

# Fachkräfte mit Migrationsgeschichte an der Schule



Illustrationen: © Angela Gerlach

**BMBF – Dialogforum „Integration durch Bildung“  
16. November 2023**

**Dr. Rita Panesar, KWB e. V.**



**DIVERSITÄTSBEWUSSTE  
SCHULENTWICKLUNG**

5. Qualifizierung  
zur Interkulturellen Koordination  
2020 – 2022

**IKWB** Koordinierungsstelle  
Weiterbildung  
und Beschäftigung e.V.

Hamburg

Landesinstitut für Lehrerbildung  
und Schulentwicklung Hamburg/  
Koordinierungsstelle Weiterbildung  
und Beschäftigung e. V.



# Diversity Contexts in Teacher Education



Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

Rita Panesar

**Gerechte Schule**  
Vorurteilsbewusste Schulentwicklung  
mit dem Anti-Bias-Ansatz




V&R

**vielfalt  
entfalten**

Deutsche Kinder und Jugendstiftung

# Unser Workshop



## Impulse aus der Praxis

Fachkräfte mit Migrationsgeschichte – Wer verbirgt sich hinter dem Label?

Trilemma: Normalisierung – Dekonstruktion - Empowerment

Was können Schulen tun? Diversitätsbewusste Schulentwicklung

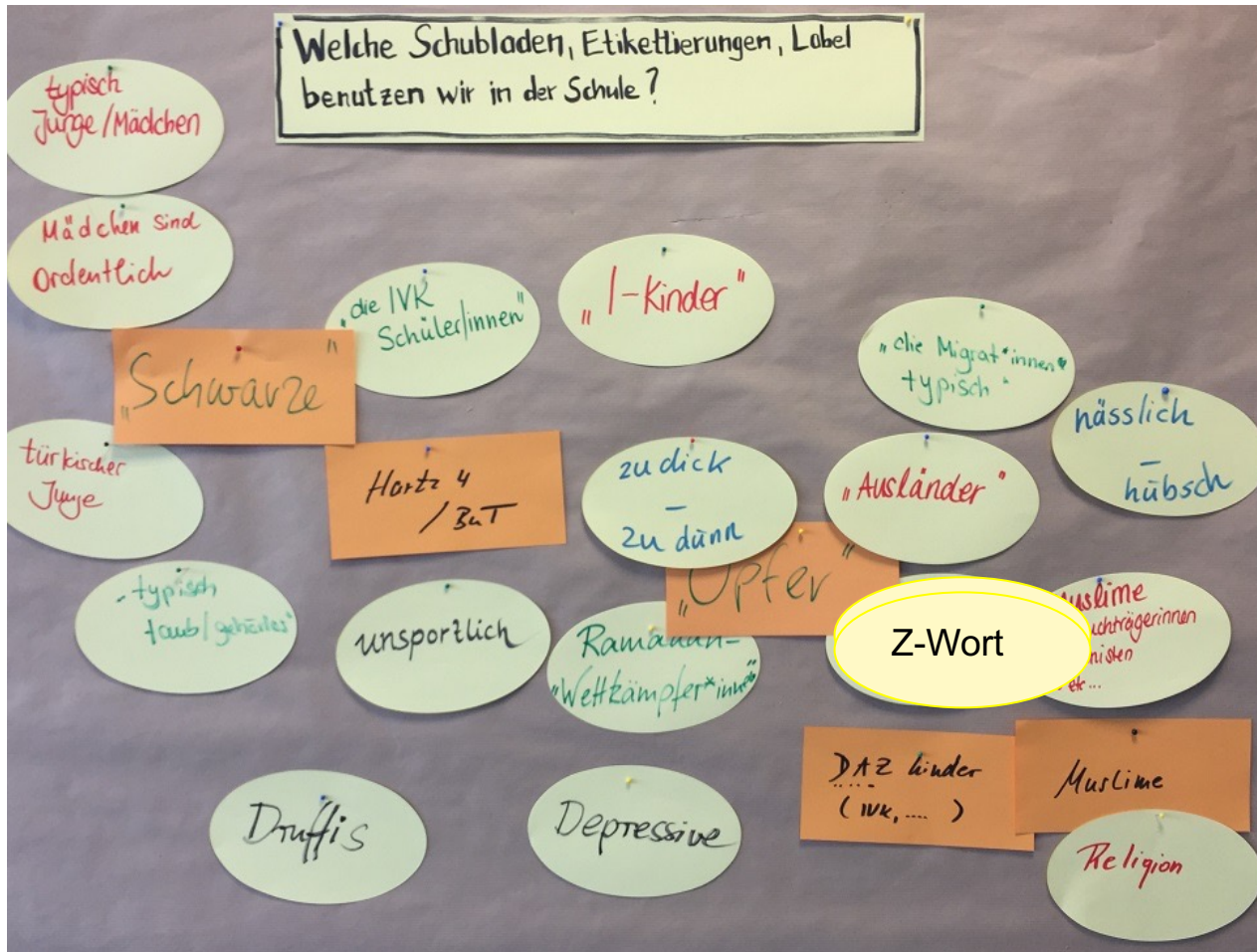
