

# L-NEWS

| 01/15

ZEITSCHRIFT FÜR LEHRAMTSSTUDIERENDE

## VIELFALT

IN DER UNI UND  
IM SCHULALLTAG

Mit Bericht aus  
Toronto



ABL

AKADEMIE FÜR  
BILDUNGSFORSCHUNG  
UND LEHRERBILDUNG



GOETHE  
UNIVERSITÄT  
FRANKFURT AM MAIN





# VORWORT

## VIELFALT – IN DER UNI UND IM SCHULALLTAG

Liebe Leserin,  
lieber Leser,

im Jahre 2006 veröffentlichte der deutsche Wirtschaftsverband mit Beteiligung der Bundesregierung die Charta der Vielfalt. Arbeitgeber können seitdem die Charta unterzeichnen und erneuern, um die gesetzliche Verpflichtung der Chancengleichheit sicherzustellen. Außerdem schaffen sie Aufmerksamkeit für das Thema Diversität, das in der Globalisierung immer wichtiger wird. Mit der Zeit begannen auch Vereine oder Körperschaften des Öffentlichen Rechts dieses Manifest zu unterschreiben. 2011 hat auch die Goethe-Universität die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Das Ziel der Initiative: Die soziale Diskriminierung von Minderheiten zu verhindern und die Chancengleichheit zu verbessern. Dabei steht aber nicht die Minderheit selbst im Fokus, sondern die Gesamtheit der Mitarbeiter/innen in ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten. Bei den Unterschieden handelt es sich zum einen um die äußerlich wahrnehmbaren Unterschiede, von denen die wichtigsten Geschlecht, Ethnie, Alter und Behinderung sind, zum anderen um subjektive Unterschiede, wie die sexuelle Orientierung, Religion und Lebensstil. Diesem Ziel liegt der soziologische Begriff „Diversität“ bzw. „Diversity“ zugrunde. Das, was die Charta in der Arbeitswelt umsetzen möchte, kann ebenso für alle anderen Bereiche gelten, in denen Menschen miteinander arbeiten oder auch lernen. Besonders Lehramtsstudierende müssen sich in ihrem späteren Berufsleben auf eine sehr unterschiedliche Schülerschaft einstellen. Das bringt viele Vorteile aber auch Herausforderungen mit sich. Deshalb befasst sich diese Ausgabe der L-News mit dem Thema „Vielfalt im Schulalltag“. Wir lassen junge Lehrkräfte, erfahrene Lehrkräfte und Expert(inn)en aus dem Bildungswesen zu Wort kommen und wagen auch einen Blick nach Kanada, wo der Umgang mit Diversität seit Jahren selbstverständlich ist.

Viel Spaß beim Lesen!



Prof. Dr. Udo Rauin  
Geschäftsführender Direktor  
ABL



Dr. Angela Gies  
Geschäftsführerin  
ABL

## ÜBERBLICK

## PRAXIS

## ÜBER DEN TELLERRAND

- 6 **INTERVIEW**  
Wir haben uns mit der Diversity Policies Koordinatorin der Goethe-Universität, Saskia-Fee Bender, darüber unterhalten, warum die Berücksichtigung von Vielfalt so wichtig ist.
- 9 **MIT VIELFALT UMGEHEN**  
Expert(inn)en erklären, wie Lehrer mit der sexuellen und religiösen Identität ihrer Schüler/innen umgehen können.

- 11 **INTERESSIERT EUCH FÜR DIE GESCHICHTE DER SCHÜLER/INNEN!**  
Ein Junglehrer berichtet aus seinem Alltag an der Schule.
- 12 **SCHÜLERCAMPUS DER ZEIT - STIFTUNG**  
Abiturient(inn)en mit Migrationsgeschichte haben einen Einblick in das Lehramtsstudium bekommen. Denn noch immer werden viel zu wenige Migrant\*innen Lehrer.

- 14 **„IST LEHRER WERDEN MEIN DING?“**  
Ein Erfahrungsbericht vom Schülercampus

- 15 **(K)EINE GLAUBENSFRAGE - RELIGION IM SCHULALLTAG**  
In dem Artikel plädiert die Autorin für mehr Raum für Diskussionen über gesellschaftspolitische Aspekte - auch im Klassenzimmer.

- 16 **SEXUALITÄT IM KLASSENZIMMER**  
Der Lehrer Heiko Rhode sieht noch viel Handlungsbedarf beim Thema sexuelle Orientierung. In seinem Artikel schreibt er über seine Erfahrungen.

- 18 **REFLECTING ON DIVERSITY AT THE UNIVERSITY OF TORONTO**  
Diversität in Kanada meint vor allem Bilingualität und die gelungene Integration neuer Einwander/innen. Wie wirkt sich dieses Selbstverständnis in den Schulen aus?



- 20 **PROJEKT GENDER**  
In der ABL gibt es eine Ansprechpartnerin für Gender- und Diversitätsfragen im Lehramtsstudium. Sarah Wohl stellt sich vor.
- 21 **TECHNIK, DIE VERBINDET -- KUNST TRIFFT BIOLOGIEDIDAKTIK**  
Biowissenschaftler/innen bieten Workshops für Lehramtsstudierende an.
- 23 **DURCHHALTEVERMÖGEN IST GEFRAGT**  
Wie geht der Fächerwechsel? ABL Studienberater Martin Junk erklärt die wichtigsten Punkte, die bei einem Studien- oder Fachwechsel zu beachten sind.
- 24 **PINNWAND**  
Termine und Ankündigungen der ABL
- 3 **VORWORT**
- 25 **IMPRESSUM**



# „WIR HABEN SCHON VIEL ERREICHT!“

IM GESPRÄCH MIT SASKIA-FEE BENDER, KOORDINATORIN DIVERSITY POLICIES AN DER GOETHE-UNIVERSITÄT

Interview: Rebecca Röhrich



Saskia-Fee Bender

Saskia-Fee Bender ist 36 Jahre alt, hat Soziologie, Germanistik und Politik studiert und ist seit 2010 Koordinatorin für Diversity Policies im Gleichstellungsbüro der Goethe-Universität. Im Gespräch mit der L-News erklärt sie, was unter dem Begriff „Diversität“, beziehungsweise „Diversity“, überhaupt zu verstehen ist und macht deutlich, dass das Thema uns alle betrifft.

## **Frau Bender, was ist unter dem Begriff „Diversität“ ganz allgemein zu verstehen?**

Der Begriff kann deskriptiv verstanden werden, denn er beschreibt zunächst Verschiedenheit. Das Thema geht aber natürlich sehr viel tiefer. Unter dem Begriff „Diversity“ wird der Einsatz verstanden, Unterschiedlichkeiten und soziale Ungleichheiten zu betrachten und ihnen zu begegnen. Verschiedenheit wird dann zu einer Basis sozialer Ungleichheit, wenn gesellschaftliche Prozesse und Bilder von Normen durchzogen sind, die sich an bestimmten Personen orientieren. In Diversity-Ansätzen sagt man, es gibt eine normativ dominante Gruppe. Die ist in der Regel weiß, männlich, mittleren Alters, körperlich und physisch nicht beeinträchtigt und hat keinen Migrationshintergrund. Diese Gruppe bestimmt Strukturen und Prozesse. Da nicht alle

Menschen dieser Gruppe entsprechen, stellt sich die Frage, wie die Gesellschaft, wie Politik und Institutionen mit der vorhandenen Diversität umgehen. Und da sagen Diversity-Ansätze, dass es gut ist, diese Vielfalt und diese Unterschiede zu haben. Diese Vorstellung ist verbunden mit dem zentralen politischen Ziel, dass alle Menschen die gleichen Chancen haben und vorurteilsfrei betrachtet werden müssen.

## **Das klingt nach einem breiten Feld. Kann das Thema in Unterkategorien aufgeteilt werden?**

Diversity hat viele Dimensionen: Es ist so, dass das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sechs Kategorien benennt, auf die man sich berufen kann im Sinne der Gleichbehandlung. Das sind Alter, Religion/Weltanschauung, sexuelle Identität, Ethnizität, Geschlecht und Beeinträchtigung. Es kommt dann nochmal darauf

an, welche Dimensionen man außerdem darunter fassen möchte. Diversity ist oft verknüpft mit einem Ansatz der Intersektionalität, denn Menschen sind in sich so komplex und vielfältig, dass es wichtig ist, das Individuum im Ganzen zu sehen. Hierbei sind Merkmale unterschiedlich relevant. An der Uni ist es beispielsweise relevant, mit welchem Vorwissen die Studierenden in die Seminare kommen. Was bringen sie für Erwartungen mit? Berufswünsche und Studiengänge können auch Diversitätsmerkmale sein. Deutlich wird: Das Thema geht jeden von uns etwas an. Wir haben täglich mit Zuschreibungen, stereotypen Vorstellungen und Vorurteilen zu tun. Oftmals sind uns diese Vorurteile gar nicht wirklich bewusst. Aufgrund der Komplexität unseres Alltags kategorisieren wir automatisch die Menschen, die uns begegnen, das ist auch ein psychologischer Mechanismus. Dadurch versuchen wir die Komplexität zu reduzieren und greifen dabei oft auf Erfahrungen zurück, die wir schon gemacht haben oder auf Bilder, die uns die Medien oder andere Menschen vermitteln. Das schafft Erwartungssicherheit und Verhaltenssicherheit und läuft oft unbewusst ab. Die Herausforderung besteht also darin, sich diese Vorurteile bewusst zu machen, zu reflektieren und damit auch zu reduzieren und den Menschen als Individuum kennenzulernen.

### **Ist das Thema „Diversity“ ein rein wissenschaftliches Thema?**

Diversity als Konzept kommt aus den USA, aus der Bürgerrechtsbewegung der 50er Jahre. Einige Konzerne in den USA begriffen später, dass es auch für sie wichtig ist, wenn sie alle Gruppen der Belegschaft in den Blick nehmen. Sie sagten, Unternehmen haben auch Vorteile davon, wenn sie Diskriminierung reflektieren und einen Blick auf alle Gruppen in einem Unternehmen haben. In den 90er Jahren wurde die Idee dann von international agierenden Unternehmen in Deutschland aufgegriffen. Seit 2005 fangen auch immer mehr Verwaltungen und Non-Profit-Organisationen damit an, sich mit dem Themengebiet auseinanderzusetzen. Die Stadt Frankfurt hat zum Beispiel auch ein Diversity-Konzept. Somit beschäftigen sich also nicht nur Universitäten, sondern auch immer mehr Institutionen mit „Diversität“/„Diversity“. Das Problem ist, dass in der Wirtschaft das Thema „Diversity“ oft sehr eng gekoppelt wird an das Ziel einer steigenden Produktivität. An Hochschulen und auch in Kommunen kommt auch dem Thema soziale Gerechtigkeit eine hohe Bedeutung zu. Man sieht also, es gibt verschiedene theoretische Diversity-Ansätze, aber auch verschiedene politische Praxen, die mit den Ansätzen verbunden sind. Für uns als Universität ist daher auch wichtig, nicht nur von Diversity-Management zu sprechen. Es geht um Gerechtigkeit, deshalb sprechen wir von Diversity-Policies.

