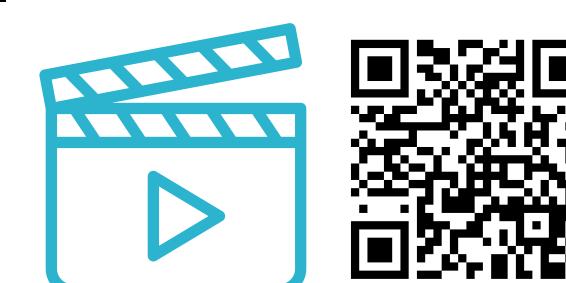


# Diversität ist gesellschaftliche Realität und ein Querschnittsthema, das sämtliche Bereiche der Schulentwicklung betrifft. Es braucht ein Umdenken schulischen Handelns auf struktureller und sprachlicher Ebene.

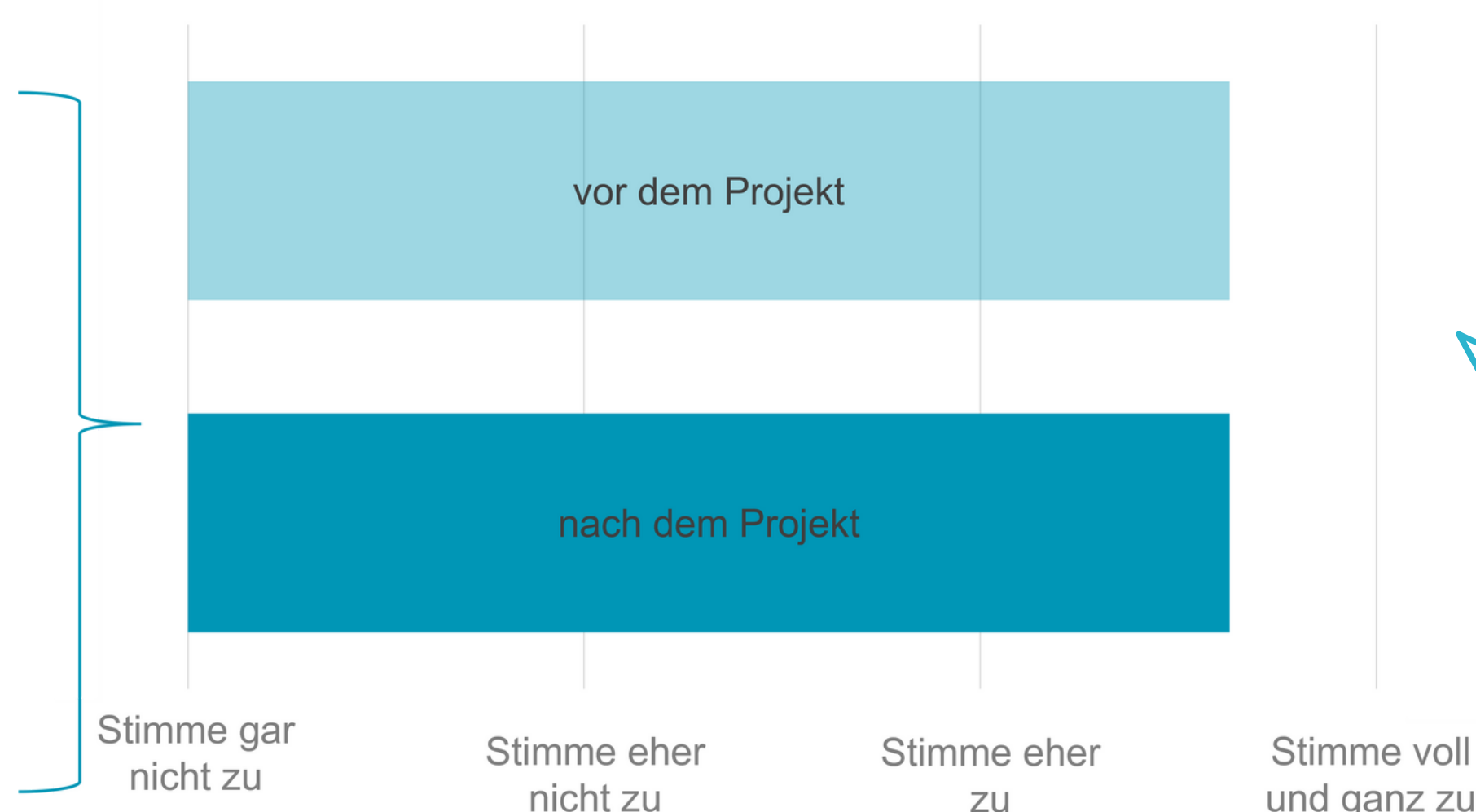
„Ich glaube, die größte Chance liegt darin, dass das Leben, was wir hier an der Schule haben, mit dieser großen **Vielfältigkeit die Lebenswirklichkeit widerspiegelt.**“