**Think – Pair – Share**

# „Parallelgesellschaft Lehrerzimmer“

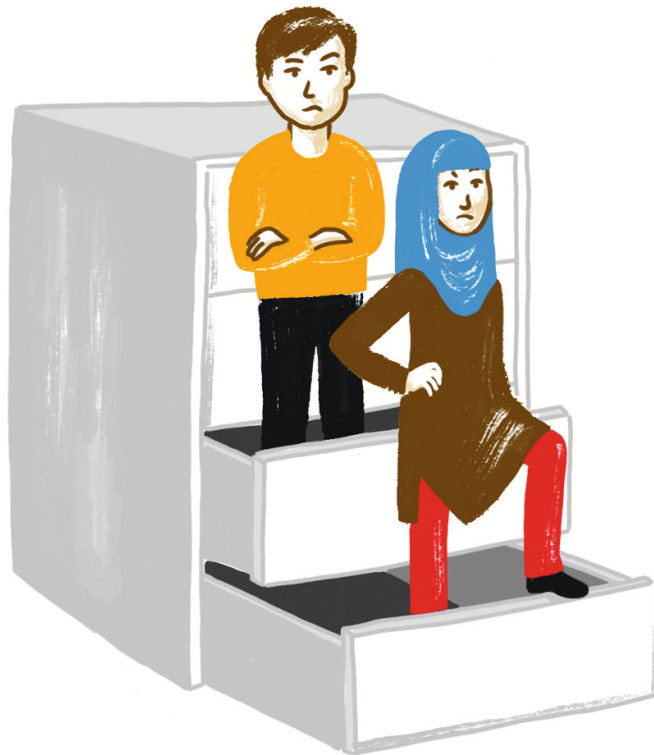




# Schubladen und Labels im Teamraum



# Diskriminierung von Fachkräften mit Migrationsgeschichte



# Formen rassistischer Diskriminierung in der Schule

(Fereidooni 2016)

1. Fachkräften wird das Deutschsein abgesprochen, obwohl sie sich durchaus als Deutsche begreifen
2. Zuschreibung fachlicher Inkompetenz
3. Konstruktion doppelter Standards
4. Konstruktion doppelter »Andersartigkeit«
5. Abwertung der Religion
6. Abwertung der Sprache
7. Ungerechte Beurteilung durch die Fachleiter\*innen und/oder Schulleiter\*innen in Prüfungs- und Bewertungssituationen
8. Benachteiligung bei der Vergabe von Beförderungsstellen
9. Direkte Diskriminierung etwa durch Sprüche und Kommentare
10. Institutionelle Diskriminierung

# Rollen von Lehrkräften mit Migrationsgeschichte

Brückenbauer\*in?  
(Kultur-)vermittler\*in?  
Übersetzer\*in?  
Mentor\*in?  
Vorbild?



Honoriert?  
Entlohnt?

**oder (auch)**

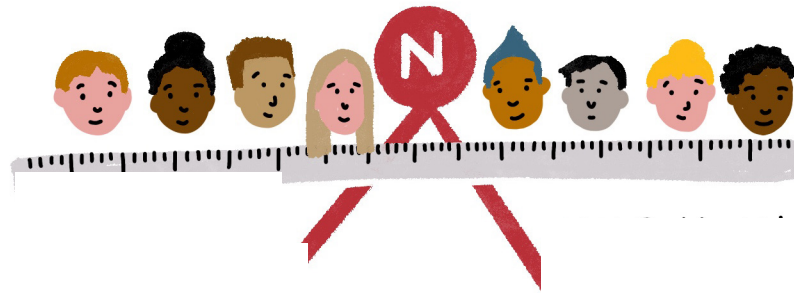
Physiklehrer\*in?

Oberstufenkoordinator\*in?

Kolleg\*in?

