



IMST - Gender Netzwerk

Alpen-Adria-Universität Klagenfurt
Institut für Unterrichts- und Schulentwicklung (IUS)
Schottenfeldgasse 29 | 1070 Wien
+43 (0) 1 522 4000 528 | katrin.oberhoeller@aau.at
www.imst.ac.at

Umgang mit Diversitäten in der Schule & Unterricht

In einer Welt wachsender Komplexität prägen zunehmend Vielfalt und Verschiedenartigkeit unsere Lebensrealität. Unterschiedliche Einstellungen, Werte, Mentalitäten und Bedürfnisse der Menschen, aber auch geschlechtsspezifische, kulturelle oder altersbedingte Merkmale beeinflussen das soziale und betriebliche Miteinander. Besonders Schulen sind Orte, an denen Kinder, Jugendliche und PädagogInnen mit verschiedenen Hintergründen zusammen kommen, voneinander lernen und in Konflikt geraten.

Die Schulleitung, Schulorganisation, Lehrpersonen sowie die SchülerInnen haben daher die Aufgabe, aber auch die Chance, vorhandene (Bildungs)Ungleichheiten auszugleichen und so eine gerechte Teilhabe im Alltag für alle zu ermöglichen.

Umgang mit Diversitäten in der Schule/im Unterricht Was ist das?

Das englische Wort Diversity ist der Ausdruck für das Vorhandensein gesellschaftlicher **Vielfalt/Heterogenität/Unterschiedlichkeiten** von Menschen.

Das Ziel des Diversity Ansatzes ist es, nicht nur auf die Vielfalt der Differenzen und die Heterogenität von Identitäten aufmerksam zu machen, sondern auch die Verknüpfungen mit Fragen von Macht und Abhängigkeit ins Bewusstsein zu rücken. Der Diversity Ansatz ist eine Weiterentwicklung antirassistischer und interkultureller Pädagogik sein, die es erlauben, Annahmen über die Bedeutung kultureller Zugehörigkeiten und Unterschiede kritisch zu dekonstruieren.

Bei der Arbeit mit dem Diversity Ansatz geht es **nicht um das Einüben von Toleranzen**, sondern um **gegenseitige Anerkennung und das Erlernen eines aktiven Umgangs mit Differenzen**.

Dazu gehören auch Selbstreflexion und das kritische Hinterfragen der persönlichen Normalitätsvorstellungen.

„Diversity is not about the others – it’s about you.”
“Bei Diversity geht es nicht um die Anderen – es geht um dich!”

Jede einzelne Person trägt also durch das tägliche Tun und Handeln dazu bei, dass es Kategorisierungen/Bewertungen/Unterscheidungen/Schubladisierungen und stereotype Vorstellungen gibt. Da Diversitäten **Ergebnisse sozialer Handlungen** - also „gemacht“ sind – können diese Zuschreibungen auch verändert bzw. umgedeutet werden. Der Diversity-Zugang versucht einen selbstreflexiven Umgang mit eigenen Identitätskonstruktionen, sozialen und kulturellen Einbettungen schaffen und diese sichtbar machen.



IMST - Gender Netzwerk

Alpen-Adria-Universität Klagenfurt
Institut für Unterrichts- und Schulentwicklung (IUS)
Schottenfeldgasse 29 | 1070 Wien
+43 (0) 1 522 4000 528 | katrin.oberhoeller@aau.at
www.imst.ac.at

Im alltäglichen Umgang kommt es aber oft vor, dass Unterschiedlichkeiten sich nicht nur auf eine Dimension verschränkt, sondern verschiedene Kategorien ineinander verschwimmen. Dies wird **Intersektionalität** genannt:

Was ist Intersektionalität?

Intersektionalität ist das Weggehen von der totalen Kategorisierung, Grenzen verschwimmen. Die **Wahrnehmung von Komplexitäten** ist hierbei wichtig.