### **Wo findet sich das Thema im universitären Alltag?**

Studierenden begegnet das Thema in ihrem Alltag permanent. Klassische Konfrontation mit Unterschiedlichkeit erfahren sie, wenn sie etwas gemeinsam erarbeiten müssen. In Arbeitsgruppen kann es zu Konflikten kommen. Da haben vielleicht die Kommiliton(inn)en eine andere Arbeitsweise als man selbst, zum Beispiel im Umgang mit Zeit. Die Unterschiedlichkeit zu thematisieren, ist eine Strategie, damit umzugehen. Oder es sollte über Unsicherheiten gesprochen werden. Der offene Umgang mit Unsicherheiten ist ein guter Weg. Man kann auch im Alltag an der Uni immer wieder über den Tellerrand gucken und sich selbst reflektieren: Bin ich eher mit den Leuten zusammen, von denen ich denke, dass sie mir ähnlich sind oder spreche ich vielleicht mal jemanden an, mit dem ich bisher nicht so viel Kontakt hatte und der vielleicht anders ist als ich? Habe ich dann gewisse Bilder und Vorannahmen von der Person im Kopf? Und natürlich gibt es auch Diskriminierungen nach Geschlecht, Hautfarbe oder sozialer Herkunft, denen sich Studierende, aber auch Beschäftigte an der Universität ausgesetzt sehen. Seien sie unbewusst oder in Form direkter – meist verbaler – Diskriminierung.

### **Seit wann wird über das Thema Vielfalt im universitären Kontext diskutiert?**

Ich würde sagen, verstärkt diskutiert wird es an den deut-

lichen Unis seit ungefähr 2009. Die Goethe-Universität hat die Stelle seit 2010 und war damit eine der ersten Universitäten, die eine Stelle für Diversity Policies eingerichtet hat. Wir haben hier ein Diversity-Konzept, das vom Senat verabschiedet wurde. Dies beinhaltet auch einen konkreten Aktionsplan, damit das Thema auch gelebt wird. Es zeigt sich ja nicht nur in Konzepten, sondern im Alltag. Schließlich sollen alle die gleichen Möglichkeiten bekommen.

### **Hat dieser Aktionsplan denn gegriffen?**

#### **Gibt es schon Erfolge?**

Wir haben zum Beispiel in den „Grundsätzen zu Studium und Lehre“, die jetzt verabschiedet wurden, einen expliziten Teil „Gender und Diversität“, der die Bedeutung des Themas in der Lehre unterstreichen soll. In der Studierendenbefragung im Jahr 2012 war Diversität auch ein Querschnittsthema. Dort wurden die Studierenden konkret befragt, was sie im Studium als Belastung und Hürde empfinden, aber auch, was ihnen konkret im Studium hilft. Außerdem bieten wir jedes Semester für Lehrende Workshops zum Umgang mit Diversität an - die sind auch sehr gut besucht. Das heißt: Auch die Lehrenden merken, dass die Lerngruppen nicht homogen sind und wollen aktiv damit umgehen. Zusätzlich gibt es auch regelmäßig Workshops für Beratende und Tutor(inn)en und viele Unterstützungsleistungen für Studierende, die Heterogenität konkret in den Blick nehmen

### **Welche Angebote zum Thema Diversität gibt es für Studierende vonseiten der Universität?**

Wir hatten ja vorhin das Beispiel: Konflikte mit anderen Studierenden. Beispielsweise biete ich mit dem Frankfurter Akademischen Schlüsselkompetenzzentrum einen Workshop für Konfliktmanagement im Studium unter Diversity-Perspektive an.



### Was sind die häufigsten Probleme, die im Kontext von Diversität an der Uni auftreten?

Da ist zum einen der Blick auf die Strukturen und Prozesse: Wo gibt es da Barrieren? Welche Studierenden kommen an die Uni? Haben wir da mehrheitlich eine bestimmte Gruppe? Zum Beispiel Studierende aus nicht-akademischen Elternhäusern. Da liegt die Goethe-Universität im bundesweiten Vergleich im Durchschnitt, es sind aber immer noch nur 37 Prozent. Da zeigt sich, dass das Verhältnis noch nicht ausgewogen ist. Auch Beispiele aus der Studienbegleitung zeigen, dass nicht alle Studierenden die gleichen Chancen und die gleiche Studiensituation haben. Da gibt es viele Anlaufstellen wie zum Beispiel die Stelle von Nora Boutaoui. An sie können sich Lehramtsstudierende mit Migrationshintergrund bei Problemen und Fragen wenden. Die Uni hat auch viele Maßnahmen für Studis mit Kindern oder die Angehörige zu pflegen haben. Das können für Studierende Stolperfallen sein, wo die Universität unterstützen muss.

### Gehören zu den berücksichtigten Aspekten auch „selbstgewählte“ Einschränkungen wie Vegetarismus oder Veganismus? Muss eine Uni mit ernsthaften Diversity Absichten auch auf solche Dinge Rücksicht nehmen?

Das ist eine grundsätzliche Frage: Was ist Bereich der Hochschule und was ist Bereich des Privaten? Die Uni ist dafür da, die bestmöglichen Studienbedingungen zu bieten, damit alle ihr Studium möglichst erfolgreich abschließen können. Ernährung ist an der Hochschule kein Kerngebiet von Diversity und liegt thematisch auch stärker in der Zuständigkeit des Studentenwerks.

### Gibt es auch kritische Stimmen zu Diversity-Ansätzen?

Ja, es gibt Kritik an der Universität. Deren Befürworter/innen sehen in den Diversity-Ansätzen nur den Effizienz-Gedanken im Vordergrund. Es zähle an der Universität nur, dass Leistung erbracht werde. Die Bedingungen, unter denen Leistung erbracht wird, wird nicht in den Blick genommen. Dieser Ansicht sind aber zum Glück nur wenige. Kritik kommt stärker von denen, die eine Engführung von Diversity-Ansätzen auf ökonomische Interessen, zum Beispiel für die Gewinnung neuer „Kunden“, befürchten. Sie klagen eine klarere Antidiskriminierungspolitik der Hochschule ein. Dies ist für uns auch ein wichtiger Punkt und wir benötigen diese kritische Haltung, um immer wieder unsere eigenen Politiken in Frage zu stellen.

### Können Studierende einen Beitrag für ein toleranteres Miteinander im Alltag leisten?

Sie können wertschätzend miteinander umgehen. Also ruhig auch Fragen stellen bei Unsicherheiten im Umgang miteinander. Es ist auch gut, den Perspektivwechsel zu üben und sich mit Problemen zu beschäftigen, die einen vielleicht selbst nicht direkt betreffen. Das kann ungemein bereichernd sein

und erweitert den eigenen Horizont. Außerdem sollte jeder stets das scheinbar Normale hinterfragen.

### Was wünschen Sie sich für die Zukunft?

Ich glaube, für die vier Jahre haben wir viel erreicht. (2011 hatte die Goethe-Universität offiziell die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet und sich somit für mehr Toleranz und Chancengleichheit an der Universität ausgesprochen. Anmerkung der Redaktion) Was die Hochschulkultur betrifft, braucht es mehr Zeit, bis der Umgang mit Diversity bei allen ankommt und im täglichen Miteinander umgesetzt wird. Ich wünsche mir, dass Diversity stärker ein Querschnittsthema im Bildungsbereich wird. Als großes Ziel wünsche ich mir, dass Diversity irgendwann in allen Bereichen normal sein wird, d.h. eine selbstverständliche Perspektive ist. Dass Unterschiedlichkeit normal ist und begrüßt wird, sollte selbstverständlich sein.

Laut der Webseite der Generaldirektion Justiz und Verbraucher der Europäischen Kommission ist die „Charta der Vielfalt“ eine der neuesten in einer Reihe von freiwilligen Initiativen, die der Förderung von Vielfalt in Unternehmen dient und diese anregt, Vielfaltsstrategien zu entwickeln und umzusetzen.

Eine „Charta der Vielfalt“ sei ein kurzes Dokument, das ein Unternehmen oder eine öffentliche Institution auf eigenen Wunsch unterschreibe. Darin seien die Maßnahmen zusammengefasst, die eine Organisation ergreifen werde, um Vielfalt und Chancengleichheit am Arbeitsplatz zu fördern. Die entwickelten Strategien sehen Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen Menschen als großes Potenzial für Innovation, Problemlösung, und Kundenorientierung. Die Europäische Kommission ist der Meinung, dass die Charta der Vielfalt dazu beitragen kann, Diskriminierungen am Arbeitsplatz zu bekämpfen und Gleichheit zu fördern. Aus diesem Grund unterstützt sie finanziell eine Plattform für den EU-weiten Austausch zwischen Organisationen, die eine „Charta der Vielfalt“ befürworten und umsetzen.

Quelle: [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu)

#### KONTAKT:

Saskia-Fee Bender  
saskia.bender@em.uni-frankfurt.de

# MIT VIELFALT UMGEHEN



Die Aspekte Religiösität und Geschlechterrollen gehören vielleicht zu den wichtigsten Dimensionen von Vielfalt, die auch im Klassenzimmer ein Thema sein können oder vielleicht sogar müssen. Expert(inn)en berichten.

.....

## RELIGIÖSE VIELFALT

RELIGIÖSE VIELFALT AN SCHULEN IST EINE SPANNENDE REALITÄT

Saba Nur Cheema

Religionen verschiedener Ausprägungen gehören für eine Vielzahl von Schüler(inn)en und Lehrer(inn)en zum Alltag, als fester Bestandteil des Schulunterrichts im Rahmen des evangelischen und katholischen sowie zukünftig an wenigen Schulen in Hessen im Rahmen des Islamunterrichts. Unbeachtet im institutionellen Rahmen sind Religionen, die nicht mehrheitlich in der Gesellschaft vertreten sind und daher nicht Bestandteil des Unterrichts werden. Nichtsdestotrotz sind sie ebenfalls ein Teil der gesellschaftlichen Debatten und der religiösen Vielfalt: Über 70 präsente Religionsgemeinschaften in Frankfurt spiegeln dies wieder.

Zum anderen sind Religion(en) und Weltanschauungen ein Teil der Auseinandersetzung mit Einstellungen, Weltbildern sowie Haltungen im alltäglichen Miteinander. Religiöse Vielfalt an Schulen ist eine spannende und bedeutsame Realität, die das Miteinander prägt und zum Weiter- und Mitdenken verpflichtet. Zumal in diversen Studien der vergangenen Monate festgestellt wurde, dass Religionen zunehmend zu einem identitätsstiftenden Aspekt werden. Religiöse Vielfalt ist sowohl eine Herausforderung, als auch eine Chance: Eine Chance, das Zusammenleben und den Alltag konstruktiv zu gestalten, Gemeinsamkeiten und Unterschiede festzustellen und zu überlegen, welche Werte und Haltungen für ein demokratisches und auf Menschenrechten basierendes Miteinander gebraucht und gefragt sind. Im Zentrum der pädagogischen Arbeit zu religiöser Vielfalt sollte die Wertschätzung der Jugendlichen stehen, ihre Interessen und Bedürfnisse und dabei die Orientierung an den Grund- und Menschenrechten. Denn (k)eine Religionszugehörigkeit ist ein Menschenrecht und die Anerkennung der religiösen Vielfalt ist ein wichtiger Bestandteil des demokratischen Zusammenlebens, die Auseinandersetzung damit wiederum, ein wichtiger Bestandteil demokratischer Prozesse. Auf Seite 15 dieser L-News berichtet die Autorin von ihren praktischen Erfahrungen, die sie in ihrem Projekt an der Anne Frank Bildungsstätte gemacht hat.

