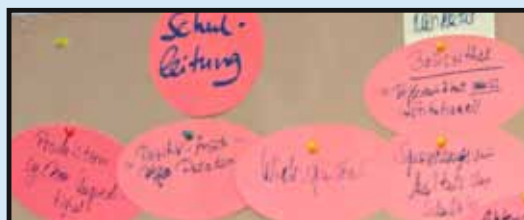


Interkulturelle Schulentwicklung

Ein Leitfaden für Schulleitungen



Bundesweites Vernetzungsprojekt von Lehrkräften mit Migrationsgeschichte

Schulen der Gegenwart und der Zukunft müssen mit Vielfalt umgehen und diese als Ressource begreifen. Wie können Schulleitungen dieser Herausforderung begegnen? Welche Bausteine gehören zu einem Schulentwicklungsprozess, der eine nachhaltige interkulturelle Öffnung des Schullebens und des Unterrichts zum Ziel hat? Wie sehen Strategien und einzelne konkrete Schritte aus?

16 Lehrkräfte mit Migrationsgeschichte aus verschiedenen Bundesländern gingen diesen Fragen nach – im Rahmen eines offenen Vernetzungsprojektes auf einer Tagung des Cornelsen Verlags.

Die Initiative geht davon aus, dass Schulentwicklung vom Dialog und der Bündelung von Expertise lebt. Die gemeinsame Arbeit ist in den vorliegenden Leitfaden zur Hand von Schulleitungen eingeflossen, der Anregung und Orientierung bei der (Weiter-)entwicklung eines Konzeptes zur interkulturellen Öffnung bieten möchte.

In Arbeitsgruppen haben sich die beteiligten Lehrkräfte mit je einer Gruppe von Akteuren beschäftigt, die das Konzept berücksichtigen sollte: die Leitungsebene selbst, das Kollegium, die Eltern und selbstverständlich die Schülerinnen und Schüler. Den Auftakt macht stets ein Aufsatz, der das Handlungsfeld skizziert und einen oder mehrere besonders bedenkenswerte Aspekte hervorhebt. Darauf folgt eine Checkliste mit Leitfragen, die dabei helfen zu eruieren, was an der jeweiligen Schule bereits umgesetzt wurde und wo Entwicklungsbedarf besteht. So soll die Leitung dabei unterstützt werden, sich einen Überblick zu verschaffen, Ziele zu setzen und die nächsten Schritte zu planen.

Beachtet werden sowohl Aspekte der Organisations-, der Personal- und der Unterrichtsentwicklung. Die Leitfragen können und wollen angesichts der Vielfalt der Schullandschaft und der jeweils spezifischen Bedingungen keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben. Ziel ist vielmehr, zur Reflexion über die interkulturelle Öffnung anzuregen und konkrete Ideen zu vermitteln, die gegebenenfalls ergänzt werden können.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Vernetzungsprojektes sind in der Schulpraxis, in Behörden oder in der Wissenschaft tätig und in unterschiedlichen Netzwerken und Vereinen aktiv. Mit der Unterstützung eines übergreifenden Austausches möchte der Cornelsen Verlag zur Weiterentwicklung von Schule beitragen, hin zu einem Ort, an dem alle Beteiligten gut lehren und lernen können.

Wir bedanken uns bei allen Autorinnen und Autoren für ihr Engagement und wünschen eine gute und fruchtbare Lektüre!

Ihr Cornelsen Verlag

Impressum

Cornelsen Verlag 2013
Mecklenburgische Straße 53, 14197 Berlin
www.cornelsen.de

Konzeption und Redaktion

Judith Krieg

Redaktionelle Begleitung

Uta Kural, Eva Kemme

Kontakt

Judith Krieg
Telefon: 030-897 85-186
E-Mail: judith.krieg@cornelsen-schulverlage.de

Layout und Herstellung

Cornelsen Verlag, Werbeabteilung
Dagmar Pommerening und
Joachim Barig

Die Autoren

Nelli Arslan

Lehrerin für Deutsch und Evangelische Religion; Durchführung und Koordinierung des Seiteneinsteigerunterrichts; Mitglied im Netzwerk „Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte Nordrhein-Westfalen“

Cahit Başar

Lehrer für Sozialwissenschaften, Politik und Geschichte; Studien- und Berufskoordinator; Sprecher des Netzwerkes „Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte Nordrhein-Westfalen“; Vorstandsmitglied Public Diversity e. V.; Mitglied der bundesweiten Steuerungsgruppe „Vernetzung von Migranten im öffentlichen Dienst“

Alparslan Bayramli

Lehrer für Mathematik, Physik und Informatik; Mitglied im Sprechergremium von „LeMi – Bayerisches Netzwerk für Lehrkräfte mit Migrationsgeschichte“

Sofia Bruchhäuser

Lehrerin für Deutsch und Englisch; Landeskoordinatorin „Schule und kulturelle Vielfalt – Netzwerk für Lehrkräfte in Hessen“

Ilknur Celik

Lehrerin für Sozialkunde, Deutsch, Mathe und Kunst (Grundschule); Studium der Didaktik des Deutschen als Zweitsprache; Mitglied im Sprechergremium von „LeMi – Bayerisches Netzwerk für Lehrkräfte mit Migrationsgeschichte“

Perihan Cepne

Lehrerin für Deutsch als Zweitsprache, Deutsch als Fremdsprache und Sport; pädagogische Mitarbeiterin bei der Senatorin für Bildung und Wissenschaft der Freien Hansestadt Bremen; Landeskoordinatorin „Netzwerk der Pädagoginnen und Pädagogen mit Zuwanderungsgeschichte Bremen“; verantwortliche Referentin für das Fach Türkisch an Bremer Schulen

Zayide Doğaç

Lehrerin für Chemie, Religion und Gesellschaft; Mitglied im Hamburger Netzwerk „Lehrkräfte mit Migrationsgeschichte“; Leitung der Steuerungsgruppe „Interkultureller Fachunterricht“

Nilgün Isfendiyar

Lehrerin für Mathematik, Englisch, Spanisch und Praktische Philosophie; stellvertretende Leiterin der RAA Bielefeld im Amt für Integration und interkulturelle Angelegenheiten; Mitglied im Netzwerk „Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte Nordrhein-Westfalen“

Franz Kaiser Trujillo

Lehrer für Katholische Religion, Deutsch als Fremdsprache und Deutsch als Zweitsprache, Spanisch; RAA-Hauptstelle NRW, Leitung Referat „Interkulturelle Schul- und Unterrichtsentwicklung“; Mitglied im Netzwerk „Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte Nordrhein-Westfalen“

Hülya Ösün

Lehrerin für Deutsch und Türkisch; Erfahrung mit Bilingualer Alphabetisierung; Landeskoordinatorin Hamburger Netzwerk „Lehrkräfte mit Migrationsgeschichte“

Suna Rausch

Sonderpädagogin mit den Fachrichtungen Lern- und Körperbehindertenpädagogik und den Fächern Grundschulpädagogik, Geographie und Werken; Mitglied im Netzwerk „Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte Nordrhein-Westfalen“; Mitglied im Personalrat Förderschulen bei der Bezirksregierung Köln; Mitglied Public Diversity e.V.

Helga Ritter

Grundschullehrerin; ehemalige Schulleiterin; Seminarschulrätin Staatliches Seminar für Didaktik und Lehrerbildung Bad Merztingen; Mitglied „Migranten machen Schule!“ Baden-Württemberg, Regionale Netzwerke zur interkulturellen Öffnung von Unterricht und Schule in Baden-Württemberg; Mitarbeit am Bildungsplan Fächerverbund „Mensch, Natur und Kultur“

Maria Antonia Steinkopff

Lehrerin für Italienisch und Deutsch; Sprecherin BERLINER NETZWERK FÜR LEHRKRÄFTE MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

Adisa Stöfer-Avdić

Lehrerin an den Berufsbildenden Schulen I Emden; Landeskoordination Migranet – Netzwerk für niedersächsische Lehrkräfte mit Migrationsgeschichte

Roswita Weber

Lehrerin für Chemie und Physik; Gesamtschulrektorin; Mitglied im Netzwerk „Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte Nordrhein-Westfalen“; Mitglied Public Diversity e.V.

Dr. Antonietta P. Zeoli

Lehrerin für Deutsch, Englisch und Philosophie; Lehrbeauftragte an der Ruhr Universität Bochum; Habilitandin an der Universität Bremen mit den Arbeitsschwerpunkten „Diversity Management Strategien im öffentlichen Dienst sowie die interkulturelle Ausrichtung öffentlicher Institutionen“; Vorstandsmitglied Public Diversity e. V.

Gastautorin/Vorwort:

Prof. Dr. Yasemin Karakaşoğlu,

Professorin für Interkulturelle Bildung an der Universität Bremen, Konrektorin Interkulturalität und Internationalität der Universität Bremen

Ein besonderer Dank für die Organisation und Unterstützung der Redaktion geht an Antonietta P. Zeoli und Cahit Başar



Vorwort

Interkulturelle Schulentwicklung

Bei der Interkulturellen Öffnung von Schulen geht es um einen veränderten Blick der Institution sowie der in ihr verantwortlich Handelnden auf die durch Migrationsprozesse veränderte gesellschaftliche Realität insgesamt sowie um eine Anpassung der Institution in ihren Strukturen, Methoden, Curricula und Umgangsformen an eine in vielen Dimensionen plurale Schülerschaft.

Zentral ist die Wendung des Blickwinkels von den Schülern und Schülerinnen als Gruppe mit einem besonderen pädagogischen Förderbedarf (wie es ausländerpädagogische Ansätze nahelegen) zu ihrer Wahrnehmung als „Normalfall“ und eine Wendung von der notwendigen Veränderung der Schülerschaft an die Anforderungen der Institution auf eine Veränderung von Schule mit Blick auf die Bedürfnisse der Nutzerinnen und Nutzer, um die adäquate Förderung ihrer Bildungschancen zu sichern.

Der Forderung nach Interkultureller Öffnung von Schule liegt ein mehrdimensionaler, interkultureller Bildungsbegriff zugrunde, der zu unterschiedlichen Epochen seiner Verwendung verschiedene Ausprägungen angenommen hat. Seit den 1970er Jahren wurden zunächst ausländerpädagogische, dann interkulturelle Bildungskonzepte in Schulen verbreitet, verstanden als pädagogische Unterstützung im Identitätsbildungsprozess von ausländischen Kindern – seit Anfang der 2000er Jahre in der wissenschaftlichen Literatur als „Kinder mit Migrationshintergrund“ bezeichnet. Als Zielgruppenpädagogik sollte Interkulturelle Bildung zunächst mit selbstreflexiven, offenen Lernformen die Zielgruppe befähigen, sich im kulturellen Spannungsfeld zwischen Aufnahmegesellschaft und Herkunftsfamilie zu behaupten. Während diese Formen Interkultureller Bildung auf das Individuum konzentriert sind, bei dem sie kognitive, emotionale und handlungsorientierte Veränderungsprozesse anregen wollen, um interkulturelle Kompetenz zu befördern, setzen sich die

aktuelleren Ansätze Interkultureller Bildung sehr viel stärker mit den strukturellen und institutionellen Gegebenheiten auseinander, in denen das Lernen von Kindern mit und ohne Migrationshintergrund stattfindet. Sie verweisen auf die Notwendigkeit, institutionelle Rahmenbedingungen so zu verändern, dass Kinder unterschiedlicher (sozialer, familiärer, sprachlicher, kultureller, geistiger) Lernvoraussetzungen gleiche Bildungschancen im Schulsystem erhalten. In dieser Zielsetzung verbindet sich der interkulturelle mit dem Inklusionsansatz.

Vor dem Hintergrund einer nachhaltig durch Migration und Globalisierung geprägten Gesellschaft gehört es heute zum Minimalkonsens der interkulturellen Bildungswissenschaft, dass Interkulturelle Bildung Bestandteil allgemeiner Bildung und daher allen an pädagogischen Prozessen Beteiligten als Schlüsselkompetenz zu vermitteln ist. Konsequenterweise sollte sich dies als Organisationsentwicklungsaufgabe auf allen Ebenen der zuständigen Erziehungs- und Bildungsinstitutionen widerspiegeln.