# Trilemma der Inklusion (Boger 2017)

»→ NORMALISIERUNG  
VON VIELFALT



»→ EMPOWERMENT



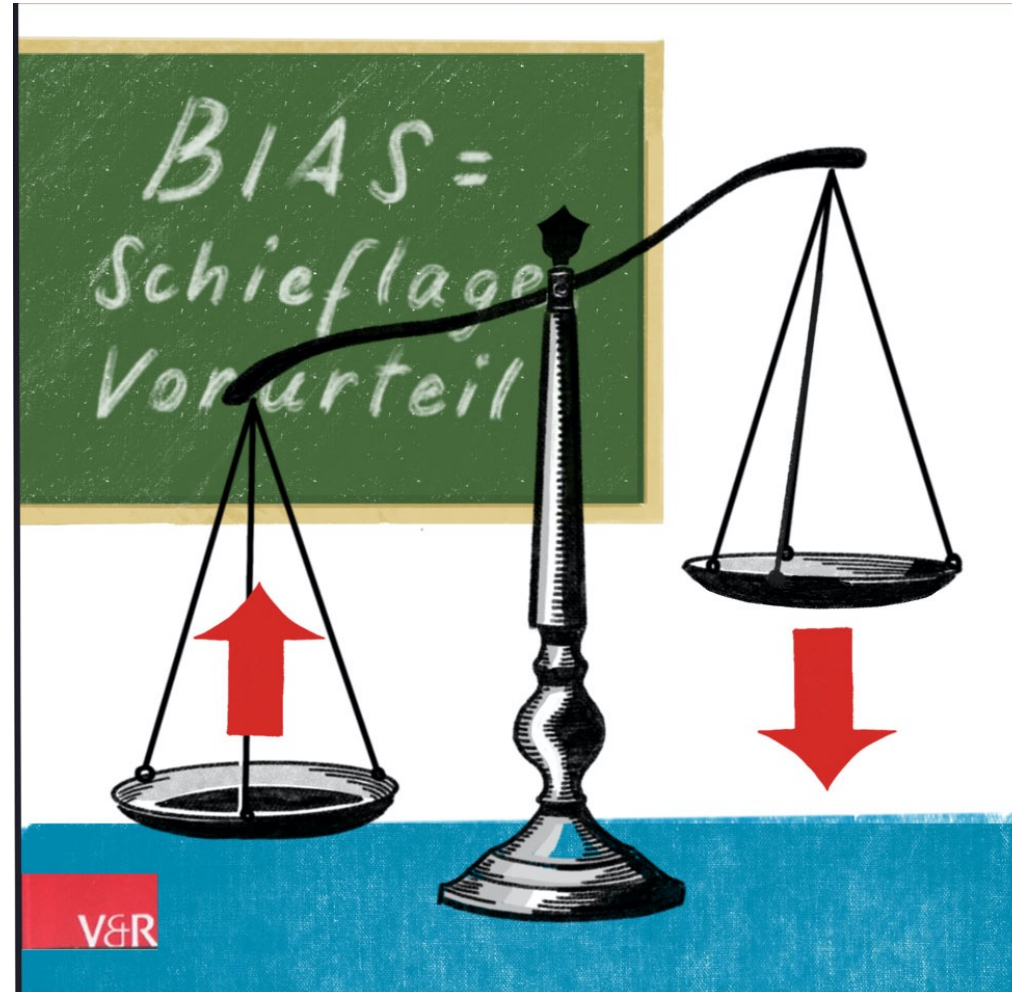
»→ DEKONSTRUKTION

# Was können Schulleitungen tun?





# Personalentwicklung: Anti-Bias-Arbeit



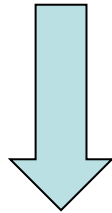


# Ziele der Anti-Bias-Arbeit

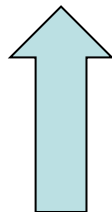


1. Starkes Selbstbewusstsein (Ich- und Bezugsgruppenidentität) – ohne Überlegenheitsgefühl
2. Sich angesichts von Unterschieden wohlfühlen, Empathie, Wertschätzung und Respekt
3. Kritisches Denken über Vorurteile. Unfaire Bilder, Verhaltensweisen, Äußerungen erkennen. Darüber sprechen können
4. Verändern und Verlernen diskriminierender Verhaltensweisen, aktiv werden gegen Ausgrenzung

