

**ITLS** INTERNATIONAL TEACHERS  
FOR TOMORROW'S SCHOOL

SYSTEM CHANGE AS AN OPPORTUNITY FOR INTERCULTURAL  
SCHOOL DEVELOPMENT AND MUTUAL LEARNING

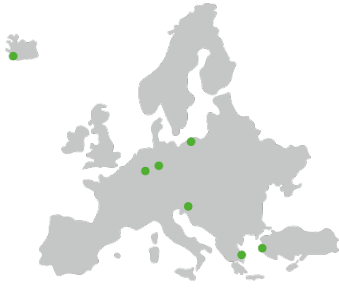
# Internationale Lehrkräfte in der Schule willkommen heißen



Eine Handreichung für  
Mentor\*innen, Schulleitungen  
und das Kollegium

Herausgeber\*innen:

Mihaela Brumen, Vana Chiou, Renate Schüssler & Oliver Holz



**ITLS** INTERNATIONAL TEACHERS  
FOR TOMORROW'S SCHOOL

SYSTEM CHANGE AS AN OPPORTUNITY FOR INTERCULTURAL  
SCHOOL DEVELOPMENT AND MUTUAL LEARNING

# Internationale Lehrkräfte in der Schule willkommen heißen

*Eine Handreichung für Mentor\*innen, Schulleitungen und das  
Kollegium*

**Herausgeber\*innen:**

Mihaela Brumen, Vana Chiou, Renate Schüssler & Oliver Holz

## Impressum

Mihaela Brumen, Vana Chiou, Renate Schüssler & Oliver Holz (Hrsg.):

Internationale Lehrkräfte in der Schule willkommen heißen – Eine Handreichung für Mentor\*innen, Schulleitungen und das Kollegium.

Bielefeld: Universität Bielefeld, BiSEd, International Teachers for Tomorrow's School (ITTS). 2023.

DOI: <https://doi.org/10.4119/unibi/2978243>

ISBN: 978-3-943363-09-8



Soweit nicht anders angegeben, wird diese Publikation unter der Lizenz Creative Commons Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen – 4.0 International (CC BY-SA) veröffentlicht. Weitere Informationen finden Sie unter: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de> und <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode.de>

**Grafikdesign und Layout:**

Matjaž Duh, Jerneja Herzog

**Zitation:** Brumen, M., Chiou, V., Schüssler, R., & Holz, O. (Hrsg.). (2023). *Internationale Lehrkräfte in der Schule willkommen heißen – eine Handreichung für Mentor\*innen, Schulleitungen und das Kollegium.* <https://doi.org/10.4119/unibi/2978243>

*Diese Handreichung wurde veröffentlicht als ein Ergebnis des Erasmus+-geförderten Projektes "Internationale Lehrkräfte für die Schule von Morgen – International Teachers for Tomorrow's School (ITTS)" (2020-2023).*



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*The creation of these resources has been (partially) funded by the ERASMUS+ grant program of the European Union under grant no. 2020-1-DE01-KA203-005664. Neither the European Commission nor the project's national funding agency DAAD are responsible for the content or liable for any losses or damage resulting of the use of these resources.*

International Teachers for Tomorrow's School (ITTS)

Bielefeld University, Bielefeld School of Education

Universitätsstraße 25, 33615 Bielefeld

[itts@uni-bielefeld.de](mailto:itts@uni-bielefeld.de)

<https://itts-europe.org/>

<b>Kapitel 1: Internationale Lehrkräfte für die Schule von morgen: Bedarfe, Chancen und Herausforderungen.....</b>	<b>10</b>
1.1 <i>Aus der Perspektive von Schulen: Vorteile und Herausforderungen internationaler Lehrkräfte für die Schulgemeinschaft.....</i>	10
1.2 <i>Aus der Perspektive von internationalen Lehrkräften: Was sind die Vorteile und Herausforderungen für die internationalen Lehrkräfte selbst?.....</i>	11
1.3 <i>Aus der Perspektive von Mentor*innen: Was sind die Vorteile und Herausforderungen bei der beruflichen Integration von internationalen Lehrkräften?.....</i>	12
1.4 <i>Stimmen aus der Praxis 1: Die professionelle Integration von internationalen Lehrkräften in Belgien.....</i>	13
1.5 <i>Stimmen aus der Praxis 2: Lehrkräfte Plus – eine Brücke zum Lehrer*innenberuf in Deutschland .....</i>	15
<b>Kapitel 2: Internationale Lehrkräfte unterstützen: Welche Rolle spielt das schulische Personal und die Schulverwaltung? .....</b>	<b>19</b>
2.1 <i>Das Mentoring von internationalen Lehrkräften: Welche Rolle spielt das schulische Personal und die Verwaltung? .....</i>	20
2.2 <i>Vorteile des Einsatzes und des Mentoring von internationalen Lehrkräften an der Schule.....</i>	26
<b>Kapitel 3: Schulentwicklung in der Migrationsgesellschaft .....</b>	<b>31</b>
3.1 <i>Hinführung.....</i>	31
3.2 <i>Interkulturelle Schulentwicklung – Schulentwicklung in der Migrationsgesellschaft .....</i>	38
3.3 <i>Die Rolle von internationalen Lehrkräften im Rahmen einer Schulentwicklung in der Migrationsgesellschaft.....</i>	46
<b>Kapitel 4: Materialien zur Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs von internationalen Lehrkräften an Schulen .....</b>	<b>49</b>
4.1 <i>Überblick über die Materialien.....</i>	49
<b>Kapitel 5: Und wie geht es weiter? .....</b>	<b>77</b>
<b>References.....</b>	<b>79</b>