Anna-Maria Feig  
117. Grundschule Ludwig Reichenbach in Dresden

In der 117. Grundschule Ludwig Reichenbach in Dresden ist Diversität der Schüler:innen Realität. Für den Umgang mit dieser Realität setzt die Schule auf die Stärkenförderung bei jedem Kind. Individuell wird geschaut, wo das einzelne Kind ein **Gewinn für die Gemeinschaft** sein kann. Mit einer veränderten Rhythmisierung des Tages und einem offenen Tagesbeginn gibt es flexible Lernzeiten, die diese Stärkenförderung unterstützen. Ganz grundsätzlich wird eher geschaut, wo sich Organisationsstrukturen ändern müssen, damit sie zu den Kindern, Eltern und Kolleg:innen passen und nicht umgekehrt. Dazu gehört als Voraussetzung die **Offenheit des Kollegiums**, die **Arbeit an einer gemeinsamen Haltung** und **kontinuierliche Fortbildungen**. Die Schulleiterin betrachtet die Prozesse dabei aus einer systemischen Perspektive, vertritt auch nach außen sehr offen ihren Standpunkt und benennt ganz konkret die bestehenden Herausforderungen. Die Teilnahme am Projekt mit dem Austausch mit anderen Schulen hat dabei geholfen, mehr Abstand zur eigenen Schule zu bekommen, **voneinander zu lernen** und **nicht alleine zu sein**, mit seinen Herausforderungen.



Vielfalt sollte in allen Schulen thematisiert werden.  
Diversität ist ein Thema, das alle Schulbereiche betrifft.  
Alle pädagogischen Fach- und Lehrkräfte sollten sich mit diversitätssensibler Pädagogik auskennen.  
Unterrichtsinhalte sollten die Vielfalt der Schüler:innenschaft widerspiegeln.  
Genauso wichtig wie Fachwissen ist es, den Schüler:innen einen positiven Umgang mit Vielfalt zu vermitteln.



In der Schulbefragung zeigt sich, dass Diversität als Querschnittsthema eine hohe Bedeutung hat und zwar schon zu Beginn von *Vielfalt entfalten* – eine gute Voraussetzung.

Anmerkung. Vor dem Projekt n=794, nach dem Projekt n=401

Die Befragten, die nach dem Projekt den Aussagen „eher“ oder „voll und ganz“ zustimmten, gaben auch an:

- 88%** finden es schwer, in heterogenen Klassen die Bedürfnisse aller Schüler:innen zu berücksichtigen.
- 50%** haben oft das Gefühl, benachteiligten Schüler:innen nicht richtig helfen zu können.
- 38%** fühlen sich oft alleingelassen mit den Herausforderungen einer zunehmend vielfältigen Schüler:innenschaft.



Das hat sich über die Projektlaufzeit kaum verändert.  
Wie können wir Schulleitungen, Fach- und Lehrkräfte hier noch besser unterstützen?

„Es geht um die Umsetzung des **Menschenrechts auf Bildung für alle** – nicht mehr und nicht weniger“

Dr.in Elisabeth Plate  
Humboldt Universität zu Berlin



Das Gespräch finden Sie hier:

„**Die Grundlage des ganzen Systems meiner Arbeit. früher als Lehrkraft bis jetzt als Sachgebietsleiterin und Fortbildnerin, ist der Umgang mit Diversität. Den zu fördern, den im Blick zu behalten, das ist die Grundlage, nicht nur in Schule, sondern auch in unserer gesamten Gesellschaft.**“

Christiane Hüttmann  
Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen in Schleswig-Holstein (IQSH)

# Die Rolle der Schulleitung ist ein wesentlicher Faktor zum Gelingen diversitätssensibler Schulentwicklung und benötigt eine entsprechende Unterstützung und Qualifizierung durch die Bildungsverwaltung.

Das Bewusstsein für Diversität und Diskriminierung im Schulalltag zu schärfen und den Unterricht vorurteilsbewusster und chancengerechter zu gestalten, ist Ziel des Projekts *Vielfalt entfalten – Gemeinsam für starke Schulen*. Schulleitungen wirken maßgeblich im Prozess. Nach der Teilnahme im Projekt

positionieren sich	<b>100%</b>	klar für Vielfalt und Diversität.
motivieren	<b>91%</b>	das Kollegium, an einer diversitätsorientierten Schulentwicklung mitzuwirken.
ermutigen	<b>89%</b>	das Kollegium gegen Diskriminierung vorzugehen.
geben	<b>87%</b>	zeitliche Freistellung für Fortbildungen und Gremienarbeit.
vertreten	<b>87%</b>	als Team eine einheitliche Linie zum Thema Diversität.
machen	<b>81%</b>	das Thema Vielfalt und Diversität im Schullalltag sichtbar.
stellen	<b>76%</b>	Informationen und Material zum Thema bereit.
organisieren	<b>68%</b>	Fortbildungen und/oder kollegialen Austausch.
beschäftigen	<b>59%</b>	entsprechendes Fachpersonal an der Schule.
erfragen	<b>59%</b>	Weiterbildungsbedarfe des Kollegiums.
initiiieren	<b>58%</b>	Projekte zum Thema Diversität.
bahnen	<b>50%</b>	außerschulische Kooperationen zum Thema an.

