

**Orientierungsrahmen
Diversität in der Lehre**
an der PH FHNW

Warum ein Orientierungsrahmen?	4
Diversitätsbewusste Professionalisierung an der PH FHNW	4
Fachdiskurse, Konzepte, Begriffe zu Diversität	6
Ansätze für die Lehre	9
Weiterführende Überlegungen und Fragen	13
Zur weiteren Vertiefung	15



Warum ein Orientierungsrahmen?

An der PH FHNW wird Diversität als Querschnittsthema verstanden. Dies bedeutet, dass die Thematik übergreifend in alle Studien- und Weiterbildungsbereiche integriert und dort verankert wird. Allerdings fehlten bisher konzeptionelle Grundlagen dafür, wie Diversität in der Lehre und Lehrentwicklung berücksichtigt werden kann. Der vorliegende Orientierungsrahmen unterstützt das Anliegen, zukünftige Lehrpersonen, schulische Heilpädagog*innen, heilpädagogische Früherzieher*innen und Logopäd*innen zu diversitätsbewusstem Handeln in ihren vielfältigen Tätigkeitsfeldern im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen zu befähigen. Der Orientierungsrahmen richtet sich an Personen, die in der Ausbringung und Entwicklung von Lehre in Aus- und Weiterbildung tätig sind. Er will Dozierende auf die Berücksichtigung von Diversität ansprechen und an der Hochschule eine Diskussion über diversitätsbewusste Lehre und Bildung anregen.

Zum Aufbau

Im Folgenden wird zunächst verdeutlicht, wie das Thema Diversität mit dem Professionalisierungsanliegen der PH FHNW verknüpft ist. Was bedeutet eine diversitätsbewusste Professionalisierung von Lehrpersonen, schulischen Heilpädagog*innen, heilpädagogischen Früherzieher*innen und Logopäd*innen? Im nächsten Kapitel werden Fachdiskurse, Konzepte und Begriffe vorgestellt, die für die Diskussion über eine diversitätsbewusste Lehre und Bildung zentral sind. Ziel ist es, den Leser*innen in übersichtlicher Form einen Zugang zu aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen und Debatten zum Thema zu ermöglichen. Anschliessend werden konkrete Ansätze für die Lehre vorgestellt. Wie kann Diversität als Querschnittsthema in der Aus- und Weiterbildung an der PH FHNW Berücksichtigung finden? Ansätze hierfür bieten die aufgeführten Umsetzungsbeispiele aus der Hochschullehre. Ganz am Schluss werden Überlegungen dazu formuliert und Fragen aufgeworfen, wie sich die Hochschule in diesem Bereich weiterentwickeln kann. Im Anhang finden sich Hinweise auf ausgewählte Literatur und Ressourcen zur weiteren Vertiefung.



Diversitätsbewusste Professionalisierung an der PH FHNW

Diversität ist eine alltägliche gesellschaftliche Realität. Menschen unterscheiden sich in vielerlei Hinsicht, nicht immer sind die Unterschiede auf den ersten Blick ersichtlich. Während scheinbar offensichtliche Unterschiede wie Haut-, Haar- oder Augenfarbe, Geschlecht, Alter oder Behinderung schnell festgestellt werden, sind bspw. die familiäre Sozialisation, die soziale Herkunft oder weitere biografische Hintergründe weniger leicht ersichtlich. Welche Unterschiede als solche erkannt und wahrgenommen werden, welche Erfahrungen damit gemacht werden und wie sie gesellschaftlich bewertet werden – all diese Aspekte kommen auch in gesellschaftlichen Teilsystemen wie bspw. dem Bildungs-, dem Gesundheits- oder dem Sozialsystem zum Tragen.

Schauen wir uns beispielhaft das Bildungssystem an, ist es wichtig festzuhalten, dass solche Unterschiede nicht nur ausserhalb des Unterrichts eine Rolle spielen. Vielmehr werden sie in der Schule in besonderer Weise relevant gemacht, was Benachteiligungen und Ausgrenzungen nach sich ziehen kann. Ob im Deutsch- oder Mathematikunterricht, im Fach Musik oder Sport: Stereotype und normalisierende Annahmen darüber, was Schüler*innen u.a. aufgrund ihrer sozialen Herkunft, ihres Geschlechts oder einer Behinderung können oder nicht können, spielen in der Interaktion zwischen Schüler*innen und pädagogischen Fachpersonen eine Rolle – und dies oftmals unbewusst. Daneben haben strukturelle und organisatorische Bedingungen von Schule eine zentrale Bedeutung für fortbestehende Ungleichheiten.

Lehrpersonen, schulische Heilpädagog*innen, heilpädagogische Früherzieher*innen und Logopäd*innen brauchen deshalb vertiefte Kenntnisse über die Wirkungsmechanismen von Exklusion, Diskriminierung und Ungleichheit in ihren Tätigkeitsfeldern. Sie sollten in der Lage sein, ihr eigenes Handeln sowie institutionelle Gegebenheiten der Schule, der Klinik, der Familienbegleitung, usw. diesbezüglich zu reflektieren und daraus Konsequenzen für ihre Berufspraxis abzuleiten.

Diversitätsbewusstsein als Kompetenzziel

An der PH FHNW werden Fragen der Diversität und der damit verbundenen Themen Gleichstellung und Inklusion in allen Bereichen des vierfachen Leistungsauftrags als Querschnittsthema bearbeitet. Die Hochschule misst diesen einen hohen Stellenwert bei und sorgt für die Erweiterung der dafür erforderlichen Expertise an der Hochschule.¹ Zugleich stellt der aktive Einbezug der Themen Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit ein übergeordnetes nationales bildungspolitisches Anliegen dar.² Dieses sieht sich wiederum in einem globalen Diskurs verortet und ist u.a. in der Agenda 2030 der Vereinten Nationen abgebildet.³

Aufgrund der hohen Bedeutsamkeit ist Diversität zugleich im Kompetenzziel «Umgang mit Heterogenität» als eines von acht übergeordneten Kompetenzzielen in der Aus- und Weiterbildung der PH FHNW verankert (siehe Kasten unten).⁴ Der Umgang mit Heterogenität gilt somit als eine notwendige Austrittskompetenz der Studierenden. Die Begriffe Heterogenität und Diversität werden in Fachdiskursen unterschiedlich verhandelt. In Bezug auf die Studiengänge und die Lehre werden sie beide herangezogen, um die Bedeutung von Differenzen und sozialen Ungleichheiten im Kontext von Bildungsprozessen zu unterstreichen. Mit dem *Kompetenzziel «Umgang mit Heterogenität»* wird auf das spezifische Wissen und Können verwiesen, das Lehrpersonen, schulische Heilpädagog*innen, heilpädagogische Früherzieher*innen und Logopäd*innen im Rahmen ihrer Aus- und Weiterbildung erwerben müssen. Dieses Wissen ist notwendig, um in ihren jeweiligen Tätigkeitsfeldern kompetent und professionell mit Differenzen und sozialen Ungleichheiten umzugehen.

Kompetenzziel Umgang mit Heterogenität

Die Lehrperson berücksichtigt in ihrem Denken und Handeln die Heterogenität der Schüler*innen, sowohl hinsichtlich Lern- und Entwicklungsvoraussetzungen als auch Heterogenitätsdimensionen wie u.a. Geschlecht, Schicht, Migration oder Behinderung. Sie weiss um Prozesse, die im Kontext von Bildung zu Ungleichheit und Diskriminierung führen. Mit diesem Hintergrund reflektiert sie ihre eigene Berufspraxis und zieht daraus Konsequenzen. Ihre Kenntnisse der aktuellen Fachdiskurse im Themenfeld befähigen sie, in Schule, Unterricht und Elternarbeit bewusst mit Heterogenitätsaspekten umzugehen. Sie kommuniziert sprachbewusst und heterogenitätssensibel.