Prof. Dr. Yasemin Karakaşoğlu,
Universität Bremen

Interkulturelle Öffnung macht vor diesem Hintergrund die „Reorganisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung von Entscheidungsprozessen in allen Politik- und Arbeitsbereichen“ von Schule notwendig. Dafür ist „die Idee der Querschnittspolitik grundlegend, dass Chancengleichheit sich nur herstellen lässt, wenn sie in allen Bereichen angestrebt wird“.¹ Daraus folgt konsequenterweise, sich für einen „radikalen Umbau der Institutionen“ auszusprechen mit dem Ziel der „radikalen Interkulturellen Öffnung“, die eine umfassende Neuorientierung verlangt.² Dabei ist der Kern der Institutionen zu befragen, ob die Räume, die Leitideen, die Regeln, die Routinen, die Führungsstile, die Ressourcenverteilung sowie die Kommunikation nach außen und die Einstellungen der Akteure im Hinblick auf die Vielfalt gerecht und effektiv sind. Additive Fördermaßnahmen sind einerseits wichtig, um die Voraussetzung für Bildungspartizipation zu schaffen, sie haben aber keine nachhaltige Wirkung auf die Regelabläufe in der Institution sowie die Einstellungsmuster der Vertreterinnen und Vertreter der Institution, in diesem Fall der Pädagoginnen und Pädagogen selbst. Dies soll durch Prozesse der Interkulturellen Öffnung von Schule verändert werden. In diesem Zusammenhang ist auch die notwendige Interkulturelle Kompetenz des pädagogischen Personals gefordert.

1 Handschuck u. a. (2003), S. 15

2 Terkessidis (2010), S.141f.

Der Interkulturellen Öffnung von Schule liegen eine Vielzahl miteinander konzeptionell verknüpfter Maßnahmen zugrunde, die mit vier zentralen Handlungsebenen der Interkulturellen Organisationsentwicklung treffend beschrieben werden können:³

- Die personale bzw. Ebene der Ausbildung der Lehrerinnen und Lehrer: Erwerb interkultureller Kompetenz, selbstreflexive Auseinandersetzung mit Prozessen der Identitätsbildung und Rollenmuster, mit Einstellungen und spezifischen Kompetenzen wie (selbst-)kritischer Reflexion des Eigenen und Fremden, Wissen über Ursache und Geschichte der Arbeitsmigration, über die Rolle und den Status von Minderheiten und die aktuelle Migrationspolitik sowie Handlungskompetenz durch geeignete Kommunikations- und Konfliktstrategien, Einstellung von pädagogischem Fachpersonal auf allen Ebenen der Schule mit Migrationshintergrund.
- Die inhaltliche bzw. die didaktische und curriculare Ebene: Leitbild der Schule, Schulprofil, interkulturelle Unterrichtsentwicklung, Ausrichtung aller Curricula und Unterrichtsinhalte auf die Normalität der kulturellen Vielfalt im Klassenzimmer, Projekte und Maßnahmen der Schulöffnung, Integration z. B. von Sprachförderkonzepten in den Regelunterricht.
- Die strukturelle bzw. schulorganisatorische Ebene: Konferenz- und

3 Vgl. Karakasoglu u. a. (2011)

Gremienarbeit, Schulstrukturentscheidungen, Rolle der Schulleitung, strukturell verankerte Kooperation mit lokalen, regionalen und internationalen Personen, Gruppen, Institutionen auch von Migranten.

- Die soziale Ebene: Kommunikations- und Interaktionsprozesse zwischen Lehrerinnen und Lehrern, Schülerinnen und Schülern sowie Eltern, um Möglichkeiten der Teambildung und der Konfliktbearbeitung zu vereinbaren und interkulturelle Elternarbeit zu implementieren; mehrsprachige Hinweisschilder und Informationsmaterial, Präsentation von Schulprojektergebnissen, die Differenz und Heterogenität als Bestandteil von (Schul-)Wirklichkeit darstellen und thematisieren, Mitbestimmungsmöglichkeiten für Schülerinnen und Schüler schaffen als Bestandteil des demokratischen Selbstverständnisses von Schule und als Konzept der Demokratieerziehung.



Darüber hinaus finden sich in der Literatur durchgängig Hinweise auf eine notwendige Vermeidung von Segregationsmaßnahmen wie Vorbereitungs- und Auffangklassen und eine Bevorzugung von Binnendifferenzierung statt äußerer Differenzierung.

Den genannten Handlungsebenen übergeordnet ist die Notwendigkeit von konkreten Zielvereinbarungen zum Abbau von Zugangsbarrieren zu qualifizierten Schulabschlüssen und zur Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund. Flankiert werden müsste dies durch die Bildung von Indikatoren, anhand derer die Zielerreichung überprüfbar wird. Auf dieser Basis wäre ein Monitoring-System als Grundlage bildungspolitischer Rechenschaftslegung aufzubauen, das erst die Möglichkeit bietet, Veränderungen im Hinblick auf die Erreichung des Ziels der Chancengerechtigkeit aller Schülerinnen und Schülern nachzuzeichnen.⁴

Da interkulturelle Öffnung, wie sie hier skizziert wird, alle Strukturen, Methoden und Inhalte, die in und für Schule wirksam sind, umfasst, stellt sie ohne Zweifel eine Leitungsaufgabe dar, um mit breiter Akzeptanz umgesetzt werden zu können; gleichzeitig bezeichnet sie einen diskursiven Prozess, der in der Institution auch von den Mitgliedern breit getragen und weiter

4 Vgl. Gomolla u. a. (2002)

entwickelt werden muss, wenn sich die „Kultur“ der Bildungsinstitution Schule nachhaltig ändern soll. Interkulturelle Öffnung ist zentraler Bestandteil einer Schul- und Personalentwicklung und somit auch ein wichtiger Aspekt des Qualitätsmanagements von Schulen.

Angesichts der Mehrheits- und Minderheitsverhältnisse in westdeutschen Großstädten ist heute schon absehbar, dass mittelfristig das Merkmal „Migrationshintergrund“ als Distinktionsmerkmal für eine besonders zu beachtende Minderheit von Schülerinnen und Schülern seine Bedeutung verliert. Damit erwächst die Chance, sprachlich-kulturelle Vielfalt als Beobachtungsdimension von Interkulturalität in den größeren Rahmen von Diversitätssensibilität einzubetten. Mehrsprachigkeit als Wert und selbstverständliche Alltagspraxis, Begegnungssprachenkonzepte, interreligiöse Unterrichtseinheiten mit Grundlageninformationen für alle sowie interkulturelle Umgebungserkundungen zeichnen sich als Elemente interkultureller Bildungsformen und -inhalte der Schule der Zukunft ab. Damit würden Grenzziehungen zwischen ethnischen Gruppen über ein „Wir“ und „Sie“ genauso obsolet werden wie Diskussionen über „die obligatorische Vermittlung der Leitkultur“, „Deutschenfeindlichkeit“ oder „Deutsch auf dem Schulhof“.

Prof. Dr. Yasemin Karakaşoğlu,
Universität Bremen

Literaturangaben:

Gomolla, Mechthild u. a.: *Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule.* Leske + Budrich, Opladen 2002.

Gomolla, Mechthild: *Schulentwicklung in der Einwanderungsgesellschaft. Strategien gegen institutionelle Diskriminierung in Deutschland, England und in der Schweiz.* Waxmann Verlag, Münster 2005.

Handschuck, Sabine u. a.: *Qualitätsmanagement in München: Vom instrumentellen Gebrauch zur strategischen Orientierung.* In: *Landeshauptstadt München – Sozialreferat/Jugendamt (Hrsg.): Offen für Qualität. Interkulturell orientiertes Qualitätsmanagement in Einrichtungen der Migrationssozialarbeit.* München 2003. S. 5–18.

Karakaşoğlu, Yasemin u. a.: *Interkulturelle Schulentwicklung unter der Lupe. (Inter-) Nationale Impulse und Herausforderungen für Steuerungsstrategien in Bremen.* Waxmann Verlag, Münster 2011.

Karakaşoğlu, Yasemin: *Interkulturelle Öffnung von Schule und Hochschule.* In: Griesse, Christiane u. a.: *Interkulturelle Öffnung. Ein Lehrbuch.* Oldenbourg Verlag, München 2012. S. 93–118.

Terkessidis, Mark: *Interkultur.* Suhrkamp Verlag, Berlin 2010.

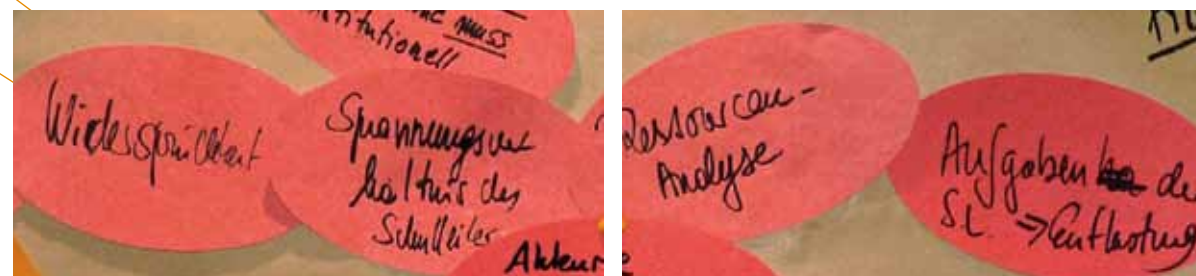
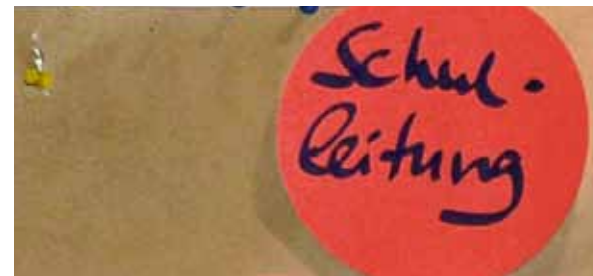
Diversity education – Schule anders leiten



Nach Schätzungen der International Organization for Migration leben weltweit knapp 200 Millionen Menschen nicht in ihrem Geburtsland. Dies sind gut drei Prozent der Weltbevölkerung. In dieser Schätzung ist noch nicht die durch die Migrationserfahrung der Eltern geprägte Generation junger Menschen berücksichtigt. Globalisierung, Konflikte, Klimawandel und wirtschaftliche Disparitäten werden zukünftig Prozesse der Aus- beziehungsweise Zuwanderung verstärken.

Die homogenisierenden Gesellschaftsmuster historischer Nationalstaaten sind zur Beschreibung einer vielfach heterogenen gesellschaftlichen Realität nicht mehr anwendbar. Die komplexen Prozesse, die das Zusammenleben heterogener Gruppen kennzeichnen, werden auf die einseitige Beschreibung von Anpassungsleistungen der sogenannten „Menschen mit Migrationshintergrund“ reduziert. Titel fachlicher Publikationen wie: „Schule mit Migrationshintergrund (2011)“ oder „Was wird aus unseren Kindern mit Migrationshintergrund (2010)“ erscheinen in diesem Kontext geradezu absurd, zumal bei diesen Schriften eine Einheitlichkeit besteht hinsichtlich der Themen (Probleme der Schüler mit Migrationshintergrund), der Autoren (autochthone Forschergruppe einer Forschergeneration) und des Sprachdukts (Fördermaßnahmen, Förderbedürftigkeit, Perspektivlosigkeit der Lernerinnen und Lerner mit Zuwanderungsbiographie).

Für Schulleiterinnen und Schulleiter lohnt sich der selektive Blick in die Statistik besonders. Auf diese Weise erhalten Sie unschätzbare Impulse für die Aufgabe der interkulturellen Öffnung. Interessant sind etwa die folgenden Zahlen: Rund 26 Prozent aller Jugendlichen in Deutschland sind nicht autochthon. Dies sind gut 4 Prozent mehr als im Jahr 2000, mit steigender Tendenz. In Bremen und Duisburg liegt der Durchschnitt bei über 60 Prozent der Kinder unter sechs Jahren, die eine Zuwanderungsgeschichte haben.



Vielfalt an Schule kann unter diesen Voraussetzungen kaum mehr als Randthema curriculärer Schulentwicklung behandelt werden.¹ Franz Kaiser Trujillo und Claudia Schanz bringen es thematisch auf den Punkt: „Die Differenzlinie Migrationshintergrund führt in allen Stufen des Bildungssystems immer noch zu Benachteiligung. [...] Bedenkt man, dass in Zukunft Internationalisierungsprozesse sowie die volle Freizügigkeit aller EU-Staaten ab 2014 noch stärker die Abwanderung aus Deutschland und die Zuwanderung aus dem Ausland in ihrer Dynamik bedingen werden, dürfte klar sein, dass ethnische, kulturelle, religiöse, sprachliche und soziale Vielfalt in den Schulen dauerhaft vital bleiben.“² Der akademische Diskurs zum Thema ist einem starken Wandel unterworfen. Die sogenannte „Ausländerpädagogik“ der 1970er Jahre ist über die „interkulturelle Pädagogik“ der 1980er Jahre und die „Antidiskriminierungspädagogik“ der 1990er Jahre zum Konzept der

¹ Vgl. Krüger-Potratz u. a. (2010), S. 41 ff.
² Kaiser-Trujillo/Schanz (2011), S. 8–11

„Diversity Education“ übergegangen. Eine erfreuliche Entwicklung.³ Einer Schule, der es darum geht, Differenzen aufzuheben und kulturelle Gräben zu überwinden, muss sich modernen Diversity-Management-Strategien stellen. Unabhängig davon, ob Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund tatsächlich zu ihren Schülerinnen und Schülern gehören. Die interkulturelle Öffnung von Schule ist zudem eine Querschnittsaufgabe – die Impulse hierzu müssen von der Schulleitung ausgehen. Sie nimmt im Gesamtprozess der Entwicklung des Profils einer Schule eine zentrale Rolle ein.

