

Institutionelle Strukturen für Doktorierende an Schweizer Pädagogischen Hochschulen

Gatherine Ferris-Diederich und Andrea Maria Schmid

Zusammenfassung Das im Jahr 2021 erschienene Positionspapier von swissuniversities zum Doktorat hebt nicht nur die zunehmende Wichtigkeit der Promotion im Rahmen von Personalentwicklungsstrategien und Personalentwicklungsmaßnahmen an den Pädagogischen Hochschulen der Schweiz hervor, sondern hält auch Grundsätze fest, um die Qualität und die Attraktivität der Doktoratsausbildung zu stärken und sicherzustellen. Der folgende Beitrag erkundet und beschreibt unterschiedliche institutionelle Strukturen für Doktorierende an Pädagogischen Hochschulen, die sich im Aufbau befinden, bereits etabliert sind oder weiterentwickelt werden. Dazu gehören beispielsweise finanzielle und wissenschaftliche Unterstützungsangebote.

Schlagwörter Supportstrukturen – Doktorat – Laufbahnmodelle – Pädagogische Hochschulen

Institutional structures for doctoral students at universities of teacher education in Switzerland

Abstract A position paper by swissuniversities on doctoral studies published in 2021 highlights the increasing importance of doctoral studies in the context of human resource development strategies and measures at the Swiss universities of teacher education, and outlines principles for strengthening and ensuring the quality and the attractiveness of doctoral education. The following article explores and describes different dimensions of institutional structures for doctoral students, including, for instance, financial and academic support services, which are under development, already established, or being further developed at universities of teacher education.

Keywords support structures – doctorate – career models – universities of teacher education

1 Einführung

Mit der Förderung vielseitiger Laufbahnen und einer gewissen Individualisierung des Promotionsprozesses, um der Heterogenität der Promovierenden gerecht zu werden, sowie dank der grossen bildungswissenschaftlichen, fachdidaktischen und fachwissenschaftlichen Expertise gelingt es den Pädagogischen Hochschulen, sich als Ort der wissenschaftlichen Qualifikation auf Doktoratsstufe zu etablieren. Grundlegend ist dabei die Schaffung institutioneller Rahmenbedingungen, die insbesondere die Förderung von Nachwuchsforschenden begünstigen (Leutwyler, 2020). Obschon die Zahl der Promovierenden in den letzten Jahren stetig angestiegen ist, gestaltet sich das Doktorieren an Pädagogischen Hochschulen durch das fehlende Promotionsrecht und die fehlenden

Rahmenstrukturen und Rahmenbedingungen schwierig (swissuniversities, 2022a). Hinsichtlich der Stärkung des doppelten Kompetenzprofils des Personals an Pädagogischen Hochschulen ist die akademische Qualifikation in vielen Fällen im Sinne einer Nachqualifikation zu verstehen, die sich um die mehrjährige Arbeitserfahrung und die Professionalisierung der Kandidierenden herum gestaltet (Böckelmann, 2020).

Mit «wissenschaftlicher Nachwuchs» sind nachfolgend nicht nur wissenschaftliche Mitarbeitende gemeint, die im Sinne einer «klassischen» akademischen Laufbahn im Anschluss an ihr Universitätsstudium doktorieren, sondern auch Dozierende und Lehrbeauftragte mit oftmals mehrjähriger Arbeitserfahrung in der Lehre auf Tertiärstufe, welche sich akademisch weiterqualifizieren möchten. Viele Mitarbeitende an Pädagogischen Hochschulen verfügen über ein doppeltes Kompetenzprofil mit Erfahrung in der Wissenschaft und in der Berufspraxis (swissuniversities, 2018b).

Der folgende Beitrag orientiert sich am Positionspapier zum Doktorat von swissuniversities, das Inhalte und Ziele des Doktorats, Prinzipien für die Ausgestaltung, institutionelle Rahmenbedingungen und unterschiedliche Kooperationsformate beschreibt. Bei den hochschultypenübergreifenden Kooperationen, an denen sich eine Pädagogische Hochschule oder eine Fachhochschule und eine Universität beteiligen, werden Aspekte der Zusammenarbeit aufgeführt, bei denen im Idealfall beide Hochschultypen mitwirken und mitgestalten. Dazu gehören die gemeinsame Betreuung und Beurteilung von Dissertationen, ein gemeinsames Verständnis der Gestaltung des Doktorats und Einrichtungen, die das Doktorieren begünstigen (swissuniversities, 2021). Dieser Beitrag berücksichtigt zudem auch hochschulübergreifende Kooperationen zwischen Pädagogischen Hochschulen in der Schweiz und ausländischen Hochschulen mit Promotionsrecht. Nebst der hochschulübergreifenden Zusammenarbeit bieten Pädagogische Hochschulen zunehmend eigene Angebote an, um ihre Doktorierenden zu unterstützen. Dazu gehören beispielsweise finanzielle und wissenschaftliche Unterstützungsmassnahmen.

Ziel dieses Beitrags ist es, aus dem Blickwinkel der Pädagogischen Hochschulen in der Schweiz aufzuzeigen, welche Aspekte und Strukturen sich im Aufbau befinden, bereits etabliert sind oder weiterentwickelt werden, und den Bedarf an möglichen Unterstützungsmassnahmen darzulegen. Als Ausgangslage haben die Autorinnen eine Recherche entlang der offiziell verfügbaren Informationen zu Supportstrukturen für Doktorierende auf den Websites aller gemäss dem Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (2023) bestehenden 16 Pädagogischen Hochschulen in der Schweiz sowie auf der Website von swissuniversities durchgeführt. Die öffentlich zugänglichen Daten (Stand Januar 2023) variieren bezüglich ihres Informationsgehalts von Hochschule zu Hochschule und lassen keine systematisch umfassende Analyse zu. Da es sich hauptsächlich um Angebote für Mitarbeitende handelt, stehen die Informationen an den jeweiligen Hochschulen vor allem intern zur Verfügung. Deshalb werden im folgenden Beitrag Informationen zu Supportangeboten von Pädagogischen Hochschulen in der Schweiz exemplarisch aufgegriffen.