Gleichzeitig besteht für die Lehre der Anspruch, dass *Diversität als Querschnittsthema* nicht nur in einzelnen, spezifisch ausgerichteten Lehrveranstaltungen adressiert wird, sondern sich durch alle Lehr- und Vermittlungsprozesse zieht. Das Thema Diversität wird somit im Querschnitt der klassischen Studienbereiche Erziehungswissenschaften, Fachwissenschaft, Fachdidaktik, Berufspraktische Studien und angewandte Forschung und Entwicklung berücksichtigt (bzw. analog auch in den fachspezifischen Studienbereichen der Sonderpädagogik und Logopädie). Dabei sollen den Studierenden und Weiterbildungsteilnehmenden zentrale Fachkonzepte zu Diversität, Exklusion, Ungleichheit und Antidiskriminierung vermittelt und diese auf damit verbundene Fragehorizonte der pädagogischen Praxis bezogen werden. Ziel ist es, Fragen der Inklusion, Gleichheit und Antidiskriminierung sowie mit diesem Themenfeld verknüpfte Spannungsfelder analytisch-reflexiv mit der eigenen Berufsrolle und Berufspraxis in Verbindung zu bringen. Den Dozierenden kommt dabei die Aufgabe zu, unter Bezugnahme auf ihre eigene Fachlichkeit entsprechende Bildungsprozesse bei ihren Studierenden zu initiieren. Im Kapitel *Ansätze für die Lehre* auf Seite 9 wird genauer dargelegt, welche Ansätze und Perspektiven sich mit Blick auf diesen Auftrag für die Lehre ableiten lassen.

Diversitätsbewusstsein in der Hochschulorganisation

Dieser Orientierungsrahmen greift das Anliegen auf, Hochschullehrenden wichtige Aspekte der Fachdiskussion zu Diversität in komprimierter Form zu vermitteln und Ansätze für eine diversitätsbewusste Lehre aufzuzeigen. Neben der individuellen Beschäftigung mit Fragen von Diversität in der Hochschullehre durch die Dozierenden braucht es Formate der kollaborativen Auseinandersetzung und Reflexion. Hier gilt es Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass Dozierende resp. Studierende in ihren Bestrebungen Resonanz finden. Eine systematisch diversitätsbewusste Bil-

derung von Lehrpersonen, schulischen Heilpädagog*innen, heilpädagogischen Früherzieher*innen und Logopäd*innen umfasst deshalb verschiedene Ebenen der Selbstbefragung und Weiterentwicklung. Die Studierenden befragen ihre zukünftige Berufspraxis, die Dozierenden ihre Lehr- und Routinen, und die Hochschule setzt sich kritisch mit den eigenen institutionellen Strukturen auseinander. Dies bezieht sich auch auf die Frage nach einer diverseren Zusammensetzung der Dozierenden resp. der Hochschulmitarbeitenden generell sowie nach einer besseren Repräsentation bislang untervertreter Gruppen an der Hochschule.

Konkret bedeutet dies, dass die Pädagogische Hochschule ihre Organisation und Studienbedingungen angemessen auf die Diversität der Mitarbeitenden und Studierenden abstimmt bzw. diese erweitert, indem Exklusionsmechanismen kritisch überdacht und Zugangshürden abgebaut werden. Der Blick ist also gleichermaßen auf Benachteiligungen und Ausgrenzungen innerhalb der Hochschule als Organisation zu richten. Im Kapitel *Weiterführende Überlegungen und Fragen* auf Seite 13 werden weitere Denkanstöße und Überlegungen dazu festgehalten.



Fachdiskurse, Konzepte, Begriffe zu Diversität

In den letzten Jahren haben in der Ausbildung von Lehrpersonen, schulischen Heilpädagog*innen, heilpädagogischen Früherzieher*innen und Logopäd*innen Debatten darüber zugenommen, wie eine pädagogische Professionalisierung mit Blick auf eine heterogene, diverse und inklusive Gesellschaft aussehen könnte. Dieser Fachdiskurs ist vielstimmig sowie von einer Pluralität der Begrifflichkeiten und fachlichen Ansätzen geprägt.

Die unten abgebildeten Begriffsboxen zeigen, wie Diversität als Querschnittsthema vielfältige theoretische und praktische Bezüge eröffnet. Trotz der unterschiedlichen Zugänge gibt es eine verbindende Perspektive: Alle Ansätze und Begriffe tragen zur Entwicklung eines Bildungssystems (und damit auch zur pädagogischen Professionalisierung) bei, in welchem alle Schüler*innen einen chancengerechten Zugang zu Bildung haben, ohne aufgrund persönlicher Merkmale oder Zuschreibungen diskriminiert oder benachteiligt zu werden.

Auch wenn sich die folgenden Ausführungen hauptsächlich auf das Bildungswesen beziehen, ist zu betonen, dass die Ansätze und Begriffe aufgrund ihrer Verankerung in einer gesellschaftlichen Fragestellung auch das Gesundheits- und Sozialsystem und die darin eingelagerten Praktiken betreffen. Dies schliesst die Professionalisierung in diesen Berufsfeldern mit ein. Je nach Ansatz und Begrifflichkeit werden verschiedene Aspekte betont, die aber alle denselben Anliegen verpflichtet sind. Mögliche Zugangspunkte finden sich bspw.

- in der Darlegung der *allgemeinen Problemstellung* (bspw. Auseinandersetzung mit Heterogenität, Diversität, Equity),
- in der Auseinandersetzung mit *Prozessen der Diskriminierung/Benachteiligung* von betroffenen Gruppen (bspw. Auseinandersetzung mit institutioneller Diskriminierung, Sexismus, Klassismus, Rassismus, Ableismus, Intersektionalität),
- und in der Auseinandersetzung mit *Zielperspektiven für die Weiterentwicklung des Bildungs-, Gesundheits- und Sozialsystems* (bspw. Auseinandersetzung mit Inklusion, Equity und Equality).

Die Ausführungen in den untenstehenden Begriffsboxen zeigen auf, dass in der Auseinandersetzung mit Diversität in jedem Fall gesellschaftlich folgenreiche Prozesse thematisiert werden. Richtet man den Fokus bspw. auf die Schule, dann geht es um die zentrale Frage, wie soziale Ungleichheiten, Machtverhältnisse und daraus resultierende Normalitätserwartungen auf Bildungsprozesse einwirken. Bildungseinrichtungen wie Schulen und Hochschulen werden dabei als Orte verstanden, in denen Diskriminierungsverhältnisse hergestellt oder reproduziert werden, denen aber gleichzeitig ein besonderes Potenzial zur Veränderung zukommt, wobei das zentrale Anliegen auch über das Bestreben nach sozialer Gerechtigkeit gefasst werden kann. Es ist deshalb ein professionelles Selbstverständnis gefordert, in dem Diversität als allgegenwärtige gesellschaftliche Realität und gegebener Status quo Anerkennung findet.

Die aktive Auseinandersetzung mit Diversität beinhaltet zugleich auch Risiken. Ein besonderes Risiko liegt darin, dass eine gut gemeinte, aber wenig reflektierte Thematisierung von Diversität Ungleichheiten nicht auflöst, sondern Zuschreibungen und Stereotypisierungen verstärken kann. Dies geschieht bspw., wenn Schulkinder pauschalisierend in «migrantisch und nicht-migrantisch» oder «behindert und nicht-behindert» unterschieden werden. Damit werden die sozialen Praktiken ausgeblendet, die unsere oftmals binären Wahrnehmungen von Unterschiedlichkeiten beeinflussen oder ihnen zugrunde liegen. Gesellschaftliche Macht- und Ordnungsstrukturen werden dann in der Regel reproduziert. Dies kann zur Folge haben, dass Exklusion, Diskriminierung und Ungleichheit auch in Bildungsprozessen nicht verringert, sondern fortgeschrieben werden.

Diversität

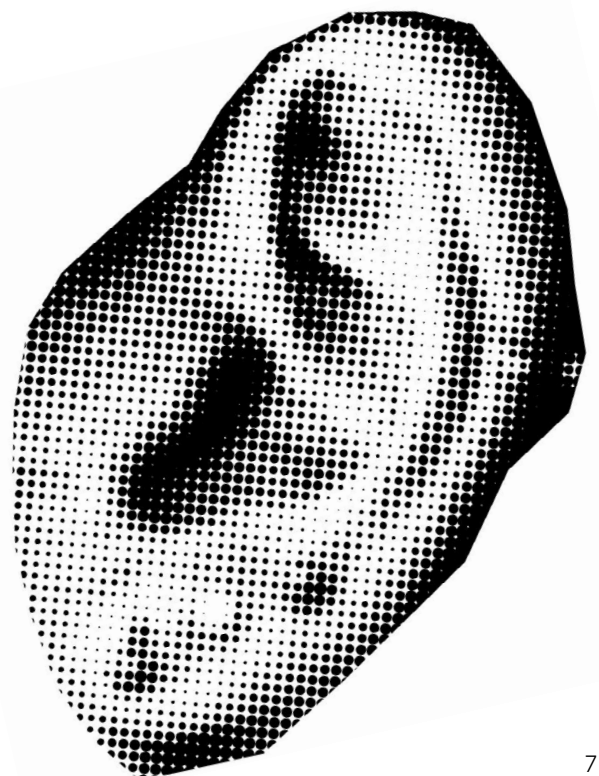
Dieser Begriff wird sowohl beschreibend als auch normativ verwendet. Normativ bezieht er sich auf die Perspektive einer Veränderung hin zu «mehr» Diversität oder die Anerkennung aller Menschen in ihrer Vielfalt. In der neueren Literatur wird Diversität als eine Perspektive verstanden, die eine komplexe Realität berücksichtigt, welche durch verschiedene Formen von Ungleichheit im Kontext gesellschaftlicher Machtstrukturen geprägt ist («critical diversity»). Dabei wird eine intersektionale Sichtweise betont. Diese berücksichtigt die Verflechtung und Überschneidung verschiedener Diskriminierungsformen, wie sie beispielsweise in der Verbindung von sexistischen, klassistischen, rassistischen und ableistischen Abwertungen, Ausschlüssen und Unterdrückungsmechanismen zum Ausdruck kommen.