## „DOING GENDER“

HERSTELLUNG VON GESCHLECHT IN DER SCHULE

Minna-Kristiina Ruokonen-Engler



Dr. Minna-Kristiina Ruokonen-Engler ist promovierte Soziologin und hat Sozial- und Kulturwissenschaften in Finnland und Großbritannien studiert. Promoviert hat sie in der Soziologie an der Goethe-Universität. Sie ist seit 2009 als wissenschaftliche Mitarbeiterin mit Lehrtätigkeit am Institut für Soziologie, im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung, tätig. Die Schwerpunkte ihrer Forschung: Migrations- und Transnationalisierungsforschung, soziale Ungleichheits-, Geschlechter- und Rassismusforschung, kritische Diversitätsforschung, qualitative Bildungsforschung und qualitativ-interpretative Methoden. Ihr Habilitationsprojekt: „Zwischen Diskriminierung und Selbstermächtigung: Bildungsprozesse von Studierenden mit Migrationshintergrund.“

Die Lebenslagen von Schulkindern in einer Migrationsgesellschaft sind durch mehrere gesellschaftliche Differenzierungen, Ungleichheitslagen, Diskriminierungen und Privilegierungen gekennzeichnet. Welchen Stellenwert diese in der Schule und schulischen Interaktionen bekom-

men, hängt von den institutionellen Praktiken, dem pädagogischen Handeln sowie sozialer Interaktion in der Schule ab. Das Geschlecht ist eine zentrale gesellschaftliche Struktur- und Differenzierungskategorie, die eine Unterscheidung von Menschen in Frauen und Männern vornimmt. Aus der konstruktivistischen Perspektive betrachtet, stellen Geschlechterunterschiede jedoch keinen quasi natürlichen, biologischen Ausgangspunkt des menschlichen Handelns dar, sondern sind ein Ergebnis komplexer sozialer Prozesse in denen Geschlechterunterschiede sowohl in institutionellen als auch in interaktiven Praktiken immer wieder neu hergestellt werden („doing gender“). Die Schule wiederum stellt einen bedeutsamen Ort dar, wo sich die Heranwachsenden mit Geschlechterdifferenzen und Geschlechterverhältnissen und den damit verbundenen Anforderungen auseinandersetzen. Geschlechtersensible Pädagogik berücksichtigt die Bedeutung der Dimension des Geschlechts bei der Herstellung der schulischen sozialen Wirklichkeit. In deren Fokus stehen Fragen, wie Geschlecht im Kontext der Schule konstruiert bzw. hergestellt wird, welche (stereotypen) Geschlechterarrangements und soziale Ungleichheiten durch Interaktions- und Handlungsmuster (re)produziert werden, welche institutionalisierten Formen diese bekommen und wie dagegen gearbeitet werden kann.

### Sensibilisierung ist wichtig

Die Wahrnehmung und Reflexion der Bedeutung des Geschlechts im schulischen Kontext verlangt sowohl eine Dramatisierung als auch eine Entdramatisierung des Geschlechts (Faulstich-Wieland 1996; Faulstich-Wieland et al. 2004). Durch die Dramatisierung, also durch die explizite Thematisierung des Geschlechtlichen als ein gesellschaftliches Unterscheidungsmerkmal und Ordnungsschema, das in Stereotypen, Benachteiligungs-, Unterdrückungs- und Ausgrenzungsverhältnissen zum Ausdruck kommt, können Unterscheidungsformen sowie ungleiche, vergeschlechtlichte Machtverhältnisse verdeutlicht werden. Dadurch kann eine Sensibilisierung für die normative Geschlechterordnung, Männlichkeits- und Weiblichkeitsinszenierungen und deren hierarchische Anordnung stattfinden. Aus einer queeren Perspektive betrachtet, birgt die Dramatisierung des Geschlechts jedoch die Gefahr, diese Unterscheidungen weiterhin zu reproduzieren und dadurch die Zweigeschlechtlichkeit und Heterosexualität zu naturalisieren und als Norm weiterhin fortzusetzen. Deshalb soll eine geschlechtersensible Pädagogik den Blick nicht nur auf die Regulierungs- und



Daniel Fichtenkamm unterrichtet am neu

Normalisierungsverfahren, in denen Geschlecht als Zweigeschlechtlichkeit und Heterosexualität produziert wird, zu schärfen, sondern auch die Formen ihrer Transformation, z.B. Homosexualität, Transsexualität, Intersexualität in Betracht ziehen. Die Entdramatisierung des Geschlechts wiederum weist darauf hin, dass neben dem Geschlecht weitere gesellschaftliche Unterscheidungskategorien wie z. B. Klasse, Nationalität, Sexualität und Ethnizität existieren und diese Subjektivierungsformen und das Handeln beeinflussen. Wichtig ist jedoch, welche Unterscheidungsformen eine Relevanz erlangen und wie diese gesellschaftlich bewertet werden.

Die Notwendigkeit den schulischen Sozialisationsprozess der Heranwachsenden kompetent und Geschlechterstereotype abbauend zu begleiten, verlangt nicht nur Kompetenz zur reflexiven Koedukation, sondern eine adäquate Bildung der Selbstbildung während des Lehramtsstudiums. Letztlich heißt dies, das pädagogische Handeln rückzubinden an das eigene „doing gender“ und „doing difference/s“ und weist auf die Notwendigkeit einer biographischen Reflexion des eigenen Handelns hin. Deswegen stellt der Erwerb eines forschenden Habitus im Studium eine Notwendigkeit dar. Dazu gehören Grundkenntnisse über soziale Ungleichheit, institutionelle Diskriminierung, Geschlechtertheorien sowie ihre Reflexion auf der Wissens-, Wahrnehmungs-, Einstellungs- und auf der Handlungsebene. Dies ermöglicht den Lehrenden kindliche und adoleszente Entwicklungsprozesse in der Art zu begleiten und zu fördern, dass diese zum Abbau von vergeschlechtlichten Stereotypen und zur Verflüssigung traditioneller Geschlechterverhältnisse beitragen können.



#### KONTAKT:

M.-K. Ruokonen-Engler  
 ruokonen-engler@soz.uni-frankfurt.de

# INTERESSIERT EUCH FÜR DIE GESCHICHTE DER SCHÜLER/INNEN!

EIN EINBLICK IN DEN SCHULALLTAG

Daniel Fichtenkamm



en Gymnasium Rüsselsheim

Daniel Fichtenkamm lebt in Wiesbaden und unterrichtet am Neuen Gymnasium Rüsselsheim Deutsch, Geographie und Sport. Lehrer, einschließlich Referendariat, ist er seit 2010. Der 32-Jährige hat seine ersten Lehrerfahrungen im ländlichen Kraichgau, Baden-Württemberg, gemacht. Als er dann an das Neue Gymnasium Rüsselsheim im Rhein-Main-Gebiet kam, war das durchaus ein Kulturschock., vor allem im Hinblick auf die Heterogenität der Klasse. Umso spannender liest sich sein Erfahrungsbericht.

Ich erinnere mich noch gut an den ersten Tag, als schon vor der ersten Stunde eine Handvoll Halbstarker an der Tür des Lehrerzimmers klebte, um ihren neuen Klassenlehrer vorab schon in Augenschein zu nehmen. Bei der ersten Begegnung kamen mir bereits einige ungläubige Blicke entgegen – wie sich herausstellte, wurde bereits im Vorfeld durch die Schulleitung auf meinen zurückliegenden Wehrdienst bei der Bundeswehr verwiesen, weshalb die Schüler/innen nun mit Hilfe ihrer blühenden Fantasie einen 1,95 Meter großen Schrank im Stile eines Drill-Sergeants erwarteten. Die Schüler/innen sollten jedoch schon recht bald merken, dass für ein gewisses Auftreten und Einfordern keine entsprechenden äußerlichen Attribute vonnöten sind. Besonders in den ersten Wochen probierte die Klasse immer wieder aus, wie weit sie gehen konnte: Häufiges Dazwischenrufen, Schulschwänzen usw. gehörten da unter anderem zum Programm. Von Anfang an war es hier durchaus wichtig zu zeigen, wer eigentlich der Herr im Hause ist und ich meine dies jetzt nicht im Sinne eines autoritär-diktatorischen Lehrstils, sondern eher im Sinne eines konsequenten Vorgehens, gepaart mit einem „Für-voll-Nehmen“ und Respektieren jedes/er einzelnen Schülers/in (andere sprechen hier gerne vom „Zuckerbrot und Peitsche-Prinzip“). Die Schüler/innen merkten dadurch recht schnell, dass es die Dinge sind, die sie im Unterricht mitunter anstellten, welche ich nicht akzeptiere, aber nicht sie persönlich. Mir gelingt es mit dieser unterschwellig transportierten Botschaft immer am besten, Klassen für den Unterricht und auch mich zu gewinnen. Eine ordentliche Prise Humor, den Schüler/innen und auch sich selbst gegenüber, kann da ebenso wenig schaden.

Besonders gute Erfahrungen habe ich mit einem ehrlichen Interesse für den Migrationshintergrund der Schüler/innen gemacht, sobald sich das z. B. auch im Unterricht anbot. Ich erinnere mich bspw. noch gerne an die Behandlung von Romauszügen des Autors Rafik Schamis im Deutschunterricht, wo sich immer wieder Anknüpfungspunkte für Erfahrungen und Sichtweisen gerade der muslimischen Schüler/

innen auftaten oder die Behandlung von Migrationsbewegungen im Geographieunterricht, wo Raum für die Kriegs- und Fluchterlebnisse, welche die Eltern, Großeltern oder im schlimmsten Fall die Schüler/innen selbst erlebt hatten, gegeben wurde. Dieses Interesse und Offenheit für zunächst fremde Sichtweisen halte ich für essentiell im Umgang mit heterogenen Lerngruppen: So erhält man einen persönlichen Zugang, welcher für die Zusammenarbeit ungeahnte Türen öffnen kann. Gleichzeitig sollte man natürlich Grenzen setzen, wenn Sichtweisen übertragen werden, die im hiesigen Wertesystem nichts verloren haben. Meiner Erfahrung nach verliert man dadurch auch nicht den Respekt der Schüler/innen, ganz im Gegenteil: Sie wissen nun ganz genau, wofür man einsteht und akzeptieren das auch.

## Einfühlungsvermögen kann trainiert werden

Auf solche Herangehensweisen im Umgang mit heterogenen Lerngruppen wurde ich jedoch an der Uni und im Referendariat kaum vorbereitet. Wie Sie wissen, dreht sich die meiste Zeit alles um fachspezifische Inhalte, Unterrichtsmethodik und Didaktik. Nichtsdestotrotz halte ich diese Form des Eingehens auf Schüler/innen für etwas, was man „trainieren“ kann.

Zurzeit unterrichte ich einen Leistungskurs im Fach Deutsch, welcher durchaus ebenso heterogen zusammengesetzt ist. Hier stand ich schon das ein oder andere Mal vor der Herausforderung, gerade muslimischen Schüler/innen einen Zugang zu religiös überbauten Themen (bspw. die christliche Symbolik romantischer Gedichte) zu verschaffen. Mit einer Öffnung des Unterrichts für andere kulturelle Ansichten oder Vorstellungen habe ich auch hier gute Erfahrungen gemacht. Ich denke jedoch, dass in Bezug auf die Lehrpläne und didaktischen Konzepte besonders hier in Zukunft Handlungsbedarf besteht. Insgesamt kann ich abschließend nur dazu ermutigen, diesen Beruf zu ergreifen. Auch wenn ich im Studium noch daran gezweifelt habe, ob dieser Beruf eigentlich etwas für mich sei, weiß ich heute: Es ist für mich der Beruf, der einem, neben auch mal negativen Erlebnissen, eine wirkliche Bandbreite an positiven Erfahrungen ermöglicht. Wenn man merkt, dass Schüler/innen Spaß am Lernen bekommen und einen Wissensdurst entwickeln, Handlungs- und Sichtweisen übernehmen, welche man ihnen mitgegeben hat, man dadurch einen Menschen verändert und somit auch einen gewissen gesellschaftlichen Beitrag geleistet hat, dann kann das schon sehr wunderbar sein. Und das schreibe ich hier jetzt nicht nur, um einen möglichst blumigen Ausstieg aus diesem Artikel zu finden...