*„Wenn Lehrpersonen diversitätssensibles Handeln gegenüber Schüler:innen zeigen und damit auch modellieren sollen, müssen es Schulleitungen gegenüber den Lehrpersonen tun und die Schulaufsichten auch gegenüber den Schulleitungen.“*

Dr.in Elisabeth Plate  
Humboldt Universität zu Berlin

Anmerkung. Anteil der Mitglieder der Schulleitung, die nach dem Projekt die genannten Dinge „immer“ oder „häufig“ machen, n=48

Was Schulen für eine diversitätssensible Schulentwicklung brauchen (Aussagen aus unserer Gruppendiskussion):

„Aber wenn man Beratungsbedarf hat, den man klar kommuniziert, dann helfen sie einem auch. Das ist wohl so bei der Genehmigung ... für den Teamtag, da ist man auf das Wohlwollen des einzelnen Schulrates der Schule angewiesen.“  
(Schulleitung über Schulaufsicht)

„Die haben ja auch nicht von allem Ahnung. Wenn die von dem Thema, was uns besonders umtreibt, Ahnung haben und dann auch persönlich aufschlagen und dazu sprechen oder Möglichkeiten aufzeigen, wie Fördertöpfe oder einen anderen Schulrat, dessen Fachgebiet das ist, mit ins Boot zu holen und so weiter, also sich wirklich mit einbringen ins Thema und sagen, da unterstütze ich dich.“  
(Schulleitung über Schulaufsicht)



Doch wie kann das erfolgreich gelingen? Welche Entwicklungsschritte und Maßnahmen braucht es? Welche Herausforderungen gilt es zu meistern? Und welche Rolle und Verantwortung kommen dabei Schulleitungen zuteil? Über dieses Thema sprachen wir mit Markus Schega, Schulleiter der Nürtingen-Grundschule in Berlin-Kreuzberg.

*„Eine Unterstützung der Bildungspolitik oder auch der -verwaltung im Sinne der Nachhaltigkeit könnte sein, dass wir zukünftig etwa Schulleitungen grundsätzlich anders fortbilden.“*

Latifa Kühn  
Coachin und Trainerin für interkulturelle Kommunikation

Als Prozessbegleitung im Projekt hat sie einen ganz klaren Wunsch an die Bildungspolitik. Einen tieferen Einblick in ihre Gedanken finden Sie im Podcast hier:



# Datenbasierte Schulentwicklung bietet eine unerlässliche Grundlage für eine diversitätssensible und diskriminierungskritische Schule.

„Leider gilt: **Wer nicht gezählt wird – zählt nicht.** Ohne die ‚Vermessung‘ von Diskriminierung ist die Förderung von Inklusion und Gleichberechtigung gerade auch in großen Organisationen nur schwer möglich, weil sie für Nichtbetroffene unsichtbar bleibt.“\*

## Wissen zur datengestützten Schulentwicklung bei 49 nach dem Projekt befragten Schulleitungen

	Trifft nicht zu	Trifft zu	+ / -
Ich kenne die Zusammensetzung der Schüler:innenschaft an meiner Schule, z. B. in Bezug auf soziodemographische Merkmale.	0 %	100%	↗
Ich kenne Methoden, um eine Schulstatistik anzufertigen.	16%	84%	↗
Ich weiß, wie groß das Problem Diskriminierung an unserer Schule ist.	27%	73%	↗
Ich habe Erfahrung in der Analyse von Schulstatistiken.	27%	73%	↗
Ich weiß, wie ich mit Hilfe einer Bedarfsanalyse Erkenntnisse für die Schulentwicklung ermitteln kann.	35%	65%	→
Ich weiß, welche externen Expert:innen mir bei der Analyse der Schulbedarfe behilflich sein können, z. B. in der Schulbehörde.	33%	67%	↘

Anmerkung: ± zeigt die Veränderung für 14 Schulleitungen, die vor und nach dem Programm befragt wurden. Je weiter nach oben oder unten der Pfeil zeigt, desto stärker ist die Veränderung.

Nach *Vielfalt entfalten* planen 13 % der Schulleitungen, Diskriminierungsfälle systematisch zu erfassen (vorher waren es 6 %).



Schulleitungen wissen nach dem Projekt eher seltener, welche externen Expert:innen ihnen bei der Analyse der Schulbedarfe behilflich sein können. Was könnten Strategien sein, um diesem entgegenzuwirken?



