

Potsdamer Zentrum für empirische Inklusionsforschung (ZEIF), 2016, Nr. 9

Kulturelle Vorstellungen in der Lehrerbildung: Status quo und Möglichkeiten der Veränderung



Sauro Civitillo Linda Juang* Maja Schachner**

**Universität Potsdam*

Zusammenfassung: Eine Hauptaufgabe für AusbilderInnen zukünftiger Lehrkräfte ist es Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen sich die angehenden Lehrkräfte mit ihren persönlichen und pädagogischen Überzeugungen zu kultureller Vielfalt im Ausbildungskontext auseinandersetzen können. Daher haben viele pädagogische Institute in ihrer Ausbildung Module implementiert, welche die Auseinandersetzung mit kultureller Vielfalt mit verschiedenen Formaten (z.B. Seminare oder Felderfahrung) und verschiedenen Methoden (z.B. Selbstreflexion oder multikulturelle Literatur) verstärken und damit die kulturellen Vorstellungen hinterfragen sollen. Dieser Artikel soll einen Überblick über die Effektivität dieser Module geben und dadurch zu einem besseren Verständnis beitragen.

Schlüsselwörter: Kulturelle Vielfalt, Überzeugungen, Lehrerbildung, Literaturüberblick

Abstract: Offering pre-service teachers the opportunity to examine their personal and pedagogical beliefs towards cultural diversity in education is a major task of teacher educators. As a result, many teacher training institutions have added programmes that deal with cultural diversity using different formats (e.g., course work, field experience), and methods (e.g., self-reflection, multicultural literacy) targeting student teachers' cultural beliefs. The present review focuses on the effects of these programmes to understand what and how they work.

Keywords: cultural diversity, beliefs, teacher preparation, literature review

Einleitung

Die kulturelle und ethnische Zusammensetzung der Schülerschaft ändert sich zurzeit rasant in vielen Teilen der Welt - Deutschland eingeschlossen. Dies ist zum Teil die Folge von einem bis dato noch nicht gesehenen Ausmaß erzwungener und freiwilliger Migration (UNHCR, 2016). Diese zunehmende Vielfalt geht mit einer gestiegenen Verantwortung für die Lehrkräfte einher: sowohl den Bedürfnissen der Schüler der Mehrheitskultur, als auch den Bedürfnissen derjenigen mit vielfältigen kulturellen und ethnischen Hintergründen, gerecht zu werden. Nach Gay (2010) beginnt eine professionelle Vorbereitung auf den Unterricht mit kulturell vielfältigen SchülerInnen damit, dass kulturelle Vielfalt als Mehrwert gesehen wird. Daher soll die Auseinandersetzung mit und Veränderung von kulturellen Überzeugungen zukünftiger Lehrkräfte ein Hauptziel pädagogischer Institute werden.

Bisherige Forschung hat der familiären Sozialisation, Erfahrungen in der eigenen Schulzeit und interkultureller Lebenserfahrung eine wichtige Rolle in der Entstehung von Überzeugungen hinsichtlich kultureller Vielfalt zugewiesen (Göbel & Helmke, 2010). Die Vorstellungen der Lehrkräfte bleiben meist lange erhalten, spiegeln die Einstellungen der Mehrheitsgesellschaft wieder und sind nur schwer zu verändern (Gay, 2015). Daher ist die Ausbildung von Lehrkräften der Hauptzugang, um positive Überzeugungen hinsichtlich kultureller Vielfalt bei Lehrkräften zu entwickeln

und zu fördern (Gay, 2010). Das zentrale Anliegen dieses Artikels ist es, die Eigenschaften sowie die Effektivität verschiedener Trainingsmodule zu beleuchten, die eingesetzt werden, um positive Überzeugungen hinsichtlich kultureller Vielfalt zu fördern.

Warum sind Vorstellungen wichtig?

Bandura (1986) geht davon aus, dass Überzeugungen zu den wichtigsten Einflussfaktoren für menschliches Verhalten über den Lebenslauf zählen. Ullucci (2007) argumentiert, dass die Überzeugungen der Lehrkräfte die Basis der Beziehung sind, welche die Lehrkräfte mit den SchülerInnen haben. Schulische Praxis und Schulpolitik zum Umgang mit kultureller Vielfalt sind durch Überzeugungen der Lehrkräfte geprägt (Nelson & Guerra, 2013). Ein Überblicksartikel zu den Überzeugungen der Lehrkräfte von Fives und Bühl (2012) zeigt, dass die Überzeugungen, die Lehrkräfte hinsichtlich eines bestimmten Themas haben (wie z.B. kulturelle Vielfalt im Ausbildungskontext) drei Funktionen erfüllen: 1) sie stellen einen Filter vor dem Wissen dar; 2) sie beeinflussen die Darstellung eines Problems oder einer Aufgabe; 3) und sie leiten die Intentionen und Handlungen der Lehrkräfte.