Durch die Einbindung des Doktorats in die Personalentwicklungsstrategie der Hochschule wird diese wissenschaftliche Qualifikation auch institutionell gefördert, was die Promovierenden bei der Erarbeitung einer Dissertation in diesem relativ jungen akademischen Setting unterstützt und zur Qualitätssicherung beiträgt. Diese Supportstrukturen dienen nicht nur dem Nachwuchs, sondern kommen – wenn auch indirekt – den Betreuenden zugute, und zwar im Sinne einer Entlastung, da sie oft ergänzend zum bilateralen Betreuungsverhältnis den Doktorierenden dabei helfen, wissenschaftliche Kompetenzen aufzubauen, sich Fachexpertise anzueignen oder sich stärker in die wissenschaftliche Gemeinschaft einzubinden. Dieser Support kann immer von zwei Seiten betrachtet werden: Die Angebote seitens der Hochschule und das Engagement/der Anspruch seitens der Nachwuchsforschenden. Der Beitrag erörtert, inwiefern beim Einbezug von Doktorierenden an Pädagogischen Hochschulen dieses Spannungsfeld zwischen Angebot der Hochschule und Eigenbeitrag und Eigeninitiative der Mitarbeitenden entsteht und ausgehandelt werden muss. So gilt es eine Balance zu finden zwischen der zentralen Rolle des Doktorats im Zusammenhang mit den Anforderungen bezüglich qualifizierten Personals im Rahmen der institutionellen Akkreditierung und der Weiterentwicklung der Pädagogischen Hochschulen einerseits und den Laufbahnperspektiven und Laufbahnchancen der Mitarbeitenden andererseits.

2 Ausgestaltung des Doktorats

2.1 Anstellungsbedingungen und Anstellungsgestaltung

In der Schweiz verläuft die Zulassung zum Doktorat prinzipiell über einen wissenschaftlichen Masterabschluss und zusätzlich wird eine individuelle Prüfung der persönlichen Qualifikationen und der Motivation vorgenommen (swissuniversities, 2021). Das Doktorat richtet sich nach den formalen Kriterien und Richtlinien der promotionsberechtigten Hochschule, an der die Doktorierenden eingeschrieben sind. Für Mitarbeitende der Pädagogischen Hochschulen erfolgt das Doktorat über eine universitäre Hochschule in der Schweiz, über eine hochschultypenübergreifende Kooperation auf Ebene des Doktorats zwischen einer Schweizer universitären Hochschule und einer Pädagogischen Hochschule oder über eine Promotionspartnerschaft mit einer ausländischen Hochschule (Universität, Pädagogische Hochschule oder Fachhochschule). Personen, die zum Beispiel über einen Masterabschluss für die Sekundarstufe I oder Heilpädagogik einer Pädagogischen Hochschule verfügen, können mit Auflagen zur Erlangung zusätzlicher ECTS-Punkte an einer Schweizer universitären Hochschule zum Doktorat zugelassen werden. An ausländischen Pädagogischen Hochschulen mit Promotionsrecht können sie auch ohne Auflagen ins Doktorat aufgenommen werden. Um die notwendige Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auch für nicht promotionsberechtigte Hochschulen voranzutreiben, werden mit dem PgB-Programm P-1 in den Förderperioden 2017 bis 2020 und 2021 bis 2024 in den Teilprojekten «Kooperationen zwischen Fachhochschulen/Pädagogischen Hochschulen und Universitäten in der Schweiz» (TP2) und «Kooperationen zwischen Schweizer Fachhochschulen/

Pädagogischen Hochschulen und ausländischen Hochschulen» (TP3) entsprechende Anstrengungen unternommen (swissuniversities, 2018a). Interne Anlaufstellen an Pädagogischen Hochschulen für Erstberatungen zu einer Promotion im Rahmen einer Anstellung an der Pädagogischen Hochschule – meist der Geschäftsstelle «Forschung und Entwicklung» angegliedert – unterstützen Mitarbeitende im formellen Prozess von Laufbahnberatung, Möglichkeiten und Pflichten, Finanzierungs- und Anstellungsmöglichkeiten sowie weiteren Beratungsstellen.

Um die Mitarbeitenden in dieser anspruchsvollen Qualifikationsphase adäquat zu unterstützen, benötigt es institutionelle Rahmenbedingungen, die unter anderem passende Finanzierungsmöglichkeiten, genügend Zeit für die Dissertationsarbeit sowie erste Erfahrungen in der Lehre ermöglichen (swissuniversities, 2021). Dabei spielen die Anstellungsbedingungen eine wesentliche Rolle. Diese gestalten sich für Mitarbeitende an Pädagogischen Hochschulen aufgrund der vielseitigen Aufgaben im Rahmen des vierfachen Leistungsauftrags der Hochschule und der Anforderung an ein erweitertes Kompetenzprofil zur Verbindung von Wissenschaft und Berufsfeld bzw. Praxis unterschiedlich. Klassische Qualifikationsstellen für ein Doktorat, zum Beispiel durch Beiträge des Schweizerischen Nationalfonds oder andere Förderinstitutionen unterstützte Projekte, erfolgen in der Regel auf Bewerbung und sind auf maximal vier Jahre begrenzt. Der Schweizerische Nationalfonds reglementiert dabei, dass 80 bis 100 Prozent einer Vollzeitstelle für die Dissertation aufgewendet werden und weitere institutionelle Aufgaben – sofern diese die Erstellung der Dissertation innerhalb der Regeldauer nicht negativ beeinflussen – nur in geringem Masse erlaubt werden (Schweizerischer Nationalfonds, 2023). Der Schweizerische Nationalfonds legt dabei die Lohnbandbreite für Doktorierende fest (Schweizerischer Nationalfonds, 2019). Die Fokussierung auf das Doktorat bringt einige Vorteile mit sich, gewisse Mitarbeitende stehen jedoch unter hohem Leistungs- bzw. Erwartungsdruck und Sorge angesichts der befristeten Anstellungsdauer (Hildbrand, 2018; Skakni, 2018).

