

Wir sind offen – Schule der Vielfalt und das ZfsL Lüdenschheid

NICOLE KORB, SANDRA MUBARAKA UND FRANK G. POHL

1 Legitimierung und Auftrag gendersensibler Ausbildung in der 2. Phase der schulpraktischen Lehrkräfteausbildung

„Ausgangspunkt allen verantwortlichen Lehrerinnen- und Lehrerhandelns ist die in den Lerngruppen gegebene Vielfalt in ihrer Mehrdimensionalität von genderspezifischen, kulturellen und sprachlichen Aspekten bis hin zu Diversitätsmerkmalen“ (MSB, 2021, S. 6).

Vielfalt bildet die zugrunde liegende Leitlinie des verbindlichen *Kerncurriculums für die Lehrerbildung im Vorbereitungsdienst* in Nordrhein-Westfalen (NRW) (vgl. zu dem hier genannten und weiteren Bezugsdokumenten auch den Beitrag von Hoffmann in diesem Sammelband). Genderspezifische Vielfalt sowie Geschlechtersensibilität werden dabei als verbindliche Bezugspunkte der Ausbildung explizit benannt (MSB, 2021, S. 6). Die 2. Phase der Lehrkräfteausbildung orientiert sich hieran und nimmt entsprechend die Kompetenzentwicklung von Auszubildenden wie auch Auszubildenden in den Blick, um ihre gesellschaftliche und schulpolitische Verantwortung für eine zukunftsorientierte gendersensible (Aus-)Bildung wahrzunehmen. Zentren der schulpraktischen Lehrerbildung (ZfsL) setzen auf diese Weise den gesetzlichen Auftrag gemäß dem Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland (Art. 3, Abs. 2) und dem Schulgesetz für das Land NRW (§ 2, Abs. 7 Satz 3) um, mit dem Ziel, die Gleichberechtigung der Geschlechter zu fördern und Benachteiligung abzubauen.

Bezogen auf die Leitlinie Vielfalt des *Kerncurriculums* wird dies u. a. ausgeschärft durch die folgenden Aussagen:

Lehrkräfte

- nutzen die gegebene Vielfalt als Potenzial für bildenden und erziehenden Unterricht in Kooperation mit Kolleginnen und Kollegen, Erziehungsberechtigten sowie anderen Professionen und Einrichtungen,
- wirken am Aufbau geeigneter Strukturen und Verfahrensweisen im Umgang mit Vielfalt in Schule und Unterricht mit und entwickeln ein entsprechendes Professionsverständnis,

- erkennen Barrieren für Teilhabe und Lernen sowie Gefahren der Diskriminierung, tragen dazu bei, diese abzubauen und gestalten individuelle Lehr-/Lernprozesse, [...]
- nutzen die Chance der Zusammenarbeit mit außerschulischen Partnern. (MSB, 2021, S. 6)

Diese Leitlinie Vielfalt durchzieht wie ein roter Faden alle für die schulpraktische Ausbildung relevanten Handlungsfelder (Unterrichten (U), Erziehen (E), Lernen und Leistung fördern (L), Beraten (B), im System Schule zusammenarbeiten (S) (MSB, 2021).

Bereits 2016 wurden von der Kultusministerkonferenz (KMK) und der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren (GFMK) die Leitlinien zur Sicherung der Chancengleichheit durch geschlechtersensible schulische Bildung und Erziehung beschlossen (KMK, 2016). Die Empfehlungen beschreiben neben der Rechts- und Sachlage verschiedene Handlungsfelder und Handlungsziele. Ausdrücklich wird dort für die 2. Phase der Lehramtsausbildung gefordert, „Kompetenzen zur Berücksichtigung der Dimensionen der Geschlechtergleichstellung [zu] vermitteln [und einer] geschlechtersensiblen Didaktik der Erwachsenenbildung [sowie] Fortbildung in geeigneten Zusammenhängen der Bearbeitung von Geschlechterimplikationen Raum [zu] geben“ (KMK, 2016, S. 5). Darüber hinaus sind weitere strukturelle, systemische, materielle und pädagogische Bereiche aufgeführt, in denen diese Ausrichtung bedeutsam ist.

Die 2022 vom Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen herausgegebene Handreichung *Pädagogische Orientierung für eine geschlechtersensible Bildung an Schulen in Nordrhein-Westfalen* betont in diesem Kontext die Schlüsselrolle von Lehrkräften und pädagogischen Fachkräften für eine geschlechtersensible Bildung (MSB, 2022, S. 12–13). Neben Lehrkräften im Allgemeinen werden auch Seminausbildende der Kern- und Fachseminare als eine Zielgruppe der Ausführungen benannt (MSB, 2022, S. 7). Wissenschaftsbasierte Kenntnisse, die Fähigkeit, individuelle und schulische Lernausgangslagen zu analysieren, Reflexivität und Sprachsensibilität sind Elemente der professionsbezogenen Genderkompetenz und machen Lehrkräfte handlungsfähig und zu Vorbildern für den Umgang mit Diversität (MSB, 2022, S. 12–13).