Begleitet wird das Projekt durch eine externe Evaluation und damit verbundene Befragungen an den teilnehmenden Schulen. Lesen Sie hier mehr:



## Was brauchen Schulen an Unterstützung?

„Um Hemmnisse abzubauen, wäre es von der Bildungsverwaltung wünschenswert, wenn Schulen ermutigt werden Erhebungen im Bereich Antidiskriminierung durchzuführen. Dies wäre gegeben, wenn eine Haltung vertreten wird, dass das Thematisieren von Diskriminierung kein Manko für eine Schule bedeutet, sondern als wünschenswert (auch in der Außenwahrnehmung) verkauft werden kann. Außerdem wären einheitliche, leicht zu übernehmende Vorlagen und Auswertungstools sinnvoll. Am Wichtigsten erscheinen mir jedoch Schulungen, wie eine solche Erhebung eingeführt, eingebettet und sensibel begleitet werden kann.“

Max v. Redecker  
Stadtteilschule Bahrenfeld in Hamburg

\*Quelle: Ahyoud, Nasiha; Aikins, Joshua Kwesi; Bartsch, Samera; Bechert, Naomi; Gyamerah, Daniel; Wagner, Lucienne (2018): Wer nicht gezählt wird, zählt nicht. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft – eine anwendungsorientierte Einführung. S.16 Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership, Citizens For Europe (Hrsg.), Berlin. Online verfügbar: [www.vielfaltentscheidet.de/publikationen](http://www.vielfaltentscheidet.de/publikationen)

# Diversitätsorientierte Schulentwicklung braucht fachliche Expertise (von außen)

Vielfalt entfalten hat die diversitätsorientierte Schulentwicklung mit externer Prozessbegleitung unterstützt. 22 Schulen hatten eine Prozessbegleitung mit **Moderationsexpertise** und 19 Schulen eine mit **zusätzlicher Diversitätskompetenz**.

Veränderung bei Schulen mit Prozessbegleitung...	... mit Moderationsexpertise	... mit zusätzlicher Diversitätskompetenz
Wissen zu Diskriminierung und Benachteiligung		
! Wissen zu diversitätssensibler Unterrichtspaxis		
Kompetenz im Bereich datengestützte Schulentwicklung		
Wahrnehmung von Diversität als Bereicherung		
Wahrnehmung von Diversität als Herausforderung		
Reflexion von Diversität		
! Handeln der Schulleitung aus Sicht des Kollegiums		
! Stand der Schulentwicklung		
Zuversichtlichkeit hinsichtlich der Schulentwicklung		

Anmerkung: ! = signifikante Unterschiede zwischen den Schulen, das heißt das Ausmaß der Veränderung unterscheidet sich zwischen den Schulen. Grün steht für eine Veränderung zu mehr, rot für eine Veränderung zu weniger. Je dunkler, desto stärker ist die Veränderung von vor zu nach dem Projekt.

Anmerkung: Die Abbildung beruht auf einer Selbsteinschätzung der Teilnehmenden, Es ist anzunehmen, dass innerhalb der Prozessbegleitung mit zusätzlicher Diversitätskompetenz eine kritischere Haltung bspw. gegenüber dem Stand der Schulentwicklung entwickelt wurde.

## Praxisbeispiel aus der Schule

„Schule spielt eine ganz zentrale Rolle in der Entwicklung von Kindern und Jugendlichen“, betont Doreen Kind. Daher sollten sie viele Möglichkeiten erhalten, sich auszuprobieren und stärkenorientiert zu arbeiten. Dafür bräuchte es jedoch Schulentwicklung **förderliche Rahmenbedingungen** allgemein für die Schulen und Lehrkräfte. Die Schulleiterin plädiert für geringere Klassenfrequenzen, qualifizierteres Personal, **vielfältigere Professionen**, mehr Raum und Zeit für Prozessarbeit sowie bessere, umfangreichere und unbürokratischere **Vernetzungs- und Fördermöglichkeiten** mit Partner:innen im Sozialraum. Als Schule stoße man häufig an Grenzen, die **Unterstützung und Expertise von außen** verlangen – doch das sei oft nicht einfach zu organisieren.



## Praxisbeispiel aus der Bildungsverwaltung

In Hamburg gibt es seit 10 Jahren die **Qualifizierungen zur Interkulturellen Koordination**, dies ist eine zweijährige Multiplikator:innen-Fortbildung mit dem Ziel, Lehrkräfte als „Veränderungs-Akteur:innen“ auszubilden, die die eigenen Schulentwicklungsprozesse mit interkultureller Expertise unterstützen. Quelle: IKO - KWB Hamburg



„Diese Lehrkräfte haben durch diese Qualifizierung ein **professionelleres Standing im Kollegium** und können auch Themen wie **Rassismus** oder **andere Formen von Diskriminierung** ansprechen.“

Dr.in Rita Panesar  
Systemische Organisationscoachin

# Für eine diskriminierungskritische Schule müssen bestehende rechtliche Grundlagen verändert und neue geschaffen werden.