## Hinführung

### Das Ziel dieser Handreichung

Diese Handreichung soll einen Einblick in das Mentoring internationaler Lehrkräfte geben. Es handelt sich dabei um Lehrkräfte, die in den letzten Jahren zugewandert sind und versuchen, in einem neuen Schulsystem zu arbeiten. Die Handreichung ist als Mentoring- und Willkommensleitfaden für Schulen konzipiert. Das Ziel ist es, den Mentoring-Prozess mit Leitlinien, Materialien und Übungen zu begleiten. Die Handreichung kann von Mentor\*innen, Schulleitungen und anderem schulischen Personal verwendet werden, die internationale Lehrkräfte unterstützen und ihnen Orientierung bieten möchten.

In dieser Handreichung bezieht sich der Begriff „Mentor\*in“ auf die Lehrkräfte, deren Aufgabe es ist, den neuen Kolleg\*innen die Eingewöhnung an der Schule zu erleichtern und sie bei ihren ersten Schritten an ihrer neuen Schule zu begleiten, unabhängig davon, ob sie als offizielle Mentor\*innen ernannt wurden oder dies aus persönlichem Interesse tun. Sie bietet Reflexionsmaterial, Anregungen und Möglichkeiten, die im Rahmen der alltäglichen Praxis an der Schule berücksichtigt und ausprobiert werden können. Diese Materialien werden bereitgestellt, um die Reflexion und das Verständnis zu fördern. Die Mentor\*innen können selbst entscheiden, was in ihrer spezifischen Situation am besten funktioniert und welche der Instrumente am besten zur Unterstützung internationaler Lehrkräfte an ihrer neuen Schule eingesetzt werden können.

Die Handreichung basiert auf aktuellen Forschungsergebnissen und den Erfahrungen des ITTS-Projekts und stützt sich auf anerkannte Mentoring-Prinzipien. Sie kann von Einzelpersonen und Institutionen in international verschiedenen schulischen Settings verwendet werden.

Die Handreichung wurde im Rahmen des ITTS-Projekts entwickelt, um Anregungen für das Mentoring internationaler Lehrkräfte zu bieten und die berufliche Integration internationaler Lehrkräfte in einem neuen und oft sehr fremd erscheinenden Bildungssystem zu erleichtern.

## ITTS

### Internationale Lehrkräfte für die Schule von morgen - Systemwechsel als Anlass für interkulturelle Schulentwicklung und gegenseitiges Lernen

ITTS ist ein europäisches Projekt, das 2020 ins Leben gerufen wurde und darauf abzielt, den beruflichen Wiedereinstieg von internationalen Lehrkräften mit und ohne Fluchthintergrund, die in ihrem neuen Land an Schulen arbeiten, stärkenorientiert zu unterstützen.

<https://itts-europe.org/about-project>



## Das ITTS-Projekt

Internationale Lehrkräfte auf der ganzen Welt sehen sich während der beruflichen Integration in neue Schulsysteme mit Hindernissen konfrontiert. Das ITTS-Projekt möchte internationale Lehrkräfte, ihre Mentor\*innen und Schulleitungen sowie ihre neuen Schulen dabei unterstützen, kritisch über diese Hindernisse zu reflektieren. Das Projekt sammelt und entwickelt Beispiele, Verfahren und Materialien, um die Vorteile des beruflichen Wiedereinstiegs internationaler Lehrkräfte in neuen Bildungssystemen aufzuzeigen. Darüber hinaus strebt das ITTS-Projekt an, offene und diversitätssensible Schulen in Europa zu fördern, indem es die berufliche Integration internationaler Lehrkräfte in europäischen Schulen unterstützt.

### ITTS Partners

KU Leuven, Belgium

Bielefeld University, Germany

University of the Aegean, Greece

InterCultural Iceland, Iceland

Pomeranian University Słupsk, Poland

University of Maribor, Slovenia

Izmir University of Economics, Turkey

## Wer sind unsere Zielgruppen im ITTS-Projekt?

- Internationale Lehrkräfte mit oder ohne Fluchthintergrund
- Lehrer\*innen, Mentor\*innen, Schulleitungen
- Lehramtsstudierende und Dozent\*innen
- Teilnehmende von Lehrkräftefortbildungen an Universitäten, NGOs und anderen relevanten Einrichtungen.

## Was wir im ITTS-Projekt entwickelt haben: Materialien, Produkte und Ergebnisse

- Bestandsaufnahme, Dokumentation und das ITTS-Portal: Herausforderungen und Chancen des beruflichen Wiedereinstiegs von geflüchteten und internationalen Lehrkräften: eine vergleichende Analyse aus sieben europäischen Ländern, veröffentlicht in Buchform
- Materialien zur Unterstützung internationaler Lehrkräfte beim Übergang in ein neues System und beim beruflichen Wiedereinstieg an ihrer neuen Schule
- Materialien für Schulleitungen und Mentor\*innen zur stärkenorientierten Unterstützung der beruflichen Integration von (neuen) internationalen Lehrkräften
- Konzepte für Workshops und Methoden zur Integration interkultureller Schulentwicklungsarbeit in die Aus- und Fortbildung von Lehrkräften und Lehramtsstudierenden

## Unsere Ergebnisse kurz zusammengefasst: Was wir bisher von ITTS gelernt haben

Die ITTS-Partner\*innen aus sieben Ländern arbeiten zusammen, um die verschiedenen Strategien zum beruflichen Wiedereinstieg von Lehrkräften aus Nicht-EU-Ländern zu untersuchen und zu dokumentieren. Darüber hinaus untersuchen sie auch die Erfahrungen von Lehrkräften mit der beruflichen Integration in andere Bildungssysteme.