Als Grundlage gendersensibler Bildung werden in dieser Handreichung in Anlehnung an Konzepte von Faulstich-Wieland (1996) und Debus (2012) implizite und explizite Ansätze aufgeführt (MSB, 2022, S. 14). Implizite Ansätze verfolgen den Grundgedanken, eine möglichst klischeefreie Umgebung zu schaffen, in der geschlechtsspezifische Aspekte nicht hervorgehoben werden. Explizite Ansätze thematisieren Unterschiede und Ungerechtigkeiten bewusst, um darauf aufmerksam zu machen und im Weiteren Möglichkeiten der Optimierung zu suchen (MSB, 2022, S. 14–16). In eben diesem Spannungsfeld bewegt sich die schulpraktische 2. Phase der Ausbildung. Einerseits werden stereotype Vorstellungen und Vorurteilsbildungen vermieden. Andererseits sind Vielfalt und Diversität und somit Heterogenität und Unterschiede bewusst zu thematisieren, um sie kritisch zu hinterfragen. Dies fördert die pädagogische und unterrichtliche Auseinandersetzung mit Geschlechterdiversität und sensibilisiert für diese.

Neben diesen rechtlichen Grundlagen und Rahmungen gibt es auch wissenschaftlich fundierte Forschung in Pädagogik (z. B. Kenklies & Waldmann, 2016; Wedl & Bartsch, 2015) und Soziologie (Küppers, 2012; Wilz, 2021; Meißner, 2022), welche die Bedeutsamkeit gendersensibler Bildung unterstreichen.

In der 1993 erstmals veröffentlichten, grundlegenden *Pädagogik der Vielfalt* von Annedore Prengel, die auch heute noch aktuell ist, wird auf gendersensible Bildung und Aspekte von Vielfalt ausdrücklich hingewiesen. Gemäß der dort entwickelten Maxime der ‚*Anerkennung der Verschiedenheit*‘ (Prengel, 2019, S. 188) fordert das Konzept, auf Definitionen und Zuschreibungen zu verzichten. Freiräume für Individualität sind zu schaffen, um auf diesem Weg Unterschiedlichkeit als normal erleben zu können.

„In der Pädagogik der Vielfalt hat darum neben der Anerkennung der Verschiedenheit zwischen Einzelnen auch die Anerkennung kollektiver Verschiedenheit zwischen Gruppen Platz. Gruppengemeinsamkeiten dürfen aber nicht von außen zugeschrieben und nicht durch gruppeninterne Hierarchien erzwungen werden, so dass Einzelne der Gruppe subsumiert werden, sondern es wird ihnen Raum gewährt, sich zu zeigen, zu entwickeln und zu verändern, sich gegebenenfalls auch wieder aufzulösen“ (Prengel, 2019, S. 188).

Prengel (2019) analysiert daraufhin die Bedeutung interkultureller Pädagogik, feministischer Pädagogik und Integrationspädagogik und leistet somit einen Beitrag zu einem erweiterten Verständnis von Inklusion. Inklusive Pädagogik hat zum Ziel, „vielfältige Heterogenitätsdimensionen einzubeziehen und so die polarisierende Gegenüberstellung von behinderten und nichtbehinderten Kindern zu überwinden. Daraus ergibt sich eine Fülle von Differenzlinien, zu denen Ability/Leistung, Gender und sexuelle Orientierung, Kultur/Ethnizität, Aufenthaltsstatus und Religion sowie die sozioökonomische Lebenslage gehören.“ (Prengel, 2013, S. 6).

In der Charta der Vielfalt wird in diesem Zusammenhang ein Vier-Ebenen-Modell aufgezeigt, das sich stark an die Dimensionen von Gardenwartz und Rowe und ihren „4 layers of Diversity“ (zitiert nach Charta der Vielfalt o. D.) anlehnt. Als Kern einer sich entwickelnden Identität wird die Persönlichkeit betrachtet, die sich in der anschließenden Ebene der inneren Dimension unter anderem durch ihr Geschlecht und ihre geschlechtliche Identität, ihre soziale Herkunft und ihre sexuelle Orientierung definiert (Charta der Vielfalt o. D.).

2 Intention und Ziele der Zusammenarbeit mit den Zentren für schulpraktische Lehrerbildung als Teil der Konzeption von *Schule der Vielfalt*

Schule der Vielfalt ist ein bundesweites Programm und Schulnetzwerk zur Förderung der Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt im Schulwesen. In Nordrhein-Westfalen ist es ein Kooperationsprogramm unter Beteiligung des Ministeriums für Schule und Bildung. *Schule der Vielfalt* unterstützt Schulen und Bildungsverantwortliche mithilfe von Beratungs- und Vernetzungsstrukturen sowie mit Bildungsmateria-

lien bei der schulischen Akzeptanzarbeit. Weil die Themen zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt fest verankert werden, wirkt das Programm besonders verbindlich und nachhaltig (Schule der Vielfalt, 2021, S. 56).

