

Rassismus



Friend



Diversität und Inklusion: Wie können sich Lehrpersonen Diversitätskompetenzen aneignen?

Diversität und Inklusion sind keine neuen Schlagworte der Bildungsdiskussion. Bereits in der Salamanca-Erklärung und später in der von der Schweiz im Jahr 2014 ratifizierten UN-Behindertenrechtskonvention wird die Etablierung eines inklusiven Bildungssystems auf allen Ebenen gefordert. Diversität heisst Inklusion mit dem Ziel, Ungleichheiten abzubauen und Diskriminierung jeglicher Form zu überwinden.

Text: Tamasha Bühler, Dozentin und Studienleiterin Diversität an der PHBern

Inklusive Schule, eine Vision?

Es gibt zwar einzelne Best Practices und zahlreiche Studien, die auf die positiven Wirkungen einer inklusiven Schule aufmerksam machen. Jedoch fehlen die entsprechenden Ressourcen, um der Vision einer inklusiven Schule für alle, bei der jegliche Bildungsungleichheiten wegfallen, näher zu kommen. Dementsprechend wird der normative Inklusionsbegriff im schulischen Kontext nicht als Endzustand, sondern als ein Entwicklungsbegriff verstanden (Booth/Ainscow, 2016). Nach Boban und Hinz (2016) braucht es für die Realisierung einer inklusiven Schule eine Umsetzung auf drei Ebenen: Inklusive Kulturen (Werte, Einstellungen, Diversitätskompetenzen), inklusive Praktiken (Unterrichtsgestaltung) und inklusive Strukturen (Chancengerechtigkeit, struktureller Abbau von Barrieren).

Herausforderungen auf der strukturellen Ebene

Obschon sich im schulischen Kontext ein Inklusionsverständnis zu etablieren scheint, bei dem anders sein als normal gilt, herrschen in vielen Organisationen weiterhin «homogene Ideale». In diesem Zusammenhang werden zahlreiche Praktiken und Mechanismen entwickelt, die der Aufrechterhaltung und Förderung der Homogenität dienen. Daraus ergibt sich die erste Herausforderung auf struktureller Ebene: Gewisse individuelle Fähigkeiten und Eigenschaften sind gesellschaftlich erwünscht, andere weniger (Rössler, 2013). Eine zweite Herausforderung ist die Selektion der Kinder. Diese führt zu einem Normalisierungsprozess und zu einer Kategorisierung, die diskriminierend sein kann.

Mit Diversitätskompetenzen inklusive Kulturen und Praktiken fördern

Die Haltung von Lehrpersonen ist für das Lernumfeld und Verhalten der Kinder wesentlich. Obschon Diversität auf institutioneller Ebene noch nicht als Norm gilt, herrscht diese im Klassenzimmer vor. Doch wie können Lehrpersonen professionell damit umgehen? Von besonderer Bedeutung ist die Ausbildung von Diversitätskompetenzen. Dazu gehören die Förderung einer positiven Einstellung zu Vielfalt und ein konstruktiver Umgang mit Heterogenität. Die PHBern (Portfolio Diversität) hat die folgenden schulrelevanten Diskriminierungsformen definiert: Klassismus, Homophobie, Transphobie, Islamophobie, Anti-Atheismus, Xenophobie, Migrantismus/Kulturalismus, Chauvismus, Antisemitismus, Anti-Schwarzer Rassismus, Ageismus, Ableismus, Antiganismus/Antiromanismus, Linguizismus, Meritokratie. Von besonderer Bedeutung ist die Ausbildung von Diversitätskompetenzen. Lehrpersonen können die Fähigkeit entwickeln, Diskriminierungsformen zu erkennen und abzubauen.

Diversitätskompetenz anhand des Beispiels «rassismuskritische Haltung»

Unter einer rassismuskritischen Haltung ist eine professionelle Haltung zu verstehen, die sensibel für gruppenbezogene Zuschreibungen und Diskriminierungen ist, mit denen bestimmte Menschengruppen aufgrund der Rassifizierung konfrontiert sind. Grundlage dieser Haltung ist das Erkennen der eigenen Eingebundenheit in (rassistische) Normalitätsvorstellungen und seiner sozialen Positionierung. Rassismuskritisch denken heisst, die Reproduktion von stereotypisierten gesellschaftlichen Bildern im eigenen Umfeld aus einem kritischen Blickwinkel zu betrachten. Nur mit einer solchen Haltung können wir Diskriminierung überhaupt erkennen und im Klassenzimmer sowie in der Gesellschaft etwas dagegen unternehmen.