### **Die Literatur und die Strategien zur beruflichen Integration von internationalen Lehrkräften in den Partnerländern zeigen Folgendes:**

- die Zahl der Schüler\*innen aus Nicht-EU-Ländern spiegelt sich nicht in der Zahl der Lehrkräfte aus Nicht-EU-Ländern wider
- internationale Lehrkräfte sehen sich mit Hindernissen bei der Anerkennung ihrer Abschlüsse konfrontiert
- internationale Lehrkräfte sind mit sprachlichen Hindernissen konfrontiert
- der berufliche Neuanfang von internationalen Lehrkräften ist aufgrund von bürokratischen Hürden kein reibungsloser Prozess
- internationale Lehrkräfte haben in der Regel befristete Verträge und erhalten ein geringes Gehalt
- es gibt keine systematische Datenerhebung über zugewanderte internationale Lehrkräfte.

Darüber hinaus zeigt die quantitative ITTS-Studie mit 158 internationalen Lehrkräften in sieben Ländern, dass internationale Lehrkräfte, sobald sie die Möglichkeit erhalten, an Schulen in ihrem neuen Land zu arbeiten, ein hohes Maß an Zufriedenheit erleben. Die Ergebnisse entsprechen einer Studie von Bense, die feststellt, dass „wirksame professionelle Unterstützungsprogramme wichtig sind, um einen erfolgreichen Abschluss sowohl für die Lehrkräfte mit Migrationshintergrund als auch für die Aufnahmeländer zu gewährleisten“ (Bense, 2016, S. 47, eigene Übersetzung).

**Die Ergebnisse der länderübergreifenden ITTS-Umfrage weisen darauf hin, dass drei Faktoren eine besonders wichtige Rolle spielen, wenn es darum geht, sich als Lehrkraft an einer neuen Schule willkommen und zufrieden zu fühlen:**

- die eigenen Überzeugungen der internationalen Lehrkräfte in Bezug auf ihre Selbstwirksamkeit und ihre Bewältigungsmechanismen
- dass sie als vollwertige Lehrkraft und nicht als Hilfskraft wahrgenommen werden
- wie sie bei ihrem beruflichen Wiedereinstieg an ihrer neuen Schule unterstützt werden.

## Zum Weiterlesen

Brandhorst, A., Schüssler, R. & Hachmeister, S. (2023). Wertgeschätzt und unterstützt?! Welche Faktoren wirken sich positiv auf den beruflichen Wiedereinstieg internationaler Lehrkräfte in Schule aus: Ergebnisse einer länderübergreifenden quantitativen Studie. In R. Schüssler, S. Hachmeister, N. Auner, K. D'Herdt & O. Holz (Hrsg.), *Internationale Lehrkräfte für die Schule von morgen – Chancen und Herausforderungen des beruflichen Wiedereinstiegs internationaler Lehrkräfte in ausgewählten europäischen Ländern*. Waxmann.

## Zentrale Fragen bei der Entwicklung dieser Handreichung

Mit Blick auf die **Schulleitungen** bildeten die folgenden Fragen den Ausgangspunkt für die Entwicklung der ITTS-Materialien und dieser Handreichung:

- Was lässt sich aus den Erfahrungen neu angekommener internationaler Lehrkräfte lernen?
- Wie können Prozesse verändert werden, um die Erfahrungen internationaler Lehrkräfte in das Schulleben einzubeziehen?
- Was kann daraus gelernt werden, um die Reflexion über die täglichen Routinen und etablierten Verfahren der Schule zu fördern?
- Wie können bestehende Schulmaterialien und -instrumente erweitert und verändert werden, um die Perspektiven der neuen internationalen Lehrkräfte zu berücksichtigen?



- Welche Strategien können Schulleitungen bei der Zusammenarbeit mit neuen internationalen Lehrkräften anwenden?

Mit Blick auf die **Mentor\*innen** bildeten die folgenden Fragen den Ausgangspunkt für die Entwicklung der ITTS-Materialien und dieser Handreichung:

- Mit welchen Materialien können Mentor\*innen bei der Beratung internationaler Lehrkräfte unterstützt werden (Reflexions- und Feedbackbögen, Ideensammlungen, Materialien)?
- Wie sollten Fragen, Bewertungskriterien und Reflexions- und Feedbackbögen gestaltet oder bestehende Materialien modifiziert werden, um internationale Lehrkräfte zu unterstützen?
- Welche Formate (z.B. für Workshops) können für Mentor\*innen entwickelt werden, um ihre Reflexions- und Wahrnehmungsprozesse zu fördern?
- Wie können Mentor\*innen ihre Reflexions- und Wahrnehmungsprozesse gestalten, um eine stärkenorientierte Mentoring-Arbeit zu ermöglichen?
- Wie können Mentor\*innen die Wahrnehmungs- und Diskursmuster der anderen Mitglieder des Schulpersonals beeinflussen?