Aus Sicht von *Schule der Vielfalt* ist der Bereich der Aus- und Fortbildung elementar für das Gelingen einer Bildungskonzeption für mehr Akzeptanz gegenüber geschlechtlicher und sexueller Vielfalt sowie für eine erfolgreiche Projektschularbeit. In der konkreten Umsetzung in Nordrhein-Westfalen ist im Vergleich zu anderen Programmen in Deutschland das Alleinstellungsmerkmal von *Schule der Vielfalt* die enge Verzahnung der Tätigkeit im Bereich der Aus- und Fortbildung zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt mit Fachberatung und Schulprojektarbeit über das Netzwerk. Dabei wurde im Bundesnetzwerk *Schule der Vielfalt* beobachtet, wie die gesellschaftlichen Anforderungen an Lehrkräfte insgesamt in den letzten Jahren stark gestiegen sind – auch rund um Fragen, die in den Bereich gendersensibler Bildung fallen.

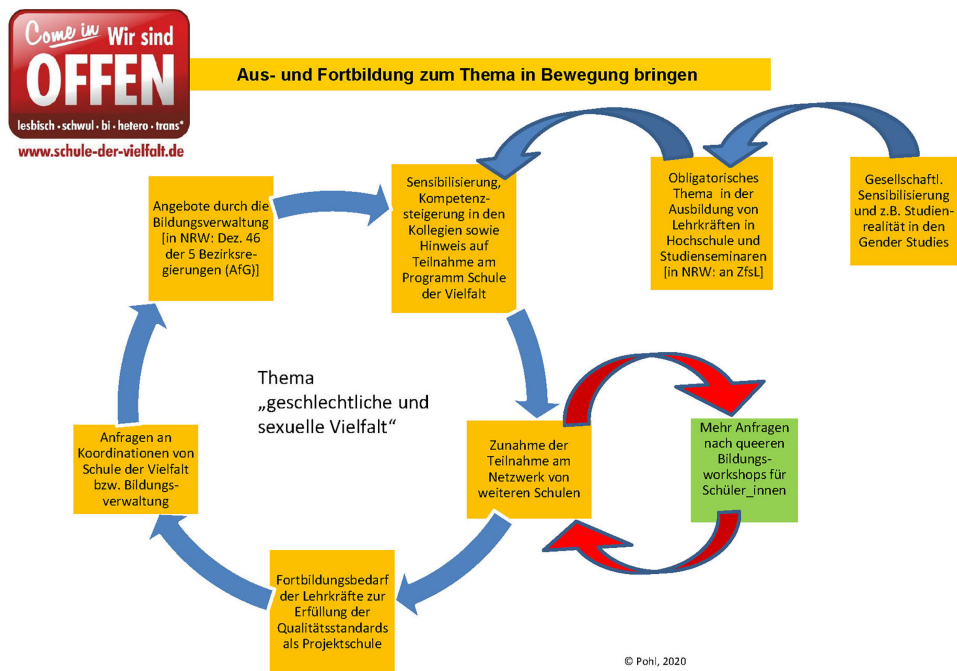


Abbildung 1: Die Verzahnung mit Aus- und Fortbildungen ist ein wichtiger Bestandteil im bundesweiten Netzwerk und zugleich ein Qualitätsmerkmal im konzeptionellen Ansatz des Bundesnetzwerks Schule der Vielfalt. (Schule der Vielfalt 2023, S. 37). In Nordrhein-Westfalen gibt es eine der Leitlinie Vielfalt verpflichtete integrative, handlungsorientierte Ausbildung in den ZfSL.

Bei den Austauschtreffen des Bundesnetzwerks wurde deutlich, dass der Bedarf einer Integration von Themen zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt in die Aus- und Fortbildungsangebote für pädagogisches Personal weiterhin in allen Bundesländern gegeben

und sogar gestiegen ist. Eine systemische Eingliederung, wie sie das Bundesnetzwerk *Schule der Vielfalt* vorsieht, ist in Nordrhein-Westfalen am weitesten vorangeschritten.

In den vergangenen Jahren haben in NRW in einer Pilotierung bislang interessierte ZfsL mit *Schule der Vielfalt* kooperiert und sind teils ins Antidiskriminierungsnetzwerk *Schule der Vielfalt* aufgenommen worden. Es gab seither eine – teilweise sporadische – Zusammenarbeit mit zehn ZfsL in NRW in Form von Workshops oder Projekttagen: an den ZfsL in Aachen, Bielefeld, Düsseldorf, Engelskirchen, Essen, Hagen, Krefeld, Leverkusen, Lüdenscheid, Neuss und Solingen. Die ZfsL Hagen, Lüdenscheid und Engelskirchen haben die Zusammenarbeit langfristig vertieft. Diese Seminare erhielten vom Netzwerk Schule der Vielfalt deswegen eine Form von Zertifizierung, die sich am sogenannten *Hagener Modell* orientierte. Dieses Modell sah vor, in jedem neuen Durchgang alle Lehramtsanwärter_innen durch *Schule der Vielfalt* bzw. Referent_innen der zu ihr gehörenden AG *Gender and Queer Education* zu informieren.