Rassismuskritische Lehrmittelanalyse

Es ist demnach wichtig, sich Zeit und Raum zu geben, um sich mit dem Thema Rassismus, der persönlichen Involviertheit und den eigenen Vorurteilen auseinanderzusetzen und darüber zu reflektieren. Die PHBern ermöglicht dies unter anderem mit dem Weiterbildungsangebot «Rassismuskritische Schulkultur mit Fokus auf Lehr- und Lernmaterial». Die Weiterbildung bietet den Raum, sich mit den eigenen Normalitätsvorstellungen zu befassen, und sie befähigt, Lehrmittel mit einer rassismuskritischen Perspektive zu analysieren, Rassismus darin zu erkennen, einen passenden Umgang damit zu finden und selbst diskriminierungsfreie Unterrichtsmittel zu erarbeiten.

Warum braucht es eine solche Weiterbildung?

Das Lehrmittel ist ein Träger von kulturellem Wissen. Repräsentationen darin zeigen, was gesellschaftlich akzeptiert ist, was als wichtig und bedeutend erachtet wird und was nicht. So spiegeln sie Diskussionen in der Gesellschaft und machen Gruppen und Unterschiede sichtbar. Gesellschaftlich vorherrschende Wissensbestände werden dargestellt – und damit potenziell auch problematische Wissens- und Machtordnungen reproduziert. Schulbücher weisen heute noch stereotypisierte Bilder auf und zeigen Leitdifferenzen (Eigenes/Fremdes, Vertrautes/Unvertrautes, Zivilisiertes/Unzivilisiertes) aus einer eurozentrischen Sichtweise. Diese Konstruktion des Anderen stellt die heutige Gesellschaft falsch dar und ist für viele Menschen diskriminierend. Umso wichtiger ist es, Lehrmittel mit einer Sensibilität für Diversität und Diskriminierung zu konzipieren.

Was passiert im Schulverlag?

Die Schulverlag plus AG ist sich dieser Problematik bewusst und setzt sich vertieft mit dem Thema auseinander, sie passt Prozesse an, entwickelt Lehrmittel neu oder weiter, so dass Lehrpersonen mit diskriminierungssensiblen Unterlagen arbeiten können. //

*Quellen: Boban Ines, Hinz Andreas (2016). Index für Inklusion. Lernen und Teilhabe in der Schule der Vielfalt. Halle-Wittenberg: Martin-Luther-Universität
Booth Tony, Ainscow Mel (2016). Index für Inklusion. Ein Leitfaden für Schulentwicklung. Basel: Beltz Verlag
Bühler Tamasha (2023). Diversitätsdimensionen und Diskriminierungsformen. Bern: PHBern (Diversität)
Rössler Isabel (2013). Inklusion im schulischen Kontext: Herausforderungen und Perspektiven. Wiesbaden: Springer Verlag
Schönig Wolfgang, Fuchs Andres John (2016). Inklusion: Gefordert! Gefördert? Schultheoretische, raumtheoretische und didaktische Zugänge. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt*

Ist dir in unseren Lehrmitteln etwas zu dieser Thematik aufgefallen, oder hast du Fragen? Hier kannst du dich direkt bei uns melden:



Weiterbildungsangebote zum Thema Diversität an der PHBern



«Wir gewinnen nur, wenn alle einen Ort antreffen, an dem sie mitgemeint sind.»

Rahel El-Maawi hat ein Buch mit dem Titel «No to Racism» herausgebracht. Als Autorin, Dozentin und Aktivistin setzt sie sich für eine rassismuskritische Schulkultur ein. Im Interview spricht sie über subtilen Rassismus, spezifische Schwierigkeiten, denen Lehrpersonen im Alltag ausgesetzt sind, aber auch über Visionen für mehr Chancengerechtigkeit.

Interview: Melina Riesen und Annalisa Hartmann



Rahel, auf deiner Website steht: Soziokultur in Bewegung. Wir fragten uns: Was bewegt sich, und was bewegt auch dich?

Mir ist es sehr wichtig, Menschen zusammenzubringen, damit man Gesellschaft gestalten und bewegen kann. Ich habe auch eine tänzerische Praxis, und diese Verbindung – Tanz und Gesellschaft gestalten – passt gut. In meinen Augen braucht es eine Bewegung, eine Transformation für mehr Gerechtigkeit, für ein lebenswertes Leben für alle, nicht für wenige.

Du zeigst ein grosses Engagement und hast viele verschiedene Projekte auf die Beine gestellt, um eine Transformation zu mehr Gerechtigkeit und Zugehörigkeit für alle herbeizuführen. Was ist deine Motivation?

Ich möchte einstehen für eine plurale, vielstimmige Demokratie, bei der alle Teilhabechancen haben. Die Schweiz war in den letzten Jahrhunderten immer wieder Zudienerin zu einem rassistischen System, wir haben ökonomisch profitiert, Universitäten haben das rassistische System etabliert und reproduziert. Auch das heutige demokratische Versprechen der Schweiz ermöglicht nicht allen, gleichwertig in der Gesellschaft teilzunehmen. Wir wissen aber mehr. Es geht nicht um Schuldzuschreibung, sondern darum, einzugestehen, was war, und das nun zu verändern.

Rahel El-Maawi Lehrbeauftragte, Expertin für Diversität, Co-Autorin von "No to Racism". (Foto: Tren Guerrero)

Was kann die Institution Schule oder eine Lehrperson für mehr Gerechtigkeit und Teilhabe tun?

Einerseits ist die Bildungspolitik dringend gefragt, gegen die Bildungsungerechtigkeit zu handeln. In Berichten steht, dass die Chancengerechtigkeit nicht gegeben ist. Beispielsweise haben rassifizierte Kinder weniger Chancen in Bezug auf die Selektion. Dennoch werden keine Mechanismen für ein anderes System erarbeitet. Wenn man jahrzehntelang keine Veränderung herbeiführt, zeugt das von einer tief-sitzenden strukturellen Diskriminierung. Lehrpersonen tragen das mit. Es wäre entscheidend, dass sie gegen diese Diskriminierung auf die Strasse gingen. Die direkt Betroffenen, die Kinder, haben keine Lobby.

Andererseits müsste sich im Klassenzimmer etwas ändern, denn dort finden sich auch Fälle von Diskriminierung. Etwa müssen Lehrpersonen mit rassistischem Lehrmaterial arbeiten. Die EKR-Studie aus dem Jahr 2023 zeigte es deutlich: In den Lehrmitteln finden sich rassistische Stereotype, Othering und ein nicht ausgewogener Diskurs zum Thema Migration. Damit sind die Lehrpersonen auf sich alleine gestellt.

Was können Lehrmittelverlage tun?

Verlage könnten ein Sounding-Board durchführen und Expertinnen und Experten beiziehen. So werden die Materialien noch einmal hinsichtlich der Frage geprüft, welche Geschichten und Abbildungen eingesetzt werden und ob diese angemessen sind. Wir müssen wach und lernend bleiben.

Siehst du positive Veränderungen in Bezug auf Lehrmittel?

Von internationalen Analysen weiss ich, dass viele rassistische Begriffe weggefallen sind. Aber man muss genau hinschauen. Manchmal wird es subtil rassistisch: Begriffe sind weg, die Denkbewegung bleibt. Ein ganz einfaches Beispiel kann man bei Pippi Langstrumpf aufzeigen: Die Betitelung vom Vater als Südseekönig wird eingeführt. Jedoch die Asymmetrie, warum er König für ein anderes Volk ist, was da für koloniale Machenschaften miteinwirken, diese Asymmetrie ist immer noch enthalten, und das wird nicht diskutiert. Das wäre der nächste Schritt.

Du bildest an der PHBern Personen zum Thema rassistische Schulkultur aus, der Fokus liegt dabei auf dem Lehr- und Lernmaterial.

Warum braucht es eine solche Weiterbildung?

Damit Lehrpersonen mit dem aktuell immer noch rassistischen Lehrmaterial einen Umgang finden. Damit sie befähigt werden, zu entscheiden: Welche Unterlagen möchte ich nicht verwenden? Welche setze ich ein, diskutiere sie aber kritisch in der Klasse, und wo entwickle ich etwas Neues als Alternative? Wie kann ich überprüfen, wo ich zu viele Stereotype einbringe? Ich will dazu beitragen, dass Lehrpersonen merken, dass sie in diesem ganzen System Akteure und Akteurinnen sind. Sie dürfen ihre Beobachtungen ins Team weitertragen, vielleicht auch in den Lehrmittelverlag. Ich glaube,

wenn Lehrmittelverlage mehr Druck verspüren und auf rassistische Inhalte aufmerksam gemacht werden, führt das schneller zu Veränderungen.

Wen siehst du sonst noch in der Verantwortung, eine rassistische Schulkultur zu entwickeln?

Es ist unfair, die Lehrpersonen damit alleine zu lassen. Und es ist sinnvoll, alle Beteiligten – Bildungsinstitutionen, Lehrpersonen, Erziehungsberechtigte, Schülerinnen und Schüler – miteinzubeziehen. So könnte eine Stadt bestimmen, dass sich alle Schulen in den nächsten drei bis fünf Jahren überlegen, wie sie eine rassistische Schulkultur umsetzen möchten. Wir müssen eine diskriminierungsarme Schulkultur entwickeln, weil es ein Diskriminierungsverbot gibt. Wir haben diesen Auftrag. Es steht in der Verfassung.

Wo muss die Schule konkret hin?

Mir geht es nicht darum, ausschliesslich eine antirassistische Schulkultur zu entwickeln, sondern wir gewinnen nur, wenn alle einen Ort antreffen, an dem sie mitgemeint sind. Und an dem sie wissen: Hier kann ich mich entfalten als die Person, die ich bin. Es geht um die Zukunft dieser Kinder aus dieser Klasse. Und es geht auch um Kohäsion, um Zusammenhalt. Das Zusammenleben und die Verständigungen innerhalb einer Klasse werden einfacher, wenn alle mitgemeint sind. Dann blühen die Kinder auf ... Dorthin müssen wir. //