

Mona Massumi

Diversitätssensible Lehrer*innenbildung

Im Zuge aktueller Diversitätsdebatten rücken insbesondere benachteiligte Personen im Bildungssystem stärker in den Fokus. In diesem Zusammenhang ist zu überlegen, welchen Beitrag eine diversitätssensible Lehrer*innenbildung leisten kann, um Bildungsbenachteiligung im Lehramtsstudium sowie im Schulsystem entgegenzuwirken. Im Rahmen des Beitrags werden Impulse für eine systematisch ausgerichtete diversitätssensible Lehrer*innenbildung gegeben, die der Diversität der Lehramtsstudierenden gerecht wird und sie professionalisiert, damit sie zukünftig der Diversität ihrer Schüler*innenschaft gerecht werden.

Der Umgang mit Diversität wird im Zuge der Professionalisierung von (angehenden) Lehrer*innen als eine notwendige Kompetenz angesehen. Begründet wird diese Annahme damit, dass Diversität einerseits ein konstitutives Merkmal der Gesellschaft – also Normalität – bildet und andererseits die Berücksichtigung von Diversität Bildungsbenachteiligung entgegenwirkt und damit einen wesentlichen Beitrag zu mehr Bildungsgerechtigkeit leistet. Diversität bezieht sich somit auf der einen Seite auf einen Zustand mit Blick auf Individuen hinsichtlich ihrer Merkmale (wie Religion), die mit Blick auf eine Gruppe (z. B. einer Schulklasse) unterschiedlich ausgeprägt sind. Auf der anderen Seite bezieht sich Diversität auf ein Bildungsziel, das durch die professionelle Kompetenz von Lehrkräften im Sinne einer Diversitätssensibilität, erreicht werden kann, um in der pädagogischen Praxis adäquat auf die Diversität der Schüler*innenschaft zu reagieren und jedem Individuum einen Entfaltungsraum in der Schule und damit Bildungsgerechtigkeit zu ermöglichen.

Lehrer*innenbildende Institutionen haben dabei eine entscheidende Vorbildfunktion. Denn Lehramtsstudierende müssen im Rahmen ihrer Ausbildung institutionelle Strukturen, soziale Zusammenhänge sowie ein pädagogisches Setting erfahren, die den an sie gestellten Diversitätsansprüchen ebenso gerecht werden.

Um systematisch eine diversitätssensible Lehrer*innenbildung zu verankern und nicht nur punktuell auf Diversität auszurichten, sind verschiedene Ebenen in der grundständigen Ausrichtung in den Blick zu nehmen.

Struktur und Organisation

Der Struktur und Organisation einer Hochschule kommt eine elementare Schlüsselfunktion zu. So ist Diversität integraler Bestandteil der Hochschulentwicklung, aus dem sich das Gesamtprofil einer Bildungsinstitution ableiten lässt. Damit eine kritische Aus-einandersetzung mit Normalitätsvorstellungen, Bildungsgerechtigkeit und Diskriminierung in den Strukturen und Arbeitsweisen einer Hochschule erfolgt, ist eine übergreifende Gesamtstrategie erforderlich, die in Form eines Leitbildes konkretisiert wird. Diese Grundlage für eine systematische Herangehensweise und gesamtstrategische Ausrichtung schafft für alle Akteur*innen – Personal sowie Studierende – eine notwendige Orientierung sowie Rahmung einer diversitätsbewussten Bildung im Sinne einer verbindlichen Handlungsgrundlage.

In der Entwicklung des Leitbildes besteht die Möglichkeit, einseitige Normativitätsvorstellungen aufzubrechen, sodass sowohl Lehrende als auch Lernende mit diversen Lebens- und Lernbedingungen in den Bildungsprozess einbezogen und adäquat unterstützt werden. Dabei geht es nicht darum, sich auf zusätzliche Unterstützungsangebote und den Abbau von Zugangsbarrieren für Benachteiligte zu beschränken, sondern auch die bestehenden Strukturen und Akteur*innen der Hochschule selbst in den Fokus zu rücken.

Allein die Verankerung in einem Leitbild ist jedoch nicht hinreichend, um Strukturen diversitätssensibel auszurichten, für die gesamte Hochschule verbindlich zu machen und nicht in die Verantwortung von Einzelnen zu delegieren. Damit die diversitätssensib-

le Ausrichtung keinem Lippenbekenntnis gleicht, ist es bedeutsam, die Implementierung diversitätssensibler Hochschulstrukturen im Prozess zu begleiten, alle Ebenen sowie Prozesse einer Hochschule einzubeziehen und bei der Verteilung von Ressourcen, Chancen sowie Risiken zu berücksichtigen, etwa in Hinblick auf Organisationsabläufe und Einstellungsverfahren für Mitarbeitende. Auf diese Weise können Wege für bisher marginalisierte „Gruppen“ in die Hochschule geebnet und ihr Verbleib sowie Studien- bzw. Arbeitserfolg gesichert werden.

Curricula im Lehramt

Wenn Diversitätssensibilität im Rahmen der Professionalisierung von zukünftigen Lehrkräften angestrebt wird, ist eine curriculare Verankerung erforderlich. Dabei muss die Auseinandersetzung mit Diversität Inhalt und Lerngegenstand als Querschnitt in allen Fächern und studierten Schulformen sowie in den Bildungswissenschaften eine verbindliche Grundlage bilden und kann nicht nur vereinzelt Thema sein.