# Kapitel 1: Internationale Lehrkräfte für die Schule von morgen: Bedarfe, Chancen und Herausforderungen

*Autor\*innen: Vana Chiou, Oliver Holz & Renate Schüssler*

## 1.1 Aus der Perspektive von Schulen: Vorteile und Herausforderungen internationaler Lehrkräfte für die Schulgemeinschaft

Schulen sind Schauplätze dynamischer Interaktionen zwischen Schulleitungen, Lehrkräften, Schüler\*innen, Eltern und anderen Mitgliedern der Schulgemeinschaft. Die Einstellung und berufliche Integration internationaler Lehrkräfte an Schulen ist in vielen Bildungssystemen eine Herausforderung, wie in der ITTS-Veröffentlichung der sieben ITTS-Länder beschrieben (Schüssler et al., 2023). Unterschiedliche berufliche Erfahrungen und Hintergründe internationaler Lehrkräfte sowie andere Hindernisse, auf die sie in einem neuen (kulturellen) System des Gastlandes stoßen können, können verschiedene Herausforderungen mit sich bringen. Eine davon ist die Schaffung einer positiven und inklusiven Willkommenskultur zur Förderung einer stärkenorientierten Aufnahme an Schulen.

### Herausforderungen beim Einsatz von internationalen Lehrkräften im Bildungssystem

- die Schaffung eines inklusiven Klimas an der Schule
- die Förderung von Gleichberechtigung und Gerechtigkeit an der Schule
- die Förderung der Inklusion auf allen Ebenen der Schule

Trotz der Herausforderungen können Schulen auf vielfältige Weise von der beruflichen Integration internationaler Lehrkräfte profitieren. In ihrem Bemühen, ein inklusiveres Umfeld zu schaffen und zu fördern und den beruflichen Neuanfang zu erleichtern, entwickeln Schulen und Lehrkräfte neue Praktiken, überarbeiten bestehende Konzepte und verbessern die Fähigkeiten und das Know-how, die für die Zusammenarbeit mit Kolleg\*innen aus diversen Arbeitskulturen erforderlich sind.

### Vorteile des Einsatzes internationaler Lehrkräfte im Bildungssystem

- die Entwicklung von Verfahren zur Ermittlung der Bedürfnisse internationaler Lehrkräfte
- die Einführung von inklusiven Strategien und Techniken für internationale Lehrkräfte
- die Pflege positiver Beziehungen an der Schule
- die Stärkung des kooperativen Verhaltens an der Schule
- die Förderung eines Klimas des gegenseitigen Respekts und der Anerkennung
- die Bekämpfung von Diskriminierung

- der Austausch von Know-how für den Unterricht in einem anderen Bildungssystem

## 1.2 Aus der Perspektive von internationalen Lehrkräften: Was sind die Vorteile und Herausforderungen für die internationalen Lehrkräfte selbst?

Doch nicht nur die Schulen stehen bei der beruflichen Integration internationaler Lehrkräfte vor Herausforderungen. Auch internationale Lehrkräfte selbst sehen sich während ihres beruflichen Wiedereinstiegs mit vielen Herausforderungen konfrontiert, wenn sie versuchen, sich mit dem neuen Bildungssystem, in dem sie arbeiten, vertraut zu machen. Die Zusammenarbeit und die Kommunikation mit verschiedenen Personen an der neuen Schule gehören zu den anspruchsvollen Aufgaben für internationale Lehrkräfte.

### Herausforderungen für internationale Lehrkräfte im Bildungssystem

- Die Zusammenarbeit mit neuen Kolleg\*innen, die einen anderen Hintergrund haben
- die Übernahme und Erprobung neuer Methoden, Techniken und Strategien im Unterricht
- die Aneignung neuer Kommunikationsmuster
- sich mit dem neuen Bildungssystem vertraut machen

Internationale Lehrkräfte können jedoch für sich auch mehrere Vorteile aus der beruflichen Integration in einen anderen Bildungskontext ziehen. Herausforderungen und Vorteile dürfen nicht als Gegensätze betrachtet werden. Internationale Lehrkräfte können eine Reihe von Fähigkeiten, Methoden, Ansätzen und Techniken entwickeln, um sich erfolgreich an ihrer neuen Schule zu akklimatisieren und gleichzeitig mit den Herausforderungen umzugehen. Ihr beruflicher Wiedereinstieg in eine neue Schule sollte in der Tat ihre berufliche Entwicklung fördern.

### Vorteile für internationale Lehrkräfte im neuen Bildungssystem

- die Stärkung ihrer Problemlösungskompetenzen
- die Stärkung ihrer kooperativen und kommunikativen Fähigkeiten
- die Aneignung neuer Vermittlungstechniken
- die Stärkung ihres Selbstvertrauens
- die Förderung ihrer Selbstreflexion
- die Schärfung ihres Bewusstseins für Unterrichtsfragen in internationalen Bildungssystemen
- die Entwicklung eines Gefühls der Zugehörigkeit zu einer neuen Gemeinschaft
- ihre berufliche Entwicklung
- das Wissen, wo sie um Begleitung, Unterstützung und Feedback bitten können

### 1.3 Aus der Perspektive von Mentor\*innen: Was sind die Vorteile und Herausforderungen bei der beruflichen Integration von internationalen Lehrkräften?