Erstens werden Überzeugungen als *Filter* gesehen, der die Informationen, die Lehrkräfte bekommen und die Erfahrungen die sie machen formt, gestaltet und deutet. Im engeren Sinne *filtern* die Überzeugungen hinsichtlich kultureller Vielfalt im Ausbildungskontext alle Infor-

mationen während jeglicher Phase der professionellen Entwicklung der Lehrkräfte, wodurch die Vorstellungen schließlich das Wissen bestimmen, das die Lehrkräfte später im Unterricht vermitteln. Zum Beispiel werden Lehrkräfte, die Unterschiede in der Hautfarbe der SchülerInnen ignorieren und einen illusorischen Zustand von Gleichheit annehmen, womöglich nicht so motiviert sein, Unterrichtsmethoden kennenzulernen, die Kulturbewusstsein fördern. Schließlich würde dies ihrem eigenen Standpunkt widersprechen. Die Funktion von Überzeugungen als Filter ist darum im Ausbildungskontext von Lehrkräften besonders wichtig.

Zweitens bestimmen Überzeugungen auch die Art und Weise, wie Lehrkräfte eine bestimmte Herausforderung in der Lernumgebung angehen. Lehrkräfte mit negativen Überzeugungen hinsichtlich vielfältiger SchülerInnen („die haben doch Sprachschwierigkeiten“) und deren Familien („die kümmern sich kaum um die Bildung ihrer Kinder“) könnten diese Leute zum Beispiel als „Risikogruppe“ bezeichnen. Mit anderen Worten: auch nachdem Lehrkräfte ihre Informationen durch die Filter ihrer Überzeugungen aufgenommen haben, beeinflussen diese Überzeugungen die Art und Weise, wie Lehrkräfte Herausforderungen wahrnehmen und erklären.

Drittens hängen die Unterrichtsmethoden von den motivationalen Überzeugungen der Lehrkräfte ab. Zu diesen motivationalen Überzeugungen gehören auch die Selbstwirksamkeitserwartung, die Bandura (1997) als die individuelle

Wahrnehmung der eigenen Fähigkeiten ein bestimmtes Verhalten zu planen und durchzuführen beschreibt. Diese Überzeugungen beeinflussen die Ziele der Lehrkräfte und deren Bemühungen, diese Ziele zu erreichen. Somit prägen sie auch die Unterrichtsmethoden, die letztendlich angewendet werden. Lehrkräfte, die nur eine niedrige Selbstwirksamkeitserwartung im Hinblick auf ihre Klassenführung haben, sind womöglich weniger geneigt kultursensible Methoden anzuwenden und zeigen dafür mehr Anzeichen von kulturellem Stress (Civitillo, Juang, Schachner & Börnert, 2016).

Zusammenfassend sollten AusbilderInnen den Überzeugungen der Lehrkräfte eine größere Rolle zuweisen und negative Überzeugungen in Frage stellen, um so den Erfolg von kulturell und ethnisch vielfältigen SchülerInnen zu fördern und die psychische Widerstandskraft der Lehrkräfte zu stärken.

Interventionen und kulturelle Vielfalt: offene Fragen

Viele Trainingsmodule für Lehrkräfte beinhalten inzwischen die Untersuchung von und Auseinandersetzung mit Überzeugungen hinsichtlich kultureller Vielfalt im Bildungskontext (Trent, Kea, & Oh, 2008). Die Länge dieser Module, die Untersuchungsmethoden, sowie die Ziele einer Auseinandersetzung mit den Überzeugungen der Lehrkräfte unterscheiden sich dabei erheblich. Die meisten Studien, die die Effekte dieser Module auf die Überzeugungen der

Lehrkräfte testen, basieren auf Daten von nur einem Messzeitpunkt nach der Durchführung des Trainingsmoduls. Diese Studien bieten uns Einsicht in mögliche Vorläufer für die Akzeptanz kultureller Vielfalt. Jedoch könnten sie auch die Hypothese stärken, dass sich die Lehrkräfte für das Modul entscheiden, die ohnehin bereits für kulturelle Vielfalt offen sind (Castro, 2010). Daher wurden in diesem Artikel nur Studien berücksichtigt, die auf Daten von mehreren Messzeitpunkten (vor und nach der Teilnahme am Trainingsmodul) basieren.