„Schüler:innen haben ein Recht auf eine diskriminierungskritische Schule. Es wird ihnen nicht nur durch die Menschenrechte, sondern auch durch die Landesschulgesetze oder Leitbilder in den Schulen garantiert.“

Dr.in Rita Panesar  
systemische Organisationscoachin

## Rechtliche Grundlagen

In Deutschland gelten über verschiedene Gesetzesgrundlagen auf Bundes-, sowie Landesebene bereits umfassende Regelungen bezüglich des Rechts auf Bildung und des Zugangs für alle Kinder und Jugendlichen dazu, wie (hier zusammengefasst) aus § 4 des Schleswig-Holsteinischen Schulgesetzes deutlich wird: Die Bildungswege sind so zu gestalten, dass jungen Menschen unabhängig von der wirtschaftlichen oder gesellschaftlichen Stellung oder der nationalen Herkunft ihrer Eltern und unabhängig von ihrer Geschlechtszugehörigkeit der Zugang zu allen Schularten eröffnet und ein Schulabschluss ermöglicht wird, der ihrer Begabung, ihren Fähigkeiten und ihrer Neigung entspricht.

## Rechtliche Lücken

Im Bereich des Antidiskriminierungsrechts bestehen trotz gesetzgeberischer Tätigkeit in der Vergangenheit auf Bundes- und Landesebene immer noch Schutzlücken, insbesondere im öffentlichen Bereich.

„Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) findet im Bereich der öffentlichen schulischen und hochschulischen Bildung nur für Beschäftigte Anwendung. Für Schüler:innen und Studierende greift der Schutz des AGG nur bei privaten Bildungsträgern, in denen das Bildungsangebot auf Grundlage eines privatrechtlichen Vertrages erbracht wird. Somit bietet das AGG in diesem wichtigen Lebensbereich nur einen **geringen Schutz vor Diskriminierungen**. Noch immer fehlen in den Schulgesetzen einiger Bundesländer Regelungen, die ausdrücklich vor Diskriminierungen in der Schule schützen und Konsequenzen bzw. Verfahren für den Fall einer unzulässigen Benachteiligung festlegen.“

Die Betreuung, Bildung und Erziehung von Kindern in Kindertageseinrichtungen erfolgen im Rahmen eines privatrechtlichen Vertrags zwischen den Sorgeberechtigten und dem Träger der Einrichtung. Der besondere Schutz des AGG vor Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft oder aus rassistischen Gründen umfasst diese Verträge und bietet somit Schutz vor Benachteiligungen aus diesen Gründen durch Träger der Kindertagesstätten. Die Anwendung des AGG für die übrigen AGG-Merkmale ist rechtlich nicht geklärt.“\*

Dazu gehört auch das **Fehlen von rechtlichen Grundlagen** für unabhängige Beschwerdestellen für Schüler:innen in den meisten Bundesländern (Ausnahme: LADG Berlin). Erleben Schüler:innen oder Eltern etwas, dass sie als Benachteiligung bewerten, können sie sich zwar auf das Grundgesetz und internationale Richtlinien berufen, haben aber bislang **keine unabhängige Stelle**, an die sie sich wenden können. Sie müssen sich an Lehrkräfte, die Schulleitung oder das Schulamt wenden.



Zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz sehen Sie hier einen Vortrag von Andreas Foitzik, (geschäftsführender Vorstand Adis e.V.) im Rahmen unserer digitalen Lernreise.



Zum Gespräch mit Dr.in Rita Panesar, systemische Organisationscoachin mit den Schwerpunkten Diversity, internationales Bildungsmanagement und interkulturelle Öffnung, gelangen Sie über diesen QR-Code.

„Bildungsgerechtigkeit wird durch vielerlei Gesetze garantiert. Und wenn ich von Gerechtigkeit spreche, dann meine ich damit nicht nur die gerechte Verteilung von Ressourcen, sondern auch Teilhabe, also die Möglichkeit, mitentscheiden zu können. Auch Anerkennung ist Teil von Gerechtigkeit, das Gefühl dazuzugehören – mit der eigenen Sprache, Religion, den persönlichen Erfahrungen und Fähigkeiten, dem eigenen Aussehen.“

Dr.in Rita Panesar  
systemische Organisationscoachin

\*Quelle: Antidiskriminierungsstelle - Bildung <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/lebensbereiche/bildungsbereiche/bildungsbereich-node.html>