Eine weitere Möglichkeit für Dissertationen besteht darin, ausgehend von persönlichen Fragestellungen bzw. aus einer Arbeitsgruppe heraus ein Forschungsvorhaben zu beginnen oder die Dissertation anlaufenden (Entwicklungs-)Projekten anzugliedern. Für die dafür notwendige Drittmittelakquise zur finanziellen Ausstattung wissenschaftlicher Projekte finden sich in Grants Offices entsprechende Beratungs- und Unterstützungsangebote. Die prozentuale Anstellung für das Doktorat steht dann jeweils in einem Abhängigkeitsverhältnis zur zugesprochenen Fördermittelsumme und zu den damit verbundenen Reglementen. Die Dauer und der Aufwand des Prozesses von der Idee über den Antrag bis hin zu der entsprechenden Fördersumme dürfen nicht unterschätzt werden: Kompetitive Verfahren, unterschiedliche, nicht immer transparente Förderkriterien und periodische Ausschreibungstermine beeinflussen das Vorhaben.

Entsprechend haben Pädagogische Hochschulen als zusätzliche Unterstützung in den letzten Jahren mit dem Ausbau von internen Fördermitteln begonnen. Mitarbeitende

können ab einem gewissen Anstellungsvolumen im Rahmen der Forschungsförderung finanzielle Unterstützung für Projekte, für die Ausarbeitung von Drittmittelanträgen und für Dissertationen/Habilitationen beantragen. Ein an den Deutschschweizer Pädagogischen Hochschulen verbreitetes Modell ist die Möglichkeit der Beantragung eines 20%-Pensums für ein Jahr plus Option auf Verlängerung bis zu insgesamt drei Jahren (z.B. Pädagogische Hochschule Luzern, 2021a). Gemäss Reglement der jeweiligen Hochschule entscheidet ein Gremium – in der Regel die Forschungskommission – über die Annahme des Antrags. Einige Hochschulen bieten zudem eine sogenannte «geschützte Zeit» («protected time») für die Mitarbeitenden an, damit sie an der Dissertation arbeiten können (swissuniversities, 2021). Dieser von der Hochschule eigenfinanzierte Dissertationsanteil bietet Mitarbeitenden nebst ihrer Tätigkeit in verschiedenen Leistungsbereichen (z.B. Forschung und Entwicklung sowie Ausbildung) einen wesentlichen Anteil an den notwendigen zeitlichen Ressourcen für ihre Qualifikationsarbeit (Pädagogische Hochschule St. Gallen, 2023).

Zusätzlich besteht an Hochschulen die Möglichkeit des Beantragens einer finanziellen Unterstützung zur Förderung von Publikationen, insbesondere für Open-Access-Gebühren. Die Schwierigkeit für doktorierende Mitarbeitende mit Anstellung bzw. Tätigkeit in mehreren Leistungsbereichen innerhalb und teilweise auch ausserhalb der Pädagogischen Hochschule besteht darin, dass verhältnismässig weniger Anstellungsprozente für die eigentliche Forschungsarbeit zur Verfügung stehen als bei einer klassischen Qualifikationsstelle. Die Eigenleistung sowie die Eigendisziplin der Mitarbeitenden und das Verständnis der Institution gegenüber der in der Regel länger andauernden Doktoratszeit werden gefordert (Skakni, 2018). Mitarbeitende unterrichten hauptamtlich teilweise an Volks- und Gymnasialstufen oder sie arbeiten in der Lehre bzw. Weiterbildung an der Hochschule und/oder in diversen Projekten in Forschung und Entwicklung oder anderen Leistungsbereichen. Die Attraktivität einer (Nach-)Qualifikation unter diesen Anstellungsbedingungen könnte durch mehr verfügbare Dissertationszeit gefördert werden. Gleichzeitig erfahren die Mitarbeitenden in dieser Anstellungsform mehr Freiheit in der Ausgestaltung des Dissertationsvorhabens und sind tendenziell finanziell entsprechend der Mehrfach- bzw. Mehrfunktionenanstellung bessergestellt als in einer klassischen Qualifikationsanstellung und teilweise nicht durch den Druck einer befristeten Anstellung belastet. Es ist auch möglich, dass Mitarbeitende ohne zusätzliche Finanzierung bzw. eigens dafür ausgewiesene Anstellung doktorieren. Eine Studie von de Vogel (2020) liefert Hinweise darauf, dass Promotionen, die in ein Forschungsprojekt und/oder in ein Promotionsprogramm eingebettet sind, eine bessere Unterstützung mit sich bringen als freie Promotionen.

2.2 Personalförderung und Laufbahnmodelle

Die Entwicklung von Personalförderungsmassnahmen und die Erarbeitung personalstrategischer Leitlinien haben in den letzten Jahren an Pädagogischen Hochschulen stark an Bedeutung gewonnen. Neu erarbeitete Laufbahnmodelle sollen zu einer Schärfung der Personalstruktur führen, Personalkategorien und deren Tätigkeitsgebiete präzisie-

ren sowie Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen (swissuniversities, 2018b). Das Laufbahnmodell 2023 der Pädagogischen Hochschule St. Gallen zum Beispiel zeigt unter anderem auf, welche Kompetenzen das akademische Personal benötigt, um längerfristige berufliche Perspektiven zu gewinnen (Pädagogische Hochschule St. Gallen, 2021). Auch auf Doktoratsstufe sind transparente Anstellungsbedingungen sowie Sichtbarkeit und Klarheit institutionsinterner Entwicklungsperspektiven wichtig. Doktorierende sind sich der oftmals unsicheren beruflichen Perspektiven nach der Promotion bewusst. Gerade wegen des fehlenden Promotionsrechts der Pädagogischen Hochschulen in der Schweiz bedarf der Einbezug von Doktorierenden in Forschung und Entwicklung an Unterstützungsmassnahmen im Bereich der Personalführung und Personalstruktur. Die Wichtigkeit der Laufbahnförderung für den wissenschaftlichen Nachwuchs wird auch im Bericht der Strategischen Planung 2021 bis 2024 von swissuniversities deutlich:

Bei der Nachwuchsförderung für die Pädagogischen Hochschulen werden zwei Ziele verfolgt. Einerseits sollen Laufbahnperspektiven aufgezeigt werden, andererseits aber auch das Interesse des Nachwuchses für Laufbahnen der Kategorie II gestärkt werden, bei denen ihre doppelte, wissenschaftliche und praktische Orientierung berücksichtigt wird. (swissuniversities, 2018c, S. 61)

Dabei sind unter «Kategorie II» Lehrkräfte und aktive Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gemeint.