Die Zusammenarbeit zwischen *Schule der Vielfalt* und dem ZfsL Hagen ging aus einem Kontakt über den Bundesarbeitskreis Lehrerbildung e.V. (bak) hervor, bei dem die Konzeption von *Schule der Vielfalt* vorgestellt wurde. Im September 2013 gab es als NRW-Pilotmodell einen gemeinsamen Auftakt mit den Seminarausbildenden in Hagen. Über die Koordinierungsgruppe von *Schule der Vielfalt* wurde als Zielsetzung der Pilotierung von Seiten des Landes vorgegeben: Die Erfahrungen aus dem *Hagener Modell* sollten einfließen in eine Konzeption zur landesweiten Umsetzung des Aktionsplans der NRW-Landesregierung „für Gleichstellung und Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt – gegen Homo- und Transphobie“ (MGEPa, 2012) im Bereich Bildung.

Die Seminarausbildenden vor Ort sahen in dem Pilotprojekt eine Unterstützung im Zusammenhang des Ausbildungsschwerpunkts *Vielfalt als Herausforderung annehmen und Chancen nutzen*. Die Erfahrungen aus der Zusammenarbeit von *Schule der Vielfalt* mit den ZfsL zeigen, dass viele Themen aus dem Bereich der Geschlechterdiversität von zentraler Bedeutung sind und diese eine Realität widerspiegeln, wie sie in den Klassenzimmern von Lehrkräften erlebt wird. Dies wird sowohl in den Evaluationsbögen nach Schulungen als auch in den Berichten an die NRW-Fachberatungsstelle bekräftigt (vgl. auch Palzkill et al., 2020, S. 21–27).

„Zu dem Thema *Sexuelle Vielfalt und Antidiskriminierung* meldete beispielsweise die Mehrzahl der Lehramtsanwärter_innen zurück, dass sie bereits homophobe Äußerungen von Schüler_innen gehört hatten. Dabei hätten sie selbst in der Regel in ihrer Funktion als Lehrkraft weder interveniert, noch sei dies von den Lehrkräften an den Ausbildungsschulen geschehen.“ (Pohl, 2021, S. 32)

In den Folgejahren setzte sich *Schule der Vielfalt* dafür ein, dass das Modell auch an den anderen ZfsL in NRW ‚Schule macht‘. Verursacht durch die Corona-Pandemie wurde die Zusammenarbeit zwischen ZfsL und *Schule der Vielfalt* in den Jahren 2020–2022 zu einer Herausforderung. Nicht nur verzögerte sich der offizielle Projektauftritt an den ZfsL in Lüdenscheid und Engelskirchen. Es wurden auch neue, unter anderem digitale Formate geschaffen, um Auszubildende wie Auszubildende mitzunehmen (Schule der

Vielfalt, 2023, S. 27 ff.). In den Seminaren wurden gezielt Expert_innen-Gespräche mit den Bezirkskoordinationen von *Schule der Vielfalt* vorbereitet und durchgeführt. Abgerundet wird das Angebot heute durch die Möglichkeit der Einzelberatung durch die NRW-Fachberatungsstelle *Schule der Vielfalt*. Informationen zu aktuellen Fragen zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt in Form eines Rundbriefes von *Schule der Vielfalt* werden regelmäßig vom ZfsL informierend an Lehramtsanwärter_innen weitergeleitet. In diesem Sinne wirkt die erfolgreiche Zusammenarbeit beispielsweise zwischen dem ZfsL Lüdenschoid und dem Landesprogramm *Schule der Vielfalt* in weitergehender Weise

„für die Akzeptanz unterschiedlicher Lebensweisen als Ausdruck einer demokratischen Haltung, die im Schulalltag gelebt und gefördert werden muss. Schule der Vielfalt hilft dabei, unsere Schulen zu Orten zu machen, in denen Vielfalt und Wertschätzung gelebt und ganz klar begrüßt werden.“ (Schulministerin Feller bei der Unterzeichnung der Fortsetzung der Kooperation mit *Schule der Vielfalt*; MSB, 2023)

3 Kooperation und praktische Umsetzung gendersensibler Ausbildung am Beispiel des ZfsL Lüdenschoid

3.1 Bedeutung von Gendersensibilität für angehende Lehrkräfte

Heute sind Lehrkräfte mit einer sich schnell und stetig verändernden multiplexeren Welt konfrontiert, die sich in den Klassen und Schulen widerspiegelt. Dementsprechend kommen Auszubildende und an einigen Stellen auch Auszubildende mit zunehmend mehr Fragen zum Umgang mit Heterogenität in die Ausbildung. Im ZfsL sowie in der Schule treffen Menschen vielfältiger Geschlechter und verschiedener sexueller Orientierungen aufeinander, lernen, arbeiten und gestalten (Aus-)Bildung gemeinsam. Die Gendervielfalt und die unterschiedlichen sexuellen Orientierungen bilden die gesellschaftliche Realität ab, die bildungspolitisch Beachtung einfordert und keine Tabuisierung. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, angehende Lehrkräfte gendersensibel auszubilden, um sicherzustellen, dass sie die Bedürfnisse und Herausforderungen aller Schüler_innen verstehen und angemessen darauf reagieren können. Eine gendersensible Ausbildung trägt dazu bei, Geschlechterstereotype zu mindern, die Entwicklung einer positiven Geschlechtsidentität und die Gleichberechtigung zu fördern. Es ist ein inklusives Lernumfeld zu schaffen, in dem alle die Möglichkeit bekommen, ihr volles Potenzial zu entfalten. Darüber hinaus wird die Akzeptanz vielfältiger Lebensentwürfe in Bildung und Gesellschaft, die nicht zwingend geschlechterbezogenen Erwartungen entsprechen, gestärkt.