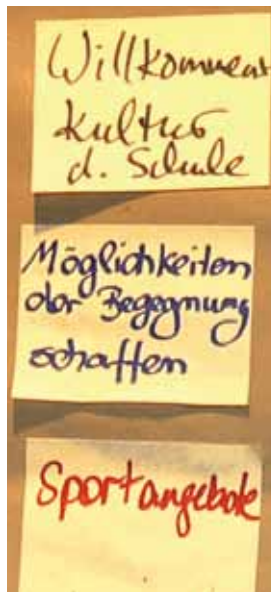
Am Anfang steht zunächst einmal die Anerkennung der Vielfalt als Realität, in der Gesellschaft, im Lehrerzimmer, in der Schüler- oder in der Elternschaft. Diversity Management betrachtet diese Realität wertschätzend und setzt sich zum Ziel, sie zu fördern und positiv auszuschöpfen: ressourcenorientierte Ansätze treten an die Stelle eines problemorientierten Vorgehens. Diversity-Management-Strategien gehen von Schule als einer Organisation aus, in der verschiedene Dimensionen von Vielfalt existieren, zu denen unter anderen die Herkunft gehört. Entlang dieser Dimensionen werden die Strukturen der Organisation in den Blick genommen, die Bedingungen der Arbeit und Zusammenarbeit, die Personalentwicklung oder die

³ Leiprecht (2008), S. 15 ff.

Unterrichtsgestaltung. Im Zuge dieser Analyse können Elemente identifiziert werden, die der Entfaltung individueller Potentiale im Weg stehen, sowie Ziele gesetzt und Maßnahmen gefunden werden, die dieser Situation nachhaltig Abhilfe schaffen. Förderung und positiver Nutzen der Vielfalt muss fester Bestandteil der Planung, der Organisation und der Durchführung schulinterner Entwicklungsprozesse werden. Hierbei gilt es, die komplexen Zusammenhänge innerhalb der Schule und die Vernetzung mit dem Umfeld im Blick zu behalten. Zum nachhaltigen Einsatz von Diversity-Management-Strategien gehört zudem die regelmäßige Evaluation der Maßnahmen.⁴

Der Weg zur interkulturellen Öffnung kann nur gelingen, wenn die Beteiligten auf allen Ebenen der Hierarchie einbezogen werden. Der Grundsatz der Offenheit und Öffentlichkeit findet häufig dort eine Grenze, wo die Belange einzelner Kolleginnen und Kollegen betroffen sind.⁵ So kann die Weigerung eines Kollegen, ein „Elterncafé mit Eltern mit Zuwanderungsbiographie“ einzurichten, verschiedene Gründe haben: Stundenüberhang, persönliche Termine, familiäre Verpflichtungen oder Überarbeitung. Keiner der Gründe hat einen diskriminierenden Hintergrund. Entscheidungen, die die interkulturelle Ausrichtung einer Schule voranbringen, müssen auf einer breiten partizipativen

⁴ Vgl. Wiltzius (2011), S. 65 ff.
⁵ Vgl. Dammann (2012), S. 130 ff.



Basis erfolgen. Zum Einsatz von Diversity-Management-Strategien gehört zwangsläufig die Frage, wie den Lehrerinnen und Lehrern sowie dem anderen Schulpersonal die Motive, die Ausrichtung und der Sinn und Zweck von Veränderungen verständlich gemacht werden können. Es ist daher sinnvoll, die Bereitschaft im Kollegium zu überprüfen und beispielsweise eine Befragung hinsichtlich der individuellen Ressourcen und Interessen in die Wege zu leiten.

Den Lehrerkonferenzen kommt in diesem Zusammenhang eine besondere Bedeutung zu. Ihre Planung und Durchführung sind ein wichtiger Gradmesser für die Kompetenz der Schulleitung. Hier bietet sich ein Rahmen, in dem Kolleginnen und Kollegen von der Bedeutung des Themas überzeugt und gemeinsam eine Vision entwickelt werden kann. Hierzu kann etwa ein Sprachbildungskonzept gehören, das auf den Prinzipien der Mehrsprachigkeit und durchgängiger Sprachbildung beruht. Wichtige Instrumente einer Diversity-Management-Strategie stellen darüber hinaus die Personalpolitik und die Fortbildungsplanung dar: Die Förderung der Vielfalt und ein bewusster Umgang mit ihr sollte bei der Anwerbung und Einstellung neuer Lehrkräfte, bei Fortbildungen und Personalgesprächen mitbedacht werden. Den Kolleginnen und Kollegen muss Wissen an die Hand gegeben, sie müssen bei der Ausbildung entsprechender Kompetenzen unterstützt werden. Wer interkulturell erfahren oder geschult ist, kann Sensibilität für verschiedene Lebenskonzepte und Voraussetzungen und einen feineren Blick für Diskriminierung entwickeln.

Auch differenzfreundliche Selbstreflexion kann so geübt werden. Bei einem schrittweisen Vorgehen hilft es, Diversity-Verantwortliche oder Teams zu benennen, die – gegebenenfalls nach entsprechender Schulung – in der Lage sind, den anderen Kolleginnen und Kollegen mit Rat und Tat zur Seite zu stehen und die Veränderung aktiv mitbetreiben. Sinnvoll ist es ebenfalls, wenn diese Verantwortlichen auch durch externe Kontakte und Kooperationen unterstützt werden.

Wer Maßnahmen im Rahmen der interkulturellen Öffnung umsetzen und das Kollegium davon überzeugen will, muss jedoch selbstverständlich die notwendigen Ressourcen einplanen, sei es in finanzieller, in personeller oder beispielweise in zeitlicher Hinsicht. Von Bedeutung ist nicht zuletzt auch das persönliche Verhalten der Leitung, das Einfluss auf den Umgang mit Vielfalt nehmen kann, etwa indem sich die gewählten Umgangsformen, die persönliche Haltung zum Beispiel gegenüber Lehrkräften mit Zuwanderungsgeschichte und interkulturellen Themen, stilbildend auf das Kollegium auswirken.

Dazu gehört unter anderem die Vermeidung kollektiver Formulierungen, zum Beispiel in Versetzungs- oder Erprobungsstufenkonferenzen, wie: „Unsere Türken schaffen das bei uns aber gut.“ Oder: „Im Fach Deutsch ausreichend. Ja, der ist Russe.“ Die Selbstreflexion und interkulturelle Kompetenz der Leitung ist unabdingbare Voraussetzung eines kultur- wie milieusensiblen Diversity-Ansatzes, der frei ist von ethnisierenden Mustern.

Checkliste (Teil 1) Blick auf die Leitungsebene

Die folgende Checkliste soll Ihnen eine Hilfestellung bei der Weiterentwicklung eines Konzeptes zur interkulturellen Öffnung an Ihrem Schulstandort bieten. Zunächst ist es hilfreich zu ermitteln, was Sie an Ihrem Standort bereits umgesetzt haben.

Ausgehend von den für Sie besonders relevanten Punkten, können Sie dann gemeinsam Ziele setzen und die nächsten Schritte planen. Dabei haben Sie je nach den spezifischen Voraussetzungen und Bedarfen an Ihrer Schule immer die Möglichkeit, nur einzelne Punkte aufzugreifen oder die Aufstellung zu erweitern.

Kenntnisse der Leitung	++	+	-	--
Sind Ihnen Diversity-Management-Strategien bekannt?				
Kennen Sie gelungene Beispiele interkulturellen Handelns im Bereich der Schulleitung?				
Berücksichtigt Ihre Schule die KMK-Empfehlungen ¹ ?				
Sind Ihnen Dimensionen von Vielfalt (in Ihrer Schülerschaft, im Kollegium, beim sonstigen Personal) bekannt?				
Verfügen Sie über Erhebungen oder eine Zusammenstellung vorhandener Daten?				
Haben Sie sich bereits mit der Thematik des kultursensiblen Unterrichtens auseinandergesetzt?				
Sind Ihnen die religiösen Traditionen der an Ihrer Schule vorhandenen Religionsgemeinschaften bekannt?				
Werden diese bei der Planung schulischer Veranstaltungen berücksichtigt?				
Sind Ihnen Fälle von Diskriminierung an Ihrer Schule bekannt, beispielsweise				
- Lehrkraft mit Migrationshintergrund wird von Eltern oder Schülern diskriminiert				
- Lehrkraft ohne Migrationshintergrund wird von Eltern oder Schülern mit Migrationshintergrund diskriminiert				
- Fälle von Diskriminierung im Kollegium				
Sind Ihnen die Abschlussquoten von Kindern mit und ohne Migrationshintergrund bekannt?				
Sind Ihnen die Wiederholungsquoten von Kindern mit und ohne Migrationshintergrund bekannt?				
Ist Ihnen die Quote von Schulverweigerern bei Kindern mit und ohne Migrationshintergrund bekannt?				
Organisatorisches				
Spiegelt die Leitungsebene Vielfalt wider?				
Ist die interkulturelle Öffnung von Schule im Schulprogramm oder Leitbild verankert?				
Wurden bei der Entwicklung des Schulprogrammes/Leitbildes alle schulischen Akteure (Schülerinnen und Schüler, Eltern, Lehrkräfte, sonstiges Personal) einbezogen, etwa im Rahmen eines Projekttag?				
Wurden konkrete Entwicklungsziele zur interkulturellen Öffnung formuliert?				
Wurden Maßnahmen der Qualitätssicherung vereinbart (Messinstrumente, zeitlicher Rahmen, Zuständigkeiten)?				

Bitte beachten Sie auch die folgende Seite.

¹ Vgl.: „Integration als Chance – gemeinsam für mehr Chancengerechtigkeit“? Gemeinsame Erklärung der Kultusministerkonferenz (KMK) und der Organisationen von Menschen mit Migrationshintergrund, Beschluss der KMK vom 13.12.2007

Bewertungssystem: ++ = Trifft vollkommen zu; + = trifft überwiegend zu; - = trifft nur eingeschränkt zu, -- = trifft überhaupt nicht zu

Blick auf die Leitungsebene

noch: Organisatorisches	++	+	-	--
Wurden Aktivitäten und Maßnahmen der Jahresplanung mit dem Leitbild verbunden und mit den Zielen abgeglichen?				
Gibt es beispielsweise Projekte und Aktivitäten, die zur Förderung des Verständnisses von interkultureller Vielfalt beitragen und die Gemeinschaft stärken?				
Stehen zur Umsetzung von Zielen im Rahmen der interkulturellen Öffnung finanzielle Ressourcen zur Verfügung?				
Stehen personelle Ressourcen zur Verfügung?				
Gibt es an Ihrer Schule ein Gesamtsprachenkonzept? Hat dieses evaluative Komponenten?				
Werden Ergänzungsstunden im Rahmen eines Sprachenkonzeptes verwendet? Wird dies evaluiert?				
Verfolgen Förderkurse Ziele im Rahmen der Sprachbildung? Wird dies evaluiert?				
Sind ergänzende Angebote am Nachmittag in ein Gesamtsprachenkonzept integriert? Wird dies evaluiert?				
Personal				
Werden interkulturelle Personalentwicklungsstrategien von Seiten der Schulaufsicht von Ihnen eingefordert?				
Haben Sie ein Mitspracherecht bei der Stellenbesetzung?				
Spielen milieu- und kultursensible Erwägungen eine Rolle bei der Anwerbung von Personal und bei der Stellenbesetzung?				
Gibt es an Ihrer Schule einen Integrations- bzw. Sprachbildungskordinator oder ein Team, das sich dieser Themen annimmt?				
Ist in der Fortbildungsplanung die Vermittlung von interkultureller Kompetenz und Sprachbildung berücksichtigt?				
Gibt es an Ihrer Schule neben den Lehrkräften Mitarbeiter anderer Berufsgruppen?				
Verfügen diese Mitarbeiter über Kompetenzen hinsichtlich Interkulturalität und Sprachbildung?				
Kommunikation und Vernetzung				
Spielen in der Kommunikation mit der Schulaufsicht Fragen der interkulturellen Öffnung eine Rolle?				
Kommunizieren Sie die Bedeutung interkultureller Öffnung an die schulinternen Akteure, etwa durch Beispiele und Fakten aus dem Schulleben?				
Werden Instrumente wie die Homepage der Schule, Elternbriefe oder andere gedruckte Erzeugnisse dazu verwendet, die Bedeutung interkultureller Öffnung und die Aktivitäten zu kommunizieren?				
Bestehen Kooperationen mit externen Organisationen und Institutionen innerhalb und außerhalb des Stadtteils, etwa mit Migrantenorganisationen?				
Nehmen Sie an Sitzungen lokaler Organisationen teil?				
Spiegeln die Kooperationen der Schule die Vielfalt der Schüler, Eltern und Lehrkräfte wieder?				
Haben Sie konkrete Ansprechpartner aus verschiedenen Religionsgemeinschaften?				
Werden die Kooperationspartner über Aktivitäten des Schullebens informiert und in Kommunikationsstrukturen eingebunden?				