Intersektionalität ist ein Paradigma, mit dem die Wechselbeziehungen von Dimensionen sozialer Macht-, Herrschafts- und Normierungsverhältnisse wie Geschlecht, soziales Milieu, Migrationshintergrund, Nation, Ethnizität, ‚Rasse‘, sexuelle Orientierung, Behinderung, Generation etc. fokussiert werden. Diese Dimensionen sozialer Ungleichheit werden als soziale Konstruktionen konzeptualisiert, welche **nicht isoliert voneinander** analysiert werden können, sondern in ihren **Überschneidungen** (intersections) oder **Wechselverhältnissen** (Interdependenzen/ interdependenten Kategorien) untersucht werden müssen. Additive Perspektiven sollen überwunden werden, indem der Fokus auf das **gleichzeitige Zusammenwirken** von sozialen Ungleichheiten bzw. Positionierungen gerichtet wird.

„Intersektionalität meint, dass, für die angemessene Betrachtung von Ungleichheitslagen immer mehr als ein Faktor und die daraus resultierende Verwobenheit in Betracht gezogen werden muss. (...) In unserem Fall kommt es auf ein Aufeinandertreffen der Kategorien Gender, Ethnizität und Bildungsnähe bzw. Bildungsferne des Elternhauses und in Folge zu einer Überschneidung dieser genannten Kategorien.“ ID 1404

„Mit anderen Worten es kommt zu einer Überschneidung der Kategorien Gender, soziale Schicht und Ethnizität. Hier ist auch unser Ansatzpunkt in der Schule, im Unterricht. Wie ist ein Unterricht zu gestalten, der allen Chancen einräumt, die ihren Interessen und Begabungen gerecht wird?“ ID 860

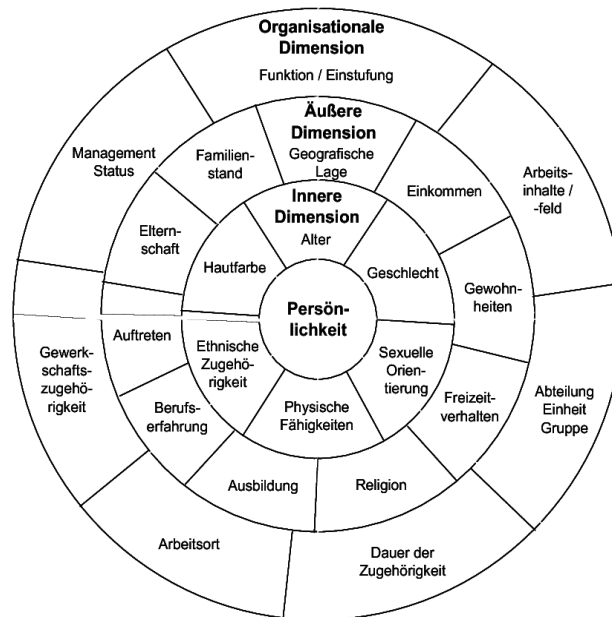


IMST - Gender Netzwerk

Alpen-Adria-Universität Klagenfurt
Institut für Unterrichts- und Schulentwicklung (IUS)
Schottenfeldgasse 29 | 1070 Wien
+43 (0) 1 522 4000 528 | katrin.oberhoeller@aau.at
www.imst.ac.at

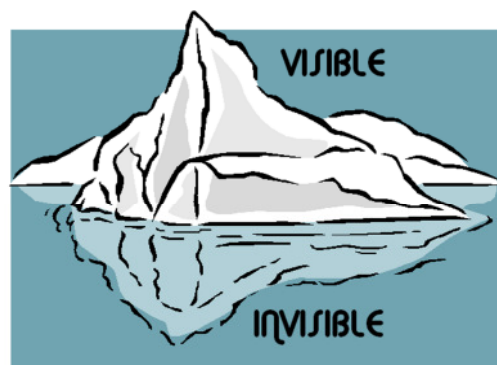
Diversitätskategorien

Das dargestellte Diversitäts-Rad (nach Gardenswartz & Rowe 1995) ist ein häufig verwendetes Instrument zur Darstellung relevanter Diversitätskategorien.