3.2 Grundsteinlegung der Zusammenarbeit zwischen *Schule der Vielfalt* und dem ZfsL Lüdenschoid

Eine gendersensible Ausbildung setzt immer auch eine entsprechende Haltung und Kompetenzentwicklung der Seminar auszubildenden voraus, da sie als Lehrkräfte als Vorbilder agieren.

Diesbezüglich bildet *Schule der Vielfalt* einen kompetenten Netzwerkpartner zur Unterstützung der Seminar- und Schulentwicklung im Bereich der Genderbildung. Vor diesem Hintergrund wurden erste Kontakte und Erfahrungen geknüpft.

Im April 2019 wurde in Absprache mit der Bezirksregierung Arnsberg in einer ZfsL-Konferenz einer festen Kooperation mit *Schule der Vielfalt* zugestimmt. Es folgte unter anderem die Fortbildung des gesamten Leitungs- und Ausbildungspersonals am ZfsL Lüdenschied. Zwei Jahre später wurde das Projektschild „Come in – Wir sind offen“ von *Schule der Vielfalt* am Eingang der Ausbildungsstätte enthüllt, um durch öffentlich-wirksame Sichtbarmachung die erfolgreiche Zusammenarbeit des Landesprogramms *Schule der Vielfalt* mit den Seminarausbildenden zu unterstreichen, die Haltung des Personals zu kennzeichnen und an die Bedeutsamkeit der Thematik in der 2. Phase der Lehrkräfteausbildung zu erinnern.



Abbildung 2: Projektschild von Schule der Vielfalt

3.3 Haltung und Fortbildung des Leitungspersonals und der Seminarausbilder*innen

Die Haltung der im ZfsL Lüdenschied miteinander arbeitenden Personen ist in der Kooperationsvereinbarung zwischen *Schule der Vielfalt* und dem ZfsL wie folgt beschrieben:

Die gegebene Vielfalt in ihren interkulturellen, genderbezogenen, begabungsdifferenzierten, sozialen und behinderungsspezifischen Ausprägungen ist nicht nur Ausgangspunkt allen verantwortlichen Lehrerhandelns, sondern ist auch Ausgangspunkt allen verantwortlichen Handelns in der Lehrerausbildung.

Ausdrücklich erweitern wir diese Wertschätzung von Vielfalt auf die sexuelle Orientierung und auf die geschlechtliche Identität aller Auszubildenden, aller Seminarausbilderinnen und Seminarausbilder, aller Beschäftigten und aller Gäste im ZfsL Lüdenschied. Unabhängig von geschlechtlicher Identität und unabhängig von sexueller Orientierung sind alle Menschen im ZfsL Lüdenschied willkommen. (Schule der Vielfalt und ZfsL Lüdenschied, 2019, S. 1)

Einhergehend mit dieser Vereinbarung wurden Seminarausbildende regelmäßig als Multiplikator_innen für eine gendersensible Bildung von *Schule der Vielfalt* geschult. Auszubildende erhielten aktuelle Informationen, konnten die eigene Haltung wie auch die konkrete Seminararbeit kritisch reflektieren und durch den Austausch mit Expert*innen methodische und didaktische Herangehensweisen für ihre professionelle

Weiterentwicklung erhalten. Zudem wurden praktische Anregungen und Materialien durch *Schule der Vielfalt* zur Verfügung gestellt und in der Seminararbeit um- und eingesetzt.

Trotz der grundsätzlichen Akzeptanz der Vielfalt von Geschlechteridentitäten können sich bei Fragen zu (LSBTIQ*)-Themen Unsicherheiten ergeben. In diesen Fällen steht die Landeskoordination von *Schule der Vielfalt* den Seminarausbildenden sowie dem Leitungspersonal beratend zur Seite.

3.4 Genderkompetenz in der Ausbildung der lehramtsbezogenen Seminare

Am ZfsL Lüdenscheld sind drei Lehrämter vertreten, das Lehramt an Grundschulen (G), das Lehramt Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschule (HRSGe) und das Lehramt für Sonderpädagogischer Förderung (SF). Die drei lehramtsbezogenen Seminare haben die Kooperation mit *Schule der Vielfalt* als Anlass genommen, die eigene Seminarentwicklung und -arbeit dahingehend zu reflektieren, wie es in der schulpraktischen 2. Phase gelingen kann, Lehramtsanwärter*innen zu Lehrkräften auszubilden, die eine offene Haltung zu Fragen der Genderdiversität entwickeln und gendersensibel agieren können. Lehramtsübergreifend haben somit Seminarausbildende das Verständnis dafür, dass Genderkompetenz grundlegend ist, um Schüler*innen in ihrer Persönlichkeits- und Identitätsentwicklung zu stärken. Dazu gehören