Laufbahnmodelle sollen präzisieren, welche akademischen Anstellungen an Pädagogischen Hochschulen auch nach dem Doktorat möglich sind. Diese Doktorierenden beginnen zu unterschiedlichen Zeitpunkten in ihrer Karriere eine Dissertation, dies vor allem, weil sie je nach Hochschulabschluss oder nach dem Erlangen eines Lehrdiploms häufig in der Praxis auf der Zielstufe tätig sind. Gerade weil diese Personen Praxiserfahrung und Erfahrung in der Wissenschaft mitbringen, das heisst ein doppeltes Kompetenzprofil aufweisen, müssen Personalentwicklungsmodelle dieses Profil ansprechen. Während Laufbahnmodelle Karrieremöglichkeiten sowie Karriereperspektiven und somit eine institutionelle Laufbahnunterstützung seitens der Hochschule aufzeigen, legen sie auch die zu erbringenden Leistungen der Mitarbeitenden fest. So müssen zum Beispiel bestimmte Aufgaben erfüllt und Tätigkeiten ausgewiesen werden, um in die entsprechende Personalkategorie eingeteilt zu werden.

Nebst Personalentwicklungsmodellen für alle akademischen Mitarbeitenden (so z.B. auch Praxislehrpersonen und Dozierende) werden an einigen Pädagogischen Hochschulen Konzepte und Leitfäden spezifisch für den Mittelbau und die Doktorierenden erarbeitet (z.B. Pädagogische Hochschule St. Gallen, 2023). Auch diese Konzepte gehören zu den institutionellen Supportstrukturen innerhalb der Hochschule und dienen den Mitarbeitenden als Information und Orientierung. Mittelbaukonzepte halten aber auch die Verantwortungen der einzelnen Akteurinnen und Akteure (Doktorierende, Betreuungspersonen) fest. In der Regel werden gewisse zu erbringende Leistungen festgehalten, ergänzend zu den Anforderungen in der Promotionsverordnung oder der Doktoratsvereinbarung der Hochschule, an der die Nachwuchsforschenden immatriku-

liert sind. Dazu gehören zum Beispiel die Teilnahme an hochschulinternen Forschungskolloquien (Doktoratskolloquien) oder am internen Weiterbildungsangebot oder auch die Mitarbeit an Disseminations- und Publikationstätigkeiten. Unabhängig von den Anstellungsbedingungen zeigt sich in Studien die Notwendigkeit von verfügbaren Supportstrukturen (u.a. Levecque, Anseel, De Beuckelaer, Van der Heyden & Gisle, 2017; Skakni, 2018), wie diese nachfolgend in Abschnitt 3 und Abschnitt 4 näher beschrieben werden.

3 Hochschulübergreifende Zusammenarbeit

Hochschulübergreifende Betreuungsverhältnisse sind eine neuere Form der Zusammenarbeit, bei der Mitarbeitende der beteiligten Hochschulen in die Organisation und die Durchführung des Doktorats eingebunden werden (swissuniversities, 2021). Diese Kooperationen entstehen durch bilaterale Absprachen oder typischerweise im Rahmen eines strukturierten kooperativen Doktoratsprogramms. Dabei profitieren die Promovierenden von der fachlichen Expertise beider Partnerinnen und Partner und vom wissenschaftlichen Weiterbildungsangebot beider Hochschulen. Gerade bei fachdidaktischen sowie erziehungswissenschaftlichen Dissertationen mit Berufsfeldbezug ist die Expertise der Betreuungspersonen an den Pädagogischen Hochschulen besonders gewinnbringend (Brühwiler, 2020). Dass die Fachexpertise der Mitarbeitenden an Pädagogischen Hochschulen für die Doktorierenden, aber auch für das gesamte hochschulübergreifende Betreuungskomitee lohnend ist, zeigt eine jüngere Entwicklung an der Philosophischen Fakultät der Universität Zürich, welche es seit 2021 ermöglicht, wissenschaftlich qualifizierten Mitarbeitenden der Pädagogischen Hochschulen im Rahmen des Kooperativen Doktoratsprogramms «Fachdidaktik» das individuelle Promotionsrecht für eine Doktorarbeit zu verleihen (Universität Zürich, 2021). Diese Mitarbeitenden gehören dann beim jeweiligen Doktorat der Promotionskommission an und können die Dissertation mitbegutachten und benoten – eine für die Lehrerinnen- und Lehrerbildung besonders positive Entwicklung, bei der die investierte Zeit und Arbeit der Betreuungspersonen Anerkennung gewinnen.

Zunehmend werden Doktorierende der Pädagogischen Hochschulen innerhalb eines strukturierten Promotionskollegs mit einer Universität in der Schweiz oder ausländischen Partnerhochschulen mit Promotionsrecht co-betreut. Strukturierte Promotionsprogramme unterstützen insbesondere sowohl bei der «Arbeit am Dissertationsvorhaben als auch beim Erwerb darüber hinausgehender, forschungsrelevanter Kenntnisse und Fähigkeiten» (de Vogel, 2020, S. 256). Die Pädagogische Hochschule Luzern hat zum Beispiel im Rahmen des PgB-Programms P-1 das Graduiertenkolleg «Empirisch-fachdidaktische Forschung & Transfer: Heidelberg-Luzern» (kurz «EFFORT») zusammen mit der Pädagogischen Hochschule Heidelberg aufgebaut (Pädagogische Hochschule Luzern, 2021b). Das schweizerisch-deutsche Doktoratsprogramm legt den Schwerpunkt auf Fachdidaktik «Natur, Mensch, Gesellschaft» (NMG).

Jede Schweizer Pädagogische Hochschule hat die Möglichkeit, bei Promotionspartnerschaften jährlich finanzielle Zuschüsse für die Mobilitätskosten von Doktorierenden und deren Dissertationsbetreuenden der Schweizer Hochschule beim Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation zu beantragen, sofern diese auf einer offiziellen Kooperation zwischen der eigenen Hochschule und einer ausländischen Partnerhochschule basieren (swissuniversities, 2022b). Eben beschriebene Betreuungsvereinbarungen und Co- bzw. Mehrpersonenbetreuungen werden stets verbreiteter, da gleichzeitig das Abhängigkeitsverhältnis zwischen Doktorandin oder Doktorand und Betreuungsperson reduziert und eine intensivere Betreuung durch mehrere Personen gewährleistet wird, wodurch formale Minimalstandards gesichert werden (Wegner, 2022). An der promotionsberechtigten Hochschule werden bei Promotionspartnerschaften die Pflichten und Rechte der Doktorierenden sowie der Betreuungspersonen in schriftlicher Form, zum Beispiel in einer Doktoratsvereinbarung, festgelegt (swissuniversities, 2021).

