen an das Berufsbild, das sich nicht auf die Kategorien «Lehre» und/oder «Forschung» reduzieren lässt. Für die Personalrekrutierung und die (Weiter-)Qualifizierung zeichnen sich damit denn auch «multiple Perspektiven ab» (Cochran-Smith, 2005, zitiert in Mayr et al., 2015, S. 332), die in einer Laufbahnperspektive aufgenommen werden könnten/sollten. Der Beitrag von Erika Stäuble (2015) stellt explizit die Herausforderungen einer *aka-*

demischen Personalentwicklung ins Zentrum. Es ist ein Beitrag, der – wie schon der in Abschnitt 2 erwähnte Beitrag von Böckelmann (2011a) – deutlich die Problemstellung der Laufbahnperspektiven aus einer Personal-, Fach- und Organisationslogik aufgreift. Leistungsbereiche, Hochschultypen, Organisationslogik und Personalkategorien werden vergleichend gegenübergestellt (Böckelmann, 2011a, S. 396). Neben der für Universitäten «reservierten» klassischen forschungsorientierten Laufbahn werden auch anders ausgerichtete, zumindest 2015 noch kaum sichtbare Laufbahnen an den stärker lehrorientierten Pädagogischen Hochschule gefordert. Das wissenschaftliche Personal an Pädagogischen Hochschulen brauche «Fachlichkeit in drei Ausprägungen». Neben «Disziplinärer Fachlichkeit» und «Professionsbezogener Fachlichkeit» sieht Stäuble (2015) als dritte Anforderung die «Fachlichkeit der Verwendungsformen» und nennt hier die Lehre, die Forschung und die Dienstleistung. Ausgerichtet ist das Tätigkeitsfeld des wissenschaftlichen Personals einerseits an seiner fachwissenschaftlichen Community, andererseits aber auch in Richtung der Anspruchsgruppen seitens der Profession (Schule, Bildungsverwaltung). Die Professionsorientierung bleibt jedoch lediglich *eine* Ausprägung innerhalb der dreifachen Fachlichkeiten und sei nicht einfach mit eigener Unterrichtstätigkeit im Schulfeld gleichzusetzen.

Die Konstatierung einer Personalgruppe «Lehrpersonenbildnerin/Lehrpersonenbildner» – immerhin titelgebend für das Themenheft von 2015 (BzL 3/2015) – scheint nach wenigen Jahren bereits rückwärtsgewandt. Im Themenheft «Doppeltes Kompetenzprofil» (BzL 3/2020) wird der aus der seminaristischen Tradition stammende Begriff der Lehrpersonenbildnerin und des Lehrpersonenbildners für das heutige akademische Personal einer Pädagogischen Hochschule als nicht mehr zeitgemäss empfunden (Tettenborn & Elderton, 2020, S. 276; vgl. auch die Diskussion bei Treppe, 2015). Mit den Beiträgen im Themenheft blicken die BzL auf die Ergebnisse und Diskussionen rund um das 2017 von swissuniversities lancierte und finanzierte Programm zur Stärkung des doppelten Kompetenzprofils beim Nachwuchs der Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen zurück (vgl. Abschlussbericht der Förderperiode 2017 bis 2020, swissuniversities, 2021). Laufbahnen von Mitarbeitenden von Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen verlaufen an der «Schnittstelle zwischen Hochschule und Praxis», ein qualifizierter Nachwuchs zeichne sich dementsprechend «durch ein doppeltes Kompetenzprofil Wissenschaft – Praxis» aus (swissuniversities, 2021, S. 11). Scheidig (2020) diskutiert in seinem Beitrag die auch kritisch zu bedenkende Seite eines Schulpraxiserfordernisses für die Wirkung einer Hochschullehre für angehende Lehrpersonen. Sein Hauptargument: Praxiserfahrung im Sinne einer individuellen, situativen Erfahrung sei an sich kein Qualitätsmerkmal. Eine unreflektierte Bezugnahme auf eigene Schulerfahrungen, eventuell sogar genutzt als Legitimationsargument gegenüber Studierenden und Lehrpersonen, könne auch kontraproduktiv wirken. Der «unvoreingenommene wissenschaftliche Blick auf Praxis» (Rothland & Bennewitz, 2018b, S. 1058, zitiert in Scheidig, 2020, S. 349) darf an einer Hochschule nicht verloren gehen; die Differenz der unterschiedlichen Handlungslogiken gilt es zu wahren.