## KONTAKT:

Daniel Fichtenkamm

D.Fichtenkamm@gmx.de

# VIER TOLLE TAGE

DER ABL IST ES VERGANGENES JAHR GELUNGEN, DEN RENNOMIERTEN SCHÜLERCAMPUS - „MEHR MIGRANTEN WERDEN LEHRER“ DER ZEIT-STIFTUNG NACH FRANKFURT ZU HOLEN.

Nora Boutaoui

Nora Boutaoui kommt aus Frankfurt und hat Politik, Französisch und Philosophie auf gymnasiales Lehramt studiert und leitet in der ABL u.a. eine Beratungsstelle für Lehramtsstudierende mit Migrationshintergrund. Letztes Jahr ist ihr eine Kooperation mit der ZEIT-Stiftung in Hamburg gelungen und die ABL konnte deren Schülercampus „Mehr Migranten werden Lehrer“ an der Goethe-Universität erstmals in Hessen ausrichten. Diese Initiative möchte speziell Oberstufenschüler/innen mit Migrationsgeschichte motivieren, Lehrer/innen zu werden. Dahinter steht die Überzeugung, dass ein heterogeneres Klassenzimmer für die Chancengleichheit in der Gesellschaft unabdingbar ist. Boutaoui freut sich, dass sie den Teilnehmer/innen des viertägigen Workshops eine Entscheidungshilfe geben konnte.



Gerd und Ebelin Bucerius zurück geht und in Hamburg bereits 2007 an den Start ging. Im Zentrum steht die Idee, Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund über den Lehrberuf zu informieren. Leider gibt es bis heute noch immer eine hohe Diskrepanz zwischen dem Anteil von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund und der Lehrerschaft in deutschen Schulen. Der Anteil von

Lehrkräften mit Migrationshintergrund wird bundesweit auf nur etwa 7 Prozent geschätzt. Hier setzt die Idee der ZEIT-Stiftung an. Die Gründe, warum sich Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund seltener für den Lehrberuf entscheiden sind vielfältig. Zum einen spielt der geringe soziale Status des Lehrberufs eine Rolle, oft plädieren die Eltern für einen prestigereicheren Beruf wie Mediziner/in oder Anwalt/Anwältin. Zudem besteht ein großes Unwissen über die Karriere- und Verdienstmöglichkeiten von Lehrkräften, auch weil in vielen Herkunftsländern der Eltern der Lehrberuf schlecht bezahlt ist. Nicht zuletzt blicken einige Schülerinnen und Schüler dieser Zielgruppe oft selbst auf eine Reihe negativer Erfahrungen in der Schule zurück, so dass dies nicht unbedingt die Institution ist, in der sie freiwillig arbeiten möchten.

## Ein realistischer Blick ins Klassenzimmer

Es gibt also viel zu tun! So ging der erste hessische Schülercampus dann auch über vier Tage, um den Schülerinnen und Schülern ausreichend Zeit zu bieten, sich diesen Bedenken zu stellen und mehr über die Arbeit als Lehrer/in zu erfahren. In einem interaktiven Workshop zum Berufsfeld Lehrer/in wagten die ABL-Mitarbeiter Johannes Appel und Tom Schep mit Videos von „echtem Unterricht“ einen realistischen Blick ins Klassenzimmer. Groß war die Verwunderung, wie viele Dinge gleichzeitig passieren und wie viel Aufmerksamkeit es tatsächlich braucht, um das Geschehen im Griff zu behalten. „So anstrengend hätte ich mir das nicht vorgestellt, das bekommt man als Schüler gar nicht so mit“, meint Enes vom Neuen Gymnasium Rüsselsheim. Warum der Lehrberuf trotzdem viel Spaß bereitet und was die Unterschiede zwischen den verschiedenen

Nach langen Monaten der Organisation war es endlich soweit: Am sonnigen und sehr heißen Sommernachmittag des 18. Juli 2014 begann die offizielle Auftaktveranstaltung des Schülercampus „Mehr Migranten werden Lehrer“ im Eisenhower-Saal der Goethe-Universität. Dreißig neugierige Oberstufenschüler/innen wussten gar nicht, wie ihnen geschah, als Vizepräsident Professor Manfred Schubert-Zsilavec, Professor Udo Rauin, Dr. Tatiana Matthiesen und Andreas Lenz vom Hessischen Kultusministerium die Anwesenden feierlich begrüßten. Nach einer Podiumsdiskussion zur Rolle von Lehrkräften mit Migrationshintergrund, in der Professor Reiner Lehberger vom Zentrum für Lehrerbildung der Universität Hamburg und Prof. Rauin sehr ermutigende Worte für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer fanden. Nach der munteren Chordarbietung der Ernst-Reuter-Schule I aus der Nordweststadt, ging es zum gemütlichen Teil der Veranstaltung über. Einmalig war dabei sicherlich der Ausblick von der Dachterrasse des IG-Farben Gebäudes auf die Frankfurter Skyline. Langsam kamen dann auch die Schülerinnen und Schüler untereinander ins Gespräch, alle aus hessischen Oberstufen und alle mit der losen Idee, Lehramt studieren zu wollen.

Das ist auch die zentrale Idee der Initiative „Schülercampus – Mehr Migranten werden Lehrer“, die auf die ZEIT-Stiftung



Lehramtsstufen sind, konnten die Schülerinnen und Schüler beim „Schulformenparcours“ klären, in denen Lehrer/innen und junge LiVs aller Schulformen von ihrer Arbeit und ihren Motiven berichteten. Julia vom Burggymnasium in Friedberg empfand das dann auch als besten Programmteil:



„Da wäre noch mehr Zeit toll gewesen. Das waren so tolle Leute!“ Um auch einen Blick auf die Formalia zu werfen, wurde der Parcours durch Vorträge zum Lehramtsstudium, zu Verdienstmöglichkeiten und Einstellungschancen, aber auch durch einen „Markt der Universitäten“ mit allen hessischen Universitäten, die das Lehramtsstudium anbieten, ergänzt. Besonderen Spaß bereitete allen das Fächer-Speeddating: Dreiergruppen dateten für jeweils drei Minuten ihr „Lehramtsherzblatt“ und durften es mit Fragen zu ihrem Studium, der Berufswahl und persönlichen Dingen löchern. „...und stopp! Nächstes Herzblatt!“ – die Zeit verging wie im Fluge. Auch die vier Tage gingen schneller rum, als gedacht.



### Schulhospitationen – Eine spannende Erfahrung

Mit großer Aufregung wurden die für Montagmorgen angesetzten Schulhospitationen erwartet, bei denen alle Teilnehmer/innen für einen Vormittag in verschiedenen Schulformen hospitieren durften. Einmal bewusst aus der eigenen Schüler(innen)rolle herauszugehen, war das Ziel – für viele eine tolle, aber zweiseitige Erfahrung. „Wie viele Schüler so gar nicht mitmachen und den Unterricht boykottieren... das hat mich überrascht!“, meint lachend eine Teilnehmerin mit großer Verwunderung. Den Schülercampus selbst empfanden alle als vollen Erfolg. „Danke für diese tollen vier

Tage. Aber auch Danke für die große Wertschätzung, die wir hier erfahren haben. Das hatten wir so noch nie“, fasst Teilnehmer Mamadou die Stimmung der Gruppe zusammen. Ein größeres Lob kann man sich nicht wünschen.

#### KONTAKT:

Nora Boutaoui  
 boutaoui@em.uni-frankfurt.de

# SCHÜLERCAMPUS: „IST LEHRER WERDEN MEIN DING?“

EIN ERFAHRUNGSBERICHT VOM SCHÜLERCAMPUS - „MEHR MIGRANTEN WERDEN LEHRER“

Deniz Marc Gündüz

Deniz Marc Gündüz war einer der Schüler, der am Schülercampus - „Mehr Migranten werden Lehrer“ im vergangenen Jahr teilgenommen hat. Er ist 17 Jahre alt, hat einen türkischen Vater und eine deutsche Mutter und lebt in Offenbach. Dort besucht er die 12. Klasse des Offenbacher Leibnizgymnasiums. Für ihn war das Workshopwochenende sehr hilfreich und er hat jetzt eine genaue Vorstellung davon, was er nach dem Abitur machen möchte.

Auf den Schülercampus „Mehr Migranten werden Lehrer“ wurde ich aufmerksam durch Nora Boutouai, die das „Projekt“ an unserer Schule vorstellte. Da ich schon seit langer Zeit mit dem Gedanken spielte, in meiner Zukunft Lehramt zu studieren, bewarb ich mich. Zu Beginn waren alle Teilnehmer/innen, die wie ich einen Migrationshintergrund besitzen, recht zurückhaltend, doch bereits nach kurzer Zeit lernten wir uns kennen, verstanden uns auf Anhieb und entwickelten uns zu einer tollen Gruppe. Ich lernte viele interessante Persönlichkeiten und starke Charaktere kennen. Erstaunlich ist es deshalb, dass es bis heute nicht zu einem Streit kam, wir uns noch immer gut verstehen und sich sogar enge Freundschaften gebildet haben.

Das Programm an sich war sehr straff, wir verbrachten täglich circa elf Stunden an der Universität. Es bestand hauptsächlich aus Vorträgen, welche uns den Einstieg ins Studium durch wichtige Informationen erleichtern sollten. Mit Abstand am besten haben mir die Programmpunkte „Fächer-Speed-Dating“ und die „Schulhospitation“ gefallen. Beim „Fächer-Speed-Dating“ bekamen wir die Möglichkeit, uns mit angehenden Lehrer/innen auszutauschen und Fragen über den Lehrberuf, das Studium im Allgemeinen sowie auch über einzelne Fächer zu stellen. Somit blieb kaum eine Frage unbeantwortet und falls doch, gab es beim darauffolgenden Programm genug Chancen, eine Antwort auf diese zu erhalten.

Bei der Schulhospitation wurde die Gruppe in kleine Dreiergruppen aufgeteilt, in denen wir jeweils eine Schule besuchten. Ich wurde der „Phorms Frankfurt Taunus Campus“ zugeteilt. Diese ist eine private, bilinguale Schule, mit einem Grundschul- und einem Gymnasialzweig. An der Schule durften wir beobachten, wie die Lehrer/innen den Unterricht gestalten und mit den Schüler/innen umgehen. In meinem Fall war das sehr interessant, da ich die Hälfte der Zeit in einer Grundschulklasse verbrachte und die andere Hälfte in einer 8. Klasse. Erstaunlich war es, dass die Grundschulkin-



Deniz Marc Gündüz in seiner Klasse im Leibnizgymnasium, Offenbach

der den gesamten Inhalt auf Englisch beigebracht bekamen und die Muttersprache der Lehrerin Englisch war. Besonders interessant war, wie sich der Unterricht von dem mir bekannten „typischen“ Grundschulunterricht unterschied.

Zusammenfassend kann ich für mich behaupten, dass mir der Schülercampus dabei geholfen hat, eine Antwort auf die Fragen zu finden: „Bin ich überhaupt für diesen Beruf geeignet? Ist das mein Ding? Will ich wirklich Lehrer werden?“. Mittlerweile bin ich mir sehr sicher, der Beruf des Lehrers passt zu mir und würde mir Freude bereiten. Ich denke, dass der Beruf der Richtige für mich ist, da ich in meinem Alltag mit Jugendlichen arbeiten will, mir es Spaß macht anderen etwas beizubringen und es mein Wunsch ist, positiv an der Entwicklung von Schüler/innen teilhaben zu können. Dies wurde mir besonders im Gespräch mit Lehramtsstudierenden und Lehrer/innen klar.