Wichtige Kerndimensionen, welche in unserer Gesellschaft/in unserem Schulsystem häufig zu tragen kommen und relativ schnell „gesehen“/erlebt/ gespürt usw. werden sind beispielsweise:

- die Hautfarbe
- die ethnische Zugehörigkeit
- physisch und psychische Fähigkeiten
- Geschlecht
- Alter usw.



Viele Kategorisierungsmerkmale sind nicht sofort, schwerer erkennbar/sichtbar/spürbar. usw., trotzdem führen diese im Alltag oft zu einem Ungleichgewicht, Ungleichheit oder Diskriminierung. Solche Kategorien sind beispielsweise:

- sexuelle Orientierung
- Einkommen



IMST - Gender Netzwerk

Alpen-Adria-Universität Klagenfurt
Institut für Unterrichts- und Schulentwicklung (IUS)
Schottenfeldgasse 29 | 1070 Wien
+43 (0) 1 522 4000 528 | katrin.oberhoeller@aau.at
www.imst.ac.at

- (Bildungs)Schicht
- Soziale Herkunft
- Gewohnheiten usw.

Zusammenhang diverser Diversitätskategorien im Bildungsbereich

An dieser Stelle werden hier einige exemplarische Zusammenhänge einzelner Diversitätskategorien im Bildungsbereich aufgezeigt:

• Geschlecht & Bildung

- Welche Schultypen/Studienrichtungen/Berufsfelder wählen Mädchen/Burschen vermehrt und warum ist das so?
 - Verhalten während des Unterrichts: auffällige, schlimme, intelligente Buben – brave, ruhige, fleißige Mädchen.
- Warum ist das häufig so?

„Aus den Beobachtungen geht hervor, dass in den Burschengruppen häufiger gefragt wurde und die Hilfe der Lehrerinnen vehementer eingefordert wurde.“ ID 1404

„Die Kommunikation zwischen Lehrerinnen und Schülerinnen fließt natürlich ineinander, wirkt beiderseits akzeptierend, interessiert und auf die Sache konzentriert.“ ID 1404

• Alter & Bildung - (Alter als Prozess der alle betrifft)

- Die Aus- und Weiterbildung wird dynamisiert u.a. durch längere Berufstätigkeit/Lebenslanges Lernen/Zertifikate – Chancen, Risiken usw.?
- Altershomogene Klassen und Jahrgänge?
- Sind alle SchülerInnen in einer Jahrgangsklasse auch gleich alt (Klasse wiederholen, früher in Schule gekommen usw.)?

• Behinderung & Bildung

- Seit Jahren Inklusionsbemühungen, aber nur 10% der über 50% behinderten Personen in Österreich haben Matura.
- Weiterbestehen des Sonderschulmodells vs. Inklusion?
- Räumliche Ausstattungen, Unterrichtsmethoden, Unterrichtsmaterialien, Barrierefreiheit?

• Ethnizität & Bildung

- Warum gibt es starke Unterschiede nach Herkunftsländer bei Schulabschlüssen?
- Wertschätzung von diversen Sprach- und Kulturkenntnissen, Kulturelle Kenntnisse und Umgang mit kulturellen Konflikten usw.?

„Eine Frage, die sich Lehrerinnen im Umgang mit migrantischen Schülern stellen sollten: Reagiere ich auf „fremde Männlichkeiten“ empfindlicher als bei autochthonen Männlichkeiten?“ ID 1404 Lehrerin

„Klassenkonstellationen, in denen sich 80% migrantische Schüler und Schülerinnen mit bildungsferner Herkunft mit 20% autochthoner Schüler und Schülerinnen aus ebenfalls bildungsferner Herkunft – wie dies in den Wiener KMSn der Fall ist - treffen, bedürfen einer Hilfe durch das System Schule, damit Lehrer und Lehrerinnen angemessen in dieser Situation agieren können.“ ID 1404

• Sexuelle Orientierung & Bildung

Sexuelle Orientierung ist nicht nur im Bildungsbereich eine stark tabuisierte Diversitätskategorie.