Durch die personellen Betreuungskooperationen steht den Nachwuchsforschenden ein grosses inhaltliches Supportangebot zur Verfügung, sowohl in den Fächern, die an der Universität vertreten sind, als auch in Disziplinen, welche vor allem oder nur an Pädagogischen Hochschulen angeboten werden (z.B. die Fachdidaktiken). Der psychologische und soziale Support während des Doktorats ist nebst den fachlich-inhaltlichen Unterstützungsangeboten besonders wichtig (Levecque et al., 2017; Schmidt & Hansson, 2018). Die meisten Hochschulen bieten Einrichtungen wie die Abteilungen für Chancengleichheit, Sozialdienst oder psychologische Beratung an (Zentrum für Hochschuldidaktik der Universität Freiburg, 2020).

Dericks, Thompson, Roberts und Phua (2019) untersuchten Determinanten der Zufriedenheit von 409 Doktorierenden verschiedener Fakultäten von 63 unterschiedlichen Universitäten aus 20 verschiedenen Ländern. Sie stellten fest, dass die Unterstützung durch die Betreuungspersonen der grösste Prädiktor für die Zufriedenheit der Doktorierenden ist, dass aber die akademischen Qualitäten der Betreuenden keinen signifikanten Einfluss auf die Zufriedenheit haben. Daraus lässt sich schliessen, dass den Betreuungspersonen eine vielseitigere und bedeutendere Rolle zukommt als die rein fachliche Begleitung. Betreuungspersonen werden als Mentorinnen und Mentoren oder Coaches gesehen, welche die Doktorierenden allgemein in der Doktoratsphase unterstützen und ihr Wohlergehen beeinflussen. Auch werden an gewissen Pädagogischen Hochschulen spezifische Unterstützungs- und Coachingprogramme für Frauen angeboten.

4 Wissenschaftliche Supportmassnahmen an den Pädagogischen Hochschulen

Ein schweizweites Monitoring von swissuniversities zu Doktorierenden an Pädagogischen Hochschulen legt dar, dass im Jahr 2020 226 Personen von Schweizer Pädago-

gischen Hochschulen in Kooperation mit einer Schweizer Universität und 98 Personen an einer ausländischen Institution mit Promotionsrecht doktorierten. Zusätzlich wurden 221 Doktorierende erfasst, die an der Universität Genf (Institut Universitaire de Formation des Enseignants IUFÉ) und der Universität Freiburg (Institut für Lehrerinnen- und Lehrerbildung für die Sekundarstufen ILLB/IFE, Zentrum für Lehrerinnen- und Lehrerbildung Freiburg ZELF/CERF) in den Instituten bzw. Zentren der Lehrpersonenbildung eingeschrieben waren (swissuniversities, 2021). Im Report des Monitorings wird allerdings festgehalten, dass diese Zahlen aufgrund von Schwierigkeiten bei der Erfassung lediglich eine Annäherung darstellen. Entsprechend traditionellen Doktorsprogrammen an Universitäten zeichnet sich auch an den Pädagogischen Hochschulen ein zunehmendes Einrichten von Strukturen zur Unterstützung des akademischen Personals ab. Dabei steht die Schaffung eines adäquaten Lernumfelds im Zentrum, das beim Verfassen der Dissertation erweitert auch «die Aneignung der grundlegenden Kenntnisse und Erfahrungen [ermöglicht], die zum Forschen befähigen und aus der Nachwuchswissenschaftlerin oder dem Nachwuchswissenschaftler autonome Forschende werden lassen» (Leemann & Maurer, 2000, S. 10). Unterstützungsangebote werden sowohl für Individualpromovierende als auch für solche in einem strukturierten Promotionsprogramm angeboten. Nachfolgend werden solche wissenschaftlichen Supportmassnahmen von der notwendigen Infrastruktur bis hin zu individuellen Beratungen, möglichen Kursangeboten, Kolloquien sowie Tagungen aufgeführt und erläutert.

Die Pädagogischen Hochschulen stellen den Mitarbeitenden als Grundlage für die Forschungsarbeit je nach Verfügbarkeit und Finanzen notwendige Infrastruktur wie Gerätschaften, Software-Lizenzen und Zugänge zu Medien bzw. E-Medien zur Verfügung. Damit verbunden sind durch Open-Access-Verträge Zugänge und Publikationsmöglichkeiten bei diversen Verlagen und Zeitschriften. Des Weiteren verfügen gewisse Hochschulen über eigene bzw. mit Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern gehostete Repositorien, um Daten sowie Publikationen im Open-Access-Format der Öffentlichkeit zugänglich zu machen (swissuniversities, 2017). Um die Handhabung der Hard- und der Software zu vereinfachen, bieten Hochschulen Support für generelle Arbeiten und spezifisch für Forschungsprozesse an.

Auf Ebene der individuellen Beratungsangebote werden unter anderem bei der Geschäftsstelle «Forschung und Entwicklung» bzw. der Personalabteilung und beim Grants Office formelle Beratung zu Promotionen, Laufbahnberatungen, Beratungen zur Akquise von Drittmitteln sowie in Zusammenarbeit mit den Hochschulbibliotheken Beratungen für Publikationen (Open Access) angeboten. Beim Planen und Durchführen des Forschungsvorhabens unterstützen die Ethikkommission sowie die Anlaufstelle für wissenschaftliche Integrität an der eigenen Hochschule das Einhalten des wissenschaftlich integren Verhaltens (Akademien der Wissenschaften Schweiz, 2021).