Abschließend möchte ich nochmal allen danken, die den Schülercampus ermöglicht und daran mitgewirkt haben. Denn dank diesem habe ich viele neue Freunde kennengelernt und mir wurde klar, welche Richtung ich nach dem Abitur einschlagen möchte.

# (K)EINE GLAUBENSFRAGE? – RELIGION IM SCHULALLTAG

PROJEKT „KAUM ZU GLAUBEN - RELIGIONEN IM GESPRÄCH“

Saba Nur Cheema

Saba Nur Cheema ist Diplom-Politologin und hat Politikwissenschaften, VWL und Geschichte studiert. Sie arbeitet bei der Bildungsstätte Anne Frank in Frankfurt am Main und ist dort Projektleiterin im Bereich „Kaum zu glauben - Religionen im Gespräch“. Für die L-News hat die 27-Jährige einen Artikel über Religion im Schulalltag geschrieben und plädiert für mehr Raum für Diskussion und Reflexion über gesellschaftspolitische Entwicklungen - auch im Klassenzimmer.

„Eine andere Religion als deine Eltern? Das ist ja mutig!“ So reagierten Jugendliche, nachdem ein Mitschüler ihnen mitteilte, er interessiere sich für die buddhistische Lehre und möchte nicht mehr katholisch sein. Religion und Religionszugehörigkeit ist in den vergangenen Jahren ein zunehmend wichtiges Thema an Schulen geworden. Nicht nur diverse Studien, sondern auch in unserer Arbeit mit Jugendlichen stellen wir fest, dass Religionszugehörigkeit ein identitätsstiftendes Merkmal ist. Woran glaubst du eigentlich? Und was hältst du eigentlich von Religion? Das sind Fragen, mit denen sich Jugendliche heutzutage beschäftigen. Debatten um Religion und die Rolle von Religion in unserer Gesellschaft sind vielfältig: Ob Burkini-Urteil, Beschneidungs-Debatte oder religiöse Symbole im öffentlichen Raum – die Nachwirkungen solcher Diskurse machen auch vor dem Klassenzimmer nicht halt. Zugegeben, das Thema ist komplex und birgt Zündstoff. Lehrkräfte stehen vor der Herausforderung, gemeinsam mit Jugendlichen einen Umgang mit religiöser Heterogenität zu entwickeln – nicht nur im schulischen Alltag keine einfache Aufgabe.

In Kooperation mit verschiedenen Institutionen der Frankfurter Stadtgesellschaft konzipierte die Bildungsstätte Anne Frank das Projekt „Kaum zu glauben – Religionen im Gespräch“.\* Ziel ist nicht, einen interreligiösen Dialog anzustoßen, sondern eher allen Formen religiöser Diskriminierung offensiv und präventiv entgegenzuwirken. Es werden verschiedene Aspekte von Religion(en) im Zusammenleben in der Migrationsgesellschaft sowohl in Workshops für Jugendliche als auch in Fortbildungen für Pädagog/innen beleuchtet und diskutiert. Es ist wichtig, in meiner Rolle als Pädagogin (k)eine Religionszugehörigkeit als ein Menschenrecht anzuerkennen und Schüler/innen in ihrer Entwicklungsphase bei der Identitätsfindung zu unterstützen. Trotz Religionsunterricht bietet der säkular geprägte Schulalltag nicht viel Raum für eine Auseinandersetzung mit diesen Themen. Wichtig ist, die Grundlage für das Zusammenleben über Demokratie und Menschenrechte zu entwickeln. Der Workshop, der im Rahmen des Projektes „Kaum zu glauben“ entwickelt wurde, ist als ein kommunikativer Lernort konzipiert,

der Raum für eine persönliche Auseinandersetzung, gemeinsame Diskussion und inhaltliche Impulse bietet. Das oben beschriebene Beispiel aus einem Workshop gab Anlass zur Diskussion über die Frage „Was oder woran glaubst du eigentlich?“. Die Schüler/innen stellten einander viele Fragen, auch Zweifel und Kritik an der eigenen Religionszugehörigkeit kamen auf. Das gegenseitige Interesse war groß, genauso wie die Vorbehalte gegenüber anderen Religionen. Gerade deshalb ist die Auseinandersetzung mit diesen Themen umso wichtiger.

Besonders spannend erleben wir Diskussionen mit Schüler/innen, wenn wir über Diskriminierung sprechen, die in Strukturen verankert ist: Wieso werden Klassenarbeiten an religiösen Feiertagen angesetzt? Warum können kopftuchtragende Frauen nicht an Schulen unterrichten? Jugendliche arbeiten mit realitätsnahen Beispielen, um Diskriminierung zu erkennen. Die Empörung hierbei ist groß: „Es verstößt gegen die Religionsfreiheit, dass muslimische Frauen mit einem Kopftuch nicht als Lehrerin arbeiten dürfen!“ Den Schüler/innen ist meist klar, dass es im Falle von struktureller Diskriminierung keinen direkten Aggressor gibt, in jedem Fall aber betroffene Personen. Es ist wichtig, diese Perspektive wahrzunehmen, um so die Realität institutionalisierter Diskriminierung von Religionszugehörigkeiten in unserer Gesellschaft anerkennen zu können. Dass unsere Gesellschaft von struktureller und institutioneller Diskriminierung geprägt ist, sollte keineswegs das Fazit in der Arbeit mit Jugendlichen zum Thema Religionen im Zusammenleben sein. Wichtig ist es, einen Raum für die Auseinandersetzung zu etablieren und beizubehalten, damit über Handlungsstrategien für ein besseres Miteinander nachgedacht und diskutiert werden kann. Dies ist nicht immer leicht, wie beispielsweise im Fall des Unterrichtsverbots für muslimische Lehrerinnen mit einem Kopftuch. Allerdings sind Strukturen und Gesetze auch ein Ergebnis von gesellschaftspolitischen Entwicklungen und Diskursen, die im Klassenzimmer unbedingt diskutiert und reflektiert werden müssen, da die Schule auch ein Raum ist, in der öffentliche Diskurse entscheidend mitgeprägt werden.

\*) Das Projekt ist eine Kooperation mit dem Haus am Dom, dem Rat der Religionen, der Stadt Frankfurt sowie der Herbert-Quandt-Stiftung. Weitere Informationen: [www.bs-anne-frank.de/Projekte/Kaumzuglauben](http://www.bs-anne-frank.de/Projekte/Kaumzuglauben)



KONTAKT:  
Saba Nur Cheema  
SCheema@bs-anne-frank.de

# SEXUELLE ORIENTIERUNG IM KLASSENZIMMER

„VON EINER OFFENHEIT UND EINEM SELBSTVERSTÄNDLICHEN UMGANG SIND WIR NOCH WEIT ENTFERNT“

Heiko Rhode



Heiko Rhode ist zum Lehrerberuf als Quereinsteiger gekommen. Sein Referendariat hat er an einer beruflichen Schule in Berlin absolviert. Mittlerweile unterrichtet der 43-Jährige die Fächer Wirtschaftslehre und Politik an der Feldbergschule in Oberursel. Dort unterrichtet er hauptsächlich angehende Kaufleute für Versicherungen und Finanzen sowie im beruflichen Gymnasium. Rhode und sein Partner sind Väter in einer Regenbogenfamilie, die sich aus Tochter Sophie (6) und ihrer Mutter sowie den Pflegemüttern und deren Paten-söhnen Erik (5) und Robert (3) zusammensetzt. Er möchte Junglehrer/innen und Lehramtsstudierende, die ein anderes Lebenskonzept als die heteronormative Mehrheit verfolgen, motivieren, sich nicht zu verstecken, sondern ein Vorbild für die Schüler/innen zu sein.

Im Herbst 2011 ist Sabine 17 Jahre alt und geht in die 11. Klasse. Sie ist transsexuell. Das wissen sie, ihre Eltern und ihre beste Freundin. Sonst niemand – bis jetzt. Zwar wundern sich viele Klassenkamerad/innen, dass sie fast nur weiße Skaterklamotten und Baggys trägt, aber gesagt hat noch niemand etwas. Warum auch? Sabine ist still, introvertiert und redet wenig.

Rein statistisch gesehen gibt es in jeder Schulklasse mindestens ein bis zwei lesbische Mädchen, einen schwulen Jungen und/oder eine/n Transsexuelle/n - ungefähr genauso viele wie Linkshänder. In einer Studie der Stadt München bestätigen aber über 90 Prozent der Jugendpädagog/innen, dass Jugendliche nicht problemlos zu ihrer Homo- bzw. Transsexualität stehen können. Sie sind viel mehr „zusätzlichen spezifischen Belastungsfaktoren“ ausgesetzt. Eine wissenschaftliche Studie in Berlin hat erneut belegt, dass homophobes Verhalten bei Schüler/innen sehr weit verbreitet ist. Dass zugleich nur weniger als ein Viertel der schwulen Lehrer auch vor ihren Schüler/innen geoutet ist und dass viele von ihnen negative Erfahrungen machen, ermittelte eine weitere Untersuchung an der Universität Münster.

Sabine beschließt sich ihrem Klassenlehrer gegenüber zu outen. Warum? Das weiß sie selber nicht genau. Aber es hat ihr gefallen, dass er seiner Klassen ganz offen und wie selbstverständlich berichtet hat, dass er mit einem Mann verheiratet ist und die beiden gleichzeitig Väter einer Regenbogenfamilie sind. Lebensweisen, die nicht der Heteronormativität entsprechen, sind trotz der großen Fortschritte der vergangenen Jahre wie dem Lebenspartnerschaftsgesetz, dem

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und der zunehmenden Zahl an offen lesbisch oder schwul lebenden Personen des öffentlichen Lebens immer noch keine Selbstverständlichkeit an Schulen. Im Gegenteil: Kolleg(inn)en, die ihre homosexuelle Orientierung nicht verheimlichen, haben es oftmals genau so schwer wie Schüler/innen, die zu ihrer sexuellen Identität stehen wollen. Oft genug sind es gar nicht die Schüler/innen, die ein Coming Out erschweren, sondern „die Erwachsenen“: Viele Eltern und Kolleg/innen reagieren zurückhaltend – fast homophob – wenn es um Fragen eines von der „Norm“ abweichenden Lebenskonzepts geht. Oft sind auch Schulleitungen nicht auf offen gelebte Homosexualität vorbereitet. Aus Sorge um Konflikte wird den Kolleg/innen ein Verheimlichen als pädagogisch erwünscht suggeriert und somit von einem selbstverständlichen Umgang (= Outing) abgeraten. Im Unterricht und im Schulalltag wird „Anders sein“ nicht oft und nachhaltig genug im Sinne einer Selbstverständlichkeit thematisiert. Angesichts der aufgeführten Tatsachen und der gegenwärtigen Situation ist es also wenig verwunderlich, wenn sogar wissenschaftlich nachweisbar belegt ist, dass lesbisch-schwule Jugendliche einem vier- bis siebenfach erhöhten Suizidrisiko im Vergleich zu ihren heterosexuellen Altersgenoss(inn)en ausgesetzt sind.



lehrer. Doch laut Torsten brachte dieses Elterngespräch den Durchbruch in der Familie. Man raufte sich zusammen und begleitete ihn auf seinem Weg - erst zum Schulabschluss und dann in die neue Identität und das neue Leben. Torsten ist heute Auszubildender in einem kaufmännischen Bereich und geht seinen Weg.