DRAMATISIERUNG



**AUTSCH-KULTUR**



BAGATELLISIERUNG

# Rekrutierung: Stellenausschreibungen

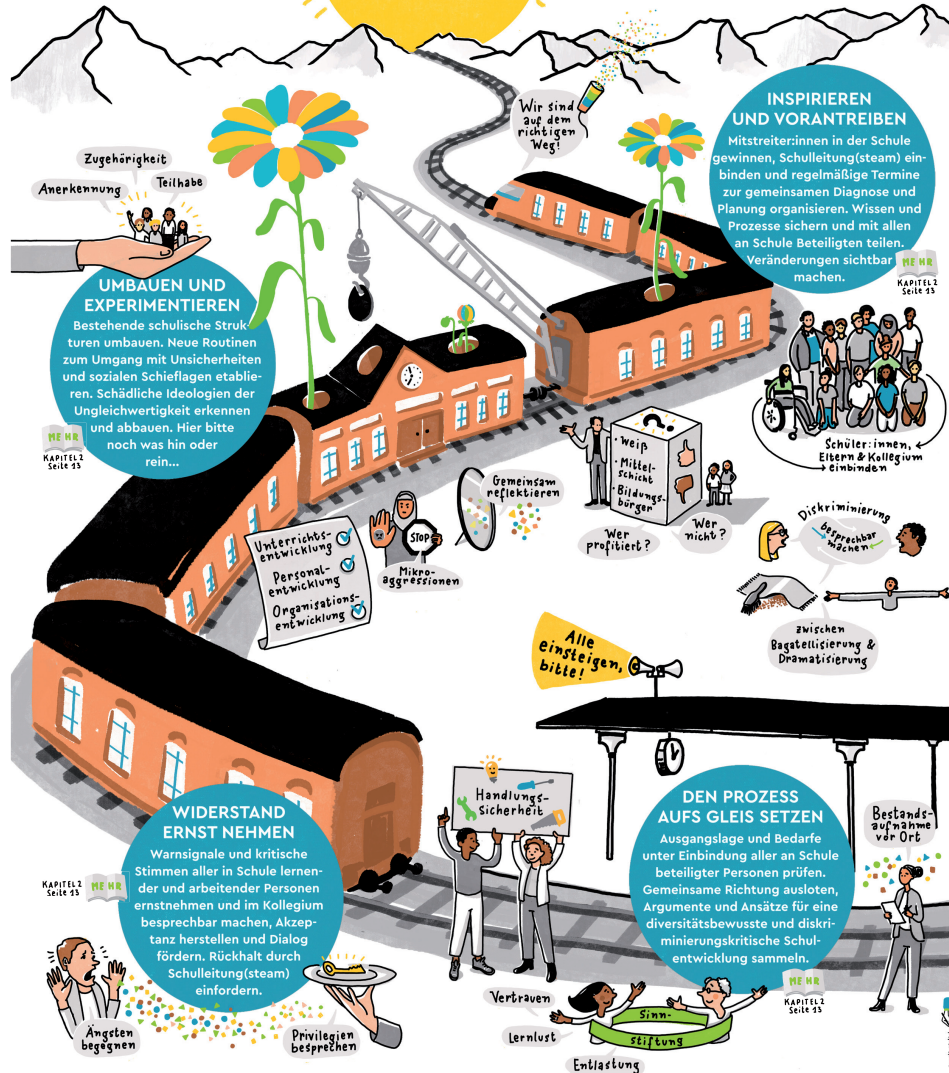


Darauf hinweisen, dass Lehrer\*innen bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt werden, wenn sie

- über Kompetenzen im Bereich Diversität und Antidiskriminierung verfügen oder
- Sprachkenntnisse in Türkisch, Arabisch, Farsi, Dari, Twi, Polnisch, Russisch oder anderen Sprachen vorweisen können.

# DEN FAHRENDEN ZUG UMBAUEN- SCHULE GESTALTEN

diversitäts-  
bewusst &  
diskriminierungs-  
kritisch



Zugehörigkeit  
Teilhabe  
Anerkennung

**UMBAUEN UND EXPERIMENTIEREN**  
Bestehende schulische Strukturen umbauen. Neue Routinen zum Umgang mit Unsicherheiten und sozialen Schiefen etablieren. Schädliche Ideologien der Ungleichwertigkeit erkennen und abbauen. Hier bitte noch was hin oder rein...

ME MR  
KAPITEL 2  
Seite 33

**INSPIRIEREN UND VORANTREIBEN**  
Mitsreiter:innen in der Schule gewinnen, Schulleitung (steam) einbinden und regelmäßige Termine zur gemeinsamen Diagnose und Planung organisieren. Wissen und Prozesse sichern und mit allen an Schule Beteiligten teilen. Veränderungen sichtbar machen.