# Eine diverse Schule setzt eine diversitätssensible Personalentwicklung voraus.

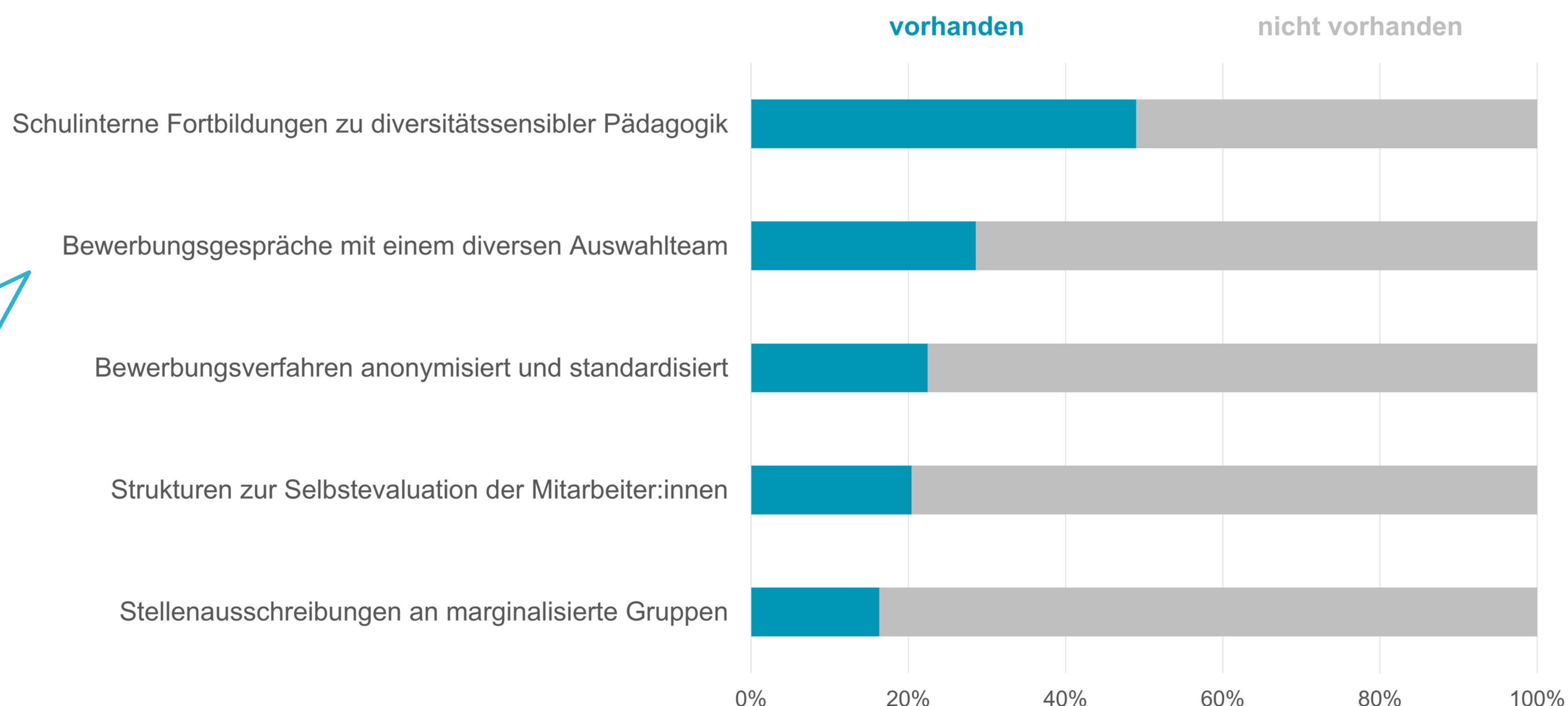
„Es braucht mehr Lehrkräfte, die andere kulturelle, sprachliche oder auch sexuelle Hintergründe haben. Und es braucht mehr Professionen.“

Kirsten Stechmann  
Klaus-Groth-Gemeinschaftsschule Kiel

Vielfalt dürfe nicht nur gelehrt, sondern müsse vor allem gelebt werden, so Kirsten Stechmann aus dem Schulleitungsteam der Klaus-Groth-Schule in Kiel. Es sei ein zentraler Baustein, dass sich jene Diversität, die im Schulalltag aktiv gefördert werden soll, auch im Kollegium widerspiegelt. Denn unterschiedliche kulturelle und sprachliche Hintergründe und sexuelle Orientierungen sowie die damit verbundenen Erfahrungen würden das schulische Miteinander enorm bereichern. Das gilt auch für einen Pool an verschiedenen Professionen.

Doch ob intern organisiert oder mit externer Unterstützung: Was es für solche Reflexionsmethoden vor allem braucht, sind zeitliche und personelle Ressourcen. Und dafür muss sich auch strukturell und seitens der Bildungspolitik einiges ändern. Denn Schulen fehlt es häufig an Maßnahmen für eine diversitätssensible Personalentwicklung. Das zeigen die Antworten der 49 befragten Schulleitungen:

Von 49 Schulleitungen...  
... haben **24% keine** qualifizierten Ansprechpersonen zu diversitätssensibler Pädagogik an der Schule  
... bieten **41% keine** Freistellungsstunden für diversitätssensible Schul- und Unterrichtspraxis



Prof. Dr. Yasemin Karakaşoğlu von der Universität Bremen fordert **bessere Rahmenbedingungen** – beispielsweise in Hinblick auf die Arbeitszeiten von Lehrer:innen. Denn Reflexion zu leisten, Supervisionen wahrzunehmen oder Fortbildungen in Anspruch zu nehmen, sei ein wichtiger Teil von Arbeitszeit. Das Gespräch können Sie im QR-Code nachlesen.