Bewertungssystem: ++ = Trifft vollkommen zu; + = trifft überwiegend zu; - = trifft nur eingeschränkt zu, -- = trifft überhaupt nicht zu

Literaturangaben

Dammann, Maja: Als Schulleiter neu im Amt. Ihr Begleiter für das erste Jahr in der Schulleitung. RAABE Verlag, Stuttgart 2012.

Kaiser-Trujillo, Franz; Claudia Schanz: Jenseits der Integration ist eine andere Schule möglich. In: Pädagogik. Heft 9/2011. S. 8-11.

Krell, Gertraude u. a.: Diversity Studies: Grundlagen und interdisziplinäre Ansätze. Campus Verlag, Frankfurt a. M. 2007.

Krüger-Potratz, Marianne u. a.: Bei Vielfalt Chancengleichheit. Interkulturelle Pädagogik und durchgängige Sprachbildung. Waxmann Verlag, Münster 2010.

Leiprecht, Rudolf: Diversity Education und Interkulturalität in der Sozialen Arbeit. In: Sozial Extra, Volume 32, Nr. 11-12/2008. S. 15-19.

Vertovec, Steven: Die Chimäre des Multikulturalismus. In: Susanne Stemmler: Multikultur 2.0. Wallstein Verlag, Göttingen 2011. S. 72ff.

Wiltzius, Martine: Diversity Management an Grundschulen? Möglichkeiten und Grenzen einer Unternehmensstrategie im schulischen Umfeld – ein modellhafter Vergleich zwischen Bremen und Luxemburg. Waxmann Verlag, Münster 2011.



In der Arbeitsgruppe Schulleitung haben mitgewirkt:
 Franz Kaiser-Trujillo
 Hülya Ösün
 Roswita Weber
 Dr. Antonietta P. Zeoli

Der Aufsatz wurde verfasst von:
 Dr. Antonietta P. Zeoli

Die Checkliste wurde zusammengestellt von:
 Roswita Weber

Braucht die Schule Lehrkräfte mit Migrationshintergrund?

„Sie sollen am eigenen Beispiel zeigen, dass man es schaffen kann: Auf Lehrern mit Migrationshintergrund ruht manche Hoffnung“.¹

Zitate wie dieses machen deutlich, dass in Deutschland der Bedarf an mehr Lehrkräften mit Migrationshintergrund immer deutlicher erkannt wird.

Bildungspolitiker und Wissenschaftler wiesen in den letzten Jahren auf die Notwendigkeit hin, die Lehrerkollegien interkulturell zu öffnen, so geschehen etwa im Nationalen Integrationsplan 2007, der das Ziel setzt, den Anteil von Lehrenden mit Migrationshintergrund zu erhöhen. Doch auch die Schulen

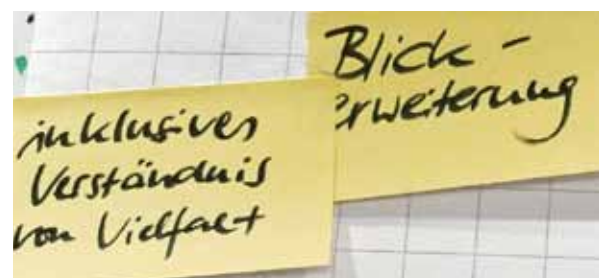
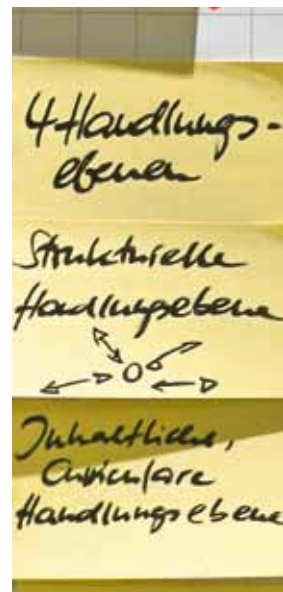
selbst erkennen zunehmend den Bedarf an interkulturell kompetentem Personal. Der Einsatz von Lehrkräften mit Migrationshintergrund bietet einen konstruktiven Beitrag zur interkulturellen Öffnung von Schule.

Deutschlands Schülerschaft ist sehr heterogen, jedes dritte Kind in den unteren

Jahrgängen weist einen sogenannten Migrationshintergrund auf.² Dieses Bild spiegelt sich aber nicht im Lehrerkollegium wider, der Anteil der Lehrkräfte mit Migrationshintergrund liegt derzeit nur bei rund sechs Prozent. Die Zurückhaltung junger Abiturientinnen und Abiturienten mit Migrationshintergrund, sich für ein Lehramtsstudium einzuschreiben, darf nicht als Desinteresse an Bildungseinrichtungen per se gewertet werden. Vielmehr fehlen den jungen Menschen Vorbilder, die mit ihnen ihre Geschichte der Migrationserfahrung, das Aufwachsen zwischen zwei oder mehreren Kulturen und Sprachen, familiäre Biographien, kollektive oder individuelle Ausgrenzungserfahrungen teilen und es trotz aller familiären oder strukturellen Widrigkeiten geschafft haben, Lehrer oder Lehrerin zu werden. Der Lehrerberuf wird häufig noch als

¹ <http://www.faz.net/aktuell/rhein-main/region/lehrer-mit-migrationshintergrund-der-andere-blick-1605650.html>
Stand: 18.02.2012

² Vgl. Migration und Bevölkerung, Ausgabe 8/2011



ethnisch singulärer Elfenbeinturm des deutschen Bildungsbürgertums empfunden, in dem „Ausländer“ keinen Platz haben.

Diverse Initiativen in zahlreichen alten Bundesländern haben seit 2007 dazu geführt, dass Netzwerke von Lehrkräften mit Migrationshintergrund entstanden. Die Netzwerke sollen das wertvolle Potential dieser Lehrkräfte, das deutlich über ihre fachliche Kompetenz hinausgeht, der Öffentlichkeit vorstellen, junge Menschen ermuntern den Lehrerberuf zu ergreifen und Eltern wie auch Kinder stärker für schulische Belange interessieren.

Lehrkräfte mit Migrationshintergrund bringen wertvolles biographisches „Material“ mit in ihre Schule. Sie sind in der Regel soziale Aufsteiger, die eine beeindruckende Integrationsleistung erbracht haben. Dabei haben sie aufgrund ihrer mehrsprachigen Sozialisation und ihrer kulturellen Kenntnisse über Werte und Normen verschiedener Gesellschaften einzigartige Zugänge zu Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund und ihren Eltern. Dieser Fundus an Ressourcen kann genutzt werden, um Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund sowie ihre Eltern enger an die schulischen

Prozesse zu binden und interkulturell gelagerte Missdeutungen und daraus resultierende Konflikte zu verhindern. Eine kultursensible Elternarbeit, die das Elternhaus für eine Lern- und Entwicklungspartnerschaft für das Kind gewinnt, kann bereits zur signifikanten Verbesserung des Lernklimas in der Schule beitragen.

Außer dem Einsatz von Lehrkräften mit Migrationshintergrund führt jedoch noch nicht zu einer interkulturell sensiblen Schule. Schulleitung und Kollegium müssen in ihrer Gesamtheit die interkulturelle Öffnung unterstützen. Dazu gehört die Entwicklung eines Leitbildes und eines Schulkonzeptes, das die interkulturelle Sensibilität in allen Bereichen konsequent einfordert und mögliche systemische Diskriminierungsmechanismen auflöst.

Von besonderer Bedeutung sind in diesem Zusammenhang

- Fortbildungsmaßnahmen der Lehrkräfte und des anderen pädagogischen Personals im Bereich der kultursensiblen Elternarbeit und interkultureller Kommunikation.
- Die Einbindung von Eltern mit Migrationshintergrund in die schulische Gremienarbeit und bei

Bedarf Unterstützungssysteme, um das Engagement der Eltern zu erleichtern.

- Mehrsprachige Informationsabende zu aktuellen Entwicklungen in der Schule bzw. Bildungslandschaft.
- Akquise von Schulprojektpartnern aus dem interkulturellen Umfeld.
- Fachdidaktiken, die die sprachlich-kulturellen Ressourcen in den Lerngruppen wertschätzen und in der Lage sind, diese Schätze zu heben.

Dies sind einige Beispiele, die den Schulen mittel- und langfristig helfen werden, nicht vor der Heterogenität der Lerngruppen zu resignieren, sondern daraus neue Kraft zu schöpfen. Denn Ziel muss sein, junge Menschen mit Migrationshintergrund für unsere Gesellschaft zu gewinnen und ihnen eine Perspektive zu zeigen.



Es ruhen durchaus berechnete bildungspolitische Hoffnungen auf Lehrkräften mit Migrationshintergrund, weil sie sich besonders für den Bildungserfolg von Migrantinnen und Migranten in der Schule engagieren. Aber sie dürfen nicht mit Erwartungen überfrachtet werden. Zudem sehen sich nicht alle Lehrkräfte mit Migrationshintergrund dazu in der Lage, die Rolle des interkulturellen Mittlers zu übernehmen, ebenso wenig sind alle dazu bereit. Hinzukommt, dass die Lehrkräfte mit Migrationshintergrund neben ihrem positiven Wirken bei ihrer beruflichen Tätigkeit weiterhin persönlich Diskriminierungserfahrungen machen, die mit ihrer Herkunft in Verbindung stehen, wie aus der Studie „Vielfalt im Lehrerzimmer“ (2011) hervorgeht.³ Schulleitungen müssen herausfinden, inwiefern diese Erfahrungen mit mangelndem Bewusstsein beispielsweise im übrigen Kollegium zusammenhängen und dieser Situation entgegenwirken. Hier gilt es, unter anderem über

³ Georgi (2011)

interkulturelle Trainings, Fortbildungen, über transparente Kommunikation und kontinuierlichen Austausch zu interkulturellen Fragen Sensibilität zu entwickeln. Genauso stellt sich die Frage einer institutionellen oder strukturellen Diskriminierung, etwa in Einstellungsverfahren oder bei der Personalentwicklung, der auf den Grund gegangen werden muss.

Die Schule in ihrer Gesamtheit sollte sich dem Thema der interkulturellen Schulentwicklung widmen. Die mit kultureller Vielfalt verbundenen vielfältigen Aufgaben müssen von der Schulleitung, dem Kollegium sowie der Eltern- und der Schülerschaft

als gemeinsame Aufgabe betrachtet werden. Innerhalb des pädagogischen Personals muss es Ziel sein, Nicht-Experten zu Experten fortzubilden und Experten weiter zu qualifizieren.

Die Ressourcen der Lehrkräfte mit Migrationshintergrund bilden dabei eine wichtige sprachlich-kulturelle Grundlage für eine notwendigerweise noch folgende weitere Professionalisierung, um den Herausforderungen der Schule der Zukunft gerecht zu werden. Eine stetige Fortbildung und Fortentwicklung eben, denn das lebenslange Lernen gilt auch für diejenigen, deren Beruf das Lehren ist.



Checkliste (Teil 1) Blick auf das Kollegium

Die folgende Checkliste soll Ihnen eine Hilfestellung bei der Weiterentwicklung eines Konzeptes zur interkulturellen Öffnung an Ihrem Schulstandort bieten. Zunächst ist es hilfreich zu ermitteln, was Sie an Ihrem Standort bereits umgesetzt haben.

Ausgehend von den für Sie besonders relevanten Punkten, können Sie dann gemeinsam Ziele setzen und die nächsten Schritte planen. Dabei haben Sie je nach den spezifischen Voraussetzungen und Bedarfen an Ihrer Schule immer die Möglichkeit, nur einzelne Punkte aufzugreifen oder die Aufstellung zu erweitern.