Kursorische Weiterbildungsangebote im Rahmen der Qualifikationsphase «Doktorat» beinhalten typischerweise einerseits Methodenseminare bzw. spezielle Vorlesungen

zum Trainieren von quantitativen und qualitativen sowie generischen bzw. übergreifenden Kompetenzen wie Projekt- und Selbstmanagement und Veranstaltungen zum wissenschaftlichen Arbeiten. Je nach Institution können solche Veranstaltungen intern, in Kooperation mit anderen Hochschulen und/oder extern mit finanzieller Unterstützung durch die eigene Pädagogische Hochschule besucht werden. Die Pädagogische Hochschule Zürich und die Pädagogische Hochschule FHNW bieten zum Beispiel jährlich eine Methodenschule (Pädagogische Hochschule Zürich, 2023) bzw. Methodenwoche (Pädagogische Hochschule FHNW, 2023) an. Die Pädagogische Hochschule Luzern wiederum bietet im Rahmen der Kooperation «Campus Luzern» (Campus Luzern, 2023) mit der Universität Luzern und der Hochschule Luzern ein semesterweises Kursangebot an. Ergänzend werden an den Hochschulen individuelle Beratungen zu qualitativen und quantitativen Forschungsmethoden angeboten. An der Pädagogischen Hochschule St. Gallen ist im Rahmen der Weiterentwicklung der Führungs- und Organisationsstruktur (mit Beginn 2023) ein Zentrum für Wissenschaftsberatung im Aufbau, das sowohl Mitarbeitenden als auch Studierenden unter anderem forschungsmethodische Beratung und Beratung zum Datenmanagement anbietet. Andererseits zählen zu den klassischen Angeboten auch Kolloquien/Foren, die allgemein für Themen im Bereich «Forschung und Entwicklung» angeboten oder spezifisch für Doktorierende bzw. für strukturierte Doktoratsprogramme initiiert werden. Vereinzelt bieten die Pädagogischen Hochschulen mehrtätige Doktorierendentagungen für interne sowie teilweise externe Doktorierende an (z.B. Pädagogische Hochschule Luzern, 2022; Pädagogische Hochschule St. Gallen, 2022a). Im Zentrum stehen hierbei der Austausch über aktuelle Themen zum Stand der jeweiligen Dissertationen und Aspekte der Forschungsmethoden sowie Peer-Feedback.

Um den Prozess für die inhaltliche wie auch die persönliche Entwicklung als Forschende zu stärken, ist die Teilnahme am wissenschaftlichen Diskurs auf nationaler und internationaler Ebene wichtig (Wegner, 2022). Hochschulen bieten den Mitarbeitenden zum Beispiel finanzielle Unterstützung für Teilnahmen an wissenschaftlichen Tagungen mit eigenen Beiträgen, unter anderem in Form von Postern oder Vorträgen, an. Darüber hinaus werden Mobilitätsmöglichkeiten in Verbindung mit hochschulspezifischen Kooperationen über das International Office, durch individuelle Kontakte von Betreuenden oder über spezifische (inter-)nationale Kooperationen mit Promotionspartnerschaften gefördert.

Durch die Einbettung der Promotionsvorhaben in bestehende bzw. eingebettete Projekte an einer Pädagogischen Hochschule profitieren die Mitarbeitenden von der direkten Verbindung zwischen Lehre und Forschung sowie vielfältigen Berufsfeldbezügen dank des Netzwerks mit Praxisschulen. Die Dissemination und der damit verbundene Wissenstransfer bzw. die Wissenschaftskommunikation können auf bestehenden Kanälen aufgebaut und weiterentwickelt werden.

5 Konklusion und Desiderata

Trotz des bisher fehlenden Promotionsrechts der Pädagogischen Hochschulen in der Schweiz leisten diese Ausbildungsstätten einen nicht zu unterschätzenden Beitrag für erfolgreiche kooperative Promotionspartnerschaften und für die Qualität der daraus resultierenden Dissertationsprojekte. Doktorierende mit Anstellung an einer Pädagogischen Hochschule sind meist stark in die Institution eingebunden und profitieren von den Möglichkeiten, in den verschiedenen Leistungsbereichen mitwirken zu können, sowie von den unterschiedlichen Unterstützungs- und Weiterbildungsangeboten. Es gehört zur Strategie der Pädagogischen Hochschulen, in die Nachwuchsförderung bzw. die wissenschaftliche Qualifikation des Hochschulpersonals zu investieren und diese somit weiter zu fördern (Leutwyler, 2020; swissuniversities, 2018b). Während sich gewisse wissenschaftliche Supportstrukturen – wie zum Beispiel kursorische Weiterbildungsangebote oder individuelle Beratungen zu methodischen Kompetenzen – an den Pädagogischen Hochschulen unter anderem im Bereich «Forschung und Entwicklung» schon länger etabliert haben, sind andere doktoratsspezifische Angebote (z.B. Doktoratskolloquien, PhD-Coaching/Mentoring) noch jung oder erst im Aufbau. Nebst dem institutionellen Unterstützungsangebot werden Doktorierende an Pädagogischen Hochschulen von Mitarbeitenden mit Fachexpertise und professionellem Know-how des Lehrpersonenberufs begleitet. Diese Betreuenden an Pädagogischen Hochschulen nehmen eine wichtige Funktion im Qualifikationsprozess von Doktorierenden ein (vgl. Abschnitt 3). Um dieser relevanten Unterstützung an den Pädagogischen Hochschulen explizit Rechnung zu tragen, ist das Einrichten einer sogenannten «geschützten Zeit» («protected time») bzw. eines ausgewiesenen Pensums für das Betreuungsverhältnis ein künftig zu berücksichtigendes Thema. Durch die Erarbeitung von Konzepten und Leitfäden zum Doktorat können Pädagogische Hochschulen ihre finanziellen und inhaltlichen Supportstrukturen, aber auch ihre Erwartungen an die Eigenleistung des wissenschaftlichen Nachwuchses festhalten und somit institutionalisieren.

Gerade wegen der relativ jungen Geschichte des Doktorats an Pädagogischen Hochschulen sind eine Qualitätsüberprüfung und folglich die Qualitätssicherung mehrheitlich ausstehend. Mittlerweile sind gewisse Qualitätssicherungsinstrumente wie Absolventinnen- und Absolventenbefragungen etabliert, das Qualitätsmanagement von Promotionen und Promotionsstrukturen ist aber allgemein an Hochschulen noch selten (Esser, 2017). Es besteht nicht zuletzt aufgrund der fehlenden Sichtbarkeit der hochschuleigenen Angebote (vgl. Abschnitt 1), insbesondere an Pädagogischen Hochschulen, grosser Bedarf an Erfassung und Evaluationen der bestehenden Supportstrukturen und ihrer Wirksamkeit im Rahmen der Nachwuchsförderung und der Professionalisierung in den Fachdidaktiken: Welche Unterstützungsangebote tragen direkt zum erfolgreichen Promovieren bei? Welche Strukturen unterstützen Doktorierende bei ihrem Werdegang? Während kooperative Doktoratsprogramme in der Regel am Ende ihrer Laufzeit von den teilnehmenden Doktorierenden und Betreuungspersonen evaluiert werden, bedarf es eines Qualitätsassessments der Supportstrukturen inner-