Die «Spurensuche» von Scherrer und Thomann im selben Heft bietet eine spannende neue, nach innen in die Organisation gerichtete Perspektive auf die Ausrichtung möglicher Kompetenzentwicklungen des akademischen Personals durch ein «aktives Grenzmanagement zwischen den Hochschulpraxen sowie der Hochschul- und der Schulfeldpraxis» (Scherrer & Thomann, 2020, S. 380). Das Verhalten einer Person lässt sich als Funktion einer wechselseitigen Beeinflussung von personellen Faktoren und Umweltfaktoren (hier die Umwelt einer konkreten Pädagogischen Hochschule mit ihrer spezifischen organisationalen Arbeits- und Personalentwicklungskultur) begreifen. Motivation und Weiterqualifikation sind dynamisch von den jeweiligen organisationalen Möglichkeiten her zu denken und im Grunde genommen weniger eine Kategorie der Person als eine Kategorie der Institution mit ihren mehr oder weniger «einladenden Gesten» für weitere Laufbahnschritte. Als zentrales Merkmal einer Organisation und ihrer Weiterentwicklung sehen die Autorin und der Autor die aktive Grenzbewirtschaftung, vorgenommen durch sogenannte «Grenzspäherinnen» und «Grenzspäher» nicht nur in Richtung des Berufsfelds, sondern auch in Richtung des fachlich-disziplinären Wissenschaftsfelds, um innerhalb der eigenen Institution begründet zum Beispiel Änderungen in der Prioritätensetzung hinsichtlich der Personalentwicklung aufzuzeigen. Im zweiten Beitrag von Scherrer, Heller-Andrist, Suter und Fischer (2020, S. 432) im Themenheft wird ein Kompetenzprofil des wissenschaftlichen Personals vorgestellt, das mit der Formulierung von zehn Kompetenzen zur berufsfeldbezogenen Aufgabebearbeitung gute Hinweise für Entwicklungsrichtungen bezogen auf Einzelpersonen oder auch Teams gibt.

Im Themenheft «Entwicklung der Fachdidaktiken» (BzL 1/2022) wird in mehreren Beiträgen auf die immer noch schwierige Situation rund um die Nachwuchsförderung in den Fachdidaktiken Bezug genommen (vgl. z.B. Larcher, 2022; Prusse, 2022). Das Projekt «Aufbau der wissenschaftlichen Kompetenzen in den Fachdidaktiken» (2017–2020) und das Anschlussprojekt «Konsolidierung der Netzwerke und Entwicklung der Laufbahnen» (2021–2024), finanziert über swissuniversities im Rahmen der sogenannten «Projektgebundenen Beiträge» (PgB-Projekte), konnten bzw. werden der Professionalisierung in den Fachdidaktiken weiteren An Schub geben. Doch fehlen nach wie vor an vielen der Pädagogischen Hochschulen berufliche Aufstiegsperspektiven im Sinne einer Fachlaufbahn für sich qualifizierende wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende in den Fachdidaktiken. Das Bedürfnis nach einer (fachthematischen) Netzwerkbildung zur wechselseitigen Unterstützung in den jeweiligen Qualifizierungsschritten ist nach wie vor gross, wobei sich erste erfolgreiche Ansätze wie etwa das Forschungsnetzwerk Schulsprachdidaktik bereits etablieren konnten (Schneider, Isler & Schmellentin Britz, 2022). Mit der Nationalen Strategie Fachdidaktik 2021–2028 sollen weitere, von verschiedenen Hochschulinstitutionen getragene Joint-Masterstudiengänge in den Fachdidaktiken entwickelt werden, an die sich dann kooperative Doktoratsprogramme anschliessen. Ohne eine Anstellungsperspektive, die ein attraktives Arbeitsportfolio in Lehre und Forschung einschliesst, sind solche Programme von ihrer Attraktivität her für das im Vergleich zum Personal an den Universitäten im gleichen

Qualifikationsschritt deutlich ältere Personal an Pädagogischen Hochschulen aber immer noch als eingeschränkt zu beurteilen.