Raumgestaltung	++	+	-	--
Werden bei der Gestaltung des Lehrerzimmers kulturelle Aspekte berücksichtigt?				
Gibt es beispielsweise interkulturelle Kalender oder einen Überblick über die Feiertage verschiedener Religionen?				
Organisatorisches				
Ist das Kollegium an der Erstellung des Schulprogramms beziehungsweise des Leitbildes der Schule beteiligt?				
Werden das Schulprogramm beziehungsweise das Leitbild im Kollegium vorgestellt und diskutiert?				
War „Diversity education“ bereits Thema einer Lehrerkonferenz?				
Gibt es einen festen Rahmen, etwa wöchentliche Besprechungen oder Gesamtkonferenzen, in dem interkulturelle Themen, Fragen und Stolpersteine angesprochen werden?				
Werden diesbezüglich für alle transparente Entscheidungen getroffen oder Handlungsvorschläge gemacht?				
Ist Ihnen bekannt, ob sich die Lehrkräfte über Schulentwicklungsvorhaben beispielsweise im Bereich der interkulturellen Öffnung informiert fühlen und die Informationen erhalten, die sie benötigen?				
Gibt es Freiräume für einen Austausch der Lehrkräfte zu interkulturellen Themen, zu Arbeitsweisen im Unterricht, zu Materialien oder zu Vorkommnissen, die in diesen Bereich fallen?				
Haben die Lehrkräfte Gelegenheit, bei ihren Kolleginnen/Kollegen zu hospitieren?				
Wird der Umgang mit Vielfalt/die interkulturelle Öffnung der Schule im Rahmen von Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen, Feedback- oder Beratungsgesprächen mit den Kolleginnen und Kollegen thematisiert?				
Ist die interkulturelle Kompetenz der Lehrkräfte ein Punkt, der in diesen Gesprächen thematisiert wird und in die Zielvereinbarungen einfließt?				
Rolle der Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte				
Haben Sie Kenntnis darüber, wie viele Kolleginnen und Kollegen Ihrer Schule über einen Migrationshintergrund verfügen?				
Planen Sie, im Rahmen einer interkulturellen Öffnung Ihrer Schule auf eine Einstellung von Lehrkräften mit Migrationshintergrund hinzuwirken oder die Anzahl der Lehrkräfte mit Migrationshintergrund zu erhöhen?				
Übernehmen Lehrkräfte mit Migrationshintergrund als „Spezialisten“ in interkulturellen Fragen besondere Aufgaben an Ihrer Schule?				

Bitte beachten Sie auch die folgende Seite.

Bewertungssystem: ++ = Trifft vollkommen zu; + = trifft überwiegend zu; - = trifft nur eingeschränkt zu, -- = trifft überhaupt nicht zu

Blick auf das Kollegium

noch: Rolle der Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte	++	+	-	--
Haben Sie Kenntnis darüber, ob die Lehrkräfte mit Migrationshintergrund dazu bereit sind, Aufgaben im Bereich der interkulturellen Schulentwicklung zu übernehmen?				
Haben Sie Situationen beobachtet, in denen Lehrkräfte mit Migrationshintergrund diskriminiert wurden?				
Ist es möglich, derartige Vorkommnisse auf vorhandene oder fehlende Strukturen zurückzuführen?				
Ressourcen und Kompetenzen im gesamten Kollegium				
Verfügt das Kollegium über ausreichende Ressourcen, um eine interkulturelle Schulentwicklung auf den Weg zu bringen?				
Ist Ihnen bekannt, wie die Lehrkräfte selbst ihre Ressourcen im Rahmen der interkulturellen Schulentwicklung einschätzen?				
Besitzen die Lehrkräfte im Kollegium Fachkenntnisse im Bereich der interkulturellen Pädagogik?				
Erhalten die Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit, beziehungsweise werden sie dazu angeregt, sich über ihren Fachunterricht hinaus entsprechend ihrer persönlichen Kompetenzen und Interessen in die Gestaltung des Schullebens einzubringen?				
Besitzen die Lehrkräfte die nötigen Kompetenzen, um Diskriminierungen von Schülern, Eltern oder anderen Lehrkräften zu erkennen und darauf zu reagieren?				
Haben sie die nötigen Kompetenzen, um kulturspezifische Aspekte der Konflikte zu erkennen und darauf zu reagieren?				
Benötigen die Lehrkräfte weitere Unterstützung (z.B. externe), um die interkulturelle Sensibilität in der Schule zu verankern?				
Wissen Sie, an wen Sie sich bei interkulturell gelagerten Konflikten und offenen Fragen wenden können?				
Wissen die Lehrkräfte, an wen sie sich in solchen Fragen wenden können?				
Fortbildungsarbeit				
Werden bei Ihren schulischen Fortbildungen Aspekte der Zuwanderung / Migration beachtet?				
Werden Fortbildungen (auch außerschulisch) zu interkulturellen Fragen / Aspekten angeboten, etwa mit Blick auf die Methodenkompetenz oder das Konfliktmanagement?				
Wird der Fortbildungsbedarf in interkulturellen Fragen bei Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen, Feedback- oder Beratungsgesprächen und eventuellen Zielvereinbarungen berücksichtigt?				
Sind die Lehrerinnen und Lehrer für Sprachbildung in ihrem Fach weitergebildet?				

Bewertungssystem: ++ = Trifft vollkommen zu; + = trifft überwiegend zu; - = trifft nur eingeschränkt zu, -- = trifft überhaupt nicht zu

Literaturangaben

Fereidooni, Karim: Das interkulturelle Lehrerzimmer. Verlag für Sozialwissenschaften/Springer Fachmedien, Wiesbaden 2012.

Georgi, Viola B. u.a.: Vielfalt im Lehrerzimmer. Selbstverständnis und schulische Integration von Lehrenden mit Migrationshintergrund in Deutschland. Waxmann Verlag, Münster 2011.

Rotter, Carolin: Lehrkräfte mit Migrationshintergrund: bildungspolitische Erwartungen und individuelle Umgangsweisen. In: Zeitschrift für Pädagogik, Heft 2/2012, Jg. 58. S. 204–221.

Rotter, Carolin: Lehrkräfte mit Migrationshintergrund – Konsequenzen für die Lehrerbildung. In: journal for lehrerInnenbildung, Heft 1/2012. S. 61–69.

Rotter, Carolin: Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte – neue Hoffnungsträger für das Bildungssystem?! In: Pädagogik, Heft 2/2011, Jg. 63. S. 38–41.

Strasser, Josef u.a.: Lehrerinnen und Lehrer mit Migrationshintergrund – eine empirische Reflexion einer bildungspolitischen Forderung. In: Hagedorn, Jörg u.a.: Ethnizität, Geschlecht, Familie und Schule. Heterogenität als erziehungswissenschaftliche Herausforderung. Verlag für Sozialwissenschaften/Springer Fachmedien, Wiesbaden 2010. S. 97–126.



In der Arbeitsgruppe Schüler haben mitgewirkt:

- Cahit Başar
- Ilknur Celik
- Zayide Doğaç
- Suna Rausch

Der Aufsatz wurde verfasst von:

- Cahit Başar
- Zayide Doğaç

Die Checkliste wurde zusammengestellt von:

- Cahit Başar
- Ilknur Celik
- Suna Rausch

Interkulturelle Öffnung einer Schule – Partnerschaft zwischen Schule und Eltern

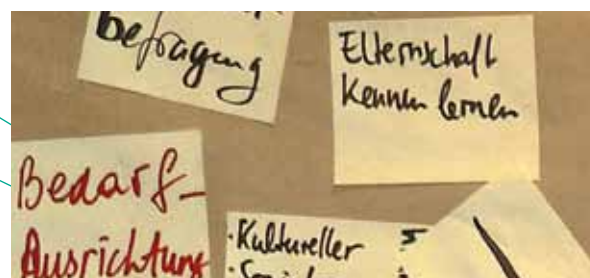
Frau Gündüz ruft beim Schulleiter an. Ihr Sohn ist in der 10. Klasse einer Realschule. Er bekommt keinen Qualifikationsvermerk für den Besuch der gymnasialen Oberstufe. Der Klassenlehrer ist der Meinung, der betreffende Schüler könne später den Oberstufenzweig einer Berufsschule besuchen. Die Mutter hat den Eindruck, dass ihr Sohn ungerecht behandelt wird und wichtige Entscheidungen für seine Zukunft zu seinem Nachteil getroffen werden. Sie will, dass er den bestmöglichen Abschluss, also das Abitur erreichen soll und nicht nur eine Fachhochschulreife. Eine nicht ungewöhnliche Situation schulischen Alltags.

Wie ist diese für alle Beteiligten schwierige Situation zustande gekommen? Beruht die Entscheidung des Lehrers auf unverrückbaren Fakten? Hätte sie gegebenenfalls anders ausgesehen, wenn die Beziehungen zwischen der Lehrkraft und dem Schüler oder dem schulischen Personal und den Eltern eine andere gewesen wäre?

Zunächst einmal liegt es nah, dem Schüler mangelnde Eignung für den weiterführenden gymnasialen Weg zu attestieren, denn die Noten im Zeugnis sprechen schwarz auf weiß für sich. Aber Noten fallen nicht vom Himmel, sondern sind Leistungserhebungen, die von Lehrerinnen und Lehrern, oftmals nach bestem Wissen und Gewissen erstellt werden. Inwieweit Noten ein objektives Urteil über das Leistungsvermögen des Schülers darstellen, lässt sich vielfältig diskutieren. Unstrittig ist allerdings, dass den resultierenden Noten ein Entstehungsprozess vorangegangen ist. Akteure dieses Prozesses waren der Schüler, seine Lehrerinnen und Lehrer, die Mitschülerinnen und -schüler, der

Schulleiter und nicht zuletzt die Eltern. Die Rolle sowie die Rechte und Pflichten von Schülerinnen, Schülern, Lehrerinnen und Lehrern sowie dem Schulleiter sind durch das System der Schule relativ eindeutig geregelt. Dennoch bleiben Fragen offen. Wurden dem Schüler Angebote zur individuellen Förderung gemacht? Warum fällt die Wahl des Lehrers auf die Berufsschule? Ist das Merkmal Zuwanderung ein Faktor, der in diese Entscheidung mit hineinspielt?

Des Weiteren stellt sich die Frage, ob es sich beim Anliegen der Mutter um den Eltern- oder den Schülerwunsch handelt. Die Mutter mit Migrationshintergrund jedenfalls ist entgegen gängiger Vorurteile sehr wohl am Bildungserfolg ihres Sohnes interessiert.



In jedem Fall besteht im System Schule ein beträchtlicher Spielraum hinsichtlich der Rolle der Eltern. Eltern spielen eine entscheidende Rolle bei der persönlichen Entwicklung und der Entfaltung der Fähigkeiten und Fertigkeiten ihrer Kinder. Untersuchungen in diesem Bereich zeigen, dass der Einfluss der Eltern auf den Erfolg ihrer Kinder in der Schule viel größer ist als gemeinhin angenommen. Der Einfluss der Eltern auf die Lesekompetenz beziehungsweise die mathematisch-naturwissenschaftliche Kompetenz der Schülerinnen und Schüler ist sogar beträchtlich. Dabei geht es nicht um Nachhilfe, sondern eine allgemeine frühe kind- und familiengerechte Förderung. Eine Schule, die möglichst allen Schülerinnen und Schülern unabhängig von kultureller und sozialer Herkunft erfolgreich Bildung vermitteln möchte, nutzt das Potenzial der Eltern für die Bildungsprozesse der Kinder. Eltern sollten von der Schule als Partner gesehen beziehungsweise gewonnen werden, die gemeinsam mit den Pädagoginnen und Pädagogen die Kinder erziehen, unterrichten und bilden. Der Schulleitung kommt dabei eine entscheidende Rolle zu. Sie schafft die Strukturen und setzt die Akzente. Deshalb sollte sich jede Schulleiterin und jeder Schulleiter fragen, wie es um die Partnerschaft zwischen der Schule und dem jeweiligen Elternhaus steht. Für eine gelungene Partnerschaft insbesondere an Schulen mit einem



hohen Migrantenanteil lassen sich aus Sicht der Schulleitung vier Säulen skizzieren.

Willkommenskultur

Die Schulleitung schafft eine Willkommenskultur in der Schule. Eltern fühlen sich hier wertgeschätzt und begreifen die Schule als Treffpunkt. Dies ist von besonderer Bedeutung, da Schulen häufig der einzige Ort der Begegnung mit anderen Sprachen und Kulturen außerhalb der eigenen Community sind. Im Idealfall werden sie zu einem ein Bildungs- bzw. Begegnungszentrum für den gesamten Stadtteil. Die Vielfalt der Schule zeigt sich bereits in den Räumlichkeiten. Mehrsprachige Willkommenshinweise sprechen eine vielfältige Elternschaft an. In enger Zusammenarbeit mit dem Kollegium werden Verbindungen zwischen Eltern und Schule geschaffen, sei es über Gesprächsangebote und -möglichkeiten oder beispielsweise einen Elterncafé, für die Räumlichkeiten zur Verfügung stehen. Fühlen sich die Eltern willkommen, entscheiden sie sich auch eher dazu, im Bedarfsfall rechtzeitig Beratung oder Unterstützung bei Entscheidungen anzunehmen, die ihre Kinder betreffen, etwa bei der weiteren schulischen Laufbahn oder der Berufswahl.