Während des gesamten Mentoring-Prozesses sind die Mentor\*innen von internationalen Lehrkräften mit verschiedenen Herausforderungen konfrontiert. Die Betreuung von Kolleg\*innen mit anderen kulturellen Hintergründen und beruflichen Erfahrungen, die wahrscheinlich in einem anderen Bildungssystem gearbeitet haben, ist eine anspruchsvolle Aufgabe. Freeman (2019) stellt fest, dass Mentor\*innen bei der Betreuung internationaler Lehrkräfte drei Hauptbereiche berücksichtigen sollten: die Erfüllung grundlegender Bedarfe, die Entwicklung von „Interkulturalität“ und die Bereitstellung pädagogischer Unterstützung.

#### **Aus der Perspektive von Mentor\*innen: Herausforderungen bei der beruflichen Integration von internationalen Lehrkräften**

- die Zusammenarbeit mit Menschen unterschiedlichen Hintergrunds
- die Anwendung neuer Kommunikationsmuster
- das Finden von Problemlösungen

Neben den Herausforderungen zeigt die Forschung immer wieder, dass Mentor\*innen selbst in vielen persönlichen und beruflichen Bereichen von der Betreuung anderer Lehrkräfte profitieren können. Die Forschung zeigt, dass sich Mentor\*innen professionell weiterentwickeln und über beruflichen Erfolg und Zufriedenheit als Ergebnis des Mentorings berichten. Darüber hinaus ist ein positives Ergebnis des Mentorings die Stärkung einer Vielzahl von Fähigkeiten, wie z.B. Kooperations- und Kommunikationskompetenzen, Problemlösungsfähigkeiten, Kenntnisse über neue Mentoring-Ansätze usw.

#### **Aus der Perspektive von Mentor\*innen: potenzielle Vorteile bei der beruflichen Integration internationaler Lehrkräfte**

- die Stärkung von eigenen Problemlösungskompetenzen
- die Stärkung der kooperativen und kommunikativen Fähigkeiten
- die Entwicklung von Mentoring-Fähigkeiten
- die Stärkung des Selbstvertrauens
- die Förderung der Selbstreflexion
- das Gefühl der Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft
- die Erweiterung des eigenen beruflichen Netzwerks
- die Stärkung des Gefühls, effektiv zu sein
- berufliche Entwicklung und beruflicher Erfolg
- Zufriedenheit mit der eigenen Effektivität
- Zufriedenheit bei der Unterstützung von Kolleg\*innen

## 1.4 Stimmen aus der Praxis 1: Die professionelle Integration von internationalen Lehrkräften in Belgien

Aus der Sicht von flämischen Expert\*innen und Bildungsakteur\*innen\* ...

...was uns internationale Lehrkräfte berichten.....

***Anerkennung von Qualifikationen:***

*klarer, aber langwieriger und  
unpersönlicher Prozess*

***Orientierungshilfe bei der Arbeit:***

*Bedarf an korrekten  
Informationen und Anerkennung  
der Motivation (nicht nur der  
„schnellste“ Weg, um die Arbeit zu  
erledigen)*

***Bedarf an speziell konzipierten  
Möglichkeiten zur Professionalisierung:***

*z.B. ICT, Schulsystem, pädagogische  
„Kultur“*

***Sie müssen die Erfahrung  
machen,***

*dass Schulleitung, Kolleg\*innen  
und Schüler\*innen bereit sind,  
mit internationalen Lehrkräften  
zusammenzuarbeiten*

***Anerkennung***

*für die zusätzlichen Bemühungen*

.... was uns Schulleiter\*innen berichten .....

**Anerkennung von Qualifikationen:**  
Toleranzfrist erforderlich

**Unterstützung**  
bei Fortbildung und Beratung  
erforderlich

**Bedarf**  
an Bereitschaft zur Beschäftigung  
internationaler Lehrkräfte

**Zusammenarbeit**  
mit der Lehrer\*innenausbildung ist  
ein absolutes Muss

**Notwendigkeit**  
eines Wechsels von einem  
„Verwaltungsansatz“ zu einem  
„Chancenansatz“

*\*Interviews mit den folgenden Akteur\*innen im Bildungsbereich:*

- *Lehramtsanwärter\*innen mit Nicht-EU-Lehramtsabschluss*
- *Lehramtsanwärter\*innen mit Fluchthintergrund mit Nicht-EU-Lehramtsabschluss*
- *Lehrkraft mit Nicht-EU-Hintergrund (flämischer Lehramtsabschluss)*
- *Schulleitung, die gemischte Erfahrungen mit internationalen Lehrkräften gemacht hat*
- *Schulleitung, die aktiv internationale Lehrkräfte einstellt und betreut*

## 1.5 Stimmen aus der Praxis 2: *Lehrkräfte Plus* – eine Brücke zum Lehrer\*innenberuf in Deutschland

### Das Programm *Lehrkräfte Plus*

In Deutschland ist der Zugang zum Lehrer\*innenberuf stark reglementiert und die Hürden sind sehr hoch. Man muss neben den Erziehungswissenschaften zwei bis drei Fächer studieren und über einen Masterabschluss oder eine staatliche Lehrbefähigung verfügen. Anschließend muss ein Vorbereitungsdienst (Referendariat) absolviert werden, der je nach Bundesland zwischen 16 und 24 Monaten dauert.