Ein systematischer Übersichtsartikel zur Effektivität von Trainingsmodulen für Lehrkräfte sollte zunächst mit einer konzeptuellen Definition beginnen. Dies ist besonders wichtig, da es im Forschungsgebiet der Überzeugungen eine Vielzahl von möglichen Definitionen gibt (Pajares, 1992). Fives und Buehl (2012) betonen zum Beispiel, dass Überzeugungen abhängig vom Kontext, in dem sie auftreten unterschieden werden sollten anstatt sie als monolithisches Konstrukt anzusehen. In Anlehnung an Fives und Gills (2012) unterscheiden wir in diesem Artikel die Trainingsmodule für angehende Lehrkräfte anhand von fünf unterschiedlichen Aspekten in den Überzeugungen der Lehrkräfte (siehe Abbildung 1): (1) selbstbezogene Aspekte (z.B. eigene Kultur und Identität), (2) kontext- und umgebungsbezogene Aspekte (z.B. Lehren in städtischem Umfeld), (3) inhalts- und wissensbezogene Aspekte (z.B. Erfahrung im kultursensiblen Lehren), (4) Aspekte der spezifischen Lehrmethode (z.B. aktives kultursensibles Lehren), und (5) Aspekte im

Hinblick auf vielfältige SchülerInnen und deren Familien (z.B. gegenüber Schülern mit Migrationshintergrund).

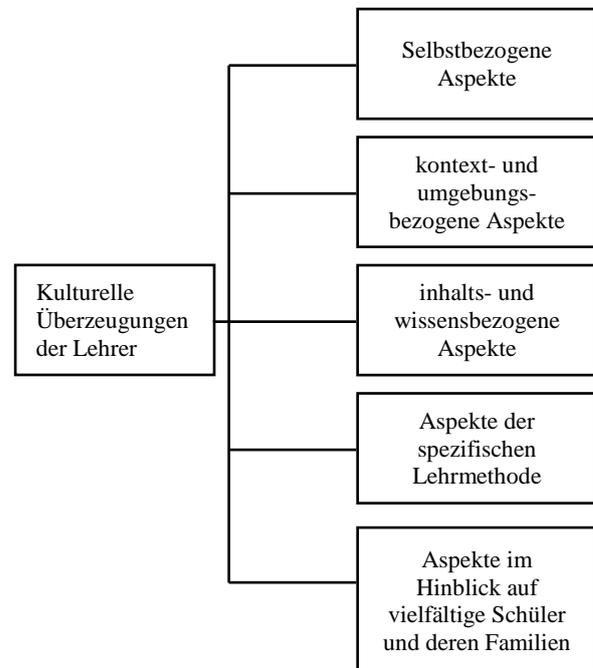


Abbildung 1 Überzeugungen hinsichtlich kultureller Vielfalt von Lehrern, angepasst von Fives und Gills (2012).

Ziele und Forschungsfragen

Zunächst beschreiben wir den Inhalt der Trainingsmodule, die auf eine Veränderung der Überzeugungen angehender Lehrkräfte abzielen. Anschließend untersuchen wir deren Effekte auf die Überzeugungen hinsichtlich kultureller Vielfalt. Hier interessieren uns insbesondere Effekte, die sich auf unterschiedliche Formate des Moduls zurückführen lassen (z.B. Seminare, Felderfahrung, Kombination aus beidem). Wir haben verschiedene Forschungsdesigns berücksichtigt (quantitatives, qualitatives, und Mixed-Method-Design), um so zwei komplementäre und sich teils überlappende Fragestellungen beantworten zu können:

- Was sind die Effekte von einzelnen Trainingsmodulen auf die Überzeugungen angehender Lehrkräfte im Hinblick auf kulturelle Vielfalt?
- Welche Methoden werden von den angehenden Lehrkräften als besonders hilfreich wahrgenommen?