- das Wissen darüber, wie geschlechtsstereotype Rollenvorstellungen entstehen
- das Bewusstsein, dass Stereotype das Verhalten und die Erwartungen beeinflussen können
- die Anerkennung von Geschlechteridentitäten und ihrer diversen Performanz
- die Fähigkeit, (Unterrichts-) Materialien geschlechtssensibel zu analysieren
- die Kenntnis von geschlechtersensiblen Unterrichtsmethoden
- eine Kommunikationsfähigkeit, die sicherstellt, dass sensible Themen rund um Geschlecht und Identität offen und respektvoll angesprochen werden
- die Bereitschaft zur Reflexion der eigenen Vorurteile und Annahmen sowie zur kontinuierlichen Arbeit an ihrer eigenen Genderkompetenz.

Diese Genderkompetenz steht im Einklang mit der Leitlinie Vielfalt und der Kompetenz 5 des Kerncurriculums:

Lehrkräfte vermitteln „Werte und Normen, eine Haltung der Wertschätzung und Anerkennung von Diversität und unterstützen selbstbestimmtes und reflektiertes Urteilen und Handeln von Schülerinnen und Schülern“ (MSB, 2021, S. 8).

3.5 Beispiele für die Umsetzung in der Seminararbeit

Im Folgenden werden Beispiele der Umsetzung einer gendersensiblen Lehrkräfteausbildung am ZfsL Lüdenscheld aufgeführt.

Ausbildungsfachliche und fachdidaktische Umsetzung

Ausbildende aller drei Seminare sehen eine ausbildungsfachliche Verpflichtung darin, sich im Sinne der Wertebildung und Demokratieerziehung für eine gendersensible und

-gerechte Bildung für alle öffentlich einzusetzen. Für die Weiterentwicklung im ZfsL bedeutet dies eine hohe Achtsamkeit, wenn es darum geht, gendersensibel in Beratung und Ausbildung zu agieren, das Gebäude weiter als Lernraum auszugestalten und aktuelle Fragen und Diskussionen zu platzieren. Dies wird unterstützt und getragen durch eine lehramtsübergreifende Gruppe von Seminarausbildenden, die sich mit den Querschnittsthemen Wertebildung und Demokratieerziehung auseinandersetzt. Teilnehmende dieser Gruppe nutzen Dienstbesprechungen und andere seminarinterne Formate, um gendersensible Bildung und Haltung im ZfsL immer wieder zu platzieren. In Pflicht- und Wahlmodulen leistet das ZfsL Lüdenscheid somit einen *Beitrag zur Sensibilisierung von Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärtern und aller an Ausbildung Beteiligten dafür*,

- *wie vielfältig sich sexuelle Orientierungen und geschlechtliche Identitäten in Schule und Seminar abbilden.*
- *welchen Herausforderungen sich Kinder und Jugendliche im Prozess sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identitätsfindung stellen.*
- *wie sie Kinder und Jugendliche auf der Suche nach sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität angemessen unterstützen können.*
- *wie sie Kinder und Jugendliche auf der Suche nach sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität vor Übergriffen anderer schützen können und wie sie diese dabei unterstützen können, sich selbst und andere in gegenseitiger Solidarität zu schützen.* (ZfsL Lüdenscheid 2019, S. 2)

Eine gendersensible und diskriminierungsfreie Sprache als Ausdruck von Gedanken und gleichermaßen als Ausgangspunkt für Handlungen und Gewohnheiten unterstützt diese weltoffene, innere Haltung. Themenbezogene Reflexionsanlässe und Workshops bieten hierfür wiederkehrende Impulse, damit sich Auszubildende, aber auch Auszubildende immer wieder in ihrem Handeln sachbezogen hinterfragen und weiterentwickeln. Während des Vorbereitungsdienstes bildet hier die Dimension 2.9 des Referenzrahmens Schulqualität einen leitenden Rahmen für die Planung, Durchführung und Reflexion von unterrichtlichem Sprachhandeln. Die aufschließende Aussage: „Lehrkräfte sind Sprachvorbilder und achten auf gendersensible und diskriminierungsfreie Sprache“ (MSB, 2020, S. 44) findet entsprechend während der vielfältigen Gesprächsanlässe über Unterricht (Unterrichtsnachbesprechung, Unterrichtsplanung, personenorientierte Beratung, ...) und in den Seminarsitzungen regelmäßige Anwendung.

Darüber hinaus bearbeiten die unterrichtsfachlichen Seminare fachdidaktische Problemstellungen. Einige von vielen möglichen Beispielen seien hier genannt:

- die Auswahl von Lektüren, die auf eine geschlechtsstereotype Darstellung von Akteurinnen und Akteuren bewusst verzichten und/oder eben die Diversität der Geschlechter berücksichtigen
- die (fachübergreifende) Auseinandersetzung mit Partnerschaft und Liebe
- Partizipation aller Menschen unabhängig von Behinderung an der gesellschaftlichen Diskussion rund um die geschlechtliche und sexuelle Selbstbestimmung

- die Gestaltung eines Elternabends zur Information über die geplante Sexualerziehung im Unterricht
- die Frage, ob Sport- und Schwimmunterricht vielleicht geschlechtergetrennt organisiert werden sollte und wie transgender Schüler_innen integriert werden
- Berufsorientierung, ohne Rollenklischees zu verstärken.