In den letzten Jahren wurde eine Reihe von Re-Qualifizierungsprogrammen aufgelegt, um Lehrkräften mit Fluchthintergrund oder aus Nicht-EU-Ländern eine Brücke in den Schuldienst zu ermöglichen. Eines davon ist das Programm *Lehrkräfte Plus* in Nordrhein-Westfalen. *Lehrkräfte Plus* wurde 2017 erstmals an der Universität Bielefeld umgesetzt und seitdem auf vier weitere Hochschulen ausgeweitet: Bochum, Duisburg-Essen, Köln und Siegen. Von Anfang an gab es eine enge Zusammenarbeit mit dem *Ministerium für Schule und Bildung (MSB)*. Das Projekt wurde zunächst von zwei Stiftungen (Bertelsmann und Mercator) unterstützt und wird derzeit vom *Ministerium für Kultur und Wissenschaft* gefördert.

*Lehrkräfte Plus* ist ein einjähriges Vollzeitprogramm. Die wichtigsten Bestandteile sind Sprachkurse, schulische Praxisphasen, Seminare zur Didaktik und die sogenannte „Pädagogisch-Interkulturelle Qualifizierung“ (PIQ). Diese soll Orientierung und Vorbereitung auf den Systemwechsel bieten. Darüber hinaus werden auch Methodik- und Fachsprachenkurse angeboten. Im Laufe eines Jahres werden die Teilnehmenden umfassend betreut und unterstützt.



### Lehrkräfte Plus Bielefeld – das Programm im Jahresverlauf

	April	Mai	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dez.	Jan.	Febr.	März	April
	[Icon: Speech bubbles]		[Icon: Lightbulb]		[Icon: School building]		[Icon: People]		[Icon: School building]		[Icon: Speech bubbles]	[Icon: Checklist]	[Icon: Star]
[Icon: Speech bubbles]	C1-Deutschkurs												
[Icon: Lightbulb]	Berufliche Kommunikation, Pädagogisch-Interkulturelle Qualifizierung (PIQ), Phonetik, Konversationskurs Englisch												
[Icon: School building]	Schulisches Blockpraktikum, begleitet durch Mentor*innen und die PIQ												
[Icon: People]	Berufliche Kommunikation, PIQ, Phonetik, Fachdidaktik, Konversationskurs Englisch und begleitetes schulisches Praktikum (2 Tage pro Woche)												
[Icon: Checklist]	TestDaF-Prüfung												
[Icon: Graduation cap]	Feierliche Zertifikatsverleihung												

**Abbildung 1:** Der Ablauf des einjährigen Re-Qualifizierungsprogramms *Lehrkräfte Plus* an der Universität Bielefeld (Lehrkräfte Plus Bielefeld)

**Kapitel 1: Internationale Lehrkräfte: Bedürfnisse, Chancen, Herausforderungen**

Das Projekt wird vom Ministerium für Schule und Bildung durch die Bereitstellung von Beratungs- und Betreuungsstunden für schulische Mentor\*innen unterstützt. Diese Mentor\*innen begleiten und beraten die Lehrkräfte Plus-Teilnehmenden während ihres Schulpraktikums. Darüber hinaus unterstützt das Ministerium ihre berufliche Integration mit dem Programm „Internationaler Lehrkräfte Fördern“ (ILF). Dieses Anschlussprogramm wurde speziell auf die Bedürfnisse der Absolvent\*innen von Lehrkräfte Plus zugeschnitten und 2018 für einen begleiteten Wiedereinstieg in die Schule entwickelt. „Im Rahmen des landeseigenen ILF-Programms erhalten die Lehrkräfte einen auf zwei Jahre befristeten Vertrag mit 17 Stunden, von denen 12 Stunden zunächst angeleitet und dann mit stetig wachsendem Anteil selbstständig erteilt werden. Die übrigen fünf Stunden werden für die berufliche Fortbildung angerechnet“ (Purmann et al., 2020, S. 32). Mittlerweile wird in allen fünf Regierungsbezirken des Landes das Programm „Internationale Lehrkräfte Fördern“ (ILF) angeboten. Inhaltlich findet eine enge Abstimmung mit Lehrkräfte Plus statt.

„Es war ein steiniger Weg, aber endlich kann ich wieder als Lehrerin arbeiten. Es ist wie ein wahr gewordener Traum.“

**Eine Fallstudie: Frau Naser**

Frau Naser ist 37 Jahre alt. Sie hat in ihrem Herkunftsland Mathematik studiert und dort sieben Jahre lang als Mathematiklehrerin gearbeitet. Sie lebt mit ihrem Mann und zwei Kindern in Deutschland. Nach dem Abschluss des *Lehrkräfte Plus* Programms an der Universität Bielefeld wechselte Frau Naser in das *ILF*-Programm des Regierungsbezirks Arnsberg. Begleitet durch das *ILF*-Programm hospitierte und unterrichtete sie zwei Jahre lang an einer Gesamtschule, sowohl individuell als auch im Team. Außerdem nahm sie an Didaktik- und Fachsprachenseminaren des *ILF*-Programms teil.