Vorgehensweise

Eine systematische Übersichtsarbeit ist eine wissenschaftliche Methode zur Synthese und Zusammenfassung relevanter Studien innerhalb eines Themas (Pettricrew & Roberts, 2006). In dieser Übersichtsarbeit wird ein *deskriptiver* und *thematischer* Fokus gesetzt, um Primärstudien (d.h. Einzelstudien, die die Effektivität eines spezifischen Trainingsmoduls untersuchen) zusammenzufassen (Dixon-Woods, Bonas, & Booth, 2006). Die hohe Heterogenität früherer Werke zu Modulen für Lehrkräfte legt einen deskriptiven bzw. beschreibenden Ansatz nahe. Ein thematischer Fokus macht die effektiven Aspekte der verschiedenen Module kenntlich und analysiert die Antworten der TeilnehmerInnen in den verschiedenen Studien.

Ein- und Ausschlusskriterien

Es wurden Zusammenfassungen und Überschriften durchgeschaut, um zu prüfen welche Studien potenziell in diese Übersichtsarbeit passen. Die endgültige Entscheidung basierte stets auf der Durchsicht des gesamten Artikels. Folgende Ein- und Ausschlusskriterien wurden

verwendet: Erstens beschränkte sich die Suche auf das letzte Jahrzehnt vor Beginn der Literaturrecherche (2004-2014), um sicherzugehen, dass die Übersicht der Programme zeitgemäß ist. Zweitens wurden nur Studien eingeschlossen, bei denen angehende Lehrkräfte die HauptteilnehmerInnen waren. Zwar wäre eine Übersicht der Module für bereits ausgebildete Lehrkräfte ebenfalls sehr aufschlussreich, jedoch war das Ziel dieser Arbeit, spezifische Empfehlungen für LehrerInnenbildende Hochschulen zu generieren. Drittens wurden bei der Suche Module für Lehrkräfte aller Klassenstufen berücksichtigt, da davon ausgegangen wird, dass kulturelle Vielfalt in allen Klassenstufen eine wichtige Rolle spielt und berücksichtigt werden sollte. Viertens enthält diese Übersichtsarbeit Studien, die in internationalen Peer-Review Zeitschriften (in Englisch) mit verschiedenen Datenquellen (z.B. Fragebögen, Interviews, schriftliche Notizen) und in verschiedenen Ländern der Welt veröffentlicht wurden. Fünftens wurden nur Studien mit einer Längsschnittkomponente eingeschlossen: Vor- und Nachtest einer Gruppe mit oder ohne Kontrollgruppe, sowie Panel- und Tagebuchstudien. Eine Längsschnittstudie ermöglicht die Untersuchung der Effekte im Laufe der Zeit, während man für die Überzeugungen zu Beginn der Studie kontrollieren kann (Boyd, Grossman, Lankford, & Wyckoff, 2009).

Überblick der untersuchten Studien

Die abschließende Sammlung von Studien umfasste 12 qualitative, 26 quantitative und 16 Mixed-Method-Studien (d.h. Studien, in denen sowohl qualitative als auch quantitative Methoden zum Einsatz kamen). Die meisten dieser Studien wurden in den Vereinigten Staaten durchgeführt ($n = 49$). Die Zahl der TeilnehmerInnen variierte stark (von 1 bis 239). Demographische Daten der Stichproben waren in den einzelnen Studien recht ähnlich, was darauf hinweist, dass die Module vor allem von angehenden Lehrkräften aus der Mehrheitskultur durchlaufen wurden. Zwei Studien beinhalteten eine Stichprobe von angehenden Lehrkräften aus verschiedenen Ländern. Die Länge der Ausbildung betrug in vielen Fällen ein Semester ($n = 30$). Gemessen wurden die Veränderungen in den Überzeugungen der Lehrkräfte hauptsächlich mit Selbstbeurteilungsfragebögen vor und nach der Teilnahme am Trainingsmodul ($n = 48$), sowie Notizbüchern oder Tagebüchern in Kombination mit Befragungen ($n = 45$) gemessen. Es gab nur wenige Studien, in denen Beobachtungen zum Einsatz kamen, um beispielsweise die Verbindung von Überzeugungen und Verhalten zu untersuchen ($n = 4$). Die Studien fokussierten zum größten Teil auf Überzeugungen hinsichtlich der eigenen Identität und Kultur ($n = 17$), Überzeugungen zu kultursensiblen Unterrichtspraktiken ($n = 14$), und auf die Überzeugungen gegenüber kulturell vielfältigen SchülerInnen und Familien ($n = 17$). Acht Studien haben sich mit mehr als einem Aspekt der kulturellen Überzeugungen

beschäftigt (sowohl Überzeugungen hinsichtlich kultursensibler Unterrichtspraktiken, als auch hinsichtlich kulturell vielfältiger SchülerInnen und Familien). Nur wenige Studien thematisieren die Überzeugungen im Hinblick auf bestimmte Unterrichtsfächer wie z.B. Geschichte auf eine kultursensible Art und Weise zu unterrichten ($n = 7$). Das Format der Module variierte; wobei eine Kombination aus Seminaren und Felderfahrung das am häufigsten verwendete Format darstellte ($n = 21$). Erfahrungen im Ausland wurden in den Trainingsmodulen in sechs Studien eingesetzt.