Inklusion

Verweist auf das Anliegen, eine Gesellschaft zu schaffen, die allen Menschen eine gleichberechtigte Teilhabe ohne Ausschluss und Diskriminierung ermöglicht. Im Anschluss an dieses Anliegen hat sich im Bildungswesen Inklusive Bildung weltweit als Begriff durchgesetzt, der auf das Anliegen verweist, separative Schulformen aufzuheben und alle Schüler*innen gemeinsam zu unterrichten. Geprägt wurde der Begriff insbesondere durch internationale Dokumente (bspw. Salamanca-Statement, UN-Behindertenrechtskonvention), die eine politisch-normative Rahmung vornehmen. Obwohl der Begriff teilweise mit Fokus auf Schüler*innen mit Behinderung oder besonderem Bildungsbedarf verwendet wird, verweist Inklusive Bildung darauf, alle Schüler*innen, die von Ausgrenzung, Marginalisierung und Diskriminierung betroffen sind, in die gemeinsame Beschulung einzubeziehen und diesbezügliche Hindernisse im Bildungssystem abzubauen.

Intersektionalität

Der Begriff ist in den USA durch Schwarze Feministinnen im Kampf gegen Rassismus und Sexismus und deren Verschränkung entstanden und verweist darauf, dass Menschen von verschiedenen Formen der Diskriminierung betroffen sein können, bspw. wenn sie zugleich als Frau und aufgrund ihrer Herkunft diskriminiert werden. Im Fokus steht dabei aber nicht nur die simple Feststellung der Mehrfachdiskriminierung. Vielmehr geht es darum, dass die beschriebenen Diskriminierungsverhältnisse in komplexer Weise miteinander verwoben sind und daraus jeweils spezifische Formen der Marginalisierung und Benachteiligung entstehen. So sehen sich zum Beispiel Schwarze Mädchen im Kontext Schule mit anderen Formen der Diskriminierung konfrontiert als weiße Mädchen. Ihre Diskriminierungserfahrungen unterscheiden sich aber auch von denen Schwarzer Jungen.⁵ Verschiedene Diskriminierungsformen wie Rassismus, Sexismus, Klassismus etc. greifen somit ineinander.



(Institutionelle) Diskriminierung

Während verfassungsrechtlich ein Diskriminierungsverbot (BV Art. 8, Abs. 2) aufgrund der «Herkunft, Rasse, Geschlecht, Alter, Sprache, sozialen Stellung, Lebensform, religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung sowie körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung» festgeschrieben ist, monieren bildungswissenschaftliche Studien nach wie vor Praktiken und Artikulationen von Diskriminierungen in Schulen gegenüber Schüler*innen und (pädagogischen) Fachpersonen. Das Konzept der institutionellen Diskriminierung verweist in diesem Zusammenhang auf schulfeldspezifische Normen, Praktiken und Konventionen, die bewusst und unbewusst entlang den Dimensionen Sexismus, Klassismus, Rassismus und Ableismus zu einer Benachteiligung von Akteur*innen im Schulfeld führen können. Manifest werden diese Benachteiligungspraktiken z.B. bei Überweisungen in sonderpädagogische Beschulungsmassnahmen sowie in Leistungszüge auf der Sekundarstufe I und weiterführenden Schulen und Ausbildungen auf der Sekundarstufe II; ebenso aber auch in alltäglichen Interaktionen zwischen Lehrpersonen und Schüler*innen sowie in schulischen Bewertungs- und Sanktionspraktiken.

Equity und Equality

Beide Konzepte verweisen im Bildungskontext auf die zentrale Frage der Deutung von Bildungsungleichheit bzw. Bildungsdisparität und des bildungspolitischen, schulspezifischen und pädagogischen Umgangs damit. In diesem Zusammenhang sei angemerkt, dass beide Konzepte stets auch Gegenstand von fachspezifischer Aushandlung, Diskussion und Auslegung bleiben. Während Equity in Unterscheidung zu Equality als Konzept auf Chancengerechtigkeit über formale Gleichbehandlung auch mittels Kompensationsmassnahmen zielt, dominieren im schweizerischen Kontext bildungsökonomische Lesarten, die Equity rein auf eine Output-Messung ohne Berücksichtigung ungleicher Startvoraussetzungen und Diskriminierungserfahrungen definieren. Am Beispiel dieser Fachdiskussion wird sichtbar, wie sich die Deutung von Bildungsungleichheit per se in einem gesellschaftlichen Macht- und Ungleichheitsraum artikuliert und damit stets auch selbst umstritten und hinterfragt bleibt.

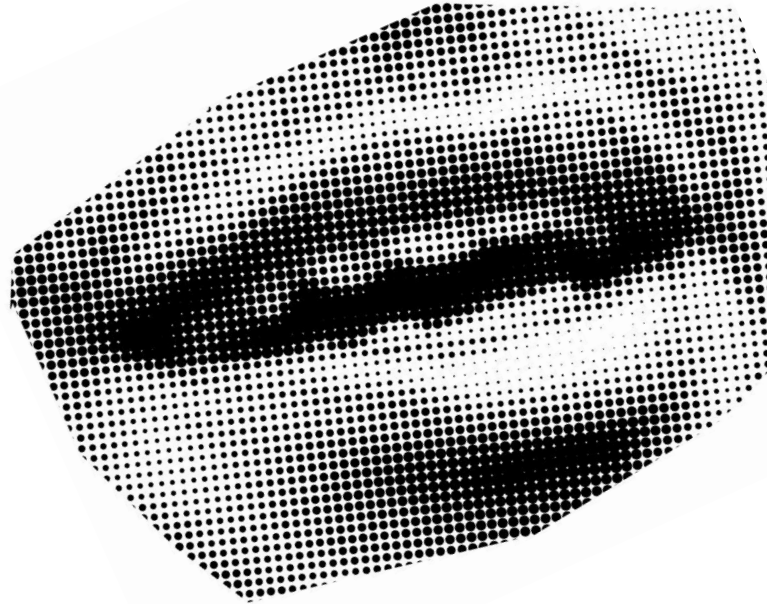
(Hetero-)Sexismus, Klassismus, Rassismus, Ableismus und deren Verwobenheit

Die Begriffe verweisen auf spezifische Diskriminierungsverhältnisse, die in gesellschaftlichen Strukturen verankert sind und ursprünglich von den durch Diskriminierung betroffenen Gruppen thematisiert wurden. Die Begriffe beschreiben somit verschiedene Ausprägungen eines ähnlichen Phänomens, nämlich Diskriminierungen entlang unterschiedlicher Differenzkategorien. Menschen werden entlang gesellschaftlicher Normvorstellungen als «Andere», «Fremde» oder auch «Unnormale» positioniert und sie erleben aufgrund dieser «Veränderung» Formen des sozialen Ausschlusses, der Marginalisierung und der Benachteiligung. So verweist der Begriff Ableismus auf die Diskriminierung von Menschen mit Behinderung, die sich an der stereotypen Vorstellung «normaler» Fähigkeiten (able = fähig) eines Menschen ausrichtet. Rassismus hingegen beschreibt die Abwertung von Menschen aufgrund ihrer äusseren Erscheinung und/oder Herkunft vor dem Hintergrund einer kolonial geprägten Norm *weisser* Überlegenheit. Der Begriff (Hetero-)Sexismus benennt wiederum Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung einer Person. Mit dem Zusatz Hetero- wird dabei auf die gesellschaftlich verankerte Norm der Zweigeschlechtlichkeit und die Vorstellung verwiesen, dass «richtige» Männer und Frauen heterosexuell leben. Klassismus beschreibt schliesslich Diskriminierungsformen aufgrund der sozialen Herkunft bzw. Klassenherkunft einer Person. In der Schule machen sich die benannten Diskriminierungsverhältnisse in jeweils spezifischer Weise in sozialen Praktiken, wie z.B. Handlungen von Lehrpersonen oder Peers im Unterricht, bemerkbar, aber auch in der Ausgestaltung von Lehrmitteln und Lerninhalten. Welche Menschen und Körper sind wie sichtbar? Wessen Geschichten werden wie erzählt? Zugleich ist die strukturelle Ebene der Diskriminierungen zu berücksichtigen: Gebäude, die nicht barrierefrei sind, Anmeldebögen, die nur zwei Geschlechter vorsehen, fast ausschliesslich *weisse* Lehrpersonen, etc.