Die Leiterin der Bundesantidiskriminierungsstelle Christine Lüders betonte im vergangenen Jahr, dass „die Diskriminierung, die lesbische, schwule und transidente Jugendliche an deutschen Schulen erleiden, mit dem Fürsorgeauftrag von Erziehungs- und Bildungseinrichtungen nicht vereinbar“ ist. Vor gut einem Jahr ist es der AG LesBiSchwule Lehrer/innen in Hessen gelungen, das HKM und das Landesschulamt zu bewegen, sich im Rahmen einer AG LSBTI mit

der Thematik auseinander zu setzen. Gemeinsam sollen alle angehenden Lehrer/innen darin unterstützt werden sich als zukünftige/r Lehrer/in, unabhängig von Schulform, Schulfach und eigenem Lebenskonzept für einen selbstverständlichen Umgang und eine Akzeptanz gesellschaftlicher Vielfalt einzusetzen. Dies steht durchaus im Einklang mit ihrem Erziehungs- und Bildungsauftrag und umfasst sowohl ihre Aufgabe der Beratung und Begleitung individueller Schüler/innen als auch die Aufgabe sich aktiv im Unterricht gegen jede Form der Diskriminierung vorzugehen.

#### Zahlreiche Hindernisse müssen beseitigt werden

Torsten, so heißt Sabine heute, ist froh, dass er sich seinem Lehrer gegenüber geoutet hat. „Ohne ihn“, sagt er, „hätte ich meinen Schulabschluss – den Erwerb der Hochschulreife - nicht geschafft.“ Dabei hat sich der Lehrer eigentlich nur auf seine beruflichen Aufgaben beschränkt: Förderung des Lernens in einer dafür angemessenen Lernumgebung.

Dazu gehörte jedoch auch die Beseitigung zahlreicher Hindernisse: Als sich Sabine ein Jahr vor ihrem Schulabschluss entschieden hatte mit Beginn der Volljährigkeit den Wechsel in das „neue Geschlecht“ auf eigene Initiative anzugehen, kam es zu massiven Problemen. Neben den vielen Terminen bei Psychologen, Ärzten und Behörden, zogen ihre Eltern sich von ihr zurück, weil sie mit dem Geschlechtswechsel ihres Kindes nicht mehr zurechtkamen. Die schulischen Leistungen wurden schlechter. Elterngespräche in der Schule standen an. „Wir schämen uns und wir müssen doch auch unsere anderen Kinder schützen“, erklärten sie dem Klassen-

Auch Lehrer/innen mit einem LSBTI-Lebenskonzept sollen sich selbst keineswegs mehr verstecken müssen. Stattdessen können sie ermuntert werden, viel offener als Vorbild für einen selbstverständlich gelebten Umgang mit LSBTI – Fragestellungen einzustehen. Damit sich eben niemand mehr schämen oder verstecken muss, nur weil er ein „anderes“ Lebenskonzept verfolgt als eine heteronormative Mehrheit.

KONTAKT:  
AG LesBiSchwule  
Lehrer/innen in Hessen  
lehrer\_innen@gmx.de

# REFLECTING ON DIVERSITY AT THE UNIVERSITY OF TORONTO

Sandra Carnegie-Douglas

Sandra Carnegie-Douglas ist die Antirassismus- und für kulturelle Vielfalt Beauftragte an der Universität Toronto in Kanada. Für die L-News schreibt sie exklusiv, wie mit Diversity an der Universität Toronto umgegangen wird. Ihr Artikel macht deutlich, wie umfassend sich Kanada und im speziellen die Universität Toronto mit dem Thema Vielfalt beschäftigt.

Diversity has become part of everyday language and a strategic priority in many societies and across multiple sectors. A major contributor to this changing reality is the globalized context in which we live today. Post-secondary institutions are experiencing tremendous growth in student participation, with the principal driver being the demand for a highly skilled and educated labour force (Association of Universities and Colleges in Canada [AUCC], 2011). With the growth in demand for post-secondary education, we also see growing diversity in the student population of many institutions as they compete to attract both domestic and international students. This is common for many Canadian post-secondary institutions, including the University of Toronto (U of T).

The U of T is a highly ranked research and teaching public institution, located in one of the most demographically diverse regions of the world. Its three campuses, Mississauga, St. George and Scarborough are located in the Greater Toronto Area (GTA). Among developed countries, Canada ranks high in terms of its broadly diverse population of immigrants. In fact, the GTA has the largest share of Canada's diverse population (Statistics Canada, National Household Survey 2011). For its part, the University has seen the diversity in its student population grow across its three campuses, especially among its undergraduates. This diversity is evident in areas such as language, race, ethnicity, faith/religion, age, first generation students, LGBTQ, and international students. The university also welcomes students with disabilities related to audio, visual, and motor impairment, as well as learning challenges and mental health.

Diversity as an institutional priority is critical to post-secondary institutions for at least two reasons. First, diversity can contribute in significant ways to enhancing the quality of education programs. Second, diversity can play an instrumental role in the ways in which such institutions live up to the notion of education being the great equalizer by purposefully addressing difference in the practice and context of education, especially as it relates to students who are under-

represented and/or members of historically disadvantaged groups. The benefits of diversity bode well for post-secondary institutions and for students, themselves. The benefits include, increased opportunities for students to meet peers with different worldviews and increased opportunities for varied ideas and perspectives that can enrich learning. Such benefits can lead to more innovative problem-solving skills, and produce more well-rounded students.

On the other hand, the presence of diversity does not necessarily mean that the difference that comes with it will inevitably be recognized, named and received in an environment that is supportive and inclusive of the full participation of each person. The systemic and structural inequities that exist in society can also exist within post-secondary institutions and, therefore, present real challenges to diversity. For social groups such as those who are underrepresented and/or historically disadvantaged because of race, gender, sexuality, faith, age, ability and class, for example, a diversity-focus strategy that is operationalized in ways that exclude deeper examination of the more entrenched systemic and structural barriers is merely window dressing.

Given the critical role of post-secondary institutions as they prepare well-equipped professionals to work in a more globalized context, the underlying impetus for amplifying diversity will, therefore, define how diversity is engaged. U of T's geographic location in one of the most demographically diverse regions in the world establishes a precondition for its commitment to and emphasis on diversity. Grounded in the understanding of the role and academic mission of the University, the expression of diversity is directed towards two core areas: (1) the opportunities to diversify perspectives and knowledge that will pay dividends in the quality of its scholarship, teaching and other activities, and (2), a commitment to proactively increase the diversity among its community members, including to having a student body, teaching and administrative staff that reflect the diversity of the pool of qualified applicants for those positions (Statement on Equity, Diversity and Excellence, University of Toronto). Further, the commitment to diversity is intricately tied to the University's commitment to achieving excellence in an equitable and inclusive learning, teaching and working environment (ibid). This approach of interlocking diversity, equity and inclusion, and excellence at the very least, signals an understanding of the importance of moving beyond the





University College at the University of Toronto

simplistic notions of representation of diversity to consider the complexities of how the backgrounds, history and experiences of diverse students can impact their opportunities to obtain post-secondary education. This is of particular importance when one considers, for example, the racial and socio-economic disparities and inequities that may exist in access, retention and successful completion.

The University's commitment is operationalized through an institutional framework that highlights institutional leadership and that takes a proactive, intersectional and comprehensive approach. It incorporates multifaceted measures that range from the development of policies to the appointment of a Vice-President with accountability for equity; the creation of specialized equity offices (such as the Anti-Racism Cultural Diversity Office) that address equity issues through policy, education, direct service and dealing with complaints, and decentralized roles and responsibilities across divisions, departments and colleges of the University to foster and integrate diversity, equity and inclusion. In closing, while the University has made some important progress with this work, we have also learned that in contemplating diversity, equity and inclusion – and their links to excellence, there are important questions that must be considered:

- Given the range of different forms of oppression, how does the institution ensure (a) that, all diversity issues receive attention and that (b) all parts of the institution participate in addressing the issues?
- To what extent does the curriculum reflect and include the cultural, social and historical concerns of students that are underrepresented and are members of historically disadvantaged communities?
- How do the pedagogical approaches implemented in the classroom recognize and incorporate the differences that are reflected in the diversity of the students? Whose voice is heard, empowered or silenced?
- To what extent do we see diversity in the composition of faculty members, teaching assistants, administrators, among others?
- Are there spaces for staff or students to engage in focused conversations of race, racism and their survival in the institution?

KONTAKT:

Sandra Carnegie-Douglas  
sandra.carnegie.douglas@utoronto.ca



# PROJEKT GENDER- UND DIVERSITÄTSSENSIBLE LEHRAMTSAUSBILDUNG

NEUE STELLE IN DER ABL  
Sarah Wohl

Sarah Wohl arbeitet seit Mai 2014 in der ABL und betreut das Projekt „Gender- und diversitätssensibele Lehramtsausbildung“. Sie hat ihren Magister in Philosophie, Gender Studies und Katholischer Theologie (Weltreligionen) an der Albert-Ludwigs-Universität in Freiburg gemacht. In dieser Ausgabe der L-News berichtet sie von ihrem Ziel, Gender und Diversitätskonzepte in die Lehramtsausbildung an der Goethe-Universität zu integrieren.

Es geht nicht nur um's Geschlecht: „Gender und Diversität“ zielen darauf ab, Geschlechtlichkeit im Zusammenwirken mit vielen anderen sozialen Kategorien zu betrachten. In vielen Schulbüchern werden z. B. Jungen und Mädchen ähnlich dargestellt, bei Erwachsenen (also Gender + Alter) sieht es aber anders aus: Frauen werden meistens als Mütter und in der Freizeit abgebildet, Männer bei der Arbeit, obwohl Berufstätigkeit selbstverständlich zum Alltag von Frauen zählt und auch Väter immer mehr Aufgaben in der Familie übernehmen. Das ist nur ein Beispiel dafür, wie Geschlechterstereotype an Schulen auch heute noch eine Rolle spielen. Ein anderer Bereich ist zum Beispiel die Wahl von Leistungskursen und Berufsausbildungen bzw. Studienfächern, die statistisch mit dem Geschlecht korrelieren.

Seit Mai 2014 arbeite ich für die ABL an einem Konzept dazu, wie Gender- und Diversitätsaspekte durchgängig in die Lehramtsausbildung integriert werden können. Das heißt, für die Studierenden soll in Zukunft ein roter Faden entstehen: Welche wissenschaftlichen Konzepte von Geschlechtlichkeit gibt es, wie werden sie in der Allgemeinen Didaktik und in den Fachdidaktiken aufgegriffen, welche Rolle spielt Gender in den Fachinhalten und im Unterricht? An Universitäten in anderen Bundesländern gibt es in diesem Bereich schon mehr spezialisierte Initiativen als hier in Hessen, z. B. zum Thema „Männer und Grundschullehramt“ (Universität Hildesheim, Niedersachsen), „Professionelle Genderkompetenz“ (PH Freiburg), oder „Genderkompetenz für Mathematiklehrkräfte“ (Universitäten Bielefeld – Hamburg – Gießen, 2008 - 2010). An der Goethe-Universität sind die meisten, die zu Gender und Diversität forschen, Mitglieder im Cornelia-Goethe-Centrum (CGC). Im Vorlesungsverzeichnis des CGC und der Bildungswissenschaften stehen jedes Semester mehrere sozialwissenschaftliche Veranstaltungen zu Gender, Diversität und Schule. Das Platzangebot könnte allerdings größer sein. Außerdem ist es wichtig, weitere Ansätze zu finden, wie Gender insbesondere in den Naturwissenschaften in die Lehramtsausbildung an der Goethe-Universität einbezogen werden kann. Bei meiner Arbeit spreche ich mit verschiedenen Lehrenden,

aber auch mit Studierenden. Ich habe das Lehrangebot und die Struktur des Lehramtsstudiums an der Goethe-Universität durchgesehen und versuche herauszufinden, wie Gender als Querschnittsthema sich in ein so breites Studium wie das des Lehramts am besten integrieren lässt. Unter anderem werde ich eine schriftliche Befragung der Lehrenden in den Fachdidaktiken und Bildungswissenschaften durchführen. Eine Unterstützung bietet mir dabei eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe, die die Perspektive der Fachdidaktiken, der Studierenden, und der Bildungswissenschaften einbringen kann, wenn ich bis Mai 2015 das Konzept für die ABL fertigstelle. Bis dahin freue ich mich auf viele weitere, spannende Gespräche und insbesondere auch über Lob, Kritik, Anregungen und konkrete Projektvorschläge von Studierenden und Lehrenden.