Implikationen für die Praxis

Im Hinblick auf die Effektivität der Module zeigt sich, dass die Bemühungen der AusbilderInnen, rundum die Untersuchung von und Auseinandersetzung mit den Überzeugungen angehender Lehrkräfte, erfolgreich sind. Dies ist unabhängig davon, welche Aspekte der Überzeugungen im Fokus stehen. Es gibt jedoch einige Unterschiede in den verwendeten Methoden dieser Module. So zeigen Module, die im Kontext des Seminars an der Hochschule funktionierten nur marginal signifikante Effekte in kulturell vielfältigen Schulen. Teils gingen diese Effekte sogar eher in die andere Richtung und damit hin zu negativen Überzeugungen hinsichtlich kultureller Vielfalt. Die vorliegende Übersichtsarbeit zeigt, dass Trainingsmodule für angehende Lehrkräfte, in denen theoretische Inhalte an der Hochschule vermittelt werden und zusätzlich die Möglichkeit geboten wird Felderfahrung zu sammeln und in direkten

Kontakt mit Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft zu treten, bessere Ergebnisse erzielen können als Seminare an der Hochschule alleine. Dieses Ergebnis zeigt sich in verschiedenen Studien mit unterschiedlichen Studiendesigns (quantitatives, qualitatives und Mixed-Methods-Design).

Neben der wirksamen Kombination aus Seminaren und Felderfahrung zeigt die thematische Analyse ein weiteres wichtiges Element für TeilnehmerInnen: Selbstreflexion. Selbstreflexion kann mit Hilfe von Tagebüchern und Gruppendiskussionen als Methode benutzt werden, um einerseits den Effekt eines Trainingsmoduls zu messen und andererseits die eigenen Überzeugungen hinsichtlich kultureller Vielfalt kritisch zu hinterfragen.

Trainingsmodule, die den TeilnehmerInnen kulturelle Immersionserfahrungen, wie z.B. das Lehren im Ausland, angeboten haben, zeigen keine eindeutigen Ergebnisse. Angehende Lehrkräfte in eine kulturell vielfältige Umgebung zu bringen scheint daher an sich nicht von Vorteil zu sein. Positive Effekte zeigen sich lediglich, wenn ihnen erst eine Vorbereitung und vor Ort die Gelegenheit zur Reflexion der kulturellen Unterschiede und Gemeinsamkeiten mit einem Mentor angeboten wird.

Implikationen für die Evaluation von Trainingsmodulen

Die vorliegende Übersichtsarbeit zeigt, dass eine beträchtliche Anzahl an Studien in den letzten

zehn Jahren einen Längsschnittansatz mit mindestens zwei Messzeitpunkten gewählt hat. Jedoch hat keine der Studien die Effekte länger als ein Jahr verfolgt. Dies ist ein deutlicher Schwachpunkt der Studien. Um dem entgegen zu wirken sollten angehende Lehrkräfte am Anfang ihrer Tätigkeit ihre Überzeugungen hinsichtlich kultureller Vielfalt einschätzen. Studien sollten dann überprüfen wie lange die Effekte der Trainingsmodule auf die Überzeugungen der Lehrkräfte anhalten.

Auch wenn quantitative Studien die Effekte der Interventionen mit sehr vielen TeilnehmerInnen beurteilen können, liefern uns qualitative Studien einen tieferen Einblick in die Eigenschaften der Trainingsmodule, die für TeilnehmerInnen relevant sind. Mixed-Methods-Designs können uns daher helfen, ein besseres Verständnis dafür zu erlangen, wie Trainingsmodule für angehende Lehrkräfte einen positiven Beitrag in der Reflexion und Veränderung von kulturellen Überzeugungen der Lehrkräfte liefern können. AusbilderInnen sollten auch öfter Video-Beobachtungen im Ausbildungskontext anbieten. Dadurch könnten die Effekte von Vorstellungen auf tatsächliches Verhalten im Klassenraum deutlich illustriert werden.