halb der Pädagogischen Hochschulen. Ziel soll nämlich einerseits sein, Strukturen mit Langzeitpotenzial in der Nachwuchsförderung aufzubauen. Andererseits sollen die Rahmenbedingungen und die Unterstützungsangebote, aber auch die Heterogenität der Qualifikationen, insbesondere bezüglich des Zeitpunkts in der Laufbahn – nicht nur klassische Nachwuchsförderung –, berücksichtigt werden. An der Pädagogische Hochschule St. Gallen wurden im Rahmen des Qualitätsmanagements «Forschung und Entwicklung» ein Qualitätsleitbild und ein Qualitätscockpit entwickelt, die es erlauben, einerseits die Qualität der Leistungen in diesem Bereich gezielt zu verbessern und andererseits differenziert und umfassend Qualitätsnachweise für die Rechenschaftslegung zu erbringen. In diesem Zusammenhang wurden auch spezifische Ziele bezüglich des wissenschaftlichen Nachwuchses formuliert (z.B. zur Nutzung des Qualifikationsangebots für den Aufbau ihrer Expertise), mit dem Ziel, diese regelmässig zu überprüfen (Pädagogische Hochschule St. Gallen, 2022b, 2022c).

Seit 2019 führt swissuniversities sogenannte «Monitorings» zum Doktorat an Schweizer Universitäten, Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen durch (swissuniversities, 2021). Dabei werden regelmässig die Anzahl gegenwärtig Promovierender und die Zahl der abgeschlossenen Dissertationen erhoben sowie Informationen zur formellen Betreuung und Begutachtung gesammelt, das heisst dazu, durch wen die Doktorierenden betreut werden und welche Tätigkeit (Betreuung und Gutachtertätigkeiten) sie wahrnehmen. Während diese Daten natürlich wichtige Informationen zu den quantitativen Entwicklungen im Bereich «Doktorat» vermitteln, geben sie keine Auskunft über die Qualität der Promotion oder der Promotionsstrukturen. Es braucht inhaltlich qualitative Daten, um zum Beispiel Qualitätsstandards definieren und überprüfen zu können (Esser, 2017). Diese Standards sollen einerseits die spezifischen Herausforderungen der Pädagogischen Hochschulen, zum Beispiel mögliche eingeschränkte Angebote und Strukturen wegen des fehlenden Promotionsrechts, berücksichtigen, andererseits aber auch die spezifisch für die Lehrerinnen- und Lehrerbildung relevanten Aspekte des Berufsfeldbezugs und des doppelten Kompetenzprofils anerkennen. Supportstrukturen für Promovierende mit Anstellung an einer Pädagogischen Hochschule bieten ein ergänzendes Angebot zu demjenigen der promotionsberechtigten Hochschule. Bei der Weiterentwicklung der Personalentwicklung und spezifisch der Nachwuchsförderung gibt es diverse Möglichkeiten für die Pädagogischen Hochschulen, sich, unter anderem dank der bildungswissenschaftlichen, fachdidaktischen sowie fachwissenschaftlichen Expertise, als Ort der akademischen Qualifikation weiter zu profilieren und somit bei Promotionspartnerschaften mit anderen Hochschulen eine gleichwertige Rolle einzunehmen.

Literatur

Akademien der Wissenschaften Schweiz. (Hrsg.). (2021). *Kodex zur wissenschaftlichen Integrität*. Bern: Akademien der Wissenschaften Schweiz.