Heterogenität

Dieser Begriff wird primär in der pädagogischen Diskussion verwendet, wo er unterschiedliche und teilweise in sich widersprüchliche Bedeutungsdimensionen beinhaltet. Heterogenität kann sich sowohl auf soziale Kategorien und Ungleichheiten wie auch auf Leistungsunterschiede («Leistungsheterogenität») beziehen. Im Fokus der Heterogenitätsdiskussion stehen oftmals didaktische Anforderungen, die sich daran orientieren, in einer Lerngruppe mit unterschiedlichen Schüler*innen individualisierte Lernprozesse zu initiieren. In diesem Sinne verortet sich das Konzept kritisch zu einem Schulsystem, das eine möglichst homogene Lerngruppenorganisation anstrebt.



Ansätze für die Lehre

In der Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen, schulischen Heilpädagog*innen, heilpädagogischen Früherzieher*innen und Logopäd*innen geht es grundsätzlich um die Bedeutung von Diversität in Zusammenhang mit deren professionellen Aufgaben. Im Zentrum steht die praxisbedeutsame Frage, wie ein diversitätsbewusstes, nichtdiskriminierendes und inklusives Handeln gelingt, wobei damit immer auch die Weiterentwicklung von Organisationen wie bspw. Schulen, Kliniken, Fachzentren mitangesprochen wird. Diese Frage betrifft Fachpersonen in einem umfassenden Sinne – sie steht im Zusammenhang mit deren persönlichen Einstellungen und Haltungen, mit ihrem professionellen Selbstverständnis, aber auch mit den vermittelten Lerninhalten.

Aufgrund seiner Bedeutung sollte das Thema in der Aus- und Weiterbildung in allen Studienbereichen ausreichend behandelt werden. Die nachfolgend adressierten inhaltlichen Aspekte gelten auch für die Studiengänge Sonderpädagogik und Logopädie, trotz ihrer unterschiedlichen Studienbereiche. Ebenso treffen sie auf die Weiterbildung zu, deren Angebote sich im Hinblick auf ihre inhaltliche Logik über alle Studienbereiche erstrecken. Die vielschichtigen Zugänge sind bedeutsam, da sie jeweils spezifische und zugleich sich ergänzende Perspektiven auf das Thema Diversität beinhalten. Dabei bedarf es eines hochschuldidaktischen Rahmens, der die Auseinandersetzung mit dem Thema Diversität fachlich kompetent und wertschätzend unterstützt und begleitet (siehe hierzu das nachfolgende Kapitel auf Seite 14).

Perspektive der Erziehungswissenschaften

Erziehungs- und sozialwissenschaftliche Ansätze, Konzepte und Diskussionen setzen sich fundiert mit der Bedeutung von Diversität im Schul- und Bildungskontext auseinander. Sie vermitteln empirische und theoretische Erkenntnisse sowie Kontextwissen zu Themen wie Gesellschaft und Diversität, Bildungsungleichheiten sowie Diskriminierung und Benachteiligung. Damit ermöglichen sie Studierenden, besser zu verstehen, wie Bildungs-, Erziehungs- und Sozialisationsprozesse stets in gesellschaftlichen und (schul-)institutionellen Verhältnissen und Zusammenhängen stattfinden. Zudem öffnen sie den Blick hin zur Frage der Gestaltung pädagogischer Handlungsräume und Formen, die Unterrichtspraktiken sowohl erweitern wie auch kritisch reflektieren. Nicht zuletzt thematisieren die Erziehungswissenschaften die Umsetzung diversitätssensibler Lehr-Lernformen im Hinblick auf fachübergreifende Themen. Dies bspw. im Hinblick auf Klassenführung, soziale Teilhabe oder Lehr-Lern-, und Therapie-Konzepte, die der Vielfalt der Schüler*innen im Sinne inklusiver, nichtdiskriminierender Bildung gerecht werden.

Perspektive der Fachdidaktiken

Die Fachdidaktiken schliessen in zweifacher Weise an erziehungs- und sozialwissenschaftliche Wissensbestände zum Thema Diversität an: Erstens suchen sie nach Möglichkeiten, diversitätsbewusste Ansätze in die Fachdidaktiken zu übersetzen. Zweitens nehmen sie differenz- und diversitätstheoretische Konzepte zum Ausgangspunkt für einen kritisch-konstruktiven Blick auf fachdidaktisch spezifische Handlungs- und Denkweisen. So werden z.B. fachdidaktische Methoden nicht länger als neutrale Techniken des Unterrichtens verstanden, sondern als Praktiken, die in gesellschaftliche, sprich u.a. sexistische, rassistische, klassistische und ableistische Verhältnisse eingebettet sind. Für Lehrpersonen und pädagogische Fachpersonen leitet sich daraus die Frage ab, wie das eigene, didaktische Handeln im Unterricht und Schulalltag zur Reproduktion sozialer Machtverhältnisse beiträgt – und wie sie alternativ dazu diversitätsbewusst und nicht-diskriminierend agieren können. Diese Form der Reflexion des unterrichtlichen Handelns ist zudem an die Auseinandersetzung mit den fachlichen Inhalten gebunden. Denn auch diese sind mit ihren Gegenständen und Wissens- und Handlungslogiken in gesellschaftliche Verhältnisse eingebunden.

Perspektive der Berufspraktischen Studien

Im Rahmen der Berufspraktischen Studien werden die Studierenden zu einer Auseinandersetzung mit eigenen Haltungen und Überzeugungen in Hinblick auf ein rollenadäquates Handeln im Berufsfeld angeleitet. Konkret bezieht sich das bspw. auf Erwartungshaltungen und Normalitätsvorstellungen mit Blick auf eine heterogene Schüler*innenschaft. Lehrpersonen, schulische Heilpädagog*innen, heilpädagogische Früherzieher*innen und Logopäd*innen müssen dazu befähigt sein, Praxiserfahrungen wissenschaftsgestützt zu reflektieren. Dabei geht es auch darum, als selbstverständlich geltende oder im Praxisfeld erfahrene Überzeugungen ebenso wie schulische Systembedingungen die Exklusion, Diskriminierung und Ungleichheit unterstützen, zu hinterfragen.

Perspektive der anwendungsorientierten Forschung und Entwicklung

Im Sinne der Unterstützung eines wissenschaftlich-reflektierten Habitus trägt der Studienbereich der anwendungsorientierten Forschung und Entwicklung zu einer kritischen Auseinandersetzung mit Alltagsvorstellungen zu Heterogenität und Diversität bei und fördert einen analytischen Blick auf diskriminierende resp. ungleichheitsgenerierende Mechanismen.

Beispiele aus der Lehrpraxis an der PH FHNW

Ziel des Orientierungsrahmen ist es, die Leser*innen auf die Berücksichtigung von Diversität anzusprechen, einen Zugang zu aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen und Debatten zum Thema zu ermöglichen und eine diversitätsbewusste Lehre und Bildung anzuregen. Damit einher gehen vielfältige Fragen, die sich die Dozierenden stellen, wie bspw.: Welche Didaktik eignet sich für einen diversitätssensiblen Unterricht? Wie gestalte ich eine diversitätssensible Therapie? Was bedeutet dies für das Planen, Durchführen und Auswerten von Unterricht oder Therapiesettings? Wie können diversitätssensible Konzepte z.B. in die Biologiedidaktik oder Geschichtsdidaktik transferiert werden? Wie sind Lehr- und Unterrichtsgegenstände, bspw. in den Fachbereichen Mathematik, Geschichte, Sport oder Musik mit sozialen Differenzierungen verbunden? Welche Annahmen über Körper und Körperlichkeit unterliegen den Inhalten des Faches Bewegung und Sport? Inwiefern schreibt ein bestimmtes Wissen im Fach Geschichte koloniale Machtverhältnisse fort?