Module für Lehrkräfte sollten Vorstellungen im Hinblick auf unterschiedliche Aspekte und Kontexte betrachten (siehe Abbildung 1) und sich nicht auf eine dieser Dimensionen beschränken. Zum Beispiel können Lehrkräfte eingeladen werden, über sich selbst als kulturell vielfältige Person und ihre Beziehung zu kulturell

vielfältigen SchülerInnen und Familien zu reflektieren.

Zum Schluss ist der wachsende Bedarf an Forschung im europäischen Kontext zu nennen. Tatsächlich untersuchen nur wenige der hier berücksichtigten Studien die Effekte von Interventionen und Trainingsmodulen bei europäischen Lehrkräften. In der vorliegenden Synthese wurden nur Studien berücksichtigt, die in englischer Sprache publiziert wurden, so dass

z.B. einige deutsche Studien übersehen worden sein könnten. Jedoch stimmen diese Ergebnisse mit anderen Studien zu kulturell vielfältigen Interventionen überein (z.B. Castro, 2010) Es scheint somit unerlässlich, einerseits im Lehrplan die Möglichkeit einzubauen, die eigenen Überzeugungen hinsichtlich kultureller Vielfalt in Europa zu betrachten und herauszufordern, sowie andererseits mehr systematische Forschung zu den Effekten von Trainingsmodulen auf europäische Lehrkräfte durchzuführen.

Literaturverzeichnis

- Anderson, L. M., & Stillman, J. A. (2013). Student Teaching's Contribution to Preservice Teacher Development: A Review of Research Focused on the Preparation of Teachers for Urban and High-Needs Contexts. *Review of Educational Research, 83*, 3-69.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Boyd, D. J., Grossman, P. L., Lankford, H., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2009). Teacher preparation and student achievement. *Educational Evaluation and Policy Analysis, 31*, 416-440.
- Castro, A. J. (2010). Themes in the research on preservice teachers' views of cultural diversity implications for researching millennial preservice teachers. *Educational Researcher, 39*, 198-210.
- Civitillo, S., Juang, L., Schachner, M.K., & Börnert, M. (2016). Validierung einer deutschen Version der "Culturally Responsive Classroom Management Self-Efficacy Scale". Manuskript eingereicht für Veröffentlichung.
- Dixon-Woods, M., Bonas, S., Booth, A., Jones, D. R., Miller, T., Sutton, A. J., & Young, B. (2006). How can systematic reviews incorporate qualitative research? A critical perspective. *Qualitative research, 6*, 27-44.
- Fives, H., & Buehl, M. M. (2012). Spring cleaning for the "messy" construct of teachers' beliefs: What are they? Which have been examined? What can they tell us. In K.R. Harris, S. Graham, & T. Urdan, (Eds.), *APA Educational psychology handbook* (pp. 471-499) Washington: APA.

- Gay, G. (2010). Acting on beliefs in teacher education for cultural diversity. *Journal of Teacher Education, 61*, 143-152.
- Gay, G. (2015). Teachers' beliefs about cultural diversity. In H. Fives, & M.G. Gill (Eds.), *International handbook of research on teachers' beliefs* (pp. 453-474) New York: Routledge.
- Göbel, K., & Helmke, A. (2010). Intercultural learning in English as foreign language instruction: The importance of teachers' intercultural experience and the usefulness of precise instructional directives. *Teaching and Teacher Education, 26*, 1571-1582.
- Nelson, S. W., & Guerra, P. L. (2013). Educator beliefs and cultural knowledge implications for school improvement efforts. *Educational Administration Quarterly, 1-29*.
- Pajares, M. F. (1992). Teachers' beliefs and educational research: Cleaning up a messy construct. *Review of educational research, 62*, 307-332.
- Petticrew, M., & Roberts, H. (2006). *Systematic reviews in the social sciences: A practical guide*. Blackwell publishing.
- Trent, S. C., Kea, C. D., & Oh, K. (2008). Preparing preservice educators for cultural diversity: How far have we come?. *Exceptional Children, 74*, 328-350.
- Ullucci, K. (2007). The myths that blind: The role of beliefs in school change. *Journal of Educational Controversy, 2*, 1-7.
- UNHCR (2016). *Figures at a glance*. Retrieved from: <http://www.unhcr.org/figures-at-a-glance.html>