Darüber hinaus reicht die Vermittlung von Fachwissen in Bezug auf Diversität und der (Re)Produktion von Ungleichheit und Diskriminierung nicht aus, um die diversitätssensible Handlungsfähigkeit zukünftiger Lehrkräfte, etwa auf einer diagnostischen, methodisch-didaktischen und interaktionalen Ebene zu erhöhen. Vielmehr müssen zusätzlich die Haltung und Handlungsmuster im Rahmen der Professionalisierung angehender Lehrkräfte reflektiert werden. Denn wenn Bildungsbenachteiligung aufgebrochen werden soll, sollten Lehrkräfte dazu angehalten werden, über Bildungsbenachteiligung im Kontext sozialer Herkunft, Migration etc. zu reflektieren und sich mit Ungleichheitsverhältnissen auseinanderzusetzen. In diesem Sinne ist zum Aufbau von Diversitätssensibilität eine kritische Auseinandersetzung mit vorherrschender Normalität, Differenzsetzungen und (potenziell verbundenen) Zuschreibungen vonnöten. Diese sollten nicht nur theoretisch-diskursiv ausgehandelt, sondern in der Theorie-Praxis-Verzahnung konkretisiert werden, indem eigene Handlungsmuster und die von Lehrkräften in den verbindlichen Praxisphasen kontinuierlich im Rahmen verbindlicher Begleitangebote reflektiert werden. Denn „gerade wenn [Handlungs- und] Handlungsveränderungen angestrebt werden, müssen in einer professionellen Begleitung initiierende Impulse und eine mehrdimensionale Theorie-Praxis-Verzahnung erfolgen“ (Massumi 2017, 579), weil nicht von einem „Automatismus der Kompetenzentwicklung“ (ebd.) ausgegangen werden kann, nur weil eine thematische Auseinandersetzung erfolgt oder eine positive Intention vorhanden ist.

Lehr- und Lernangebote in Theorie und Praxis implizieren nicht nur eine Kritik bestehender Verhältnisse in der Schule und Gesellschaft, sondern eine kritische Selbstreflexion z. B. über Privilegien und Zuschreibungen. Zugleich benötigen Studierende Räume, in denen sie sich selbst positionieren können (nicht müssen!), anstatt dass ihnen Positionen zugeschrieben werden.

Pädagogisches Personal

Als diversitätssensible Hochschule ist es zentral, dass Diversität unter Berücksichtigung von Ungleichheit und Diskriminierung nicht nur in Bezug auf die Studierenden – z. B. mitgebrachte Ungleichheitsdimensionen – gefördert wird und nicht nur Reflexionsgegenstand für Studierende ist, sondern sich auch auf die Zusammensetzung hochschulischer Mitarbeitender sowie auf diversitätssensibles Personal beziehen muss. Im Rahmen der Lehrer*innenbildung bildet die Repräsentation von Diversität innerhalb des pädagogischen Personals und die pädagogische Professionalität eine wichtige Rolle. Diese Professionalität richtet sich v. a. an die Haltung pädagogischer Akteur*innen und erfordert ein hohes Maß an Reflexionsfähigkeit, so dass u. a. Migration und soziale Herkunft nicht per se als Distinktionsmerkmal einer „benachteiligten“ Minderheit betrachtet werden, sondern als Selbstverständlichkeit einer pluralen Gesellschaft wahrgenommen und vermittelt werden sollten. Dies erfordert nicht nur, sich mit Fragen der Privilegierung, Ungleichheit und Diskriminierung auseinanderzusetzen, sondern auch die eigenen Lehransätze zu reflektieren. Denn Diversitätssensibilität bei angehenden Lehrkräften anzubahnen, ist nicht nur auf eine schulische Zukunft gerichtet, sondern auch auf die lehrer*innenbildende Gegenwart.

Fazit

Einer (lehrer*innenbildenden) Hochschule kommt eine hohe soziale Verantwortung zu, als Institution zu funktionieren, die keine Benachteiligung und Diskriminierung zulässt und durch Bildung Benachteiligung entgegenwirkt. In diesem Sinne obliegt es jeder Hochschule, sich um die Sicherstellung von Chancengerechtigkeit für alle Akteur*innen zu bemühen und somit dem Anspruch auf Diversitätssensibilität gerecht zu werden. Dafür müssen Veränderungen im System auf den Ebenen der Struktur, Organisation, des Personals, der Studierenden, der Inhalte sowie Herangehensweisen und des sozialen Umgangs miteinander im Sinne der Diversitätssensibilität vollzogen werden. Grundlegend ist dabei sowohl das Aufbrechen von tradierten und dichotomen Normalitätsvorstellungen als auch eine mehrperspektivische sowie intersektionale Diversitätsperspektive einzunehmen, um Individuen in ihrer Komplexität gerecht zu werden, ohne Differenzen zu essentialisieren und Ungleichheiten zu verschleiern. Es ist wichtig, keine Konkurrenz von Kategorien oder eine „Hierarchisierung des Leidens“ vorzunehmen, sondern jedwede Benachteiligung und Diskriminierung aufzubrechen.

Literatur

Massumi, M. (2017): Internationale Mobilität ohne reflexive Mobilität? – Eine rassismuskritische Auseinandersetzung mit studienbezogenen Auslandsaufenthalten in der Lehrerinnenbildung, in: K. Fereidooni / M. El (Hrsg.): Rassismuskritik und Widerstandsformen. International und national vergleichende Formen von Rassismus und Widerstand, Wiesbaden: Springer VS, S. 573–588