Um zu veranschaulichen, wie sich das Thema Diversität in die Lehrpraxis übersetzen lässt, werden hier exemplarische Lehrbeispiele aus der PH FHNW aufgegriffen. Sie erlauben Einblicke in unterschiedliche Lehrbereiche und sollen zur Gestaltung und Umsetzung einer diversitätsbewussten Aus- und Weiterbildung anregen.

Fachgeschichte und ihre Auswirkungen auf gendergerechte Aufgabenstellungen im Textilen und Technischen Gestalten/Design & Technik (TTG/D&T)

Aufgrund seiner historischen Entwicklung aus den einst geschlechtergetrennt unterrichteten Fachbereichen haften dem TTG/D&T bis heute noch stereotypisierte Rollenbilder an, die sich auf die Anerkennung des Faches im schulischen und gesellschaftlichen Kontext auswirken. Im Seminar setzen sich die Studierenden mit der Fachgeschichte von TTG/D&T und ihren geschlechts-separierenden Modellen auseinander. Zur Vertiefung führen sie Interviews mit Personen aus anderen Generationen durch und setzen die Ergebnisse in Bezug zu ihrer eigenen Bildungsbiografie. Dabei diskutieren sie, inwiefern stereotypisierte Rollenbilder ihre eigene (berufliche) Entwicklung beeinflusst haben. Aus diesen Erkenntnissen werden Konsequenzen für den Unterricht abgeleitet. Einerseits wird die Aufgabenkultur im TTG/D&T in Hinblick auf die Vorgaben des Lehrplan 21 beleuchtet. Andererseits werden personelle und infrastrukturell-organisatorische Voraussetzungen an Schulen besprochen, die zur Auflösung stereotypisierten Fachunterrichts beitragen können.

Sabrina Brogle, Michaela Götsch, Dozentinnen für TTG/D&T, Institut Sekundarstufe I und II

Mehrsprachigkeit im Kontext von Sprachbiografie und Sprachlerngeschichte

Die Sprachen der Schüler*innen sind sowohl Heterogenitätsdimension als auch Entwicklungs- und Lernvoraussetzung. Der Studiengang Logopädie hat den Auftrag, auf die pädagogisch-therapeutische Arbeit mit diversen sprachlichen Entwicklungs- und Lernvoraussetzungen vorzubereiten. Ein zentrales Element ist dabei, dass die Studierenden lernen, Sprache als Heterogenitätsdimension nicht nur zu verstehen, sondern, sich darin zu positionieren und mit der eigenen Sprachbiografie und Sprachlerngeschichte auseinanderzusetzen. In Mentoraten greife ich genau dieses Element auf. Die Studierenden beschäftigen sich damit, welche Bedeutung Sprache(n) und Sprechen in verschiedenen Lebensphasen für sie hatte. Diese Arbeit führt ihnen – vor allem in der Summe der in der Gruppe zusammenkommenden Erinnerungen – u.a. zweierlei vor Augen: Einerseits Sprachenvielfalt als Ressource und andererseits die Risiken einer limitierenden und diskriminierenden schulischen Einsprachigkeit für das Wohlbefinden und die Entfaltung von Schüler*innen.

Simone Kannengieser, Leiterin der Professur für Berufspraktische Studien und Professionalisierung, Institut Spezielle Pädagogik und Psychologie

Rassistische Wissensordnungen gemeinsam reflektieren

Aktuelle Lehrmittel im Fachbereich Geschichte sind für Lehrkräfte kaum eine Stütze, wenn es darum geht, rassismuskritische Bildung zu gestalten. Vielmehr braucht es einen reflektierten Blick auf die Inhalte bestehender Lehrmittel und deren Umsetzung in der schulischen Praxis. Eine rassismuskritische Auseinandersetzung mit Lehrmitteln in der Lehre gibt deshalb angehenden Lehrkräften Instrumente und Zugänge in die Hand. Zudem stösst diese Auseinandersetzung auch auf reges Interesse bei den Studierenden, die vermehrt Bachelor- und Masterarbeiten zu diesen Fragen verfassen. Mit einer gemeinsamen Analyse der didaktischen Materialien können gesellschaftliche Verhältnisse reflektiert werden. Zugleich wird ein Bogen zu der eigenen (künftigen) Arbeit mit den Schüler*innen geschlagen. So kommen die verschiedenen Sphären im Seminarraum in einen Dialog – gemeinsam können Dozierende und Studierende in Lehr-Lern-Prozesse eintauchen –, in welchem auch individuelle Erfahrungen und Erkenntnisse geteilt und gemeinsam reflektiert werden können.

Vera Sperisen, Simon Affolter, Zentrum für Politische Bildung und Geschichtsdidaktik, Institut Forschung und Entwicklung

Umgang mit Heterogenität im Bewegungs- und Sportunterricht

Wie kann Bewegungs- und Sportunterricht inklusiv und diversitätsbewusst gestaltet werden? Diese Frage begleitet Studierende und Dozierende im Fach Bewegung und Sport. Um sie zu beantworten, braucht es die Auseinandersetzung mit didaktischen Methoden, die allen Schüler*innen, unabhängig von ihren Voraussetzungen und Erfahrungen, sportbezogene und selbst-konzeptförderliche Lernprozesse ermöglichen. Zugleich erfordert ein inklusiver und diversitätsbewusster Bewegungs- und Sportunterricht einen kritisch-konstruktiven Blick auf stereotype Vorstellungen über sportliches Können und körperliche Leistung. Gemeinsam mit Studierenden geht es im Seminar darum, die Bedeutung gesellschaftlich gängiger Annahmen z.B. über Geschlecht, Behinderung oder Dick-Sein im Kontext von Bewegung und Sport zu erörtern und eigene Normvorstellungen in Bezug auf Sport, Sportlichkeit und körperliches Leisten zu reflektieren. Vor diesem Hintergrund können konkrete, potenziell diskriminierende Unterrichtssituationen (z.B. Bewertung und Feedback, Einteilen von Teams) gemeinsam analysiert und inklusive Handlungsalternativen entwickelt werden.

Karolin Heckemeyer, Professur für Bewegungsförderung und Sportdidaktik, Institut Primarstufe und Institut Kindergarten-/Unterstufe

Multimodale Kommunikation im Seminar «Sprache und Kultur»

Kommunikation prägt unseren Lebensalltag in vielfältiger Weise – sie erfolgt verbal, non-verbal, schriftlich, mündlich, visuell oder auditiv. Die Multimodalität von Kommunikation wird allerdings häufig aussen vor gelassen. Dabei bietet der Einsatz verschiedener Kommunikationsmodi gerade die Chance, die Bedürfnisse unterschiedlicher Zielgruppen besser zu berücksichtigen und so eine inklusivere und verständlichere Kommunikation zu gewährleisten. Im Seminar «Sprache und Kultur» setzen wir uns mit dem Konzept des multimodalen Kommunizierens auseinander und beleuchten dessen Potenzial für die pädagogische Tätigkeit. Durch die Verbindung theoretischer Ansätze zu Spracherwerb, Sprachbarrieren und inklusiver Sprachförderung und einer direkten Anwendung während des Seminars schaffen wir eine Brücke zwischen Theorie und Praxis. Damit gelingt es, Möglichkeiten und Grenzen der multimodal angepassten Kommunikation für die Studierenden direkt erfahrbar zu machen – etwa über einen regen schriftlichen Austausch mit den Studierenden auf verschiedenen Foren im Moodlekurs oder durch Lernteams und kurze Diskussionsrunden vor Ort.