Frau Naser wurde während ihrer Teilnahme an *Lehrkräfte Plus* und dem *ILF*-Programm von eine\*r schulischen Mentor\*in unterstützt und angeleitet. Diese Unterstützung hat ihr den Wiedereinstieg in den Beruf sehr erleichtert. Im Sommer 2020 gehörte Frau Naser zu den ersten Absolvent\*innen des *ILF*-Programms und wurde anschließend an ihrer Schule eingestellt. Sie hat nun eine feste Stelle als Mathematiklehrerin. (Fallbeispiel, verändert und gekürzt, aus Purmann et al., 2022)

Ich liebe die Mathematik, es ist einfach mein Fach. Und ich finde es fantastisch, meine Begeisterung für dieses Fach an meine Schüler\*innen weiterzugeben. Ihnen zu zeigen, wie man Probleme gut lösen kann. Und ihnen klar zu machen: Ja, Mathe ist auch im Alltag wichtig.“



## Einblicke

Ein Film zu Lehrkräfte Plus auf Deutsch:

<https://youtu.be/FrmapgEFPnUi>

Ein BBC-Bericht auf Englisch:

<https://youtu.be/x3-sDakprn0>

## Zum Weiterlesen

<https://lehrkraefteplus-nrw.de/>

<https://www.uni-bielefeld.de/einrichtungen/bised/transfer-vernetzung/lkplus/>

<https://www.uni-bielefeld.de/einrichtungen/bised/transfer-vernetzung/lkplus/veroeffentlichungen/>

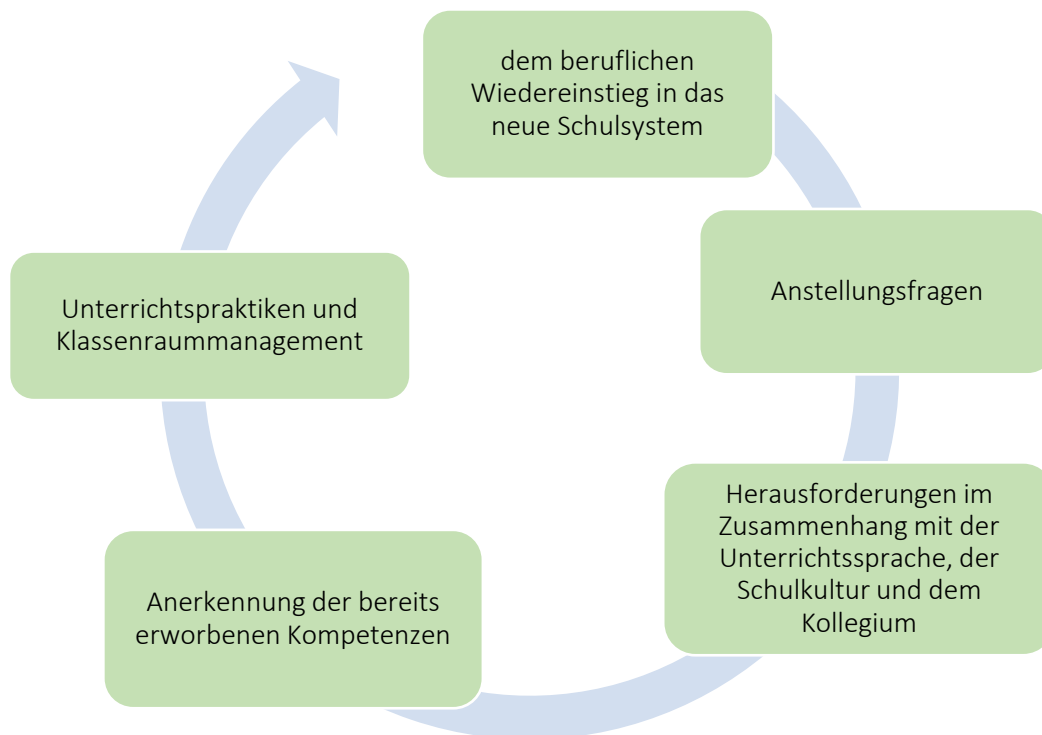


## Kapitel 2: Internationale Lehrkräfte unterstützen: Welche Rolle spielt das schulische Personal und die Schulverwaltung?

*Autor\*innen: Mihaela Brumen, Matjaž Duh, Jerneja Herzog & Tomaž Zupančič*

Wie können Schulverwaltungen (z. B. Schulämter, Bezirksregierungen) den beruflichen Wiedereinstieg internationaler Lehrkräfte in den Schulbezirken und Schulen vor Ort fördern? Wie können neue internationale Lehrkräfte in den Schulen unterstützt werden? Was können Mentor\*innen, Schulleitungen und anderes Schulpersonal tun, um die neuen Lehrkräfte zu unterstützen? Wie können sie Ideen und Informationen austauschen und an fachlichen Diskussionen mit internationalen Lehrkräften teilnehmen?

Sie können Hilfe anbieten bei



**Abbildung 2:** Unterstützungsbereiche für den beruflichen Wiedereinstieg von internationalen Lehrkräften

Darüber hinaus hängt eine erfolgreiche schulische Unterstützung und Zusammenarbeit davon ab, dass die Rollen und Verantwortlichkeiten aller Beteiligten klar definiert sind.

## 2.1 Das Mentoring von internationalen Lehrkräften: Welche Rolle spielt das schulische Personal und die Verwaltung?

### Die Schulleitung:

- ermöglicht einen effektiven schulischen Wiedereinstieg von internationalen Lehrkräften an der neuen Schule, indem sie klare Verfahren dafür entwickelt
- initiiert Unterstützung, um internationalen Lehrkräften bei der Eingewöhnung in das neue kulturelle und sprachliche Umfeld zu helfen
- (zu Beginn des Schuljahres oder am Ende des laufenden Jahres für das folgende Jahr) gründet Initiativen, richtet Gruppen und Netzwerke ein und rekrutiert einzelne Kolleg\*innen an der Schule, um internationale Lehrkräfte bei der Orientierung an der neuen Schule zu unterstützen
- fördert die kontinuierliche berufliche Entwicklung der internationalen Lehrkräfte
- fördert Offenheit, positive Beziehungen und Zusammenarbeit innerhalb des Kollegiums, bei der Schulverwaltung und unter anderen Mitgliedern der schulischen Gemeinschaft in Bezug auf internationale Lehrkräfte
- ...