IMST - Gender Netzwerk

Alpen-Adria-Universität Klagenfurt
Institut für Unterrichts- und Schulentwicklung (IUS)
Schottenfeldgasse 29 | 1070 Wien
+43 (0) 1 522 4000 528 | katrin.oberhoeller@aau.at
www.imst.ac.at

- Enttabuisierung des Themas,
- Unterscheidung zwischen Sexualität und sexueller Orientierung – Was hat Relevanz im Schulsystem – Sexualität oder sexuelle Orientierung?
- Heteronormativität in den Blick nehmen
- Bullying/Mobbing aufgrund sexueller Orientierung vermeiden

- **Religion/Weltanschauung & Bildung**

- Umgang mit religiösen Symbolen im Bildungskontext
- Umgang mit religiösen Vorschriften, Ritualen im Unterricht
- Bekämpfung von Antisemitismus, Islamophobie

- **Soziale Herkunft & Bildung**

Die Schulbildung und die berufliche Stellung der Eltern wirken sich in Österreich noch erheblich auf die Vorbildung und die spätere Bildungslaufbahn der Kinder aus. StudienanfängerInnen an öffentlichen Universitäten: 27% aus Familie mit akademischer Bildung, 10% Vater hat nur einen Pflichtschulabschluss

Beim Diversity Ansatz in pädagogischen Arbeitsfeldern muss es darum gehen,
- die **Differenzen bzw. Differenzlinien als Ressource** anzuerkennen und
- **Gemeinsamkeiten zu finden** und zu nutzen.

Die Schulleitung, -organisation und LehrerInnen aber auch SchülerInnen sollten die Unterschiedlichkeiten der einzelnen Personen anerkennen und diese Verschiedenheit als Potentiale nutzen.

Umgang mit Diversitäten in der Schule/im Unterricht Was braucht es dazu?

Die Einstellung vieler Schulen und Lehrpersonen ist heute noch zumeist traditionell nicht auf Rücksichtnahme von Unterschiedlichkeiten ausgerichtet. Bisher erscheint die Realität so, dass Unterschiede zwischen Kindern und Jugendlichen durch eine gleichförmige Lernorganisation ausgeglichen werden. Der Unterricht ist so gestaltet, dass in einer Stunde alle Kinder das Gleiche lernen können und sollen.

- ➔ Dies bedeutet umgekehrt, dass Unterschiede wenig beachtet werden und die individuellen Fähigkeiten der SchülerInnen nicht entsprechend gefördert werden.

Diversitätsgerechte Lehre zielt auf größtmögliche Offenheit im Lehr- und Lernprozess und auf Barrierefreiheit, um SchülerInnen unabhängig von Alter, Geschlecht, Religion, sexuelle Orientierung, sozialer Klasse usw. gleiche Lernchancen zu eröffnen

Voraussetzungen für Diversity learning in der Schule

Auf persönlicher Ebene:

- **Offenheit**
- **Wissen** über Diversitäten/ Intersektionalitäten
- **Erkennen** des Handlungsbedarfs
- **Reflexion** der eigenen Stereotype, Vorstellungen usw.
- **Sichtbarmachung** von Unterschieden, Gemeinsamkeiten und Potentialen
- **Selbstpositionierung** – Wie gehe ich mit der eigenen und der Diversität anderer um?



IMST - Gender Netzwerk

Alpen-Adria-Universität Klagenfurt
Institut für Unterrichts- und Schulentwicklung (IUS)
Schottenfeldgasse 29 | 1070 Wien
+43 (0) 1 522 4000 528 | katrin.oberhoeller@aau.at
www.imst.ac.at

- **Umgang mit Konflikten und Widerständen**
- **Auseinandersetzung** mit der Thematik
(Diversity Trainings, Schulprojekttage, Gruppendiskussionen usw.).