Katrin Remund, Dozentin in der Professur für Kommunikationspartizipation und Sprachtherapie, Institut Spezielle Pädagogik und Psychologie

Reproduktion von Differenz: Theoretische Überlegungen und praktische Einsichten

Bereits im Kindergarten und in den frühen Primarstufen weist das Schweizer Bildungssystem Strukturen auf, die dazu führen, dass sich soziale Unterschiede langfristig als Bildungsungleichheiten reproduzieren. Im Seminar untersuche ich gemeinsam mit den Studierenden die Reproduktion von Differenzverhältnissen und die damit verbundenen Ungleichheitsstrukturen auf mikro- und makrostruktureller Ebene. Auf makrostruktureller Ebene analysieren wir beispielsweise die hohe Stratifizierung des Schweizer Bildungssystems. Auf mikrostruktureller Ebene beschäftigen wir uns insbesondere mit den Einstellungen, Haltungen und Erfahrungen von Lehrpersonen und deren Einfluss auf die Reproduktion von Ungleichheits- und Differenzkategorien wie «Soziale Herkunft», «Geschlecht», «Migration» und «Kinder mit besonderen Bedürfnissen». Diese vier Kategorien ordnen wir anhand aktueller Statistiken ein und diskutieren, in welchem Ausmass sich darin Differenzen und damit verbundene Ungleichheitsstrukturen reproduzieren. Weiter setzen sich die Studierenden durch Biografiearbeit mit ihren persönlichen Erfahrungen in Bezug auf die vier Differenzkategorien auseinander und erkennen anhand aktueller Literatur die Bedeutung ihrer Rolle als Lehrperson in diesen Differenzverhältnissen.

Sarah Stommel Minamisawa, Dozentin in der Professur Kindliche Entwicklung und Sozialisationsprozesse, Institut Kindergarten-/Unterstufe



Weiterführende Überlegungen und Fragen

Der Anspruch einer diversitätsbewussten Professionalisierung richtet sich an die Hochschule im Allgemeinen und die Hochschullehre im Besonderen. Die Vermittlung berufsfeldrelevanten Wissens und Könnens in Bezug auf das Thema Diversität lässt sich nicht losgelöst vom hochschuldidaktischen Rahmen betrachten, in dem Studierende eben dieses Wissen und Können erwerben. Um einen solchen Rahmen zu schaffen, braucht es kontinuierliche Bestrebungen auf verschiedenen Ebenen der Hochschulorganisation. Im Folgenden werden zu fünf Ebenen jeweils drei Fragen formuliert, die einen Anstoß zur weiteren Auseinandersetzung geben sollen. Die Fragen sind dabei nicht als abschließende Liste zu verstehen, sondern als Ausgangspunkt, um innerhalb der Hochschule eine gemeinsame Entwicklung anzustossen. Sie beziehen sich auf die im vorigen Kapitel adressierten Aspekte der Selbstreflexion von Dozierenden, sowie den Einsatz diversitätssensibler Lehr-Lern-Inhalte und -Formen. Sie regen dazu an, die Perspektive marginalisierter Gruppen aktiv in die Hochschule einzubeziehen – damit sind Personengruppen gemeint, die in besonderer Weise von Diskriminierung und Ausschluss bedroht sind. Und sie adressieren die Hochschule als Ort des gemeinsamen Lernens, um Strukturen zu schaffen, die den Umgang mit Diversität unterstützen.

Selbstreflexive Auseinandersetzung der Lehrenden

- Welche Überzeugungen prägen die eigene Lehrpraxis und welche Erwartungshaltungen an die Studierenden sind darin eingeschrieben?
- Welche Vorstellungen sind im Hinblick auf diversitätsbewusste Lehre kritisch zu bewerten, weil sie Studierende ausschließen oder benachteiligen?
- Was lösen mit dem Thema Diversität verbundene Unsicherheiten und Spannungsfelder in der Lehre aus und wie kann diesen qualifiziert begegnet werden?

Diversitätsbewusste Lehr-Lern-Inhalte

- Repräsentieren die vermittelten Inhalte die gesellschaftliche Diversität?
- Werden Lernmaterialien verwendet, die dem Anspruch an eine diversitätsbewusste Bildung genügen?
- Inwiefern werden die vermittelten Inhalte hinsichtlich einer machtkritischen Perspektive und im Hinblick auf Stereotype und Diskriminierungen reflektiert? Bzw. inwiefern werden gesellschaftliche und historische Verhältnisse, welche zu Ungleichheit, Diskriminierung und Exklusion beitragen, in den Lehrveranstaltungen (themenspezifisch) angesprochen und bearbeitet?

Diversitätsbewusste Lehr-Lern-Formen

- Werden Lehr-Lernprozesse so gestaltet, dass sie die Diversität der Studierenden in angemessener Weise berücksichtigen?
- Ermöglichen die Lehr-Lernsettings Bildungs- und Lernprozesse, welche die Diversität der Studierenden als Ressource anerkennen und wertschätzen?
- Stärken die Lehr-Lernsettings die Studierenden im Hinblick auf ihren eigenen Umgang mit Diversität?

Einbezug marginalisierter Gruppen

- Sind vielfältige Zugänge zu Wissen gewährleistet und haben insbesondere die Perspektiven von marginalisierten Gruppen Raum in der Lehre?
- Wird die Sichtweise marginalisierter Gruppen durch Personen vermittelt, die diesen Gruppen zugehörig sind?
- Wird die Bedeutung der Perspektivenvielfalt, und insbesondere des Einbezugs der Perspektiven marginalisierter Gruppen, für das praktische Handeln sichtbar gemacht?

Diversitätsbewusste Hochschule

- Wie wird sichergestellt, dass die Dozierenden über hinreichende Expertise zu Diversität, Ungleichheit, Antidiskriminierung und Inklusion verfügen?
- In welchen institutionalisierten Gefässen (z.B. Weiterbildungen) werden Möglichkeiten der Auseinandersetzung, ausgehend von eigenen Lehr-erfahrungen, geschaffen?
- Welche Formen des gemeinsamen Lernens (Studierende, Dozierende, Praktikumsleitende, Leitungspersonen, Expert*innen in eigener Sache) werden institutionalisiert, um die Auseinandersetzung mit Diversität als Aufgabe der ganzen Hochschule anzugehen?

1 [Gleichstellung und Diversity an der PH FHNW – Grundsätze und Handlungsbereiche.](#)

2 [Die Botschaft zur Förderung von Bildung, Forschung und Innovation 2025–2028 des Bundes](#) hält die Förderung von Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion als wichtige Zielsetzung fest. Die Kammer PH vermerkt im aktuellen Papier zur gesamtschweizerischen Koordination (GKPH), dass Pädagogischen Hochschulen einen entscheidenden Beitrag zur Entwicklung eines diversitätsbewussten, inklusiven und chancengerechten Bildungssystems als Basis für eine demokratische Gesellschaft leisten (S. 5).

3 [Ziel 4: Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern.](#)

4 [Kompetenzziele für Lehrpersonen Pädagogische Hochschule FHNW.](#)

5 Zur Schreibweise von «weiss» resp. «Schwarz» in diesem Kontext siehe u.a. www.notoracism.ch/glossar.



Zur weiteren Vertiefung

Webressourcen

Angebote und Informationen der FHNW

Barrierefreiheit und Nachteilsausgleich – Informationen für Lehre und Studienbetrieb

(nur im Intranet der PH FHNW zugänglich)
Dieser Bereich im Portal für Lehrende bietet Informationen über den Nachteilsausgleich sowie zu Fragen der Barrierefreiheit im Studium.

Bildung Macht Diversity – Podcast der PH FHNW

In moderierten Gesprächen mit Dozierenden und Studierenden wird ein Imaginations- und Reflexionsraum für den diskriminierungskritischen Umgang mit Diversität im Unterricht und an der Hochschule eröffnet.

Diversity FHNW

(nur im Intranet der FHNW zugänglich)
Das Portal bietet Informationen zu rahmenden Dokumenten der FHNW (Diversity Leitsätze, Konzeptpapiere) sowie Links zu verschiedenen Ressourcen.

Diversity und Hochschullehre im CAS-Hochschullehre der FHNW

Ein Workshopangebot im Rahmen des CAS Hochschullehre thematisiert den Umgang mit verschiedenen Aspekten von Diversität im Kontext von Studium und Lehre.

Gleichstellung und Diversität PH FHNW

Die Fachstelle realisiert an der PH FHNW Projekte zur Hochschul- resp. Lehrentwicklung und berät Hochschulangehörige zu Chancengleichheit und Antidiskriminierung.

Impulswerkstatt FHNW «Differenzsensible Lehre»

(nur im Intranet der FHNW zugänglich)
Eine Videoaufzeichnung dokumentiert den Workshop mit Hochschullehrenden zur Frage, wie differenzsensible Lehre gestaltet werden kann.

Impulswerkstatt FHNW «Diversität, inklusive Sprache & Schutz der persönlichen Integrität – wie gehe ich als Dozent*in damit um?»