Das 45-köpfige Schulteam an der Till-Eulenspiegel-Schule Mölln setzt sich aus verschiedensten Professionen zusammen. Neben den Fachlehrer:innen gehören auch mehrere Pädagog:innen, Erzieher:innen, Schulsozialarbeiter:innen und schulische Assistent:innen dem Schulteam an. Was *Vielfalt entfalten* an der Till-Eulenspiegel-Schule verändert und angestoßen hat, können Sie in diesem Link nachlesen.

# Diversitätssensible und diskriminierungskritische Schulentwicklung braucht passende Instrumente der Qualitätsentwicklung

Die hier vorgestellte Auswahl sind erprobte Instrumente mit konkreten Einsatzmöglichkeiten. Es handelt sich nicht um eine abschließende Auflistung, sondern um einzelne Beispiele. Welche passenden Tools kennen Sie noch?



## Index für Inklusion - Ein Leitfaden für Schulentwicklung

„Der Index unterstützt von Anfang an die Entwicklungsprozesse in der Schule, die selber diversitätssensibel gestaltet werden. Diversitätssensibilität ist kein Ziel, sondern es ist ein Merkmal des Prozesses an sich.“

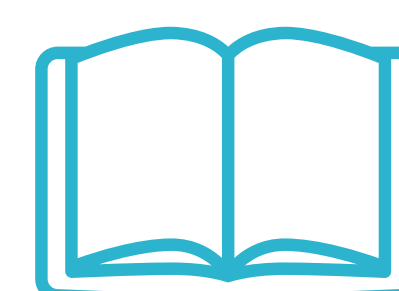
Dr.in Elisabeth Plate

Der Index für Inklusion, entwickelt von Tony Booth und Mel Ainscow, ist ein Qualitätsentwicklungselement für Schulentwicklung und ein Praxismaterial für antidiskriminierende und inklusive Schulentwicklung auf allen Ebenen der Organisations-, Personal- und Unterrichtsentwicklung.



## Weise Interventionen für einen diversitätsbewussten Unterricht. Ein Handbuch für Lehrer:innenbildung.

In dem Buch „Weise Interventionen für einen diversitätsbewussten Unterricht“ werden Unterrichtsinterventionen vorgestellt, die sich gezielt mit dem psychologischen Bedrohungserleben von Schüler:innen befassen. Die Autor:innen, Ritva Grießig und Dr. Mohini Lokhande, haben diese Interventionen in einem Forschungs-Praxis-Projekt entwickelt, getestet und evaluiert. Das Buch bietet einen Leitfaden für Lehrer:innen, um das doppelte Bedrohungserleben von Schüler:innen, die bestimmten Stereotypen unterliegen, anzugehen. Es enthält Erkenntnisse und Empfehlungen, um eine diversitätsbewusste Unterrichtsgestaltung zu fördern.



## Gerechte Schule: Vorurteilsbewusste Schulentwicklung mit dem Anti-Bias-Ansatz

Auf Grundlage eines umfangreichen Erfahrungsschatzes und aktueller Forschungsergebnisse werden Strategien auf Unterrichts-, Personal- und Organisationsentwicklungsebene beschrieben. Das Buch bietet diskriminierungsspezifische Reflexions- und Handlungsimpulse und ist Leitfaden für das praktische Handeln im schulischen Alltag.

Dr. Rita Panesar ist gestaltorientierte und systemische Organisationsberaterin mit den Schwerpunkten Diversität, Bildung und Arbeitsmarkt.



Schulen nutzen unterschiedliche Instrumente zur Qualitätsentwicklung unterschiedlich häufig – vor allem beim datenbasierten Arbeiten ist noch ‚Luft nach oben‘. Das zeigen die Antworten der 49 befragten Schulleitungen.