Verständnis, dass es nicht um „die Anderen“, das Erlernen eines „richtigen Verhaltens“ oder um das „Einüben“ von Toleranz geht, sondern um eine **Auseinandersetzung mit den eigenen Werten** und ein **Hinterfragen von persönlichen Vorstellungen von Normalität**.

Auf struktureller/organisatorischer Ebene:

- Gleichgewicht **Top Down** (Zuspruch der Schulleitung, Commitment der Direktion) **und Bottom up** (Zustimmung des Kollegiums)

Diversity Management sollte von der Mehrheit des Kollegiums gewollt und getragen werden und alle Akteursgruppen der Einrichtung sollten zeitgleich am Veränderungsprozess beteiligt werden.

„Es ist kontraproduktiv, mit Eltern z.B. an ihren Wünschen und Bedarfen gearbeitet zu haben, wenn die Lehrkräfte/ Mitarbeitende nicht bereit sind, diese einzubeziehen.“ (Vielfalt gestalten (2007), S. 15

- Gezielte **Personalentwicklung** (vielfaltsorientierte Personalentwicklung) und **Qualitätsmanagement** (ext. Beratung)
- **Zeitliche Ressourcen:** Das Prinzip muss verstanden und verinnerlicht werden und braucht daher auch Zeit!
- **Kontinuierliche Organisationsentwicklung** wird benötigt um Inklusion und Gleichheit in der Verschiedenheit zu erreichen
- **Rahmenbedingungen**, die Lehrende motivieren und in die Lage versetzen diversitätsbezogene Anregungen umzusetzen (Unterrichtsgestaltung, Unterrichtsmaterialien uvm.)
- **Rahmenbedingungen für inklusive Lernbedingungen** (z.B. Teilnahmemöglichkeiten aufgrund der Zeitplanung, Kosten oder angst- und diskriminierungsfreies Klima)
- **Barrierefreiheit**
(architektonische und räumliche Barrierefreiheit, gedankliche Barrierefreiheit usw.)
- ➔ **Beteiligungskulturen, -verfahren und -strukturen aufbauen** und pflegen (Räte mit verschiedenen Personengruppen, Abstimmungen usw.)

Umgang mit Diversitäten in der Schule/im Unterricht **Was sind die Ziele? - Warum soll ich das machen?**

Schule ist Arbeitsfeld, Lebensfeld, Lernumfeld und hat immer auch eine gesellschaftliche Vorbildfunktion, VorreiterInnenrolle und Verantwortung. Mit Vielfalt umgehen bedeutet neben gegenseitiger Anerkennung und Respekt auch, dass das Zusammenleben der Menschen durch die **Eröffnung alternativer Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsansätze bereichert** wird. Der gezielte Umgang mit Diversitäten ist eine Strategie zur Förderung der Wahrnehmung, Anerkennung und Nutzung von Vielfalt in Institutionen.

Nutzen durch Umgang mit Vielfalt im Schulbereich:

- Das **Image und Wettbewerbsfähigkeit** der Schule verbessert sich – Weltoffenheit, Toleranz, Internationalisierung usw.
- Vermittlung und Einüben **demokratischer Kompetenzen**
-



IMST - Gender Netzwerk

Alpen-Adria-Universität Klagenfurt
Institut für Unterrichts- und Schulentwicklung (IUS)
Schottenfeldgasse 29 | 1070 Wien
+43 (0) 1 522 4000 528 | katrin.oberhoeller@aau.at
www.imst.ac.at

- Ein wertschätzender Umgang mit Vielfalt bedeutet eine **Verbesserung der Arbeitsatmosphäre** und des Unterrichtsklimas (soziale Klima). Alle kommen gerne in die Einrichtung.
- **Neue Potentiale** der Jugendlichen, Eltern, PädagogInnen usw. werden entdecken
- Die Personalentwicklung kann gezielter darauf ausgerichtet werden, dass sie den Bedarf aller NutzerInnen der Schule entspricht
- Die **individuelle Handlungsfähigkeit** der Einzelnen zum produktiven Umgang mit Vielfalt und Verschiedenheiten wird gestärkt
- **Gesetzliche Vorgaben werden praktisch umgesetzt**

Vgl. z.B.:

- Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz)

<http://www.frauen.bka.gv.at/site/5570/default.aspx>

- Bundes Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG)

<http://www.bizeps.or.at/gleichstellung/rechte/bgstg.php>

Es ist nachvollziehbar, dass Personen nicht selten aus Angst vor zusätzlicher Arbeit davor zurückschrecken, sich auf neue Konzepte und Projekte einzulassen.

„Wir haben schon das Mädchenprojekt, die Behinderten und die Sprachförderung für Migrantenkinder, und jetzt sollen wir auch noch Diversity!“ Vielfalt gestalten (2007), S. 8

Letztendlich bedeutet aber eine **Verbesserung des Schulklimas weniger Stress und Arbeit**, also **besseren Output**, selbstständigere und demokratiegeübte SchülerInnen.

Das Prinzip von Diversity Management besteht hauptsächlich darin, das, was ohnehin schon gemacht wird – nämlich der Umgang in der Schule mit vielen verschiedenen Menschen – auf eine andere, bewussteren Art und Weise zu tun. Entsprechend findet der **Lernprozess nicht ab gespalten von Anderem, sondern setzt an der alltäglichen Arbeit** und den schulischen Prozessen und Abläufen an.

Umgang mit Diversitäten in der Schule/im Unterricht

Was kann ich als Lehrperson tun? - Wie wird das gemacht? – Was bringt mir das?

Voraussetzungen für den Umgang mit unterschiedlichen Diversitäten im Unterricht ist sicherlich die **differenzierte Wahrnehmung** von Merkmalen, Normen, Traditionen usw.

- ➔ Perspektiven und Positionen werden in ihren Widersprüchlichkeiten/Unterschiedlichkeiten wahrgenommen
- ➔ Unterschiede werden nicht verwesentlicht, sondern reflektiert
- ➔ Gemeinsamkeiten werden reflektiert, erlebt und als Potentiale wahrgenommen

„Verschiedenheiten nicht als Störung und Defizit, sondern als Potential einer weltoffenen, toleranten Schule im urbanen Raum wahrnehmen.“ Vielfalt gestalten (2007), S. 12

Die Anerkennung von unterschiedlichen Identitätskonstruktionen und die Sensibilisierung für das Schubladen Denken, Ungleichheiten und Diskriminierungen fördert Chancengleichheit und Gleichberechtigung und gleichzeitig befähigt es auch zu einem bewussteren und sensibleren Umgang mit Konflikten.

Auch die **persönliche Vielfalt/Diversität der Lehrperson** soll hier nicht ausgeschlossen, sondern wahrgenommen werden. (Z.B. Lehrerin mit Migrationshintergrund, Frau, Sehschwäche, Alter usw.), schließlich spielt sie einen wichtigen Part im Unterricht.



IMST - Gender Netzwerk

Alpen-Adria-Universität Klagenfurt
Institut für Unterrichts- und Schulentwicklung (IUS)
Schottenfeldgasse 29 | 1070 Wien
+43 (0) 1 522 4000 528 | katrin.oberhoeller@aau.at
www.imst.ac.at

„Lehrerinnen ihrerseits erfahren durch die Verschränkung der Kategorie Lehrerin, Frau, Mutter (...) Auf- und Abwertung zugleich. (...) Die Rolle der Lehrerin wird geschwächt durch die Mutterfigur und durch die Zugehörigkeit zum Frausein. Lehrerinnen haben den gleichen Auftrag wie Lehrer, haben jedoch auf Grund ihres Frauseins mit viel mehr Schwierigkeiten zu kämpfen um ein positives Lernklima in der Klasse herstellen zu können.“ ID 1404

Analyse des eigenen Unterrichts

- Reflexion:

Auseinandersetzung mit der eigenen Identität und Normvorstellungen. Z.B. Was sind meine eigenen Vorannahmen, Vorurteile usw.?

Bewusstmachung der Konstellationen unter den SchülerInnen. Z.B. Habe ich homogene oder heterogene Gruppen vor Augen (nur Männer/Frauen, ein bestimmtes Alter ...)?

Kriterien für geschlechtsspezifische Arbeitsteilung überprüfen Z.B. Wer holt immer den Beamer? - Wer übernimmt das Vorlesen von Texten? – Wer stört eher im Unterricht? usw.

- Lehrinhalte:

Werden Minoritäten/unterschiedliche Lebensrealitäten sichtbar gemacht?

Wie das Thema Norm und Zuschreibungen was ist „normal“, was ist „abweichend“ thematisiert? Usw.

- Kommunikation/Integration:

Ist Anerkennung für verschiedene Gruppen da?

Wem schreibe ich welche Kompetenzen zu – oder eben nicht zu?

Verwende ich eine diskriminierungsfreie Sprache und Symbolik im Unterricht und den Unterrichtsmaterialien?

- Methoden:

Welche Methoden wende ich in meinem Unterricht an? Z.B. Werden SchülerInnen die schnell/langsam, visuell/auditiv/haptisch/leicht lernen auch angesprochen?

Sind meine Methoden vielfältig/kooperativ/partizipativ/inklusiv usw.?

- Rahmenbedingungen:

Kann ein angstfreies, wertschätzendes, respektvolles Lernklima hergestellt werden?

Ist es möglich zeitliche und räumliche Aspekte für individuelles Lernen/Lebensrealitäten/Bedürfnissen zur Verfügung zu stellen? Welche Gestaltungsspielräume gibt es?

Gibt es Raum und Zeit für Erfahrungsaustausch zu Diversitätsthemen und Vernetzung mit Anderen?

- Unterrichtsmaterialien:

Unterrichtsmaterialien sollten unterschiedliche Personengruppen ansprechen, in nicht typischen Feldern aufzeigen und spezifisch auf vielfältige, diverse und nicht stereotypisierte Merkmale ausgewählt werden.

Methoden und Maßnahmen zur Umsetzung eines diversitätsgerechten/ -gerechteren Unterricht

Konkrete Maßnahmen und Methoden für einen gleichberechtigten/gerechteren Unterricht könnten sein:

• Aktives Gestalten von Vielfalt

z.B. bei einem Schulfest bewusst Speisen türkische Speisen anbieten oder interkulturelles Kulturprogramm darbieten.

• Kooperationen mit diversitysensiblen oder identitätsspezifischen Projekten

z.B. ExpertInnen zu Themen wie Homosexualität, Migration o.ä. einladen

• Diskriminierungen (z.B. in Sprache und Verhaltensweisen) erkennen und ansprechen

z.B. gendergerechter Sprachgebrauch

• Umgang mit diskriminierendem Verhalten



IMST - Gender Netzwerk

Alpen-Adria-Universität Klagenfurt
Institut für Unterrichts- und Schulentwicklung (IUS)
Schottenfeldgasse 29 | 1070 Wien
+43 (0) 1 522 4000 528 | katrin.oberhoeller@aau.at
www.imst.ac.at

z.B. Vereinbarung von Regeln– Abgestimmter Umgang mit diskriminierenden Äußerungen, Verhaltensweisen usw.

- **Einbeziehen** aller relevanten Akteuren

z.B. Ausflüge ohne hohe Kosten organisieren, sodass Kinder aus sozial schwächeren Familien auch Teilnehmen können

- **Teilhabemöglichkeiten anbieten**

z.B. SchülerInnen als „Betriebsräte“ oder Gender- und DiversityberaterInnen agieren lassen

- **Diskussionsrunden**

z.B. zu Themen wie Respekt, religiöse Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung, Identität, usw.