(nur im Intranet der FHNW zugänglich)
Diese Aufzeichnung bietet Empfehlungen dazu, wie Diversity-Themen in der Lehre proaktiv benannt und damit sowohl die Awarenesskultur gestärkt als auch eine konstruktive Fehlerkultur ermöglicht wird.

Impulswerkstatt FHNW «Barrierefreiheit – Die Zugänglichkeit digitaler Lehrmaterialien erhöhen»

(nur im Intranet der FHNW zugänglich)
Aufgezeichneter Vortrag zur Frage, wie bei der Konzeption und Erstellung von Lehrmaterialien Barrierefreiheit von Beginn an mitgedacht werden kann.

Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing

Informationen zu den Melde- und Beschwerdewegen der FHNW bei Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung.

Sprachkompass FHNW

(nur im Intranet der FHNW zugänglich)
Praktische Unterstützung und Hintergrundinformationen zur Förderung der sprachlichen Inklusion an der FHNW.

Diversitätsbewusste Hochschullehre

Differenzsensible-lehre.ch

Eine von der PH FHNW mitentwickelte Webseite thematisiert verschiedene Schauplätze differenzsensibler Lehre. Audioausschnitte mit Stimmen von Studierenden und Dozierenden regen an – zum Umsetzen aber auch Hinterfragen und Reflektieren. Die Webseite kann sowohl für das Selbststudium als auch in der Lehre und hochschuldidaktischen Weiterbildung verwendet werden.

diskrit

Webportal mit einer umfangreichen Sammlung von Materialien zur Auseinandersetzung mit diskriminierungskritischen Perspektiven in Bildungsbereichen mit oder durch Kunst.

Diversify! Lehre

Praktische Tipps und Empfehlungen für eine inklusive und diversitätsgerechte Hochschullehre.

Tricky Moments

Das Webtool unterstützt Lehrende und Studierende darin, ihre Diversitätskompetenz weiterzuentwickeln. «Tricky Moments» beleuchtet sensible Lehr-Lernsituationen und bietet Impulse für diversitätsreflektiertes didaktisches Handeln.

Projekte der PH FHNW

Bildungschancen in sozial heterogenen Schulklassen fördern: SCALA

Das Projekt zeigt auf, wie Lehrpersonen durch ihre Erwartungen und Zuschreibungen die schulischen Erfolge, Leistungen und das Verhalten der Schüler*innen beeinflussen. Mit Weiterbildungsangeboten für Lehrpersonen bietet SCALA zudem Ansätze zur Veränderung dieser Einflüsse an.

Critical Diversity Literacy

Transnationales Forschungs- und Entwicklungsprojekt «Critical Diversity Literacy through Arts & Further Education» der Professur für Erwachsenenbildung und Weiterbildung der pädagogischen Hochschule FHNW.

Diversität.Bildung.Profession

Eine Veranstaltungsreihe der PH FHNW, die sich an Personen aus der pädagogischen Berufspraxis, Wissenschaft sowie an eine interessierte Öffentlichkeit richtet, beleuchtet Fragen zu Diversität und Diskriminierung im Schweizer Schul- und Bildungssystem.

Sprachen inklusiv

Im Verlauf des Projekts wurden in Impulsveranstaltungen Erkenntnisse aus der Mehrsprachigkeitsforschung und zur Förderung von Mehrsprachigkeit vermittelt. Zudem wurden Möglichkeiten zur fremd- und selbstreflexiven Auseinandersetzung mit sprachlichen und bildungsbiographischen Aspekten angeboten.

Literatur

Diversitätsbewusste pädagogische Professionalisierung

Baar, Robert, Hartmann, Jutta, Kampshoff, Marita (Hrsg.) (2019): Geschlechterreflektierte Professionalisierung – Geschlecht und Professionalität in pädagogischen Berufen. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

DOI: 10.25656/01:17032

Das Buch zeigt anhand verschiedener theoretischer und praktischer Ansätze Herausforderungen geschlechterreflektierter Professionalität auf und diskutiert Ansätze in der Aus- und Fortbildung sowie im beruflichen Alltag von Pädagog*innen.

Boger, Mai-Ahn (2017): Theorien der Inklusion – eine Übersicht. Zeitschrift für Inklusion, 1.

open access

Der Text stellt verschiedene theoretische Zugänge zu Inklusion vor. Er richtet sich an Lesende, die an einer politischen Perspektive auf den Inklusionsbegriff interessiert sind und die Sichtweisen der Betroffenenbewegungen erkunden möchten.

Booth, Tony, Ainscow, Mel (2019): Index für Inklusion. (A. Platte, D. Amirpur, B. Achermann, M.-L. Braunsteiner, H. Demo, & E. Plate, Hrsg.; 2. Aufl.). Weinheim, Basel: Beltz.

open access

Der «Index für Inklusion» ist ein Leitfaden für die gemeinsame Schulentwicklung auf der Basis inklusiver Werte. Der Leitfaden ist auf verschiedenste Bildungseinrichtungen übertragbar und lässt sich auch für die Hochschulentwicklung nutzen.

Emmerich, Marcus, Hormel, Ulrike (2013): Heterogenität – Diversity – Intersektionalität. Zur Logik sozialer Unterscheidungen in pädagogischen Semantiken der Differenz. Wiesbaden: Springer VS.

DOI 10.1007/978-3-531-94209-4

Das Buch untersucht, wie soziale Differenzkategorien (Geschlecht, Migration, soziale Herkunft, u.a.) in der erziehungswissenschaftlichen Forschung und pädagogischen Praxis wahrgenommen und thematisiert werden. Es geht auf die Konzepte Heterogenität, Diversity und Intersektionalität ein und verortet diese.

Emmerich, Marcus, Moser, Vera (2020): Inklusion, Diversität und Heterogenität in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung. In: Cramer, Colin, König, Johannes, Rothland, Martin, Blömeke, Sigrid (Hrsg.): Handbuch Lehrerinnen- und Lehrerbildung. Bad Heilbrunn: Julian Klinkhardt Verlag/utb. S. 76-84.

open access

Inklusion, Diversität und Heterogenität verweisen auf Differenzkonstruktionen, die spezielle Behandlungen sowie Förderung und Selektion im Schulsystem bedingen. Diese Problematik wird sowohl in der Lehrer*innenbildung als auch in Bezug auf praktische Fähigkeiten, die auf die Umsetzung inklusiver Bildung abzielen, thematisiert.

European Commission (2017): *Preparing teachers for diversity – The role of initial teacher education – Final report*. Brussels: EC, Directorate-General for Education, EU Youth, Sport and Culture.

[open access](#)

Jüngste Studien zeigen, dass Intoleranz und soziale Ausgrenzung sowohl in den Schulen als auch in der Gesellschaft zunehmen. Diese Phänomene erfordern von Lehrpersonen, ihre alltäglichen Praktiken und Strategien zu überdenken, um den Lernbedürfnissen aller Schüler*innen gerecht zu werden.

Fereidooni, Karim, Simon, Nina (2020) (Hrsg.): *Rassismuskritische Fachdidaktiken: Theoretische Reflexionen und fachdidaktische Entwürfe rassismuskritischer Unterrichtsplanung. Reihe Pädagogische Professionalität und Migrationsdiskurse*. Wiesbaden: Springer VS.

[DOI: 10.1007/978-3-658-37168-5](#)

Der Band beleuchtet verschiedene fachwissenschaftliche Themen aus rassismuskritischer Perspektive. Anschliessend geht es darum, wie man Themen in allen Schulfächern und Schulformen rassismuskritisch im Unterricht behandeln kann.

Gottuck, Susanne, Grünheid, Irina, Mecheril, Paul, Wolter, Jan (Hrsg.) (2019): *Sehen lernen und verlieren: Perspektiven pädagogischer Professionalisierung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

[DOI: 10.1007/978-3-658-19496-3](#)

Die Autor*innen reflektieren eine grundlegende Tätigkeit pädagogischer Praxis, die oft als selbstverständlich angesehen und daher selten beachtet wird: das Sehen. Die Prämisse ist hier, dass Sehen eine aktive Konstruktion bedeutet und nicht nur die blosser Abbildung der Wirklichkeit auf der menschlichen Netzhaut.

Ivanova-Chessex, Oxana, Shure, Saphira, Steinbach, Anja (2022): *Lehrer*innenbildung – (Re-)Visionen für die Migrationsgesellschaft*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.

[DOI: 10.25656/01:29170](#)

Der Sammelband vereint Beiträge zur Eingebundenheit von Schule und Lehrer*innenbildung in migrationsgesellschaftliche Macht- und Ungleichheitsverhältnisse.