## FAQ

Ist Gender dasselbe wie Gleichstellung und Feminismus?

Nein, „Gender“ ist zunächst kein politischer Ansatz, sondern ein wissenschaftlicher Ansatz, auch wenn er in der Kombination „Gender Mainstreaming“ Eingang in Politik und Verwaltung gefunden hat. Gender wird als „soziales Geschlecht“ im Gegensatz zum „biologischen Geschlecht“ übersetzt. Gender-Forschung gibt es in den meisten wissenschaftlichen Disziplinen.

Geht es heute in der Schule nicht eigentlich um Jungenförderung?

Obwohl es in der Tagespresse solche Schlagzeilen gibt, ist die Antwort nicht so einfach. Es gibt Bereiche und Fächer, in denen eher Mädchen besonderes Augenmerk brauchen und andere, in denen das für Jungen gilt. Ebenfalls sehr wichtig für die Schullaufbahn eines Kindes sind statistisch sein Bildungshintergrund und die soziale Herkunft. Genderkompetenz schärft dabei den Blick für Genderaspekte im Umgang mit allen Kindern.



KONTAKT:  
Sarah Wohl  
Wohl@em.uni-frankfurt.de

# TECHNIK, DIE VERBINDET – KUNST TRIFFT BIOLOGIEDIDAKTIK

Guido Klees, Sandra Zimmermann, Paul Dierkes

Mitarbeiter/innen der Didaktik der Biowissenschaften gestalten einen Workshop zur 3D-Technik für Lehramtsstudierende der Kunst.

Die 3D-Drucktechnik hat sich in den letzten Jahren rasant entwickelt. War diese Technik in den 80er Jahren noch der Wirtschaft und Forschung vorbehalten, so nimmt diese heutzutage immer mehr Einfluss auf das tägliche Leben der Menschen. Die 3D-Drucktechnik wird zunehmend erschwinglicher und verbraucherfreundlicher. Open-Source Projekte, wie beispielsweise von der German RepRap GmbH, bieten 3D-Drucker kostengünstig zum Selbstbau an, so dass viele Alltagsgegenstände für den Eigengebrauch selbst hergestellt werden können. Fast täglich erscheinen neue 3D-Dateien auf diversen Plattformen (vgl. [www.thingiverse.com](http://www.thingiverse.com)), die kostenlos zum Download bereitstehen und ausgedruckt werden können. Der Kreativität sind dabei durch vielfältige Freeware-Programme (vgl. meshmixer, autodesk) keine Grenzen gesetzt. Entsprechend besteht die Möglichkeit jegliches Objekt zu verändern und umzugestalten oder eigenständig neu zu konstruieren (vgl. 123D Design, autodesk). Zudem können Objekte aus der Umwelt leicht eigenständig digital erfasst und „virtualisiert“ werden. In Form von Handy- oder digitalen Fotokameras besitzt heute bereits fast jeder, ohne es zu ahnen, eine funktionsfähige 3D-Scanstation.

3D-Scanverfahren werden innerhalb der Biowissenschaften seit geraumer Zeit eingesetzt, um beispielsweise in der Paläontologie wertvolle Funde aus vergangenen Zeiten dauerhaft zu sichern und der Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Die fortschreitende Entwicklung und der kostengünstige Zugang machen die 3D-Technik auch für den Bildungsbereich an Universitäten und Schulen interessant und eröffnen neue, kreative, handlungsorientierte Möglichkeiten, die Unterrichtsgestaltung mit Hilfe neuer Medien zu verbessern. Die Erforschung und Konzeption neuartiger Unterrichtsideen gehört zu den zentralen Aufgaben der Biologiedidaktik, in der Modellbildung sowie die fachspezifische Nutzung technischer Möglichkeiten eine wichtige Rolle einnehmen. Mit finanzieller Unterstützung der Vereinigung von Freunden und Förderern der Goethe-Universität (VFF) ist die 3D-Technik in der Abteilung der Didaktik für Biowissenschaften mittlerweile verfügbar und wird in Lehre und Forschung eingesetzt. Die Abteilung verfügt über mehrere 3D-Drucker aus dem kommerziellen und Open-Source Bereich und verwendet verschiedene 3D-Scansysteme zur

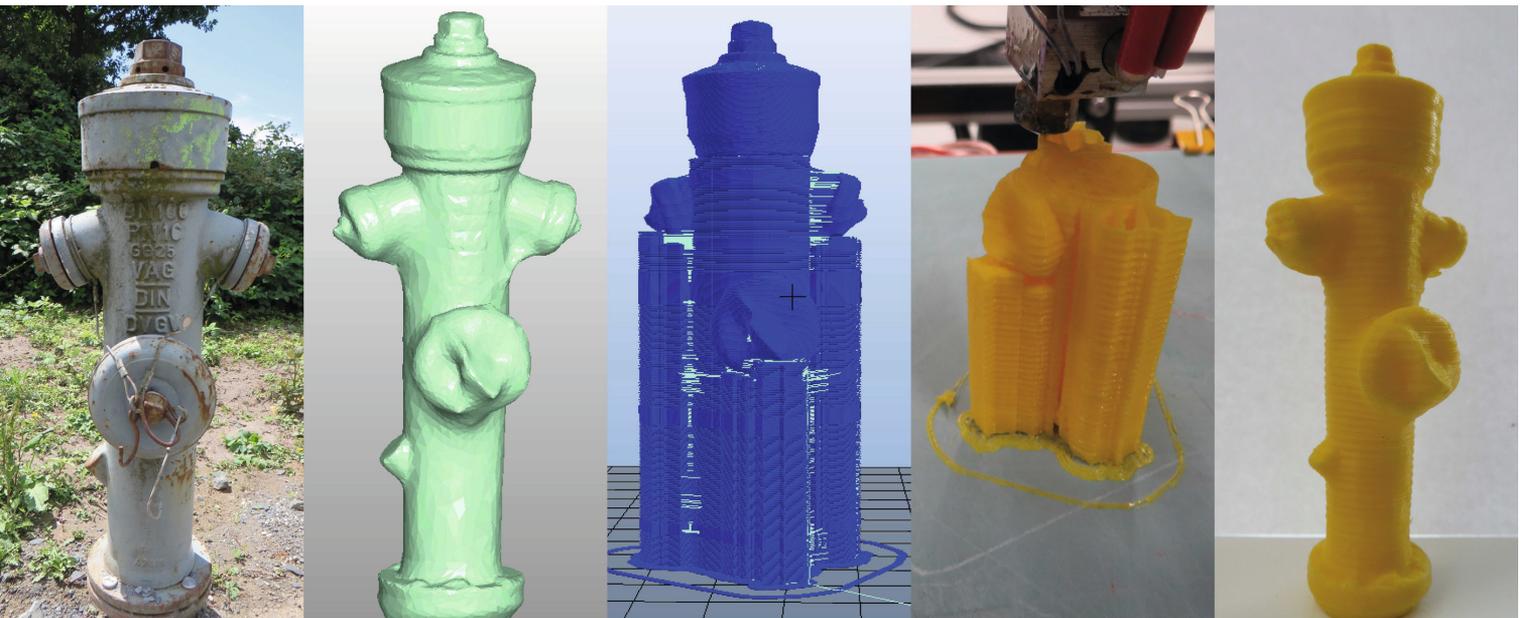


3D-Druck in der Abteilung für Didaktik der Biowissenschaften

Objektdigitalisierung (Kinect, makerbot digitizer, David Scansysteme, 123D Catch). Im Rahmen von Lehrveranstaltungen wird die 3D-Technik auch bei Schülerlabortagen im Goethe-BioLab sowie in praxisorientierten Veranstaltungen in der Lehramtsausbildung eingesetzt.

## Technik, inspiriert aus der Kunst

Die Idee zum fächerübergreifenden Workshop kam durch die Initiative einer Studentin mit der Fachkombination Biologie/Kunst zustande. Die Freiheiten bei der Objekterstellung und -modellierung, bieten in der Kunst kreative Möglichkeiten diese Technik einzusetzen. Künstler wie beispielsweise Moto Waganari oder Jan Davidoff bedienen sich dieser modernen Form der künstlerischen Gestaltung. Eine Auswahl bemerkenswerter Werke findet Raum und Anerkennung auf Plattformen wie [artshapes](http://www.artshapes.de) (vgl. [www.artshapes.de](http://www.artshapes.de)). So unterschiedlich die Intensionen des Einsatzes zwischen den Fachbereichen auch sind, das Potential dieser Technik verbindet. Durch den praktischen Erfahrungsvorsprung und der Ausstattung innerhalb der biologiedidaktischen Abteilung, konzipierten wir einen Workshop für Lehramtsstudierende der Kunst, in dem die unterschiedlichen Scan- und Druckverfahren vorgestellt und praktisch erprobt wurden. Der Weg vom Originalobjekt bis hin zur Rematerialisierung im 3D-Druck lässt sich in drei Phasen unterteilen – Scan,



Vom Objekt über die 3D-Modellierung bis hin zum 3D-Ausdruck

Bearbeitung und Druck. Im Workshop durchliefen die Studierenden die einzelnen Phasen und testeten Möglichkeiten und Grenzen unterschiedlicher Systeme aus. Innerhalb der Scan-Phase verwendeten wir zwei unterschiedliche Methoden. Mit dem David Scansystem war es für die Studierenden möglich, Objekte aus verschiedenen Winkeln manuell mit Linien-Handlasern abzutasten und im PC zu einem virtuellen 3D-Objekt zusammenzusetzen. Die Studierenden testeten dabei verschiedene Objekte aus. Die Grenzen von einfachen Laserscansystemen treten bei zu kleinen, reflektierenden oder Objekten mit sehr einheitlicher Struktur deutlich hervor. Hier setzen automatische Systeme an (vgl. makerbot digitizer), deren Linienlaser aus verschiedenen Winkeln auf ein sich drehendes Objekt treffen und die Daten zeitgleich im PC zum virtuellen 3D-Objekt zusammengesetzt werden. Mit den Laserscansystemen können Objekte mit maximal 30 Zentimeter Ausbreitung erfasst werden. Für sehr große oder festverankerte Umweltobjekte wird das Aufnahmeverfahren über Serienfotos interessant. Zur 3D-Erstellung auf dem Smartphone stehen kostenlose Apps zur Verfügung, die intuitiv zu bedienen sind (vgl. 123D Catch).

Im Workshop fotografierten die Studierenden einen Hydranten vor dem Gebäude und erstellten daraus das 3D-Objekt für den Ausdruck. In der Bearbeitungsphase wurde das Objekt mit Hilfe von Freeware Programmen aufbereitet.