ME MR  
KAPITEL 2  
Seite 33

Schüler:innen, Eltern & Kollegium einbinden

Unterrichtsentwicklung  
Personalentwicklung  
Organisationsentwicklung

STOP!  
Mitarbeiteraggressionen

Wer profitiert?  
Wer nicht?  
Mittel-schicht-Bildungs-bürger

Diskriminierung besprechbar machen

zwischen Bagatelisierung & Dramatisierung

Alle einsteigen, bitte!

**WIDERSTAND ERNST NEHMEN**  
Warnsignale und kritische Stimmen aller in Schule lernender und arbeitender Personen ernstnehmen und im Kollegium besprechbar machen, Akzeptanz herstellen und Dialog fördern. Rückhalt durch Schulleitung (steam) einfordern.

ME MR  
KAPITEL 2  
Seite 33

Angsten begegnen

Privilegien besprechen

Handlungssicherheit

Vertrauen  
Lernlust

Sinnstiftung

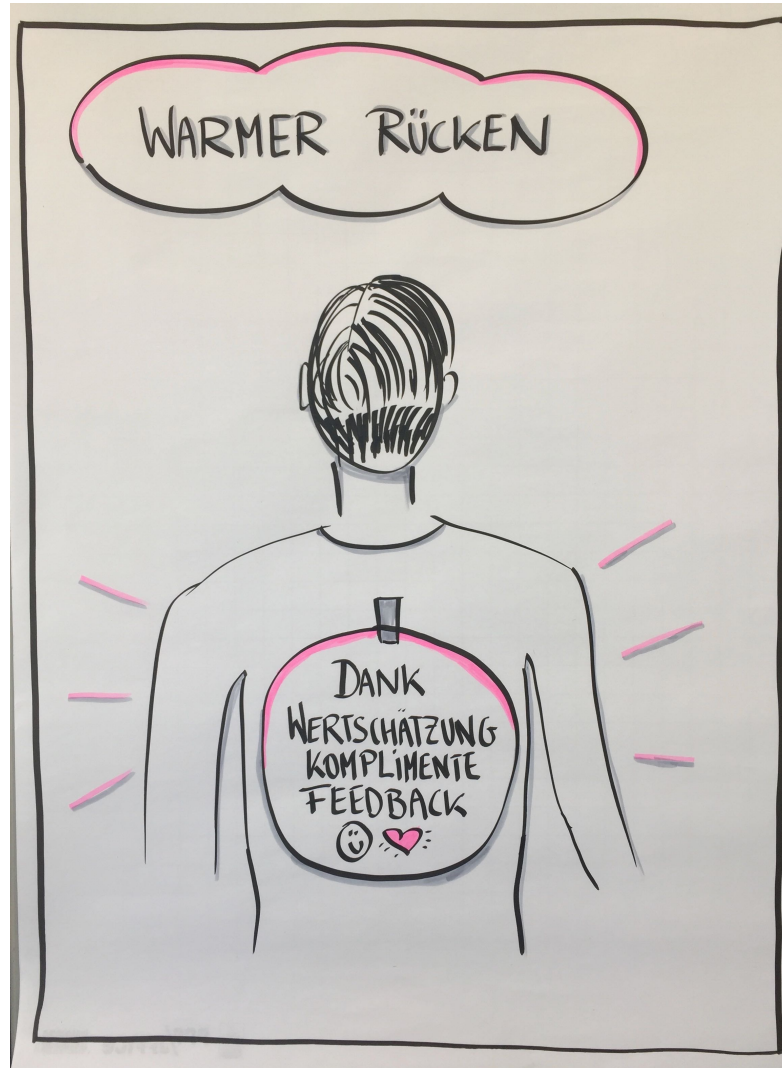
Entlastung

**DEN PROZESS AUF S GLEIS SETZEN**  
Ausgangslage und Bedarfe unter Einbindung aller an Schule beteiligter Personen prüfen. Gemeinsame Richtung ausloten, Argumente und Ansätze für eine diversitätsbewusste und diskriminierungskritische Schulentwicklung sammeln.

Bestandsaufnahme vor Ort

ME MR  
KAPITEL 2  
Seite 33

# Wertschätzung und Selbstfürsorge



# Vielen Dank!

Dr. Rita Panesar  
panesar@kwb.de  
040/334241-422

KWB e. V.  
[www.anti-bias-praxis.de](http://www.anti-bias-praxis.de)