Kaplan, Ian, Bista, Min Bahadur (2022): *Welcoming diversity in the learning environment: teachers' handbook for inclusive education*. Bangkok, Paris: UNESCO.

[open access](#)

Das Handbuch besteht aus neun Modulen, von denen jedes die konzeptionelle Diskussion von Schlüsselthemen im Zusammenhang mit Inklusion und Vielfalt darstellt, sowie Fallstudien, Instrumente und Ansätze enthält.

Massumi, Mona (2019): *Diversitätssensibilität in der Lehrer*innenbildung*. In: Kergel, David, Birgit Heidkamp (Hrsg.): *Praxishandbuch habitus- und diversitätssensible Hochschullehre*. Wiesbaden: Springer VS. S. 153-170.

[DOI: 10.1007/978-3-658-22400-4_9](#)

Wie kann die Lehrer*innenbildung dazu beitragen, Bildungsungleichheiten im Lehramtsstudium und im Schulsystem zu verringern? Der Beitrag gibt Anregungen für eine systematische und diversitätssensible Lehrer*innenbildung.

Walgenbach, Katharina (2019): *Erziehungswissenschaftliche Perspektiven auf Vielfalt, Heterogenität, Diversity/Diversität, Intersektionalität*. In: Hedderich, Ingeborg, Reppin, Jeanne, Butschi, Corinne (Hrsg.): *Perspektiven auf Vielfalt in der frühen Kindheit. Mit Kindern Diversität erforschen*. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, S. 41-59.

[DOI: 10.25656/01:22247](#)

Im Beitrag wird untersucht, wie sich die Begriffe Vielfalt, Heterogenität, Diversität und Intersektionalität unterscheiden. Welche Bedeutungen, Annahmen oder Hintergrundgeschichten sind gemeint, wenn diese Begriffe in Forschungsarbeiten oder pädagogischen Konzepten verwendet werden?

Wedl, Juliette, Bartsch, Annette (Hrsg.) (2015): *Teaching Gender? Zum reflektierenden Umgang mit Geschlecht im Schulunterricht und in der Lehramtsausbildung*. Bielefeld: transcript.

[DOI: 10.1515/9783839428221](#)

Das Buch zeigt, warum es wichtig ist, im Schulunterricht und in der Lehrer*innenausbildung über geschlechtsspezifische Stereotype nachzudenken und diese abzubauen. Es enthält Analysen und praktische Beispiele aus verschiedenen Fächern sowie Konzepte, wie man Gender-Themen in die Lehrer*innenausbildung integrieren kann.

Aktuelle Beiträge zur diversitätswissenschaftlichen Hochschullehre

Akbaba, Yaliz, Buchner, Tobias, Heinemann, Alisha M. B., Pokitsch, Doris, Thoma, Nadja (Hrsg.) (2022): *Lehren und Lernen in Differenzverhältnissen: Interdisziplinäre und Intersektionale Betrachtungen*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
[DOI: 10.1007/978-3-658-37328-3](https://doi.org/10.1007/978-3-658-37328-3)

Wissenschaftler*innen und Studierende untersuchen gemeinsam, was es bedeutet, zu Differenz unter Bedingungen von Differenz zu lehren, wie sich Differenzordnungen auf Lernen auswirken und welche Rolle dabei die Institutionen spielen.

Auferkorte-Michaelis, Nicole, Linde, Frank (2021): *Diversität in der Hochschullehre: Didaktik für den Lehralltag*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
[DOI: 10.36198/9783838556031](https://doi.org/10.36198/9783838556031)

Hochschullehrende können die Vielfalt der Studierenden durch bewusst gestaltete Lehr-Lern-Interaktionen berücksichtigen. Die Autor*innen helfen Lehrenden dabei, ihre eigenen didaktischen Konzepte für Lehrveranstaltungen zu entwickeln.

Dankwa, Serena O., Filep, Sarah-Mee, Klingovsky, Ulla, Pfründer, Georges (Hrsg.) (2021): *Bildung.Macht. Diversität*. Bielefeld: transcript.
[open access](#)

Der Sammelband zeigt, dass Bildung Ungleichheiten verstärken kann, aber auch Möglichkeiten für Widerstand und Veränderung bietet. Er legt dar, wie stark Bildung in eine koloniale, rassistische, hetero-cis-patriarchale, ableistische und klassistische Kultur eingebettet ist.

Kergel, David, Heidkamp-Kergel, Birte (Hrsg.) (2019): *Praxishandbuch Habitussensibilität und Diversität in der Hochschullehre*. Wiesbaden: Springer VS, S. 195-252.
[DOI: 10.1007/978-3-658-22400-4](https://doi.org/10.1007/978-3-658-22400-4)

Das Praxishandbuch vermittelt theoretisch fundierte Kommunikations- und Handlungsstrategien, die ein habitus- und diversitätssensibles Lehrhandeln ermöglichen.

Le Breton, Maritza, Burren, Susanne, Bachmann, Susanne (Hrsg.) (2024): *Differenzkritische Perspektiven auf Fachhochschulen und Universitäten. Analysen und Interventionen*. Wiesbaden: Springer VS.
[DOI: 10.1007/978-3-658-44988-9](https://doi.org/10.1007/978-3-658-44988-9)

Ziel dieses Sammelbands ist es, verschiedene Perspektiven auf die Themen Differenz, Ungleichheit und Diversität an (Fach-)Hochschulen im deutschsprachigen Raum zu untersuchen. Dabei wird besonders auf die praktischen und theoretischen Herausforderungen eingegangen, die sich in diesem Zusammenhang stellen.

Witt, Theresia, Herrmann, Carmen, Mrohs, Lorenz, Brodel, Hannah, Lindner, Konstantin, Maidanuk, Ilona (Hrsg.). (2024): *Diversität und Digitalität in der Hochschullehre: Innovative Formate in digitalen Bildungskulturen*. Bielefeld: transcript.
[DOI: 10.14361/9783839469385](https://doi.org/10.14361/9783839469385)

Studentische Diversität bedeutet, dass Studierende unterschiedliche Hintergründe, Erfahrungen und Bedürfnisse haben. Digitalität kann helfen, diese Vielfalt besser zu berücksichtigen, indem sie flexible und anpassbare Lehr-, Lern-, Prüfungs- und Beratungsformate bietet.

Grundlagen

[Gleichstellung und Diversity an der PH FHNW – Grundsätze und Handlungsbereiche](#)

[Kompetenzziele für Lehrpersonen an der PH FHNW](#)

[Positionspapier zu Inklusion, Sonderpädagogik und die Bildung von Lehrerinnen und Lehrern und pädagogischen Fachpersonen an der PH FHNW](#)
(nur im Intranet der PH zugänglich)

[Diversity an der FHNW - Ein Wegweiser für die Hochschulpraxis](#)

[Diversity-Politik der FHNW](#)
(Nur im Intranet der FHNW zugänglich)

[Gesamtschweizerische Koordination der Kammer Pädagogische Hochschulen 2025–2028](#)

[Botschaft zur Förderung von Bildung, Forschung und Innovation des Bundes 2025–28](#)

[Agenda 2030 und Sustainable Development Goals](#)

Impressum:

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW
Pädagogische Hochschule FHNW
Fachstelle Gleichstellung und Diversity
Bahnhofstrasse 6
CH – 5210 Windisch
diversity.ph@fhnw.ch

www.fhnw.ch/ph/diversity

Projektteam:

Karolin Heckemeyer (Institut Primarstufe, Institut Kindergarten-/Unterstufe), Raphael Zahnd (Institut Spezielle Pädagogik und Psychologie), Luca Preite (Institut Sekundarstufe I und II), Susanne Burren und Fanny Schmidt (Fachstelle Gleichstellung und Diversity)

Gestaltung: Helena Appenzeller

Angepasste Version, Juni 2025

Die Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW setzt sich aus folgenden Hochschulen zusammen:

- Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW
- Hochschule für Architektur, Bau und Geomatik FHNW
- Hochschule für Gestaltung und Kunst Basel FHNW
- Hochschule für Informatik FHNW
- Hochschule für Life Sciences FHNW
- Hochschule für Musik Basel FHNW
- **Pädagogische Hochschule FHNW**
- Hochschule für Soziale Arbeit FHNW
- Hochschule für Technik und Umwelt FHNW
- Hochschule für Wirtschaft FHNW

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW
Pädagogische Hochschule
Standorte Brugg-Windisch, Muttenz, Solothurn
T +41 56 202 72 60