- SchülerInnengruppen zum **Austausch** zusammen schließen

z.B. Peer-learning und Peer-teaching

- **Vorurteilsbewusstsein entwickeln**

z.B. durch konkretes Ansprechen von Unterschiedlichkeiten

- Sich gegenseitig **respektieren und wertschätzen**

Wichtig ist die Sensibilisierung und das Einüben eines aktiven Umgangs mit Unterschiedlichkeiten, welche durch **Fort- und Weiterbildungen** (Diversity Trainings) Coachings oder durch Gespräche mit z.B. ExpertInnen vertieft und verfestigt werden können.

Beispiel 1:

Reaktion eines Lehrers auf die Frage nach einer zersplitterten Glastür in der Schule:

„Ja, das Schulklima. Es sollte mal eine Elternversammlung einberufen werden, um ihnen zu sagen, was an der Schule nicht geht. Nicht frech sein zu den Lehrern, pfleglicher Umgang in der Schule, Regeln einhalten, das steht ja auch bei Mohammed und Allah.“ (Vielfalt gestalten (2007), S. 12

Was kann der Aussage entnommen werden:

- Aussage vermittelt eine stereotype Sicht auf eine Gruppe
- Aussage vermittelt die Annahme des Lehrers, dass die SchülerInnen welche die Tür zerstört haben und frech zu den LehrerInnen sind, Muslime sind
- Aussage vermittelt, dass sich SchülerInnen nicht an die Anforderungen der Schule (Schulordnung) und an den (islamischen) Wertekriterien halten

Mögliche Aktivitäten und Möglichkeiten zur Auseinandersetzung mit der Thematik:

- ➔ Reflexion der Frage: Warum wird eigentlich auf den Koran verwiesen bei diesem Thema? Wie ist der Bezug hierzu?
- ➔ Welche Regeln sind für Schulseitige bindend? (Schulordnung)
- ➔ Reflexion der eigenen Vorstellungen und Stereotype gegenüber SchülerInnen mit Migrationshintergrund

Beispiel 2:

Probleme von rassistischen und diskriminierenden Übergriffen zwischen österreichischen SchülerInnen und migrantischen SchülerInnen

Was kann der Situation entnommen werden:

- Kulturelle Unterschiedlichkeiten
- SchülerInnen kennen die Lebenswelten der anderen MitschülerInnen nicht



Mögliche Aktivitäten und Möglichkeiten zur Auseinandersetzung mit der Thematik:

- ➔ Kennenlernen der und Auseinandersetzung mit den Lebenswelten der SchülerInnen z.B. durch Kennenlernen der verschiedenen Wohnbezirke bei Wandertagen oder Projektwochen mit Schwerpunkten unterschiedlicher Kulturkreise (Essen, Musik, Traditionen usw.)

Literatur:

- Stiftung SPI- Sozialpädagogisches Institut Berlin (2007): „Vielfalt gestalten. Handreichung zu Diversity in Schule und Berufsvorbereitung.“, Berlin
- DGB-Bildungswerk Thüringen e.V (2005): „Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit“, Thüringen www.baustein.dgb-bwt.de
- Diversity and Equity in Early Childhood Training in Europe. Examples of training practices in the DECET network, 2004; Volltext unter: www.decet.org/decet_manual.pdf
- Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen Hg. (2004): „Mit Vielfalt umgehen. Sexuelle Orientierung und Diversity in Erziehung und Beratung.“, Düsseldorf www.diversity-in-europe.org
- Schneider, Claudia (2005): „Leitfaden für geschlechtssensible Pädagogik für Betreuungs- und Bildungseinrichtungen für Kinder im Alter von 0 bis 10 Jahren.“ Unter Mitarbeit von Heidi Rasworschegg und Sylvia Minich. Hg. vom Frauenbüro der Stadt Wien, Wien
- http://www.cedis.uni-koeln.de/content/tagung_inklusion_und_diversitaet/