Interkulturelle Kompetenz des Schulleiters

Die Schulleitung sollte Bescheid wissen über den kulturellen, sozialen und Schulbildungshintergrund der Eltern mit und ohne Zuwanderungsgeschichte. Dies kann sowohl formal über eine entsprechende Analyse der Schülerdaten oder über Elternbefragungen geschehen als auch im Rahmen von Gesprächen zwischen der Schulleitung oder den Lehrkräften und den Eltern stattfinden. Eine zentrale Rolle bei der Partizipation von Eltern spielt die Beteiligung an schulischen Gremien. Dort haben Eltern die Möglichkeit, die Schule aktiv mit zu entwickeln und sie sollten motiviert werden, diese Gelegenheit auch anzunehmen. Insgesamt besteht die Herausforderung darin, über kultur- und milieusensible Elternarbeit eine lebendige Verbindung zwischen Eltern und Schule zu schaffen, die über die Gremienarbeit oder Beteiligung an Schulfesten durch einzelne engagierte Eltern hinausgeht.

Bildungskompetenz der Eltern

Die Schulleitung und das Kollegium informieren und beraten die Eltern intensiv und professionell. Es wird – eventuell zusammen mit externen Partnern – ein differenziertes Angebot entwickelt, welches thematisch auf die Bedarfe und Interessen der Elternschaft

zugeschnitten ist, im Idealfall ergänzend in einer Herkunftssprache der Eltern. Die Eltern bekommen die Möglichkeit, im Unterricht zu hospitieren. Der intensive Informationsaustausch stärkt die Bildungskompetenz der Eltern. Sie sind in der Lage, ihre Kinder auf dem Bildungsweg eng zu begleiten. Dafür werden sie etwa über die Funktionsweise des jeweiligen Schul- und des Bildungssystems im Allgemeinen aufgeklärt. Hierzu gehören auch die weiterführenden Bildungseinrichtungen und Unterstützungsmaßnahmen, die sich den Schülerinnen und Schülern bieten. Alte und neue Berufsbilder und damit verbundene Anforderungen können vorgestellt werden, auch jenseits klassischer Berufe. Dies hilft den Eltern, ein realistisches Bild des Arbeitsmarktes zu erhalten und Vertrauen in die tatsächlichen Interessen und Stärken der Schüler aufzubauen beziehungsweise diese zu berücksichtigen. Eine wichtige Rolle spielt auch die Vermittlung der Bedeutung sprachlicher Kompetenz als Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche schulische sowie berufliche Laufbahn.

Mitverantwortung der Eltern

Die Schulleitung bindet die Eltern in die Schule ein und fördert eine partizipative Schulentwicklung. Eltern bieten viele wertvolle Ressourcen. Natürlich sind sie eine gerne gesehene Unterstützung bei der Organisation und Durchführung von Schulveranstaltungen. Darüber hinaus bereichern sie das Schulleben, zum Beispiel durch die Mitarbeit in Gremien, wie der Klassen- und Schulpflegschaft oder in Form eines Migrantenbeirats als Teil des Elternbeirats. Man kann Eltern sogar die Möglichkeit geben, das Unterrichtsgeschehen mit zu gestalten. Elterliche Interaktionen werden gefördert, so etwa die gezielte Informations- und Beratungsarbeit von Eltern für Eltern, etwa im Bereich

der Berufsorientierung. Es werden Gesprächsanlässe geschaffen, in denen die Vorbildrolle der Eltern im Rahmen ihrer Erziehungsverantwortung thematisiert wird, z. B. was die persönliche, ethische und kulturelle Wertevermittlung angeht. Darüber hinaus kann gerade die Mehrsprachigkeit der Eltern von großem Nutzen sein. Die Eltern können sich zum Beispiel bei mehrsprachigen Vorlese- beziehungsweise Literaturtagen als Vorleserinnen und Vorleser oder als Jury aktiv ins Schulleben einbringen und so die Lesemotivation ihrer Kinder fördern. Die differenzierte Einbindung hilft wiederum den Eltern, ihren Kindern zu Hause effiziente Lernunterstützung zu bieten.

Bildungs- und Erziehungspartnerschaft statt Elternarbeit

Gelungene interkulturelle Öffnung findet dann statt, wenn es der Schule, repräsentiert durch die Schulleitung, gelingt, die Eltern als Erziehungs- und Bildungspartner ins Boot zu holen. Dabei können auch ansässige Eltern- oder Bildungsorganisationen als Mittler fungieren. Ziel ist eine professionelle Gemeinschaft, die einer Partnerschaft auf Augenhöhe vergleichbar ist. Grundlage hierfür sind eine funktionierende, durchaus auch mehrsprachige Kommunikation und Raum für konstruktiven Dissens. Um zu einem gleichberechtigten Dialog zu kommen, werden evaluative Gespräche durchgeführt und gemeinsame, verbindliche (Ziel-)Vereinbarungen zwischen Schule und Eltern erstellt. Grundsätzlich ist der Wunsch

vorhanden, mehr voneinander zu erfahren und zu lernen.

Kommen wir zum Schluss noch einmal zurück zu unserem Beispiel vom Anfang. So hätte die Geschichte auch lauten können: Frau Gündüz nutzt die Gelegenheit der regelmäßigen Lern- und Entwicklungsgespräche, die an der Schule angeboten werden, um sich mit ihrem Sohn und der zuständigen Lehrkraft über den aktuellen Lernstand und die nächsten Lernziele auszutauschen und die entsprechenden Schritte festzulegen. Sie wünscht sich, dass ihr Sohn Abitur macht, was durchaus im Bereich des Möglichen liegt, wenn er sich ein bisschen anstrengt. Der Sohn traut sich dieses zunächst nicht zu. Durch die Motivation seiner Lehrkräfte und die Unterstützung seiner Mutter, ist er schließlich überzeugt, dass er es schaffen kann. Zumal er damit sehr viel bessere Aussichten hat, den Wunschberuf ausüben zu können. Er nutzt die an der Schule angebotene Lernunterstützung durch Studierende und ist auf einem guten Weg, den angestrebten Bildungsabschluss zu erreichen.



Checkliste (Teil 1) Blick auf die Elternschaft

Die folgende Checkliste soll Ihnen eine Hilfestellung bei der Weiterentwicklung eines Konzeptes zur interkulturellen Öffnung an Ihrem Schulstandort bieten. Zunächst ist es hilfreich zu ermitteln, was Sie an Ihrem Standort bereits umgesetzt haben.

Ausgehend von den für Sie besonders relevanten Punkten, können Sie dann gemeinsam Ziele setzen und die nächsten Schritte planen. Dabei haben Sie je nach den spezifischen Voraussetzungen und Bedarfen an Ihrer Schule immer die Möglichkeit, nur einzelne Punkte aufzugreifen oder die Aufstellung zu erweitern.

Kontaktaufnahme		++	+	-	--
Gab es eine Bestandsaufnahme hinsichtlich der Zusammensetzung der Elternschaft?	Gab es eine Elternbefragung?				
	Kennen Sie den kulturellen, sozialen und schulischen Hintergrund der Eltern?				
Wodurch erreichen Sie an Ihrer Schule, dass die Eltern sich willkommen fühlen?	Gibt es einen atmosphärisch gemütlichen Raum für Elterngespräche?				
	Gibt es regelmäßige Elternberatungszeiten?				
	Gibt es eine Anlaufstelle für Eltern zum gegenseitigen Austausch und / oder Kontakt mit dem Kollegium (Elterncafé o. Ä.)?				
Wie gestaltet sich die Kooperation mit Eltern?	Durch die Elternabende?				
	Durch Hausbesuche oder regelmäßige Einzelgespräche (persönlich/telefonisch)?				
	Durch themenbezogene Infoveranstaltungen (Schulsystem, Leistungsbewertung, Schullaufbahn etc.)?				
Wer ist für die Kooperation mit den Eltern zuständig?	Die Schulleitung?				
	Die (Klassen-)Lehrkräfte?				
	Die sozialpädagogischen Fachkräfte?				
	Gibt es im Kollegium eine oder mehrere Lehrkräfte, die für die Kooperation mit den Eltern mit Migrationshintergrund zuständig sind?				
Wie werden Elternkontakte gepflegt?	Spielen Lehrkräfte mit Migrationshintergrund eine Rolle bei der Kontaktaufnahme zu den Elternhäusern?				
	Elterncafé / Elternfrühstück / Gespräche bei Bedarf?				
	Projekte / Aktivitäten / Unternehmungen?				
Gibt es genug Zeit für die Kontaktpflege mit Eltern?					
Gibt es Zielvereinbarungen mit den Eltern?					
Werden die Eltern über Schritte und Maßnahmen der interkulturellen Öffnung regelmäßig informiert?					

Bitte beachten Sie auch die folgende Seite.

Bewertungssystem: ++ = Trifft vollkommen zu; + = trifft überwiegend zu; - = trifft nur eingeschränkt zu, -- = trifft überhaupt nicht zu

Blick auf die Elternschaft

Mehrsprachigkeit / Vielfalt		++	+	-	--
Welche Rolle spielt interkulturelle Vielfalt an Ihrer Schule?	Werden bei den Mitteilungen/Informationen/Vordrucken die Herkunftssprachen berücksichtigt?				
	Werden verschiedene religiöse Feste in Ihrer Schule zelebriert?				
	Gibt es Übersetzungsmöglichkeiten an den Elternabenden?				
	Gibt es an Ihrer Schule Personen, die bei interkulturellen Fragen der Elternarbeit sprachlich und kulturell vermitteln können?				
	Arbeiten Sie mit interkulturellen Moderatoren / Mediatoren zusammen?				
Elterngremien / -partizipation					
Werden die Elterngremien in die Erstellung eines Leitbildes der Schule mit einbezogen?					
Wie ist die kulturelle Vielfalt der Elternschaft in den schulischen Gremien vertreten?	Ermuntern Sie Eltern mit Migrationshintergrund für die Klassenvertretung, den Elternbeirat etc. zu kandidieren?				
	Gibt es einen „Migrantenbeirat“ im Elternbeirat?				
Nehmen die Eltern am schulischen Leben teil?	Nehmen Sie wahr, in welcher Art von schulischen Aktivitäten sich die Eltern mehr oder weniger engagieren?				
	Bringen die Eltern sich in Projekte und in den Unterricht ein?				
	Existiert eine Beratung von Eltern für Eltern?				
	Existiert ein Freundeskreis oder Förderverein?				
Wie werden die Eltern unterstützt?	Gibt es an der Schule eine Art „Mentorensystem“ für Eltern mit Migrationshintergrund?				
	Gibt es für die Eltern Fortbildungsmöglichkeiten? (z.B. DaZ-DaF Kurs)				
	Bietet die Schule Unterstützung beim Ausfüllen von Anträgen und Ähnlichem an?				
Kooperation / Netzwerk					
Bestehen Kooperationen mit verschiedenen Einrichtungen im Stadtteil?	Haben Sie eine Auflistung der verschiedenen Institutionen, Vereine und Organisationen (Sportvereine, Kursanbieter für Hausaufgabenhilfe, Moschee, Kirche etc.), die den erzieherischen Bedürfnissen der Eltern dienen könnte?				
	Werden gemeinsame Veranstaltungen mit außerschulischen Einrichtungen organisiert und angeboten?				
	Werden die Kompetenzen außerschulischer Partner regelmäßig für die Elternarbeit genutzt?				

Bewertungssystem: ++ = Trifft vollkommen zu; + = trifft überwiegend zu; - = trifft nur eingeschränkt zu, -- = trifft überhaupt nicht zu

Literaturangaben

Altan, Melahat u.a.: Eine Frage der Haltung. Eltern(bildungs)arbeit in der Migrationsgesellschaft. Aktion Jugendschutz Landesarbeitsstelle Baden-Württemberg, Stuttgart 2009.

Bartscher, Matthias u.a.: Bildungs- und Erziehungspartnerschaft. Rahmenkonzeption für die konstruktive Zusammenarbeit mit Eltern in Ganztagschulen. In: Der GanzTag in NRW. Beiträge zur Qualitätsentwicklung. Hrsg. von Serviceagentur ganztätig Lernen NRW, Heft 18/2010.

Hawighorst, Britta u. a.: Schule und Migranteneltern. Schwierigkeiten und Möglichkeiten einer passgenauen Kooperation. In: Schulmagazin 5 bis 10, Heft 6/2008, Jg. 76. S. 9–12.

Lubig-Fohsel, Evelin: Interkulturelle Elternarbeit – Partizipation ermöglichen! In: Grundschulunterricht, Heft 3/2007, Jg. 54. S. 24–27.

Neue Wege in der Elternarbeit. In: Pädagogik, Heft 9/2009.

Sacher, Werner: Elternarbeit. Gestaltungsmöglichkeiten und Grundlagen für alle Schularten. Verlag Julius Klinkhardt, Bad Heilbrunn 2008.