Die Zusammenstellung ausgewählter BzL-Beiträge aus über zwanzig Jahrgängen macht deutlich, dass der Fokus auf eine strategische Personalentwicklung an den Pädagogischen Hochschulen zeitlich erst später einsetzte und heute vor allem auf den Bereich der Entwicklung in den Fachdidaktiken abzielt. Von wenigen Ausnahmen (vgl. die Beiträge von Böckelmann, 2011a, 2011b, 2020) abgesehen werden sogenannte «Führungslaufbahnen» nicht adressiert und auch die Laufbahnperspektiven der vielen Mitarbeitenden mit beruflichen Ambitionen in den Bildungs- und Sozialwissenschaften bleiben weitestgehend aussen vor, obwohl gerade hier der Wettbewerb um Forschungsgelder und Drittmittel besonders hoch ist, da an den Universitäten teilweise vergleichbare Themen bearbeitet werden, Ressourcenausstattung und Forschungsunterstützung dort in der Regel aber deutlich grösser ausfallen.

4 Versuch eines Ausblicks

In welche Richtungen liessen sich Laufbahnperspektiven an den Pädagogischen Hochschulen weiterentwickeln? Wie kann den Herausforderungen der Nachwuchsförderung in Zukunft begegnet werden? Es folgen einige Hinweise, die zur weiteren Diskussion anregen sollen.

Den Empfehlungen der Kammer Pädagogische Hochschulen folgen: Der «Orientierungsrahmen» der Kammer Pädagogische Hochschulen (2018, S. 4) formuliert Massnahmen und Empfehlungen zur Qualifizierung bei einem Funktionswechsel bzw. Laufbahnschritt ausgehend von einer Typologie häufiger Funktionen. Unterschieden werden das *corps professoral* mit einer Binnendifferenzierung von Fach- oder Führungslaufbahn, die *wissenschaftlichen Mitarbeitenden* und als ein mögliches Eingangstor aus der Berufspraxis heraus die *Praxislehrpersonen – Pädagogische Hochschulen*. Innerhalb des Funktionstypus sind gebunden an den Umfang der Führungsaufgaben (*corps professoral*) bzw. den Umfang der Verantwortung in der Projektbearbeitung (*wissenschaftliche Mitarbeitende*) je drei Karrierestufen angedacht. Der wohl von vielen auch aus ökonomischen Gründen angestrebte Aufstieg in das *corps professoral* nennt als Herausforderung die «Gleichzeitigkeit der Qualifizierung in Wissenschaftsbezug und Berufsfeldbezug sowie Hochschuldidaktik», für die höheren Karrierestufen zusätzlich auch den Aufbau von Führungskompetenzen. Hier ist man dann wieder beim doppelten Kompetenzprofil als besonderer Herausforderung der Entwicklung des akademischen Personals (vgl. auch Biedermann, Krattenmacher, Graf & Cwik, 2020) und im Grunde noch nicht viel weiter.

Naheliegende Fragen beantworten: Böckelmann plädiert in ihrem Beitrag an der Tagung «Pädagogische Hochschulen in ihrer Entwicklung. Hochschulkulturen im

Spannungsfeld von Wissenschaftsorientierung und Berufsbezug» dafür, über die Beantwortung quasi auf der Hand liegender Fragen ein «gemeinsames, hochschultypenspezifisches Profil für die wissenschaftlichen Personalkategorien zu entwickeln und prominent zu kommunizieren» (Böckelmann, 2020, S. 74). Die gestellten Fragen umfassen einen breiten Denkhorizont: Es geht unter anderem um das Für und Wider leistungsbereichsübergreifender Arbeitsportfolios, um Teamkompetenzmodelle, um das Lehrpersonal (nur Dozierende oder auch wissenschaftliche Mitarbeitende?) und um die Bedeutung eines Hochschulwechsels aus Laufbahnperspektive. Es wäre meines Erachtens einen Versuch wert, sich hochschulübergreifend in einer Arbeitsgruppe der Beantwortung dieser Fragen zu widmen mit dem Ziel, sie für einzelne institutionelle Kontexte und Kulturen zu adaptieren.

Entwicklungsperspektive im «Third Space» aufzeigen: Der seit Längerem zu beobachtende Strukturwandel weg von selbstverwalteten hin zu gemanagten Hochschulen erfordert vom akademischen Personal zusätzlich Interessen und Kompetenzen im Bereich von Steuerung, Führung und Gestaltung der eigenen Hochschule und der Schnittstellen gegen aussen. Ein Bericht der Schweizerischen Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften (SAGW) von Schmidlin, Bühlmann und Muharrem (2020) plädiert angesichts der Zunahme des Anteils von Anstellungen im sogenannten «Third Space» (Zunahme von 2013 bis 2018: 19% Vollzeitäquivalente) eindringlich für die Aufnahme einer entsprechenden offiziellen Personalkategorie «Third Space». Der Begriff, eingeführt durch Whichchurch (2006), bezieht sich auf wissenschaftliches Personal, «das entlang eines Rollen-Kontinuums zwischen Wissenschaft und Verwaltung Aufgaben und Tätigkeiten wahrnimmt, die forschungs- oder lehrnah sind und zugleich administrative oder manageriale Aspekte beinhalten» (Schmidlin et al., 2020, S. 6). Hier könnte eine Personalstrategie ansetzen, die explizit auf die Entwicklung von Arbeitsportfolios mit geklärten Anforderungen und passendem Kompetenzprofil für das Koordinieren, Steuern und Weiterentwickeln des «Dazwischen» – zwischen Fächern, Studiengängen, Hochschule und Berufsfeld – setzt.

Grenzüberschreitungen attraktiv machen: Ehemalige Studierende von Pädagogischen Hochschulen, die mittlerweile erfolgreich im Berufsfeld stehen und dort in inner-schulischen oder auch schulübergreifenden Gremien in der Weiterentwicklung von Schule und Unterricht engagiert sind, äussern gelegentlich gegenüber «ihrer» ehemaligen Hochschule das Interesse, einer bestimmten, nun erfahrungsgesättigten Herausforderung aus dem Berufsfeld forschend-entwickelnd vertieft nachzugehen. Das gerne an einer Hochschule und nicht unbedingt mit dem Qualifikationsanspruch einer Dissertation. Hierfür bräuchte es seitens Schule und Hochschule Ressourcen und spezifische Fördermodelle, um Ernst zu machen mit einer *Professionshochschule*, das heisst einer Hochschule, die sich in besonderer Weise der Weiterentwicklung der Profession verpflichtet hat. Dieser gewünschte «Grenzgang» kann auch anders gedacht werden, etwa dahingehend, dass Dozierende einen Teil ihrer Arbeitszeit an einer Schule unterrichten. Im Monitor Lehrerbildung (2016) wird von «Abordnungstellen» gesprochen,

wenn Lehrpersonen für eine befristete Zeit und ein spezifisches Projekt an die Hochschule «abgeordnet» werden, aber weiterhin Mitglied der Institution «Schule» sind. Das könnte man sich auch umgekehrt vorstellen, das heisst die «Abordnung» von Dozierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden in das «Vermittlungsfeld» von Schule und Unterricht.

Stärker als bisher bei Laufbahnen auch hochschulübergreifend denken: Die Perspektive auf das Zusammenspiel von Hochschule und Berufsfeld lässt sich erweitern um die Dimension des Austauschs unter den Pädagogischen Hochschulen und mit Fachhochschulen und Universitäten. So gilt es zum Beispiel «Stages» oder eine «Abordnung» in Forschungs- und Entwicklungsprojekte zu fördern. Wie weit sind Pädagogische Hochschulen (und andere Hochschulen) bei aller Konkurrenz und bei unterschiedlichen Anstellungsbedingungen (Umfang der finanziellen Ressourcen zum Beispiel für Forschung) zur Kooperation gewillt und fähig?

Fragen nach Laufbahnen an Pädagogischen Hochschulen, doppeltem Kompetenzprofil sowie einer systematischen Nachwuchsförderung inklusive Promotionsmöglichkeiten lassen sich wohl für die gesamte Hochschullandschaft und nicht einzeln pro Hochschule beantworten. Unabdingbar ist die Perspektive auf das Promotionsrecht für Pädagogische Hochschulen. Die wissenschaftliche Nachwuchsförderung darf nicht allein und notgedrungen über institutionelle Umwege erfolgen. Das schwächt das eigene Selbstverständnis und ist angesichts der Qualitäten der Forschungsprojekte von Pädagogischen Hochschulen und der Kompetenzen des forschenden Personals auch nicht mehr gerechtfertigt. Eine jüngere Studie (Wegner, 2022) zeigt an einem umfassenden nationalen Datensatz zu Promovierenden in Deutschland, dass bei hochschulintern betreuten Promotionsprojekten an Hochschulen für angewandte Wissenschaften die Betreuung im Gegensatz zu extern betreuten Projekten aus der Sicht der Promovierenden als besonders unterstützend erfahren wird. Auch ein weiterer Blick ins nahe Ausland kann allenfalls Anregungen für Personalentwicklungsstrategien geben. Im Entwicklungsplan der Pädagogischen Hochschulen in Österreich beispielsweise ist der Ausbau der Personalentwicklung explizit auf eine Forschungsstrategie hin ausgerichtet (BMBWF, 2019, S. 31). Dies ist eine Prämisse, die man sich auch für die Pädagogischen Hochschulen und hier eben nicht nur für die Fachdidaktiken wünschen würde. Das zunächst langsame Aufscheinen von Laufbahnwegen an den Pädagogischen Hochschulen der Schweiz könnte so an Dynamik gewinnen.

Literatur

- Ambühl, H. & Stadelmann, W. (2010). *Tertiarisierung der Lehrerinnen- und Lehrerbildung: Bilanztagung*. Bern: EDK.
- Ambühl, H. & Stadelmann, W. (Hrsg.). (2011). *Wirksame Lehrerinnen- und Lehrerbildung – Gute Schulpraxis, gute Steuerung. Bilanztagung II*. Bern: EDK.

- Badertscher, H. & Steinhöfel, R.** (2009). Master of Advanced Studies in Fachdidaktik der Universität Bern. *Beiträge zur Lehrerbildung*, 27 (1), 84–92.
- BFS.** (2020). *Finanzen der universitären Hochschulen: Basistabellen*. Neuenburg: Bundesamt für Statistik.
- BFS.** (2021). *Finanzen der Pädagogischen Hochschulen 2021: Basisdaten*. Neuenburg: Bundesamt für Statistik.
- Biedermann, H., Krattenmacher, S., Graf, S. & Cwik, M.** (2020). Zur Bedeutung des doppelten Kompetenzprofils in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung. *Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, 38 (3), 326–342.
- BMBWF.** (2019). *PH-EP: Pädagogische Hochschulen – Entwicklungsplan 2021–2026*. Wien: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung.
- Böckelmann, C.** (2011a). Profil und Perspektiven: Arbeitssituation und Laufbahnperspektiven von Führungspersonen auf der dritten und vierten Führungsebene an pädagogischen Hochschulen der Schweiz. *Beiträge zur Lehrerbildung*, 29 (3), 387–398.
- Böckelmann, C.** (2011b). Co-Professuren – ein Modell struktureller Entlastung des Arbeitsportfolios von Professorinnen und Professoren? Erste Erfahrungen an der Pädagogischen Hochschule der Fachhochschule Nordwestschweiz. *Personal- und Organisationsentwicklung*, 6 (2+3), 40–45.
- Böckelmann, C.** (2020). Die Entwicklung des wissenschaftlichen Personals der Pädagogischen Hochschulen: Fragestellungen im Hinblick auf ein hochschultypen-spezifisches Konzept. In A. Tettenborn & P. Tremp (Hrsg.), *Pädagogische Hochschulkulturen in ihrer Entwicklung. Hochschulkultur im Spannungsfeld von Wissenschaftsorientierung und Berufsbezug* (S. 67–76). Luzern: Pädagogische Hochschule Luzern.
- Böckelmann, C. & Erne, C.** (2013). Die Situation des Mittelbaus an pädagogischen Hochschulen der Schweiz. Ausgewählte Ergebnisse einer repräsentativen Studie. *Beiträge zur Lehrerbildung*, 31 (1), 112–127.
- Böckelmann, C., Erne, C., Kölliker, A. & Zölch, M.** (Hrsg.). (2013). *Der Mittelbau an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen der Schweiz. Eine Situationsanalyse*. München: Rainer Hampp.
- COHEP.** (2007). *Strategie COHEP 2007-11: Ziele, Massnahmen und Tätigkeiten, verabschiedet von der Mitgliederversammlung SKPH am 13./14. Juni 2007*. Bern: COHEP.
- Dengerink, J., Lunenberg, M. & Korthagen, F.** (2015). The Professional Teacher Educator: Six Roles. *Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, 33 (3), 334–344.
- Forneck, H.J.** (2011). Von der äusseren zur inneren Tertiärisierung? Die Wirkungen der tertiärisierten Lehrerinnen- und Lehrerbildung im Lichte schweizerischer empirischer Untersuchungen. In H. Ambühl & W. Stadelmann (Hrsg.), *Wirksame Lehrerinnen- und Lehrerbildung – Gute Schulpraxis, gute Steuerung. Bilanztagung II* (S. 38–55). Bern: EDK.
- Forneck, H.J.** (2013). Nachwuchsförderung in transitorischen Hochschulsystemen. In C. Böckelmann, C. Erne, A. Kölliker & M. Zölch (Hrsg.), *Der Mittelbau an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen der Schweiz. Eine Situationsanalyse* (S. 137–146). München: Rainer Hampp.
- Heitzmann, A. & Pauli, C.** (2015). Professionalisierung in den Fachdidaktiken – Überlegungen zu einem zentralen, aber nicht unproblematischen Begriff. Einführung ins Themenheft. *Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, 33 (2), 183–199.
- Kammer Pädagogische Hochschulen.** (2018). *Laufbahnen an Pädagogischen Hochschulen: Personalstrategische Leitlinien zur Nachwuchsförderung*. Bern swissuniversities.
- Kammer Pädagogische Hochschulen.** (2020). *Strategie 2021–2024 der Kammer Pädagogische Hochschulen*. Bern swissuniversities.
- Kanton Zug.** (2004/2009). *Reglement für das Nachdiplomstudium für Dozierende an Pädagogischen Hochschulen (Reglement NDS für Dozierende an PH) vom 18. Juni 2004 (Stand 16. Mai 2009)*. Zug: Staatskanzlei des Kantons Zug.
- Labudde, P., Hertig, P., Rossé, F., Senn, C. & Sturm, A.** (2015). Konferenz Fachdidaktiken Schweiz: Eine Dachorganisation als ein Motor für professionelle Fachdidaktik. *Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, 33 (2), 266–270.
- Larcher, S.** (2022). «Lehrerbildung von morgen» – Nationale Strategie Fachdidaktik. *Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, 40 (1), 19–28.
- Lehmann, L., Criblez, L., Guldmann, T., Fuchs, W. & Périsset Bagnoud, D.** (2007). *Lehrerinnen- und Lehrerbildung in der Schweiz. Bericht im Rahmen der Bildungsberichterstattung 2006*. Aarau: SKBF.

- Leuders, T.** (2015). Empirische Forschung in der Fachdidaktik – Eine Herausforderung für die Professionalisierung und die Nachwuchsqualifizierung. *Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, 33 (2), 215–234.
- Mayr, J., Gutzwiller-Helfenfinger, E., Krammer, G. & Nieskens, B.** (2015). Lehrerbildnerinnen und Lehrerbildner: Was tun sie gern – und was nicht? Eine Studie zur Interessensstruktur von Personen, die an der Lehrerinnen- und Lehrerbildung mitwirken. *Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, 33 (3), 319–333.
- Monitor Lehrerbildung.** (2016). *Form follows function?! – Strukturen für eine professionelle Lehrerbildung. Eine Sonderpublikation aus dem Projekt «Monitor Lehrerbildung»*. Gütersloh: Centrum für Hochschulentwicklung.
- Müller, F., Gehrig, H., Jenzer, C., Kaiser, L. & Strittmatter, A.** (Hrsg.). (1975). *Lehrerbildung von morgen. Grundlagen, Strukturen, Inhalte. Bericht der Expertenkommission «Lehrerbildung von morgen» im Auftrag der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren*. Hitzkirch: Comenius.
- Prusse, M. C.** (2022). Die Entwicklung der Fachdidaktiken als ein Identitätsmerkmal der Pädagogischen Hochschulen. *Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, 40 (1), 86–96.
- Schärer, H.-R.** (2002). Die Reformprojekte der Deutschschweizer Lehrpersonenbildung im Spannungsfeld von Vielfalt und Einheit. Eine Zwischenbilanz. *Beiträge zur Lehrerbildung*, 20 (2), 137–149.
- Scheidig, F.** (2020). Schulpraktische Erfahrung von Dozierenden als Basis praxisbezogener Lehrerinnen- und Lehrerbildung? Positionen und Anfragen zum Schulpraxiserfordernis. *Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, 38 (3), 343–358.
- Scherrer, C., Heller-Andrist, S., Suter, C. & Fischer, M.** (2020). Die Bedeutung des Berufsfeldbezugs in den Aufgaben und für Laufbahnen an Pädagogischen Hochschulen. *Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, 38 (3), 422–434.
- Scherrer, C. & Thomann, G.** (2020). Kompetenz zwischen dem Individuum und seiner organisationalen Umgebung – eine Spurensuche. *Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, 38 (3), 380–393.
- Schmidlin, S., Bühlmann, E. & Muharrem, F.** (2020). *Next Generation and Third Space: neue Karriereprofile im Wissenschaftssystem* (Swiss Academies Reports 15/3) Bern: Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften.
- Schmidt, B.** (2007). Personalentwicklung an der Hochschule. Zehn Wege in ein unentdecktes Land. *Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung*, 16 (2), 125–153.
- Schneider, H., Isler, D. & Schmellentin Britz** (2022). Das Forschungsnetzwerk Schulsprachdidaktik als Sozialisationsraum und Motor der Fach- und Personalentwicklung. *Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, 40 (1), 29–30.
- Stadelmann, W.** (2010). Bilanz der Tertiärisierung der Lehrerinnen- und Lehrerbildung – Zusammenfassende Resultate der Tagung und Ausblick. In H. Ambühl & W. Stadelmann (Hrsg.), *Tertiärisierung der Lehrerinnen- und Lehrerbildung: Bilanztagung* (S. 92–95). Bern: EDK.
- Staub, F. & Niggli, A.** (2009). Zertifikatskurs der Universität Freiburg: Coaching and Mentoring in der Lehrerbildung. *Beiträge zur Lehrerbildung*, 27 (1), 93–103.
- Stäubli, E.** (2015). Fachlichkeit in drei Ausprägungen – Ein Diskussionsbeitrag zu Rahmenbedingungen und Herausforderungen der akademischen Personalentwicklung an pädagogischen Hochschulen. *Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, 33 (3), 393–401.
- swissuniversities.** (2021). *Pilotprogramme zur Stärkung des doppelten Kompetenzprofils beim FH- und PH-Nachwuchs. Schlussbericht P-11 2017–2020*. Bern: swissuniversities.
- Tettenborn, A. & Elderton, M.** (2020). Personalstrategische Überlegungen im Rahmen des doppelten Kompetenzprofils: Erkenntnisse und Einsichten aus der aktuellen schweizweiten Dozierendenbefragung. *Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, 38 (3), 359–379.
- Tettenborn, A. & Herzog, S.** (2009). Qualifizierung von Dozierenden an Pädagogischen Hochschulen: Eine Einleitung mit offenen Fragen. *Beiträge zur Lehrerbildung*, 27 (1), 81–83.
- Tremp, P.** (2009). Didaktische Qualifizierung von Hochschullehrerinnen und -lehrern – Einleitung in den Themenschwerpunkt. *Beiträge zur Lehrerbildung*, 27 (1), 5–11.
- Tremp, P.** (2015). Von Hochschullehrern, akademischer Lehre und Lehrerbildnerinnen: Über einige Erwartungen und Zumutungen. In C. Villiger & U. Trautwein (Hrsg.), *Zwischen Theorie und Praxis. Ansprüche und Möglichkeiten in der Lehrer(innen)bildung* (S. 19–34). Münster: Waxmann.