- Böckelmann, C.** (2020). Die Entwicklung des wissenschaftlichen Personals der Pädagogischen Hochschulen: Fragestellungen im Hinblick auf ein hochschultypen-spezifisches Konzept. In P. Tremp & A. Tettenborn (Hrsg.), *Pädagogische Hochschulen in ihrer Entwicklung. Hochschulkultur im Spannungsfeld von Wissenschaftsorientierung und Berufsbezug* (S. 67–76). Luzern Pädagogische Hochschule Luzern.
- Brühwiler, C.** (2020). Forschung an Pädagogischen Hochschulen – für die Scientific Community oder die berufliche Praxis? Einleitung. In P. Tremp & A. Tettenborn (Hrsg.), *Pädagogische Hochschulen in ihrer Entwicklung. Hochschulkultur im Spannungsfeld von Wissenschaftsorientierung und Berufsbezug* (S. 33–35). Luzern Pädagogische Hochschule Luzern.
- Campus Luzern.** (2023). *Campus Luzern – Kooperative Promotionsförderung an den Luzerner Hochschulen*. Verfügbar unter: <https://campus-luzern.ch/> (23.03.2023).
- Dericks, G., Thompson, E., Roberts, M. & Phua, F.** (2019). Determinants of PhD student satisfaction: The roles of supervisor, department, and peer qualities. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 44 (7), 1053–1068.
- de Vogel, S.** (2020). *Individuelle und strukturierte Formen der Promotion: Zugang, Lernumweltbedingungen und beruflicher Übergang*. Wiesbaden: Springer VS.
- Esser, F.** (2017). *Nachwuchsförderung 2.0 – Wirksame Maßnahmen zur Qualitätssicherung von Promotionen* (Schriftenreihe zum Bildungs- und Wissenschaftsmanagement 01/2017). Oldenburg: Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, Center für lebenslanges Lernen.
- Hildbrand, T.** (2018). *Next Generation: Für eine wirksame Nachwuchsförderung* (Swiss Academies Reports 13/1). Bern: Akademien der Wissenschaften Schweiz.
- Leemann, R. J. & Maurer, E.** (2000). *Graduiertenkollegs aus Gleichstellungssicht. Zwei Basisinstrumente zur internen Prozessevaluation. Gleichstellung von Frau und Mann und Interdisziplinarität als Qualitätsdimensionen des Forschens Lernens*. Zürich: Universität Zürich, UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann.
- Leutwyler, B.** (2020). Forschung an Pädagogischen Hochschulen: Kontroversen, Errungenschaften und Herausforderungen. In P. Tremp & A. Tettenborn (Hrsg.), *Pädagogische Hochschulen in ihrer Entwicklung. Hochschulkultur im Spannungsfeld von Wissenschaftsorientierung und Berufsbezug* (S. 36–47). Luzern Pädagogische Hochschule Luzern.
- Levecque, K., Anseel, F., De Beuckelaer, A., Van der Heyden, J. & Gisle, L.** (2017). Work organization and mental health problems in PhD students. *Research Policy*, 46 (4), 868–879.
- Pädagogische Hochschule FHNW.** (2023). *Methodenwoche*. Verfügbar unter: <https://www.fhnw.ch/de/weiterbildung/paedagogik/nach-format/programme/angebote/methodenwoche> (23.03.2023).
- Pädagogische Hochschule Luzern.** (2021a). *Regelung der internen Förderung von Projekten im Bereich Forschung und Entwicklung der Pädagogischen Hochschule Luzern vom 29. November 2013 (Stand 15. April 2021)*. Internes Hochschuldokument. Luzern: Pädagogische Hochschule Luzern.
- Pädagogische Hochschule Luzern.** (2021b). *Binationales Doktoratsprogramm der PH Luzern und der PH Heidelberg*. Verfügbar unter: <https://www.phlu.ch/forschung/geschaeftsstelle-forschung-und-entwicklung/binationales-doktoratsprogramm-der-ph-luzern-und-der-ph-heidelberg.html> (02.09.2022).
- Pädagogische Hochschule Luzern.** (2022). *Doktorierendentagungen*. Verfügbar unter: <https://www.phlu.ch/forschung/geschaeftsstelle-forschung-und-entwicklung/doktorierendentagung.html> (09.09.2022).
- Pädagogische Hochschule St. Gallen.** (2021). *Laufbahnmodell Pädagogische Hochschule St. Gallen (Stand 09.12.2021)*. Internes Hochschuldokument. St. Gallen: Pädagogische Hochschule St. Gallen.
- Pädagogische Hochschule St. Gallen.** (2022a). *Kooperationen mit Universitäten*. Verfügbar unter: <https://www.phsg.ch/de/ueber-uns/arbeiten-der-phsg/wissenschaftlicher-nachwuchs/kooperationen> (09.09.2022).
- Pädagogische Hochschule St. Gallen.** (2022b). *Qualitäts-Cockpit F&E der PHSG (Stand 07.06.2022)*. Internes Hochschuldokument. St. Gallen: Pädagogische Hochschule St. Gallen.
- Pädagogische Hochschule St. Gallen.** (2022c). *Qualitätsleitbild F&E der PHSG (Stand 07.06.2022)*. Internes Hochschuldokument. St. Gallen: Pädagogische Hochschule St. Gallen.
- Pädagogische Hochschule St. Gallen.** (2023). *Konzept für Doktorierende der PHSG (Stand 06.02.2023)*. Internes Hochschuldokument. St. Gallen: Pädagogische Hochschule St. Gallen.
- Pädagogische Hochschule Zürich.** (2023). *Methodenschule 2023*. Zürich: Pädagogische Hochschule Zürich.

- Schmidt, M. & Hansson, E.** (2018). Doctoral students' well-being: A literature review. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being*, 13 (1), 1–14.
- Schweizerischer Nationalfonds.** (2019). *Anhang 12: Lohnbandbreiten, Richtlinien für Mitarbeitende in vom SNF unterstützten Projekten, und Pauschalen Sozialabgaben*. Bern: Schweizerischer Nationalfonds.
- Schweizerischer Nationalfonds.** (2023). *Allgemeines Ausführungsreglement zum Beitragsreglement*. Bern: Schweizerischer Nationalfonds.
- Skakni, I.** (2018). Doctoral students as an initiatory trial: Expected and taken-for-granted practices that impede PhD students' progress. *Teaching in Higher Education*, 23 (8), 927–944.
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation.** (2023). *Fachhochschulen und pädagogische Hochschulen*. Verfügbar unter: <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/hs/hochschulen/kantonale-hochschulen/fh-ph.html> (31.01.2023).
- swissuniversities.** (Hrsg.). (2017). *Nationale Open-Access-Strategie für die Schweiz*. Bern: swissuniversities.
- swissuniversities.** (Hrsg.). (2018a). *Bestandesaufnahme 2018 P-1 Doktoratsprogramme: TP2 Kooperation zwischen FH/PH und UH sowie TP3: Kooperation zwischen FH/PH und ausländischen Hochschulen*. Bern: swissuniversities.
- swissuniversities.** (Hrsg.). (2018b). *Laufbahnen an Pädagogischen Hochschulen. Personalstrategische Leitlinien zur Nachwuchsförderung*. Bern: swissuniversities.
- swissuniversities.** (2018c). *Strategische Planung 2021–2024 von swissuniversities*. Bern: swissuniversities.
- swissuniversities.** (Hrsg.). (2021). *Position von swissuniversities zum Doktorat*. Bern: swissuniversities.
- swissuniversities.** (Hrsg.). (2022a). *Schlussbericht P-9: Aufbau der wissenschaftlichen Kompetenzen in den Fachdidaktiken*. Bern: swissuniversities.
- swissuniversities.** (Hrsg.). (2022b). *Erläuterungen zu «Cotuelles de thèse» oder Promotionspartnerschaften zwischen Schweizer Hochschulen und Partnerhochschulen in Europa und Israel*. Bern: swissuniversities.
- Universität Zürich.** (2021). *Kooperatives Doktoratsprogramm Fachdidaktik wird fortgeführt*. Verfügbar unter: <https://www.ife.uzh.ch/de/institut/news/kooperativesdoktoratsprogrammfachdidaktikwirdfortgefuehrt.html> (10.06.2022).
- 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.
- Zentrum für Hochschuldidaktik der Universität Freiburg.** (2020). *Bedingungen für eine erfolgreiche Betreuung von Doktorierenden: Konkrete Ansätze für Doktorierende und Betreuungspersonen* (2., überarbeitete Version). Freiburg: Universität Freiburg.

Autorinnen

Catherine Ferris-Diederich, Dr., Pädagogische Hochschule St. Gallen, catherine.ferris@phsg.ch
Andrea Maria Schmid, Dr., Pädagogische Hochschule Luzern, andrea.schmid3@phlu.ch