Schlösser, Elke: Zusammenarbeit mit Eltern – interkulturell. Ökotopia Verlag, Münster 2004.



In der Arbeitsgruppe Eltern haben mitgewirkt:

Alparslan Bayramli
Perihan Cepne
Nilgün Isfendiyar
Maria Antonia Steinkopff

Der Aufsatz wurde verfasst von:

Alparslan Bayramli

Die Checkliste wurde zusammengestellt von:

Perihan Cepne

Unterricht als Baustein interkultureller Schulentwicklung

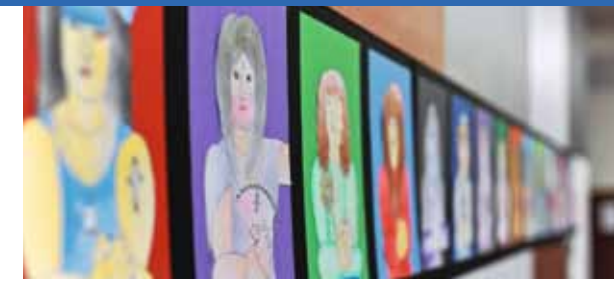
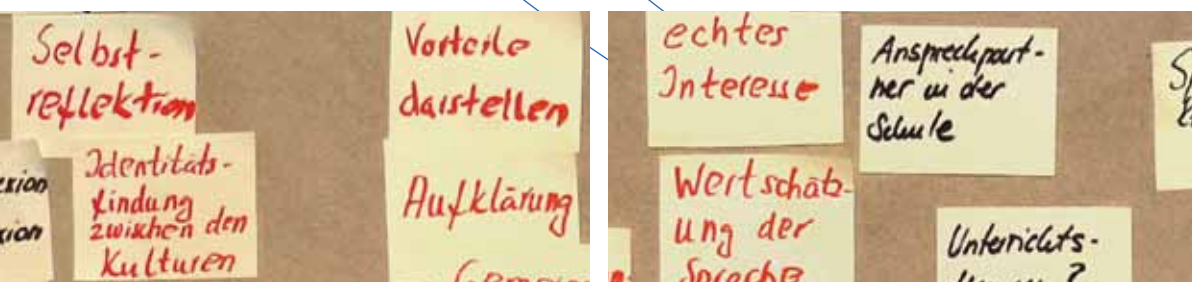
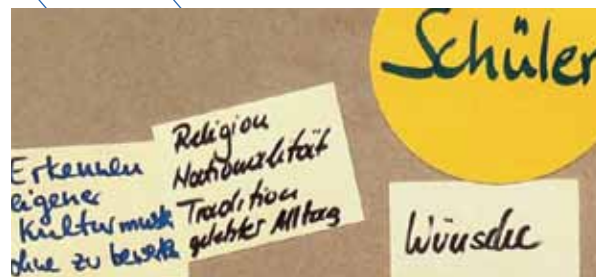
Schule ist die gesellschaftliche Institution, in der alle Kinder und Jugendlichen gemeinsam leben und lernen. Anders als in der Familie oder unter Freunden sind die Beziehungen in der Schule nicht gemeinsam gewachsen oder frei gewählt. Schülerinnen und Schüler werden nach schulorganisatorischen Gesichtspunkten einer Lerngruppe zugewiesen. Das Zusammenleben in dieser „Zwangs-Gemeinschaft“, in der unterschiedliche Wertvorstellungen, kulturelle Prägungen und weltanschauliche Auffassungen aufeinandertreffen, birgt die große Chance zur Entwicklung interkultureller Kompetenz.

Ziel einer interkulturellen Schulentwicklung ist eine Schule, in der Kinder und Jugendliche mit unterschiedlichen Herkunftssprachen und Lebensweisen sowie mit verschiedenen kulturellen Prägungen friedfertig zusammenleben. Die Schule ist genau wie die Gesellschaft auf Werte, Regeln und Normen angewiesen, die dieses Zusammenleben regeln.

Schule sollte ein Ort sein, an dem alle Akteure diese gemeinsamen Regeln, Werte und Normen erlernen, erleben und mitgestalten können. Der Schulleitung kommt dabei gemeinsam mit

den Lehrkräften die Rolle zu, dafür Sorge zu tragen, dass dies auf der Grundlage unserer demokratischen Grundrechte geschieht. Wichtig ist, dass sich die Schulleitung aktiv für Wertschätzung und Toleranz und gegen Diskriminierung und Rassismus positioniert. Fälle von Diskriminierung und Gewalt sollten offen als Probleme thematisiert werden und der Weg zu einer friedfertigen Konfliktlösung gemeinsam angebahnt werden.

Die Kindheit und Pubertät, also die Lebensphase, in der Kinder und Jugendliche in der Regel die Schule besuchen, ist eine sehr sensible Zeit, in der die Identitätsbildung und -festigung eine bedeutende Entwicklungsaufgabe darstellt. Das Ausbalancieren von Kompetenz und Minder-



wertigkeit, von Identität und Rollendiffusion ist zwingend zum Aufbau einer stabilen Ich-Identität, eines belastbaren Selbstbildes notwendig. Deshalb müssen Kinder und Jugendliche in der Schule Möglichkeiten erhalten, Wertschätzung und Toleranz zu erleben, zu erproben und für sich als bedeutsam und handlungsleitend zu definieren. Die Pluralität der Werte und die zum Teil widersprüchlichen Orientierungen, denen Kinder und Jugendliche bei der Bildung ihres Selbstkonzeptes ausgesetzt sind, müssen als Lernvoraussetzungen berücksichtigt werden. Die Schülerinnen und Schüler brauchen in dieser Phase starke, lebensnahe Vorbilder, die gegenseitige Achtung und Toleranz authentisch leben.

Unabhängig von Migrationserfahrung und weltanschaulicher Gesinnung sowie von kultureller Diversität müssen diese abstrakten Begriffe im Alltag mit Leben gefüllt werden. Schule und Unterricht sollten nicht nur durch die Verankerung im Leitbild oder in der Schulordnung an diesen Werten orientiert sein. Die Schülerinnen und Schüler sollten hingegen in handlungsorientierten Unterrichtssequenzen Problemsituationen aufgezeigt bekommen und im gemeinsamen Handeln Strategien zur Lösung der Probleme suchen und erproben. Dadurch erwerben sie Handlungskompetenz auf der Basis einer vertieften Werturteilsfähigkeit, um aktiv am gesellschaftlichen Leben teilnehmen zu können.

Guter Unterricht setzt an der Lebenswelt und den Erfahrungen der Schülerinnen und Schüler an. Die konkreten Lernvoraussetzungen sind immer die Ausgangspunkte schulischen Lernens. Aufgabe der Lehrkräfte ist es nicht, feste Lösungsmuster vorzugeben, sondern die Schülerinnen und Schüler aktiv beim Aufbau von Kompetenzen zu unterstützen, indem den Lernenden ermöglicht wird, ihre Wirklichkeitsmodelle selbst zu konstruieren. Kompetenzen erwerben Schülerinnen und Schüler in bedeutsamen Kontexten, die aus authentischen Situationen erwachsen.

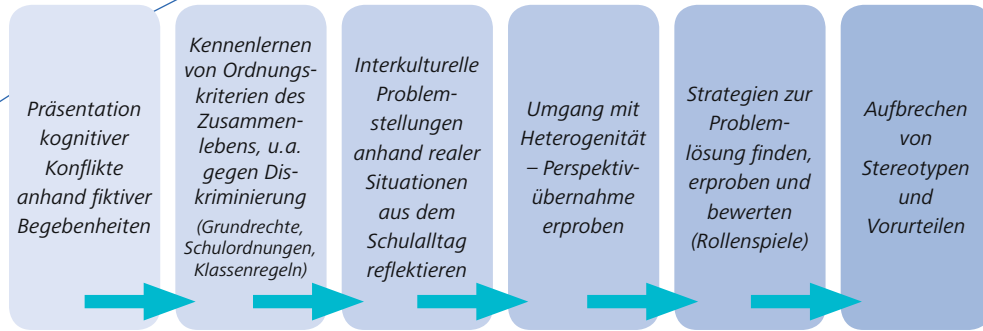
Die Schülerinnen und Schüler mit und ohne Migrationshintergrund bringen schon vielfältige kulturelle Erfahrungen und Kompetenzen mit, an die angeknüpft werden kann. In der Regel sind Kinder und Jugendliche sehr motiviert, wenn es darum geht, aktiv das Schulleben mitzugestalten und Projekte umzusetzen. Diese Potentiale dürfen in der Festlegung von Schulregeln, in der Organisation von Festen und in der Umsetzung von Projekten nicht ungenutzt bleiben. Eine Schule, an der Toleranz und Interkulturalität gelebt werden, gelingt nur in der wertschätzenden Zusammenarbeit von Schülerinnen und Schülern, Lehrkräften und Schulleitung.

Kompetenzorientierter Unterricht bedeutet: 1. Lernvoraussetzungen als Ausgangspunkte des Lernens nutzen

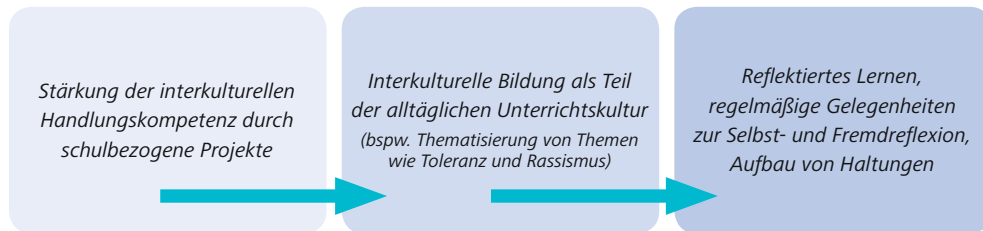




2. Problemorientierte Auseinandersetzung



3. Transfer in Alltagssituationen / Aufbau von Haltungen



Web-Adressen zum Thema interkulturelle Bildung

Kostenloses Material für die Hand der Schülerinnen und Schüler der Grundschule ist die Grundrechtefibel, die jeder Schüler und jede Schülerin der dritten Klasse in Baden-Württemberg kostenlos zur Verfügung gestellt bekommt.

<http://www.grundrechtefibel.de/fileadmin/grundrechtefibel/pdf/fibel/grundrechtefibel.pdf>

Die konkreten Umsetzungsbeispiele dazu zur Hand der Lehrerinnen und Lehrer finden sich in den Handreichungen:

<http://www.grundrechtefibel.de/fileadmin/grundrechtefibel/pdf/lehrerhandreichung/lehrerhandreichung.pdf>

Materialien zum Thema Politik für Grundschul Kinder stellt die Bundeszentrale für Politische Bildung zur Verfügung unter:

<http://www.hanisauland.de>

Methodische Unterstützung bekommen Lehrerinnen und Lehrer unter:

http://www.lpb-bw.de/fileadmin/lpb_hauptportal/pdf/Europasindwir.pdf oder <http://www.bpb.de/files/LIHIKB.pdf>.

Einen Bezug zur Globalen Entwicklung stellt der Orientierungsrahmen für Bildung für nachhaltige Entwicklung her, der den Lernbereich „Umgang mit Heterogenität“ mit der schulischen Qualitätsentwicklung im Rahmen einer selbstverantwortlichen Schule verknüpft, vom in der „Lokalität“ verwurzelten Individuum hin zur Welt in ihrer „Globalität“. Die dort aufgezeigten exemplarischen Unterrichtssequenzen sind auch als Beitrag zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz zu sehen.

http://www.eineweltfueralle.de/fileadmin/user_upload/Materialsammlung/Lernbereich/orientierungsrahmen-globale-entwicklung.pdf



Checkliste (Teil 1)

Blick auf die Schülerinnen und Schüler

Die folgende Checkliste soll Ihnen eine Hilfestellung bei der Weiterentwicklung eines Konzeptes zur interkulturellen Öffnung an Ihrem Schulstandort bieten. Zunächst ist es hilfreich zu ermitteln, was Sie an Ihrem Standort bereits umgesetzt haben.

Ausgehend von den für Sie besonders relevanten Punkten, können Sie dann gemeinsam Ziele setzen und die nächsten Schritte planen. Dabei haben Sie je nach den spezifischen Voraussetzungen und Bedarfen an Ihrer Schule immer die Möglichkeit, nur einzelne Punkte aufzugreifen oder die Aufstellung zu erweitern.