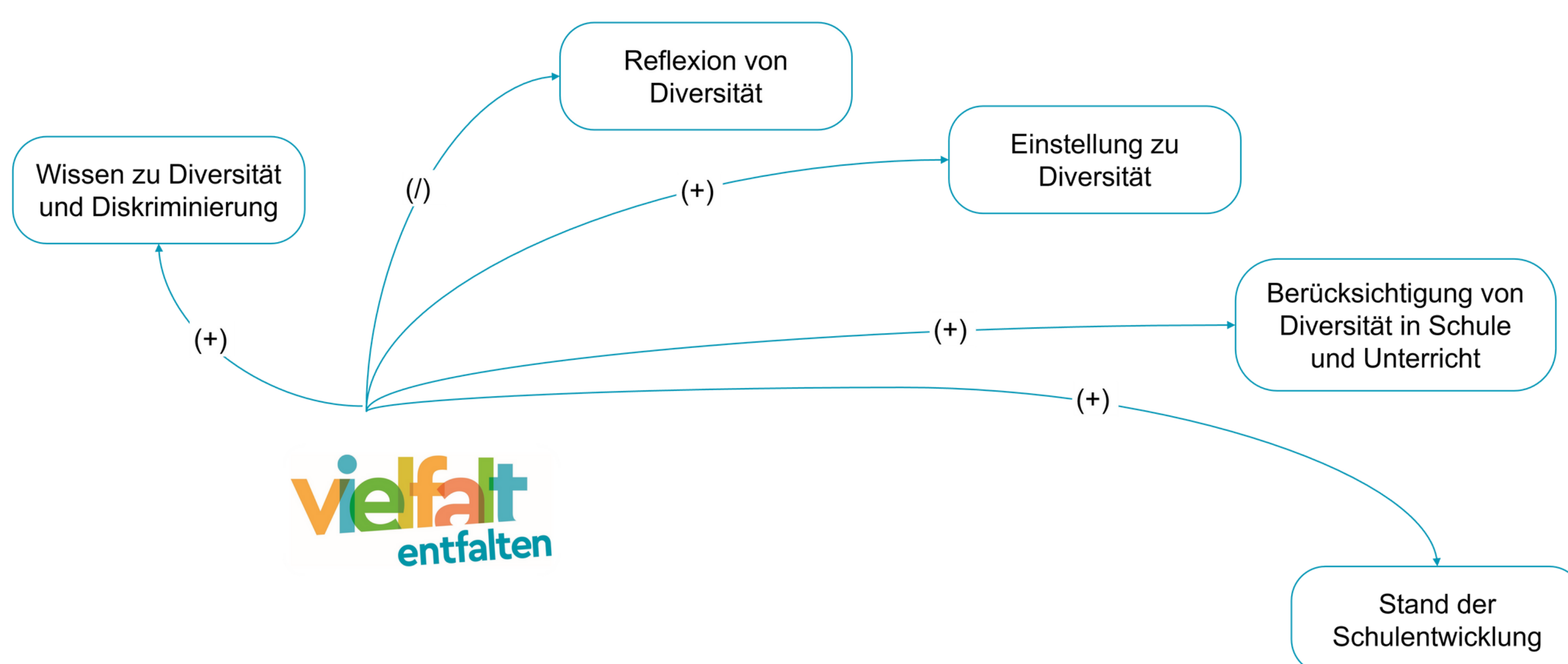


# Die Basis einer diversitätssensiblen und diskriminierungskritischen Schulentwicklung ist eine entsprechende Ausbildung und Qualifizierung von pädagogischen Fach- und Lehrkräften.

„Warum es an Schulen so schwer ist über Rassismus zu sprechen? Weil es ein **Tabuthema** ist und weil Lehrkräfte in der ersten und zweiten Phase der Lehrer:innenbildung auch **nicht gelernt haben, über Rassismus zu sprechen.**“

Prof. Dr. Karim Fereidooni  
Ruhr-Universität Bochum

## Vielfalt entfalten wirkt!



Je mehr Angebote von Vielfalt entfalten Personen wahrgenommen haben, desto mehr wissen sie über Diversität und Diskriminierung, z. B. über Diskriminierungsformen, diversitätssensible Unterrichtspraxis und datengestützte Schulentwicklung. Diversität wird zwar nach *Vielfalt entfalten* häufiger reflektiert, das hat aber nicht mit der reinen Anzahl der Angebote zu tun. Dafür verändert sich aber das Selbstvertrauen zum Umgang mit einer vielfältigen Schüler:innenschaft umso positiver, je mehr Angebote jemand wahrgenommen hat! Die Diversität in der Schule wird auch umso stärker berücksichtigt, je mehr Angebote jemand wahrgenommen hat, z. B. in Form diversitätssensibler Unterrichtsmaterialien und Bewertungen. Je mehr Angebote Personen wahrgenommen haben, desto stärker schätzen sie die Entwicklung auf dem Weg zur diversitätssensiblen Schule ein.

Ebenso brauche es laut Prof. Dr. Yasemin Karakaşoğlu mehr verpflichtende Fortbildungen, die auf eine fortwährende Bildung und Professionalisierung von Lehrer:innen einzahlen – insbesondere für Lehrpersonen, die schon lange im Dienst sind. Denn, wie die Expertin weiter erklärt, verändere sich im Laufe des Schuldienstes nicht nur die Gesellschaft, sondern auch die Rahmenbedingungen, Themen und Lernformen in und an Schule. Lehrer:innen müssten laut Expertin die Möglichkeiten bekommen, sich kontinuierlich fortzubilden – und dürften damit nicht allein gelassen werden.



Prof. Dr. Yasemin Karakaşoğlu, Leiterin des Arbeitsbereichs Bildung in der Migrationsgesellschaft/ Interkulturelle Bildung am Fachbereich Erziehungs- und Bildungswissenschaften der Universität Bremen sprach mit uns zu Professionalisierung von Lehrkräften. Das ganze Interview finden Sie im QR-Code.



Das ganze Interview mit Prof. Dr. Karim Fereidooni, Juniorprofessor für Didaktik der sozialwissenschaftlichen Bildung an der Ruhr-Universität Bochum und Mitglied im Fachbeirat des Projektes *Vielfalt entfalten* finden Sie hier:

