
Edwin Stiller/Antonietta Zeoli

Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte¹ – für einen ressourcenorientierten Perspektivwechsel in der Personalentwicklung

Teachers with Migration Background – Towards a Resource Oriented Change of Perspective in Personnel Development

Seit Mitte der 1990er-Jahre hat die Diskussion über eine „Pädagogik der Vielfalt“ (vgl. Prengel 1993) an Kontur gewonnen. Ausgehend von der unbestreitbaren Tatsache, dass sprachlich-kulturelle Heterogenität inzwischen in vielen Schulen der Normalfall ist, konzentriert sich die Diskussion auf die damit für die Schule verbundenen Herausforderungen und Chancen. Im Zentrum steht die Frage, wie eine Schulentwicklung gestaltet werden kann, die unter Beachtung der Dialektik von Gleichheit und Differenz zum Ziel hat, eine Schule für alle zu werden. In dieser Perspektive werden seit der Jahrtausendwende Konzepte entwickelt, diskutiert und erprobt, die einen neuen, ressourcenorientierten Umgang mit Heterogenität bzw. Diversität fördern sollen. „Das Prinzip Diversity soll dafür sorgen, dass das Individuum seine Möglichkeiten auch tatsächlich ausschöpfen kann. Und dafür müssen Barrieren beiseite geräumt werden, damit alle die gleichen Chancen haben, ihr Potenzial zu nutzen“ (Terkessidis 2008, S. 51). Das Stichwort „Barrieren“ verweist darauf, dass den Bildungsinstitutionen eine wichtige Rolle zukommt. Um diese wahrnehmen zu können, bedarf es grundsätzlicher, auch struktureller Veränderungen, die unter anderem auch eine Neuorientierung in der Personalentwicklung fördern, die der demografischen Realität gerecht wird. Hier setzen die Initiativen zur Gewinnung von mehr Lehrkräften mit Migrationshintergrund an – eine Maßnahme,

1 In NRW wurde der Begriff „Migrationshintergrund“ von der schwarz-gelben Landesregierung ersetzt durch den Begriff „Zuwanderungsgeschichte“. Abgesehen von der Problematik einer sprachlichen Normierung durch die Regierungspolitik hat der Begriff „Zuwanderungsgeschichte“ den Charme, dass er die individuelle Geschichte der Menschen zum Ausdruck bringt.

wie sie in vielen integrationspolitischen Dokumenten gefordert wird. Denn bisher spiegelt sich die in vielen Städten und Gemeinden normale sprachliche, kulturelle und soziale Vielfalt nicht in der Zusammensetzung der Lehrerkollegien. Nach den neuesten Daten haben derzeit erst 4,7 Prozent des Personals in deutschen Schulen eine Zuwanderungsgeschichte (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 259), und unter den Schulleiterinnen und Schulleitern sind sie immer noch eine Ausnahme. Im nationalen Integrationsplan 2007 ist dieses Defizit erstmals ausdrücklich auch von politischer Seite und bundesländerübergreifend angesprochen worden, und inzwischen gibt es in verschiedenen Bundesländern Initiativen, um Abiturientinnen und Abiturienten für den Lehrerberuf zu gewinnen und Referendare und Referendarinnen wie schon unterrichtende Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte zu unterstützen. Hier spielt der Aufbau von Netzwerken eine besondere Rolle, wie noch im Folgenden, nach einem Abschnitt zu Erfahrungen und Forschungsarbeiten, am Beispiel des nordrhein-westfälischen Projekts „Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte“ gezeigt wird.

1. Erste Erfahrungen und internationale Forschungsergebnisse

Erste positive Erfahrungen mit dem Einsatz von (zukünftigen) Lehrkräften mit Zuwanderungsgeschichte wurden im Projekt „Förderunterricht für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund“ der Stiftung Mercator gemacht. Nach den Daten der vom Europäischen Forum für Migrationsstudien Bamberg (efms) im Jahr 2009 durchgeführten Evaluation erzielten die vierzig Prozent der dort engagierten studentischen Förderlehrkräfte aus Zuwandererfamilien bessere Erfolge. Im Bericht heißt es: „Vor dem Hintergrund der in den Niederlanden entwickelten Methode des ‚ethnic mentoring‘ kommt dem Migrationshintergrund der Förderlehrer eine besondere Bedeutung zu. Dem Modell zufolge werden Förderschüler durch erfolgreiche Schüler oder Studierende mit der gleichen ethnischen Herkunft unterrichtet. Der vergleichsweise höhere Fördererfolg des ‚ethnic mentoring‘ scheint auf den Fähigkeiten der Förderlehrer mit Migrationshintergrund zu beruhen, die Familiensituation und die aufgrund der Immigration entstehenden Schwierigkeiten der Förderkinder besser zu verstehen. Positiv angemerkt wird, dass sie die Herkunftssprache der Schülerinnen und Schüler sprächen² und daher bestimmte Sachverhalte besser erklären könnten. Hieraus könne sich eine starke Bindung zwischen den Mentoren und den Schülern entwickeln“ (efms 2009, S. 7). So weit die Evaluation, in der nicht von ungefähr die Formulierung gewählt wurde, dass es so *scheine*, als sei der vergleichsweise höhere Fördererfolg auf den ‚miteinander geteilten‘ Migrationshintergrund zurückzuführen. Denn welche Rolle die Tatsache spielt, dass die Förderlehrkräfte ebenfalls einen Migrationshintergrund haben, ist bisher nicht hinreichend erforscht; ebenso fehlen

2 Dies ist, so allgemein formuliert, nur bedingt richtig; für diese Angebote in bestimmten Regionen in NRW jedoch mit einem hohen Anteil türkischsprachiger Bevölkerung lässt sich eine solche Aussage durchaus treffen.

Studien, die zeigen, ob bzw. in welcher Weise sich die Tatsache, dass Lehrkräfte mit Migrationshintergrund Teil des Kollegiums sind, positiv auf die Motivation und den Bildungserfolg von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien auswirkt.

Bisher wird von einem positiven Effekt ausgegangen. In vielen Beiträgen wird den Lehrkräften mit Zuwanderungsgeschichte diese Wirkung erst einmal zugeschrieben, und Interviewäußerungen von Schülerinnen und Schülern im Rahmen kleinerer Befragungen scheinen dies auch zu bestätigen. Doch noch steht eine Überprüfung durch entsprechend angelegte Forschungsarbeiten aus. Zuzustimmen ist Carolin Rotter, wenn sie mit Bezug auf Erfahrungen im Rahmen ihrer Studie zum Thema „Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte – Intention und Adaptionen einer bildungspolitischen Idee“ kritisiert, dass teilweise so argumentiert werde, als würden „Lehrer wegen ihrer Zuwanderungsgeschichte über eine angeborene interkulturelle Kompetenz“ verfügen (Strunk 2010, S. 28). Richtig ist, dass Zuwanderungsgeschichte keine „angeborenen interkulturellen Fähigkeiten“ hervorbringt, aber sie kann ein spezifisches kulturelles Kapital erzeugen, das in der Ausbildung wertgeschätzt und zur Geltung gebracht werden sollte und das dort weiterentwickelt werden muss, damit der erwartete positive Effekt für Schulklima und Unterricht eintreten kann. Möglicherweise werden die ersten Forschungsarbeiten über Lehrkräfte mit Migrationshintergrund, die demnächst veröffentlicht werden, auch über diese Fragen Aufschluss geben,³ doch bisher liegen vor allem Studien aus dem anglo-amerikanischen Kontext vor. Aus ihnen lässt sich ablesen, wie sich die Lehrkräfte aus den ethnischen Minderheiten selbst sehen und einschätzen und mit welchen Erwartungen sie ihren Beruf aufnehmen. Ergebnisse aus amerikanischen oder englischen Forschungsarbeiten können aufgrund der unterschiedlichen Migrations- und Schulgeschichte jedoch nur bedingt zur Klärung der Probleme und offenen Fragen in Deutschland herangezogen werden, auch wenn auf den ersten Blick vieles gleich erscheint. Letzteres hat Yasemin Karakaşoğlu in einem Vortrag auf dem Bundeskongress „Lehrkräfte mit Migrationshintergrund“⁴ im März 2010 in ihrem Bericht über anglo-amerikanische Forschungen zum Thema hervorgehoben und die Merkmale zusammengestellt, die auf Lehrkräfte aus ethnischen Minderheiten verstärkt zutreffen und auf Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte zutreffen könnten:

- Sie sehen sich als Bildungsvorbild mit besonderer Verantwortung für Einwandererkinder und verstehen den Lehrerberuf als soziokulturelle Mission.
- Sie verfügen über Kenntnisse spezifischer kultureller Herangehensweisen, die für Diagnose und Förderung bedeutsam sind.

3 Entsprechende Forschungsprojekte werden z.B. von V. Georgi (FU Berlin,) Y. Karakaşoğlu (Universität Bremen) oder von G. Bellenberg und C. Rotter (Universität Bochum) durchgeführt.

4 Dieser erste Bundeskongress zu diesem Thema wurde vom nordrhein-westfälischen Projekt „Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte“ mit Unterstützung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge in Paderborn ausgerichtet.

- Sie haben realistischere Leistungserwartungen an Schülerinnen und Schüler mit Zuwanderungsgeschichte.
- Ihnen gelingt ein interkulturell sensiblerer Umgang mit den entsprechenden Schülergruppen, und sie erzeugen eher ein Klima kultureller Wertschätzung.

Zugleich nehmen sie ihre Rolle als Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte auch als besondere Herausforderung wahr:

- Sie lehnen eine Sonderrolle in der Schule ab und wollen gleichberechtigte Mitglieder der Kollegien sein.
- Interkulturelle Konflikte erzeugen bei ihnen höheren Stress.
- Sie sind oft unsicher im Einsatz ihrer ethno-kulturellen Ressourcen.
- Sie machen weiterhin Diskriminierungserfahrungen, vergleichbar mit denen der Schülerinnen und Schüler mit Zuwanderungsgeschichte.

Aus diesen Ergebnissen lässt sich mit Bezug auf die derzeit in den verschiedenen Bundesländern arbeitenden Initiativen zur Erhöhung des Anteils von Lehrkräften mit Zuwanderungsgeschichte in den Kollegien ein erster Schluss ziehen: Damit diese Lehrkräfte sowohl als normale Lehrerinnen und Lehrer akzeptiert werden als auch ihr besonderes Potenzial einbringen können, bedarf es struktureller Änderungen, wie sie mit der Implementierung des Diversity-Ansatzes in Schulorganisation und Schulkultur eingeleitet und erreicht werden können. Allerdings ist zu beachten, dass ihre Herkunft aus einer Zuwandererfamilie das einzige diesen Lehrkräften gemeinsame Merkmal ist; darüber hinaus unterscheiden sie sich in vielerlei Hinsicht, sie bilden sozusagen eine in sich heterogene ‚Gruppe‘. Die Identifikation mit dem Label „Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte“ muss selbstbestimmt erfolgen, und entsprechende Selbstreflexionsprozesse sollten durch Supervision und Coaching begleitet werden. Vor allem darf die interkulturelle Aufgabe nicht an sie delegiert werden, sondern die Schule muss sich insgesamt interkulturell orientieren, und schließlich sollte die Hervorhebung dieser Gruppe von Lehrkräften nur vorübergehend sein: Ihre Pionierrolle muss in einen Prozess der „Veralltäglichung“ überführt werden (vgl. Karakaşoğlu 2010). Im Folgenden soll am Beispiel des nordrhein-westfälischen Projekts „Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte“ gezeigt werden, dass und wie versucht wird, diesen Anforderungen Rechnung zu tragen.

2. Das Projekt „Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte“ in Nordrhein-Westfalen

Das nordrhein-westfälische Projekt⁵ setzt bei den Zuwanderinnen und Zuwanderern an, die bereits erfolgreich als Lehrkräfte an Schulen arbeiten. Sie werden als Bildungs-

5 Informationen zum Projekt unter URL: <http://www.raa.de/mehr-lehrkraefte-mit-zuwanderung.html>; Zugriffsdatum: 24.09.2010.

botschafter/innen eingesetzt, um bei angehenden Abiturientinnen und Abiturienten mit Zuwanderungsgeschichte für den Lehrerberuf zu werben. Grundlage für diese Arbeit ist das 2006/2007 gemeinsam mit Lehrkräften, Referendar/inn/en und Studierenden mit Zuwanderungsgeschichte und mit Wissenschaftler/inne/n entwickelte Handlungskonzept „Mehr Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte“⁶ (vgl. Ministerium für Schule und Weiterbildung 2007; Stiller 2008). Ebenfalls 2007 wurde das Netzwerk der „Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte“ gegründet, zunächst mit 30 Mitgliedern; inzwischen koordiniert eine Lehrkraft mit Zuwanderungsgeschichte ca. 400 Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte aus allen Schulformen und allen Landesteilen, die im Netzwerk aktiv sind. Das Projekt „Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte“ umfasst drei Schwerpunkte, die im Folgenden kurz vorgestellt werden: (1) Potenziale gewinnen, (2) Ausbildung begleiten und (3) Personalentwicklung gestalten.

Potenziale gewinnen

„Ich habe es geschafft. Das kannst du auch.“ Mit diesem Motto will das Netzwerk Abiturient/inn/en, Lehramtsanwärter/innen und Lehramtsstudierende ermutigen und ihnen signalisieren, dass die im Netzwerk organisierten Lehrkräfte bereit sind, als Unterstützer, Vorbilder und Bildungsbotschafter für den Lehrerberuf zu fungieren. Die Erfahrung hat gezeigt, dass es wichtig ist, denen, die Interesse zeigen, die Möglichkeit zu bieten, sich selbst ein Bild von dem zu machen, was sie erwartet. Dass sie selbst Schülerinnen und Schüler waren und meinen, den Lehrerberuf aus der Schülerperspektive kennengelernt zu haben, reicht nicht und kann durchaus den Blick verstellen. Daher organisiert das Netzwerk in Zusammenarbeit mit der Hertie- und der ZEIT-Stiftung seit 2008 den Schülercampus „Mehr Migranten werden Lehrer“: Jedes Jahr erhalten dreißig Abiturientinnen und Abiturienten mit Migrationshintergrund in diesem dreitägigen Kompaktkurs Einblicke in das Lehramtsstudium und die vielfältigen Aufgaben und Karrierechancen des Lehrerberufes. Besprochen werden z.B. Fragen nach persönlicher Eignung, nach den konkreten Studienbedingungen oder zur zweiten Ausbildungsphase. Daneben beteiligt sich das Netzwerk an Veranstaltungen der Lehrerwerbung an Studienseminaren sowie an Messen für Abiturientinnen und Abiturienten.

In Zusammenarbeit mit Migranten-Organisationen bietet das Netzwerk Tagungen an, bei denen Eltern und Jugendliche gezielt auf Chancen im deutschen Bildungssystem hingewiesen werden. Kultursensible Berufsberatung auch in der jeweiligen Herkunftssprache der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ermöglicht, dass der positive Blick auf die Potenziale Bilingualität und Bi-Kulturalität zu neuen, ermutigenden Berufsperspektiven führt. Die Entscheidung, die schulische in eine akademische Laufbahn zu überführen, ist gerade in vielen Migrantenfamilien mit einer Reihe von

6 Siehe auch den 2006 verabschiedeten „Aktionsplan Integration“ (Ministerium für Generationen, Frauen, Familie und Integration 2006), in dem explizit der Auftrag, mehr Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte zu gewinnen, formuliert ist.

Schwierigkeiten verbunden. Neben finanziellen Engpässen kommen Selbstzweifel auf, ob man es als Zugewanderter überhaupt an einer deutschen Universität „schaffen kann“. Hinzu kommt oftmals der Auszug aus dem elterlichen Haus, der, je nach kulturellen Begebenheiten, nicht immer familiär unterstützt wird. Aber auch diese Hürde muss genommen werden.

Für die Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte sind die ursprünglichen Motive von Migration stets präsent. Die so genannte „Gastarbeitergeneration“ kam nach Deutschland in der Hoffnung und mit der Entscheidung, sich einen höheren, besseren Lebensstandard zu erkämpfen. Dieser Wunsch nach sozialem Aufstieg ist im Ursprung die Geschichte eines mutigen Aufbruchs, dessen Energie für die Bildungs- und Berufskarriere genutzt werden kann (vgl. Raiser 2010). Die Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte zeigen durch ihr Vorbild, dass sich Fleiß, Engagement und Mut in Deutschland lohnen – Leitmotive, die ihnen vielfach ihre Eltern oder Großeltern vorgelebt haben.

Ausbildung begleiten

Junge Frauen und Männer mit Zuwanderungsgeschichte studieren besonders häufig ingenieur-, wirtschafts- und rechtswissenschaftliche Studiengänge; in den Geistes- und Sozialwissenschaften sind sie hingegen deutlich unterrepräsentiert (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2007). Als besonders niedrig wird der Anteil in Lehramtsstudiengängen eingeschätzt (vgl. Presse- und Informationsamt der Bundesregierung 2007). Verlässliches Datenmaterial gibt es allerdings derzeit nicht; ebensowenig gibt es hinreichend zuverlässige Daten, aus denen sich ermitteln ließe, warum sich Abiturientinnen und Abiturienten aus Zuwandererfamilien gegen ein Lehramtsstudium entscheiden bzw. das Studium abbrechen. Die folgenden Zitate aus Interviews, die von Mitgliedern des Netzwerks „Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte“ auf „Lehrerwerbeveranstaltungen“ im Zeitraum Oktober 2009 bis Dezember 2009 durchgeführt wurden, geben, wenn auch nur andeutungsweise, Auskunft: „Ich bin so weit gekommen. Bald halte ich mein Abiturzeugnis in meinen Händen. Das ist nicht so normal wie bei den Deutschen. Und dann soll ich Lehrer werden? Ich werde lieber Arzt oder so etwas Ähnliches. Ich möchte auch viel verdienen und eine Familie haben“ (Abiturientin, 18, türkischer Herkunft). Oder: „Mein Vater würde es nie erlauben, dass ich Lehrer werde. Er würde sich in der Familie für mich schämen. Das ist eher ein Frauenberuf“ (Abiturient, 18, iranisch-französischer Herkunft). Oder: „Ich habe es einfach nicht geschafft. Nach dem ersten Semester musste ich das Studium schmeißen. Lehrerin ist immer noch mein Traumberuf, aber es geht einfach nicht. Meine Aufgaben in der Familie und dann noch die Studiengebühren. Wenn ich erst einmal ausgezogen bin, müssen meine Eltern mit dem deutschen Papierkram alleine fertig werden. Insgesamt habe ich mir auch die Seminare einfacher vorgestellt“ (22-Jährige, italienischer Herkunft).

Die drei Zitate lassen erahnen, warum der Wunsch, ein Lehramtsstudium aufzunehmen, unter Migrantinnen und Migranten nicht an erster Stelle steht und welche Rolle die soziale Situation dabei spielt; sie lassen aber auch erkennen, dass es eindeutig nicht nur migrantenspezifische Gründe gibt, sich gegen ein Lehramtsstudium zu entscheiden. Dagegen spielt die soziale Situation eine wichtige Rolle. Dies wird noch deutlicher, wenn man sich die Ergebnisse einer vom Zentrum für Lehrerbildung der Universität Duisburg-Essen (2008) durchgeführten Untersuchung anschaut. Auch hier stellten die Autoren fest, dass Lehramtsstudierende mit Zuwanderungsgeschichte teilweise unter erschwerten Bedingungen studieren; genannt werden: bildungsfernes Elternhaus, Sprachprobleme, ungünstige materielle Situation, mangelnde Integration sowie Schwierigkeiten aufgrund kulturell-religiöser Spezifika. Zugleich kritisierten die Befragten, dass ihre speziellen Potenziale zu wenig wahrgenommen würden. Um hier sichere Aussagen treffen und ggf. Abhilfe schaffen zu können, bedarf es weiterer Forschung, auch vergleichender Untersuchungen, um einschätzen zu können, was für diejenigen aus Zuwandererfamilien spezifisch ist.

Um diejenigen zu unterstützen, die das Lehramtsstudium begonnen haben, hält das Netzwerk der Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte seit 2007 unterschiedliche Mentoring-Angebote vor; z.B. wurde in Zusammenarbeit mit der TU Dortmund im Mai 2010 ein Studierenden-Netzwerk ins Leben gerufen, an dem Studierende und schon tätige Lehrkräfte teilnehmen und voneinander lernen. Auch im Referendariat ist das Netzwerk präsent; lokale Gesprächskreise existieren z.B. in Köln, Düsseldorf, Paderborn, Gelsenkirchen, Dortmund, Aachen, Bielefeld und Bottrop; und die Landeskoordinationsstelle bietet im jährlichen Rhythmus eine Weiterbildungsmaßnahme für Referendarinnen und Referendare mit Zuwanderungsgeschichte an.

Personalentwicklung gestalten:

Lehrkräfte mit Migrationshintergrund bringen nicht nur ihr spezifisches Kompetenzprofil infolge der familialen Zuwanderungsbiografie mit, sondern sie haben vielfach während der Lehrerausbildung zusätzliche sprachliche sowie interkulturelle Kompetenzen erworben, die für die pädagogische Arbeit an Schulen der Zuwanderungsgesellschaft wichtig sind. Gezielte Lehrerfortbildungsangebote für diese Zielgruppe sollen helfen, dieses Wissen stetig zu aktualisieren und auszubauen. Ein weiteres Anliegen des Netzwerks ist es, erfolgreiche Kolleginnen und Kollegen mit Zuwanderungsgeschichte zu Bewerbungen auf Funktions- und Schulleitungsstellen zu motivieren. Dabei werden sie gezielt durch Fortbildungsmaßnahmen unterstützt. Dass hier ein großes Interesse besteht, zeigte die hohe Nachfrage nach entsprechenden Qualifizierungsangeboten, auch zur Ausbildung als Koordinatorin bzw. Koordinator für die Berufs- und Studienorientierung an den weiterführenden Schulen bzw. für die Orientierungsangebote im Bereich Karriereplanung und Kommunikation in Zusammenarbeit mit allen Lehrerverbänden, Gewerkschaften und der Landesmedienzentrale.

Die unterschiedlichen Veranstaltungen, die die Kolleginnen und Kollegen ehrenamtlich für das Netzwerk konzipieren, organisieren und gestalten, haben auch bei ihnen eine reflexive Auseinandersetzung mit dem eigenen Selbstverständnis als Lehrkraft mit Zuwanderungsgeschichte ausgelöst und ihnen neue Wege der Kompetenzentwicklung eröffnet: Moderation von Fachtagungen, Projektpräsentation im politischen Handlungsfeld oder die Zusammenarbeit mit Stiftungen, so dass sie nun Mut haben, Leitungsaufgaben zu übernehmen.

3. Anregungen für einen ressourcenorientierten Perspektivwechsel

Das Projekt „Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte“ kann – obwohl erst drei Jahre ‚jung‘ – schon auf eine Reihe von Erfolgen zurückblicken: Es hat Zugewanderte in die Akteursrolle gebracht, statt stellvertretend für sie zu reden und zu handeln (Netzwerkarbeit), ihre Kompetenzen sichtbar gemacht (Öffentlichkeitsarbeit), dazu beigetragen, dass Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte auf allen Ebenen (Personalentwicklung: Funktionsstellen, Schulleitungen) ihre Interessen wie ihre Fähigkeiten entdecken und entwickeln konnten, und es hat Zugewanderte in der Mittlerrolle gestärkt, ohne Probleme an sie zu delegieren (Personalentwicklung: Fort- und Weiterbildung). Die dynamische Projektentwicklung hat zudem deutlich gemacht, dass ein positiver Blick auf die Ressourcen der Vielfalt viel Energie und Handlungskraft freisetzt, die im Sinne der Förderung von Schülerinnen und Schülern genutzt werden können. Lehrkräfte repräsentieren als Personen das, was gesellschaftlich erreicht werden soll: Aufstieg durch Bildung. Ihr Einsatz als Bildungsbotschafter schafft ein Klima der Anerkennung, das motiviertes und erfolgreiches Lernen möglich macht.

In diesem Sinne ist das Projekt ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer Schule der Vielfalt, zu einem gemeinsamen Haus des Lernens in der Verantwortung aller Beteiligten. Im OECD Bericht „Educating Teachers for Diversity: Meeting the Challenge“ wird dieser notwendige Paradigmenwechsel beschrieben – vom Ignorieren von Vielfalt, über die Wahrnehmung von Vielfalt als Problem, mit dem man umgehen muss, bis hin zu einer Sicht auf Vielfalt als Gewinn und Chance (vgl. Sliwka 2010, S. 205ff.). Allerdings wird im OECD-Bericht die Frage der Diversität des Lehrpersonals nicht berücksichtigt. Dabei liegt hier ein strategisch wichtiger Ansatzpunkt, um Organisations-, Unterrichts- und Personalentwicklung aus der Perspektive einer Diversity-Pädagogik zu gestalten, und dies nicht nur unter Berücksichtigung der sprachlich-kulturellen und ethnischen Vielfalt, sondern unter Einbezug weiterer Differenzmerkmale, wie z.B. Sozialstatus, Geschlecht oder Gesundheit.

Literatur

- Arbeitsgruppe Bildungsberichterstattung (2010): Bildung in Deutschland 2010. Bielefeld: Bertelsmann.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2007): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2006. 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, durchgeführt durch HIS – Hochschulinformationssystem. Bonn/Berlin.
- Europäisches Forum für Migrationsstudien (Hrsg.) (2009): Förderunterricht für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund. Evaluation des Projekts der Stiftung Mercator. Kurzfassung. Bamberg.
- Karakaşoğlu, Y. (2010): Lehrkräfte mit Migrationshintergrund im Fokus der Wissenschaft. Eröffnungsvortrag auf dem Bundeskongress *Lehrkräfte mit Migrationshintergrund*. Paderborn (Manuskript).
- Ministerium für Generationen, Frauen, Familie und Integration (2006): Nordrhein-Westfalen. Land der neuen Integrationschancen – Aktionsplan Integration. Düsseldorf.
- Ministerium für Schule und Weiterbildung (2007): Mehr Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte. Handlungskonzept. Düsseldorf.
- Prenzel, A. (1993): Pädagogik der Vielfalt. Opladen: Leske + Budrich.
- Raiser, U. (2010): Von Schullaufbahnen und Stallgeruch. Warum die Einstellung von Lehrerinnen und Lehrern mit Migrationshintergrund kein Selbstzweck ist. Vortrag auf dem Bundeskongress *Lehrkräfte mit Migrationshintergrund*. Paderborn (Manuskript).
- Sliwka, A. (2010): From Homogeneity to Diversity in German Education. In: OECD (Hrsg.): *Educating Teachers for Diversity: Meeting the Challenge*. Paris: OECD, S. 205-217.
- Stiller, E. (2008): Neue Lehrer braucht das Land. Pädagogen mit Zuwanderungsgeschichte können die Integration verbessern. In: *Forum. Schule*, H. 1, S. 8-10.
- Strunk, E. (2010): Mathe bei Mehmet. Lehrer mit Zuwanderungsgeschichte – Vermittler zwischen den Kulturen? In: *rubin (Wissenschaftsmagazin der Ruhr-Universität Bochum)* Winter 09/10, S. 28-31.
- Terkessidis, M. (2008): Diversity statt Integration. In: *Kulturpolitische Mitteilungen*, H. IV, S. 47-52.
- Zentrum für Lehrerbildung Universität Duisburg-Essen (Hrsg.) (2008): Förderbedarfe und Förderungswünsche von Lehramtsstudentinnen mit Migrationshintergrund. Continuum 3, Essen.

Edwin Stiller, geb. 1952, Referent für Lehrerausbildung am Ministerium für Schule und Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen.

Anschrift: Völklinger Strasse 49, 40221 Düsseldorf
E-Mail: Edwin.Stiller@msw.nrw.de

Antonietta Patrizia Zeoli, Dr., geb. 1973, NRW-Landeskoordinatorin des Projekts *Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte*.

Anschrift: RAA Düsseldorf, Burgplatz 2, 40213 Düsseldorf
E-Mail: antonietta.zeoli@hauptstelle-raa.de