- Tremp, P. & Weil, M.** (2015). Lehrerbildnerinnen und Lehrerbildner: Ansprüche und Kontexte – Einleitung ins Themenheft. *Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, 33 (3), 309–318.
- Truniger, L.** (2013). Mittelbau und Nachwuchsförderung an den Fachhochschulen der Schweiz. Entwicklungslinien, Problemlage und Herausforderungen. In C. Böckelmann, C. Erne, A. Kölliker & M. Zölch (Hrsg.), *Der Mittelbau an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen der Schweiz. Eine Situationsanalyse* (S. 121–136). München: Rainer Hampp.
- Weber, K.** (2013). Strukturelle Ambivalenz des Mittelbaus und seine Förderung im neu formierten schweizerischen Hochschulraum. In C. Böckelmann, C. Erne, A. Kölliker & M. Zölch (Hrsg.), *Der Mittelbau an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen der Schweiz. Eine Situationsanalyse* (S. 147–170). München: Rainer Hampp.
- Wegner, A.** (2022). Viele Wege führen zur Promotion – Betreuungs- und Qualifizierungsbedingungen Promovierender an Hochschulen für angewandte Wissenschaften im Vergleich. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 44 (1), 10–28.
- Whitchurch, C.** (2006). Who do they think they are? The changing identities of professional administrators and managers in UK higher education. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 28 (2), 159–171.

Autorin

Annette Tettenborn, Prof. Dr., Pädagogische Hochschule Luzern, Institut für Professions- und Unterrichtsforschung (IPU), annette.tettenborn@phlu.ch