Störende Artefakt aus der direkten Umgebung wurden entfernt und entstandene Ungenauigkeiten korrigiert. Nach der Objektaufbereitung erfolgte die Konvertierung in eine 3D-druckfähige Datei, wobei druckerspezifische Formate und Programme vorgestellt wurden. Die Druckersoftware berechnet wie das Objekt gedruckt werden muss und an welchen Stellen Stützmaterialien beim Druck erforderlich werden. Beim Druck erhitzt sich der Druckkopf (Extruder) auf bis zu 250° Celsius und schmilzt das Druckmaterial (Kunststoffe) für den schichtweisen Objektaufbau. Ein Ausdruck benötigt je nach Objektgröße einige Minuten bis Stunden. Im Rahmen des Workshops konnten die Studierenden den Aufbau des Objekts live mit verfolgen.

Für alle Beteiligten war der Workshop sehr gewinnbringend und bereichernd, da nicht nur der Einstieg in die technischen Abläufe thematisiert wurde, sondern auch das Potential dieser Technik fächerübergreifend diskutiert werden konnte. Im Rahmen des Workshops entstanden so viele spannende Ansätze und Sichtweisen zum weiteren Einsatz der 3D-Technik in Kunst und Biologie.

KONTAKT:  
 Guido Klees  
 Klees@bio.uni-frankfurt.de

# DURCHHALTEVERMÖGEN IST GEFRAGT

ANRECHNUNG IST EIN BELIEBTES THEMA IN DER STUDIENBERATUNG – ABER LEIDER AUCH KOMPLIZIERT.

Martin Junk

Martin Junk ist seit Juli 2014 Studienberater in der Akademie für Bildungsforschung und Lehrerbildung. Ab dieser Ausgabe schreibt er die Kolumne im Wechsel mit Frau Hennen. Diesmal geht es um die wichtigsten Fragen zur Anrechnung von Studienleistungen. Dies betrifft sowohl Studierende, die von einer anderen Universität in ein Lehramt an der Goethe-Universität wechseln möchten als auch Studierende, die den Lehramtsstudiengang innerhalb der Goethe-Universität wechseln und ist daher eines der am häufigsten nachgefragten Themen in der Studienberatung.

Einige Monate bin ich jetzt bereits mit großer Freude in der Lehramtsstudienberatung tätig. Dabei ist mir aufgefallen, wie viele Anfragen es zum Thema Anrechnungen gibt. Kein Wunder: Denn im Lehramtsstudium an der Goethe-Universität sind etwa 30 Prozent keine „klassischen“ Studierenden, sondern Quereinsteiger, also Studierende, die bereits Studienleistungen oder sogar ganze Abschlüsse erworben haben und sich diese nun anrechnen lassen wollen. Am brennendsten interessiert dabei natürlich immer die Frage, was angerechnet wird und was folglich noch im gewünschten Studiengang studiert werden muss. Leider können wir von der Studienberatung darauf keine endgültige Antwort geben, da die Anrechnung – entgegen so mancher Gerüchte – nicht bei der ABL geschieht, sondern beim Landesschulamt (LSA). Das LSA nimmt Anträge dazu entgegen – einfach auf deren Homepage über den Antrag informieren.

Vom LSA bekommen Sie dann - je nach Vorleistungen - eine Einstufung in ein höheres Fachsemester eines Schulfaches (Bildungswissenschaften werden erst nach Immatrikulation angerechnet). Dieser Bescheid beinhaltet keine Immatrikulationsberechtigung. Das Bewerben und Einschreiben beim Studierendensekretariat erfolgt getrennt und erst, wenn Sie nach der Immatrikulation – und das ist der Punkt, den viele verpassen – Ihr Stammdatenblatt an das LSA geschickt haben, werden Ihnen Ansprechpersonen aus den Fachbereichen genannt, die mit Ihnen dann die detaillierte, inhaltliche Anrechnung vornehmen. Daher sollten Sie Ihr Stammdatenblatt möglichst schnell nach der Einschreibung ans LSA senden, damit Sie noch rechtzeitig Ihren Stundenplan erstellen können. Sollten Sie dabei Unterstützung benötigen, kommen Sie gerne in die Beratung.

Dieser Anrechnungsprozess gilt auch, wenn Sie das Lehramt wechseln möchten, also zum Beispiel von L3 auf L2. Dazu muss ebenfalls ein Antrag beim LSA gestellt und danach

inhaltlich angerechnet werden – bei manchen Fächern sind die Veranstaltungen identisch, bei manchen ist weniger anrechenbar. Die Bildungswissenschaften werden in der Regel komplett übertragen, schließlich sind sie ja für alle gleich. Nur bedenken Sie Unterschiede in den Studienordnungen, also dass man bei diesem Beispiel in L2 drei BW-Seminare mehr belegen muss als bei L3. Oder natürlich, dass auch Inhalte, die kein Bestandteil des vorangegangenen Studiums waren, nachgeholt werden müssen (beispielsweise AGD beim Wechsel auf L1 oder auch die Schulpraktika!).

Übrigens: Lassen Sie sich bei einem Wechselvorhaben bitte keine Scheine für das Wunschlehramt ausstellen, obwohl Sie noch keinen Studienplatz erhalten haben! Uns ist bewusst, dass es je nach Lehramt teilweise unterschiedliche Prüfungen gibt und dass einige Dozierende Ihnen dazu raten, aber rechtlich gesehen sind diese Scheine ungültig. Denn letztlich hieße das ja, dass Sie auch Scheine z.B. im Studiengang Medizin erwerben könnten, ohne dass Sie einen der raren Studienplätze erhalten haben. Informieren Sie sich also frühzeitig über die Bedingungen eines Wechsels und bedenken Sie, dass momentan erst bei einer Einstufung ins 5. (L1/2) bzw. 6. Fachsemester (L3/5) die Zulassungsbeschränkung des Studiengangs entfällt.

So oder so, einen bereits eingeschlagenen beruflichen Weg noch einmal zu korrigieren, erfordert Durchhaltevermögen und auch Mut. Lassen Sie sich bei Ihrem Vorhaben nicht durch die ein oder andere bürokratische Hürde entmutigen, letztlich geht es ja darum, dass Sie sich im neu angestrebten Beruf wohl fühlen. Mit ihrer Bildungsbiografie tragen Sie auf jeden Fall zur Diversität der Lehrer/innenschaft bei und sind dabei durchaus ein Vorbild für Schüler/innen, für die die Wahl eines Berufs mitunter schwer und endgültig erscheint. In diesem Sinne: Viel Spaß und Erfolg im (neuen) Lehramtsstudium!

KONTAKT:

Martin Junk

lehramtsstube@abl-uni-frankfurt.de



# PINNWAND

SEIT 2009 BIETET DIE ABL MIT PRO-L EIN KOSTENLOSES WORKSHOP-PROGRAMM ZUR PROFESSIONALISIERUNG SPEZIELL FÜR LEHRAMTSSTUDIERENDE AN.

Die Zusatzangebote der verschiedenen Anbieter eint die Ausrichtung auf die spezifischen Eigenschaften des Lehrberufs und das Berufsfeld Schule. Diese Workshops und Trainings bieten die Möglichkeit, in ein- oder zweitägigen Veranstaltungen berufsfeldbezogene Basiskompetenzen weiter zu entwickeln, die einen sichereren Umgang mit den Anforderungen des schulischen Alltags erlauben. So möchten wir Sie bei Ihren ersten Praxiserfahrungen und auf dem Weg zum Vorbereitungsdienst gezielt unterstützen und vorbereiten.

Sobald die Termine für das Sommersemester 2015 feststehen, finden Sie sie auf der Internetseite der ABL unter der Rubrik „Lehramt studieren“. Außerdem werden wir Sie natürlich rechtzeitig über die sozialen Netzwerke und den L-Newsletter informieren.

## PRAKTIKUMSBERICHTE SCHREIBEN - EIN WORKSHOP

mit Karolina Kochanska am  
**Freitag 8. Mai 2015 und Freitag 15. Mai 2015,**  
jeweils von 14 bis 17.30 Uhr

**Anmeldung bis 13. April 2015** per E-Mail an:  
zwischenensprachen@uni-frankfurt.de

In einem Praktikumsbericht steht die Reflexion der eigenen Eindrücke und Erfahrungen während des Praktikums im Mittelpunkt. Dabei muss aber auch der Bezug zum Fachkontext hergestellt werden. In diesem Workshop beschäftigen wir uns mit möglichen Inhalten und Besonderheiten des Praktikumsberichts als akademischer Textsorte.

## SURFTIPP ZUM THEMA

„Diversity & Inclusion –  
Love Has No Labels“



## ANMELDUNG ZU DEN SCHULPRAKTISCHEN STUDIEN: 20.-24. APRIL 2015

**9.00 bis 13.00 Uhr,**  
**Campus Bockenheim Neue Mensa, Foyer**

Für die Anmeldung zu den Schulpraktischen Studien benötigen Sie das ausgedruckte und vollständig ausgefüllte Anmeldeformular. Das Anmeldeformular wird beim Druckbefehl automatisch zweimal gedruckt. Beide Exemplare sind für die Anmeldung beim Büro für Schulpraktische Studien erforderlich. Der Nachweis des Orientierungspraktikums ist Bedingung für die Anmeldung zum 1. Modul der Schulpraktischen Studien.

Bitte bringen Sie das ausgefüllte und unterschriebene Formular über den Nachweis des abgeleisteten Orientierungspraktikums und das Portfolio zur Anmeldung mit. Bitte beachten Sie diesbezüglich die Änderungen zum Verfahren auf der ABL-Homepage. Eine Anmeldung ist nur im angegebenen Zeitraum möglich.

## IMPRESSUM

### Herausgeber:

Goethe-Universität Frankfurt  
Akademie für Bildungsforschung und Lehrerbildung  
Senckenberganlage 31-33  
60325 Frankfurt am Main  
Tel.: (069) 798-23282  
Fax: (069) 798-23841  
E-Mail: [verwaltung\\_abl@em.uni-frankfurt.de](mailto:verwaltung_abl@em.uni-frankfurt.de)  
V.i.S.d.P.: Prof. Dr. Udo Rauin

### Redaktionsleitung: Rebecca Röhrich

Redaktion: Linda Schäfer, Katharina Busch  
Layout und Satz: Rebecca Weber  
Tel.: (069) 798-25114  
E-Mail: [redaktion-lnews@abl.uni-frankfurt.de](mailto:redaktion-lnews@abl.uni-frankfurt.de)

### Bildnachweise:

#### Fotolia (9):

Titelbild © Carolina K Smith MD/Fotolia.com,  
© drubig-photo/Fotolia.com  
S. 4 & 7, © Monkey Business/Fotolia.com  
S. 9, © roobcio/Fotolia.com, © lagom/Fotolia.com  
S. 10, © Robert Kneschke/Fotolia.com  
S. 4 & 16, © mdbrockmann82/Fotolia.com  
S. 4 & 19 © niroworld/Fotolia.com,  
S. 19 © Franz Pfluegl/Fotolia.com

#### Wikimedia Commons:

S. 19, © Nat

#### Bildmaterial von den jeweiligen Autoren (7):

S. 10/11, 11, 15, 17, 20, 21, 22

ABL (9): S. 5, 6, 7, 12, 13

#### Zeichnungen/Illustrationen (3):

S. 18/19, 24 © Rebecca Weber

### Druck:

Goethe-Universität Frankfurt  
HRZ-Druckzentrum

Die L-News ist unentgeltlich. Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers und der Redaktion wieder. Die L-News erscheint in der Regel zwei Mal pro Jahr, mit einer Auflage von 1300 Exemplaren. Für unverlangt eingesandte Artikel und Fotos wird keine Gewähr übernommen. Die Redaktion behält sich Kürzungen und Angleichungen an redaktionelle Standards vor.

ABL

AKADEMIE FÜR  
BILDUNGSFORSCHUNG  
UND LEHRERBILDUNG