Gendersensibilität in der (Unterrichts-)Beratung

Seminarausbildende handeln in Beratung auf zwei Ebenen. Auf der einen Seite agieren sie in Gesprächen und Beratungen achtsam und gendersensibel und berücksichtigen die Individualität der Auszubildenden, die sie beraten. Auf der anderen Seite regen sie die Reflexion darüber an, wie unterrichtliches Handeln an sich, Unterrichtsinhalte und Lernaufgaben sowie Materialien gendersensibel gestaltet werden können. Sie zeigen auf, wo dies bereits gelingt. Sie hinterfragen aber ebenso, wenn eine Berücksichtigung geschlechterbezogener Lernaufgaben optimiert werden kann. Geschlechteraspekte spielen darüber hinaus bei der Beratung zum Classroom Management, eines sprachsensiblen Unterrichts und bei der Prävention und Intervention in Konfliktsituationen oder bei der Förderung sozialer Kompetenzen oft eine bedeutsame Rolle.

Vernetzung und lebenslanges Lernen

Lehramtsanwärter_innen sind erwachsene, eigenverantwortlich Lernende (MSB, 2021, S. 2 und S. 5). Als solche sind sie angehalten, weitere Informationsmöglichkeiten für ihre berufsbezogene Weiterentwicklung zu nutzen. Vernetzung, hier exemplarisch vorgestellt mit Kooperationspartnern wie *Schule der Vielfalt*, macht deutlich, wie wichtig dies für die eigene lebenslange Professionalisierung ist. Konkret können Auszubildende diesbezüglich das Angebot von Sprechstunden von *Schule der Vielfalt* nutzen, um weitergehende Fragen zu stellen. Sie gewinnen Kontakte und lernen Anlaufstellen kennen, die sie auch nach der Ausbildung noch nutzen können.

Das Gebäude als Lernort gelebter Vielfalt

Unterstützt durch die NRW-Fachberatungsstelle von *Schule der Vielfalt* und den impliziten Ansatz der geschlechtersensiblen Bildung nach Faulstich-Wieland (1996) und Debus (2012) (MSB, 2022, S. 14) schafft das ZfsL eine Lernumgebung, in der geschlechtsspezifische Unterschiede keine Betonung finden, sondern nach Möglichkeit die Vielfalt der Geschlechter berücksichtigt wird. Dies zeigt sich auch in der Gestaltung des Hauses, unter anderem durch den überdimensional großen, im Treppenhaus sichtbaren Schriftzug *Respekt*. Damit wird an die Offenheit und Toleranz aller appelliert.

2022 wurde, angeregt durch einen Besuch der Akteurinnen und Akteure von *Schule der Vielfalt*, eine geschlechterneutrale Toilette eingerichtet. Auch einfache Mittel wie beispielsweise eine regenbogenfarbene Fußmatte im Eingangsbereich mit der Aufschrift *Wir sind offen* spiegeln die Haltung und das Verständnis wider, dass alle Menschen im ZfsL Lüdenscheid willkommen sind.

4 Der Weg einer gendersensiblen schulpraktischen Lehramtsausbildung – ein Ausblick

Auf Initiative des Referates 423 im MSB, zuständig für die Ausbildung an den Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung, wurde nach intensivem Austausch mit der Koordinierungsgruppe von *Schule der Vielfalt* im Dezember 2023 das Konzept „Vielfalt im Vorbereitungsdienst NRW“ beschlossen. Es sieht vor, dass die positiven Erfahrungen aus der Pilotierung mit den bereits kooperierenden ZfsL gewinnbringend für die schulpraktische Ausbildung genutzt und dabei noch stärker an die Rahmensetzungen des Vorbereitungsdienstes angelehnt werden. Hierbei werden perspektivisch auch Formate, Inhalte und Materialien neu konzeptioniert.

Das neue Konzept sieht vor, dass sukzessive voraussichtlich allen ZfsL in NRW Schulungsangebote für Seminarausbildende unterbreitet werden. Grundprinzip ist, dass im Sinne einer landesweit gleichwertigen und gleichsinnigen Ausbildung die geschulten Seminarausbildenden ihre Lehramtsanwärter*innen gemäß der Leitlinie Vielfalt des Kerncurriculums im Rahmen einer integrierenden Seminararbeit zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt ausbilden. Das neue geplante Angebot von *Schule der Vielfalt* wird sich entsprechend an Seminarausbildende richten, die entweder als Ganzes in einem ZfsL geschult werden oder einzelne geschulte Multiplikator*innen den seminarinternen, kollegialen Wissenstransfer am ZfsL übernehmen.