Organisatorisches	++	+	-	--
Ist Ihnen die Zusammensetzung Ihrer Schülerschaft hinsichtlich der Herkunft und der Muttersprachen bekannt?				
Wird die Heterogenität der Schülerschaft bei der Zusammensetzung der Klassen berücksichtigt?				
Partizipiert die Schülerschaft an der Gestaltung der interkulturellen Öffnung von Schule, etwa über ein Schülerparlament oder die Klassensprecher/-innen?				
Gibt es einen Kommunikationsweg oder einen Austausch zwischen Schülerschaft und Leitung?				
Raumgestaltung				
Wie spiegelt sich die Mehrsprachigkeit in den Lernräumen wider?	Gibt es eine internationale Begrüßung?			
	Gibt es mehrsprachige Beschriftungen?			
	Ist die Schulbibliothek mit Büchern in unterschiedlichen Sprachen ausgestattet?			
Wie finden andere Kulturen in der Schulraumgestaltung Beachtung?	Findet sich Literatur aus unterschiedlichen Kulturkreisen?			
	Findet sich Literatur zu unterschiedlichen Religionen?			
	Gibt es internationale Bilderausstellungen?			
	Gibt es einen interkulturellen Kalender?			
Sind „interkulturelle“ Projekte in den Klassenräumen und im Schulhaus präsent – durch Aushänge oder Schaukästen?				
Leitbild				
In welcher Form wird das Leitbild Ihrer Schule der kulturellen Vielfalt gerecht?	Gibt es im Leitbild der Schule ein ausdrückliches Bekenntnis zu Toleranz und Wertschätzung gegenüber anderen Kulturen?			
	Treten Lehrkräfte und Schulleitung aktiv für diese Werte ein?			
	Sind interkulturelle Lerninhalte im Curriculum verankert?			
	Ist Menschenrechtsbildung im Curriculum verankert?			
Gibt es gemeinsame Regeln, die jegliche Form von Diskriminierung und Gewalt ausschließen?				

Bitte beachten Sie auch die folgende Seite.

Bewertungssystem: ++ = Trifft vollkommen zu; + = trifft überwiegend zu; - = trifft nur eingeschränkt zu, -- = trifft überhaupt nicht zu

Blick auf die Schülerinnen und Schüler

Kulturelles Leben an der Schule		++	+	-	--
Wie wird an Ihrer Schule das Potenzial der kulturellen Vielfalt gelebt und gepflegt?	Gibt es internationale Schulpatenschaften?				
	Werden internationale Austauschprojekte realisiert?				
	Gibt es Kooperationen mit externen Partnern? (Kirchen, Moscheen, Synagogen, Kulturvereine)				
	Werden fächerübergreifende interreligiöse und interkulturelle Projekte realisiert? (Beispiel: Wechselnde Ausstellungen mit jeweils einem Schwerpunktthema, z. B. „Die Schule meiner Großeltern“. Ausstellungs-dokumente können sein: Zeugnisse, Fotos, Hefte und aufgezeichnete Erzählungen, die Schüler ggf. aus der Muttersprache der Eltern übersetzen)				
	Werden interkulturelle Feste an Ihrer Schule gefeiert?				
	Kennen Sie interkulturelle Projekte in Ihrem Schulamtsbezirk/in Ihrer Umgebung?				
	Werden in Konfliktsituationen kulturspezifische Aspekte berücksichtigt?				
Wie werden die interkulturellen Ressourcen genutzt?	Gibt es einen Pool von Schülerinnen und Schülern und Lehrkräften, die bei möglichen Kommunikationsproblemen vermitteln können?				
	Bekommen die Schülerinnen und Schüler Gelegenheit ihre interkulturellen Erfahrungen im Unterricht einzubringen?				
Unterricht					
Wie wird das schulische Sprachbildungskonzept umgesetzt?	Gibt es an Ihrer Schule ein umfassendes Sprachbildungskonzept?				
	Werden Fortbildungen zum sprachsensiblen Fachunterricht wahrgenommen?				
	Findet Sprachbildung in allen Fächern statt?				
	Werden im Sprachförderunterricht moderne Medien berücksichtigt?				
Wie wird das Integrationskonzept der Schule umgesetzt?	Finden sich interkulturelle Lerninhalte in allen Fächern?				
	Wird die Lebenswirklichkeit der Schülerinnen und Schüler in den Unterricht einbezogen, etwa indem eine Standortanalyse erfolgt oder aktuelle politische Ereignisse einbezogen werden?				
	Werden verschiedene Lebenskonzepte im Unterricht berücksichtigt?				
	Werden bei der Vermittlung interkultureller Inhalte Methoden verwandt wie Perspektivwechsel, explizite Thematisierung von Stereotypen und Vorurteilen oder die kontinuierliche Reflexion eigener Kulturvorstellungen?				
	Haben Schülerinnen und Schüler im Unterricht selbst Gelegenheit, die Inhalte kritisch zu reflektieren und das Verstandene anzuwenden?				

Bewertungssystem: ++ = Trifft vollkommen zu; + = trifft überwiegend zu; - = trifft nur eingeschränkt zu, -- = trifft überhaupt nicht zu

noch: Unterricht		++	+	-	--
	Gibt es im Unterricht Rituale, die Gelegenheit zum Austausch und zur Rückmeldung der Schülerinnen und Schüler bieten?				
	Spiegeln die verwendeten Materialien Vielfalt wider? Bieten sie Alternativen zu Stereotypen und Klischees?				
	Verwenden die Lehrkräfte eine Sprache, die sensibel für die Vielfalt ihrer Schülerinnen und Schüler ist?				
	Verfügen die Lehrkräfte über Kompetenzen, um kulturspezifisch bedingte Diskriminierungen im Unterricht zu erkennen?				



In der Arbeitsgruppe Schüler haben mitgewirkt:

- Nelli Arslan
- Sofia Bruchhäuser
- Helga Ritter
- Adisa Stöfer-Avdić

Der Aufsatz wurde verfasst von:

Helga Ritter

Die Checkliste wurde zusammengestellt von:

Nelli Arslan und
Sofia Bruchhäuser

Netzwerke und Initiativen bundesweit

Hamburg
 Netzwerk „Lehrkräfte mit Migrationsgeschichte“
 Landeskoordination:
 Hülya Ösün, Faried Ragab
 Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung
 Tel.: 040/42 88 42-584, -585
 E-Mail:
 huelya.oesuen@li-hamburg.de
 faried.ragab@li-hamburg.de
www.li-hamburg.de/netzwerk

Bremen
 Netzwerk der Pädagoginnen und Pädagogen mit Zuwanderungsgeschichte
 Landeskoordinatorin: Perihan Cepne bei der Senatorin für Bildung und Wissenschaft
 Tel.: 0421/36 11 46 30
 E-Mail: perihan.cepne@bildung.bremen.de
<http://netzwerk.schule.bremen.de>

Niedersachsen
 Netzwerk „Migranetz – Netzwerk für niedersächsische Lehrkräfte mit Migrationsgeschichte“
 Landeskoordination:
 Adisa Stöfer-Avdić, Marco Vernisi
 E-Mail: stoef-avdic@nlq.nibis.de
 vernisi@migranetz-niedersachsen.de
www.nline.nibis.de/migranetz

Nordrhein-Westfalen
 Netzwerk Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte
 Landeskoordinator:
 Mostapha Bouklouâ
 Tel.: 0211/635 53 269
 E-Mail: mostapha.boukloua@hauptstelle-raa.de
www.raa.de
 Public Diversity e.V.
 Vorstand: Cahit Başar, Dr. Antonietta P. Zeoli
 E-Mail: info@public-diversity.de
www.public-diversity.de

Baden-Württemberg
 „Migranten machen Schule!“
Regionale Netzwerke:
 Koordination im Kultusministerium:
 Maria Berger-Senn
 Tel.: 0711/279-2915
 E-Mail: maria.berger-senn@km.kv.bwl.de
www.migranten-machen-schule-bw.de
Stuttgart:
 Martha Aykut, Landeshauptstadt Stuttgart
 Abteilung Integration,
 Tel.: 0711/216-7640,
 E-Mail: Martha.Aykut@Stuttgart.de
www.stuttgart.de/migranten-machen-schule

Berlin
BERLINER NETZWERK FÜR LEHRKRÄFTE MIT MIGRATIONSHINTERGRUND
 Landeskoordinatorin: Mengü Özhan
 Tel.: 030/83 85 52 94
 E-Mail: mengue.oezhan@fu-berlin.de
 koordinat-migramentor@fu-berlin.de
www.lehrernetzwerk-berlin.de

Hessen
 Netzwerk „Schule und kulturelle Vielfalt“
 Landeskoordinatorin im Hessischen Kultusministerium: Sofia Bruchhäuser
 Tel.: 069/69 66 07 56-301
 E-Mail: Sofia.Bruchhaeuser@hkm.hessen.de

Bayern
LeMi – Bayerisches Netzwerk für Lehrkräfte mit Migrationsgeschichte
 Sprecherin: Alparslan Bayramli
 E-Mail: info@lemi-netzwerk.de
www.lemi-netzwerk.de

Wir freuen uns auf Ihre Rückmeldung

Bitte senden Sie uns Ihre Rückmeldung im DIN-lang-Umschlag zurück. Noch einfacher geht es per Fax unter: **030 897 85-599**

Gerne können Sie auch eine **Mail** senden an:
 judith.krieg@cornelsen-schulverlage.de.

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit.

– Antwort –

Cornelsen Schulverlage
 Judith Krieg
 Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
 14328 Berlin

Bei der interkulturellen Öffnung von Unterricht und Schule geht es um langfristige und nachhaltige Prozesse, die immer wieder reflektiert werden müssen. In diesem Sinne sind auch wir als Herausgeber und Autorinnen und Autoren Lernende – für die Weiterentwicklung unserer Arbeit freuen wir uns über Ihre Anregungen und Hinweise.

Bitte nennen Sie uns den Namen Ihrer Schule und die Schulform.

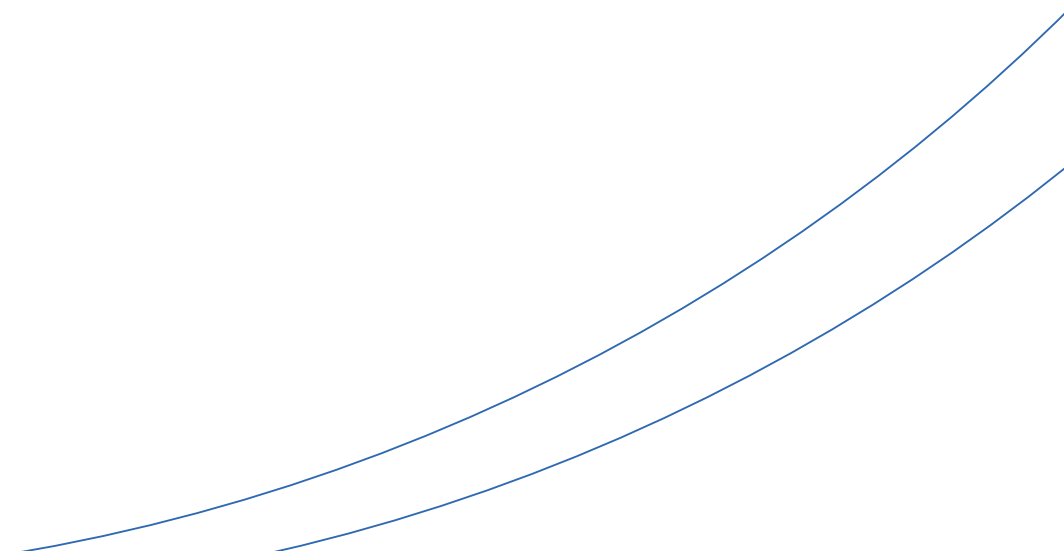
Konnte Ihnen die Publikation „Interkulturelle Schulentwicklung“ Orientierung bieten?

Welche Themen im Rahmen der interkulturellen Öffnung von Schule und Unterricht sind für Sie von besonderem Interesse, beispielsweise die durchgängige Sprachbildung oder Fortbildungsthemen?

Wären im Rahmen der interkulturellen Öffnung neue Materialien für Sie hilfreich? Ja Nein

Wenn ja, welcher Art sollten diese sein?

Weitere Anmerkungen?



Schulen der Gegenwart und der Zukunft müssen mit Vielfalt umgehen und diese als Ressource begreifen. Welche Bausteine gehören zu einem Schulentwicklungsprozess, der eine nachhaltige interkulturelle Öffnung des Schullebens und des Unterrichts zum Ziel hat? Der Leitfaden zur interkulturellen Schulentwicklung bietet Anregungen bei der (Weiter-)entwicklung eines Konzeptes. Aufsätze und Checklisten mit Leitfragen unterstützen Schulleitungen bei der Orientierung und bei der Planung konkreter einzelner Schritte.

Der Leitfaden zur interkulturellen Schulentwicklung ist Teil eines offenen Vernetzungsprojektes von Lehrkräften mit Migrationsgeschichte aus verschiedenen Bundesländern in Zusammenarbeit mit dem Cornelsen Verlag.

Ziel der Initiative ist die Bündelung von Expertise zugunsten einer Weiterentwicklung von Schule und Unterricht.