Die Sensibilisierung aller Personengruppen der schulpraktischen Lehrkräfteausbildung ist nicht abgeschlossen. Sie bleibt eine ständige Aufgabe, die sich an den aktuellen gesellschaftlichen und bildungspolitischen Debatten orientiert. Auch eine stetig verändernde Schulrealität findet Beachtung in der Ausbildung. Hieraus ergibt sich für die ZfsL der Bedarf, implizite und explizite Ansätze der gendersensiblen Bildung in der Seminarentwicklung weiterhin zu integrieren, zu evaluieren und zu optimieren. Denn in den Klassenzimmern von heute formt sich die Welt von morgen!

Literatur

- Charta der Vielfalt e.V. (2017). *Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion. Diversity Management in öffentlichen Einrichtungen*. https://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/Studien_Publikationen_Charta/Charta_der_Vielfalt-O%CC%88H-2017.pdf
- Charta der Vielfalt (o. D.). *Vielfaltsdimensionen. Für Diversity in der Arbeitswelt*. <https://www.charta-der-vielfalt.de/fuer-organisationen/vielfaltsdimensionen/>
- Kenklies, K. & Waldmann, M. (2015). *Queer Pädagogik: Annäherungen an ein Forschungsfeld*. Klinkhardt.

- KMK (Kultusministerkonferenz und Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder) (2016). *Leitlinien zur Sicherung der Chancengleichheit durch geschlechtersensible schulische Bildung und Erziehung*. https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2016/2016_10_06-Geschlechtersensible-schulische_Bildung.pdf
- Küppers, C. (2012). Soziologische Dimensionen von Geschlecht. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 62(20–21), 3–8.
- Meißner, H. (2022). Soziologische Theorie in den Gender Studies – Geschlecht als Identitätskategorie in intersektionalen Machtverhältnissen. In H. Delit, J. Müller & R. Seyfert (Hrsg.). *Handbuch Theorien der Soziologie*. Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-31744-7_25-1
- MGEPA (Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen) (2012). *NRW-Aktionsplan für Gleichstellung und Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt – gegen Homo- und Transphobie*.
- MSB (Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen) (Hrsg.) (2021). *Kerncurriculum für die Lehrerbildung im Vorbereitungsdienst*. https://www.schulministerium.nrw/system/files/media/document/file/Kerncurriculum_Vorbereitungsdienst.pdf
- MSB (Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen) (Hrsg.) (2020). *Referenzrahmen Schulqualität*. Schule in NRW Nr. 9051. <https://www.schulentwicklung.nrw.de/referenzrahmen/index.php?bereich=88888>
- MSB (Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen) (Hrsg.) (2022). *Pädagogische Orientierung für eine geschlechtersensible Bildung an Schulen in Nordrhein-Westfalen*. https://www.schulentwicklung.nrw.de/q/upload/Gender/Padaogische_Orientierung_2022_web.pdf
- Palzkill, B., Pohl, F. G. & Scheffel, H. (2020). *Diversität im Klassenzimmer. Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in Schule und Unterricht*. Cornelsen.
- Pohl, F. G. (2021). *Jahresbericht 2020. Antidiskriminierungsprogramm Schule der Vielfalt. Rückblick der NRW-Kooperation*. <https://schule-der-vielfalt.de/wp-content/uploads/bericht-2020.pdf> <https://www.schulministerium.nrw/presse/pressemitteilungen/programm-schule-der-vielfalt-wird-verlaengert-und-aus-geweitet-16-05-2023>
- Prenzel, A. (2019). *Pädagogik der Vielfalt: Verschiedenheit und Gleichberechtigung in Interkultureller, Feministischer und Integrativer Pädagogik*. Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-21947-5>
- Prenzel, A. (2013). *Inklusive Bildung in der Primarstufe. Eine wissenschaftliche Expertise des Grundschulverbandes*. Grundschulverband e.V. https://www.pedocs.de/volltexte/2020/18827/pdf/Prenzel_2013_Inklusive_Bildung.pdf
- Schule der Vielfalt (2021). *Jahresbericht 2020. Antidiskriminierungsprogramm Schule der Vielfalt: Rückblick der NRW-Kooperation*. <https://schule-der-vielfalt.de/wp-content/uploads/bericht-2020.pdf>
- Schule der Vielfalt (2023). *Schule der Vielfalt vor und nach der Pandemie. Zwischenbilanz zur Kooperation des Antidiskriminierungsprogramms in Nordrhein-Westfalen*. <https://schule-der-vielfalt.de/wp-content/uploads/Bilanz2018-23.pdf>

- Schule der Vielfalt und ZfsL Lüdenscheid (2019). *Kooperationsvereinbarung*. Unveröffentlichtes Dokument als Aushang im ZfsL Lüdenscheid.
- Wedl, J. & Bartsch, A. (2015) (Hrsg.). *Teaching Gender? Zum reflektierten Umgang mit Geschlecht im Schulunterricht und in der Lehramtsausbildung*. transcript.
- Wilz, S. (2021). *Geschlechterdifferenzen – Geschlechterdifferenzierungen: Ein Überblick über gesellschaftliche Entwicklungen und theoretische Positionen*. Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-32211-3>