### Die Kolleg\*innen:

- erkennen Bedürfnisse und Herausforderungen von internationalen Lehrkräften, um ihnen zu helfen, sich mit dem neuen Bildungssystem vertraut zu machen
- entwickeln und implementieren einen Aktionsplan und eine Vielzahl von Strategien zur Unterstützung internationaler Lehrkräfte
- geben kulturell relevante Beispiele bei der Vorbereitung und Ausbildung ausländischer Lehrkräfte in der Unterrichtssprache
- arbeiten mit internationalen Lehrkräften zusammen, bauen kollegiale Beziehungen zu ihnen auf und schaffen Möglichkeiten für offene Gespräche
- unterstützen internationale Lehrkräfte bei der Kommunikation mit Eltern
- vermitteln in Fällen von diskriminierenden Praktiken (Stereotypen, Vorurteilen) gegenüber internationalen Lehrkräften im schulischen Umfeld
- modellieren, demonstrieren und organisieren (selbst-)reflexive und erfahrungsbasierte Unterrichtsstrategien und berufliche Entwicklung für internationale Lehrkräfte
- unterstützen internationale Lehrkräfte bei der Identifizierung persönlicher Stärken und der Planung ihrer weiteren beruflichen Entwicklung
- helfen internationalen Lehrkräften bei der Beschaffung und Verwaltung von Unterrichtsmaterialien
- unterstützen internationale Lehrkräfte bei der Klassenführung, beim schüler\*innenzentrierten Lernen und bei der Beurteilung von Schüler\*innen
- fördern den Aufbau dauerhafter und starker Beziehungen zwischen den internationalen Lehrkräften und den Schüler\*innen an der Schule
- ...

## Die Schulverwaltung ...

- unterstützt internationale Lehrkräfte bei Anerkennungs- und Anstellungsverfahren
- erleichtert internationalen Lehrkräften den soziokulturellen Übergang und macht sie mit den Besonderheiten der Sprache und den schulischen Kulturen vertraut
- verweist internationale Lehrkräfte auf zusätzliche Nachqualifizierungsprogramme (falls vorhanden), um ihnen zu helfen, die notwendigen Kompetenzen und Kenntnisse zu erwerben, die sie für den Unterricht an der neuen Schule qualifizieren
- unterstützt internationale Lehrkräfte bei der Suche nach Webseiten, Lehrplattformen und Apps für den Unterricht
- erleichtert die Vernetzung zwischen Schule und Lehrkräften
- informiert internationale Lehrkräfte über Workshops zu ihrem beruflichen Wiedereinstieg in das neue Schulumfeld
- unterstützt sie dabei, ein Gefühl der Zugehörigkeit zur Schulgemeinschaft und eine berufliche Identität zu entwickeln
- ...





# ITLS INTERNATIONAL TEACHERS FOR TOMORROW'S SCHOOL

SYSTEM CHANGE AS AN OPPORTUNITY FOR INTERCULTURAL SCHOOL DEVELOPMENT AND MUTUAL LEARNING

## Die Rolle des schulischen Personals bei der Unterstützung neuer internationaler Lehrkräfte

### Abstract:

Dieses Arbeitsblatt für Reflexion und Erfahrungsaustausch soll Sie als Schulleitung, Lehrkraft, anderes Mitglied des schulischen Personals oder der Schulverwaltung bei Ihren professionellen Gesprächen mit internationalen Lehrkräften, die vor kurzem an Ihrer Schule angekommen sind, unterstützen.

Die Fragen sollen Sie dazu anregen, sich Zeit zu nehmen, um über die Situation an Ihrer Schule nachzudenken. Die Fragen und einige Empfehlungen zur Selbstreflexion bieten Ihnen die Möglichkeit, über die Entwicklung geeigneter Aktionspläne für Ihre eigenen gängigen Vorgehensweisen nachzudenken und zu experimentieren. Eigene zusätzliche Gedanken und Fragen können Sie selbstverständlich einbringen.

*Autor\*innen: Mihaela Brumen, Matjaž Duh, Jerneja Herzog & Tomaž Zupančič, Universität Maribor, Fakultät für Erziehungswissenschaft*

**Zitation:** Brumen, M., Duh, M., Herzog, J. & Zupančič, T. (2023). Die Rolle des schulischen Personals bei der Unterstützung neuer internationaler Lehrkräfte. In M. Brumen, V. Chiou, R. Schüssler & O. Holz (Hrsg.), *Internationale Lehrkräfte in der Schule willkommen heißen – eine Handreichung für Mentor\*innen, Schulleitungen und das Kollegium*. <https://doi.org/10.4119/unibi/2978726>

### Dokumententyp:

Arbeitsblatt für Reflexion und Erfahrungsaustausch

### Zielgruppen:

Lehrkräfte, Schulleitungen, Schulverwaltung

### Ziele:

Unterstützung bei Überlegungen und Austausch darüber, wie man internationalen Lehrkräften das Gefühl vermitteln kann, an der Schule willkommen zu sein

### Schlüsselwörter:

Klärung, Beratung, Zusammenarbeit, Anleiten

## Die Rolle des schulischen Personals bei der Unterstützung neuer internationaler Lehrkräfte

### Time out — zur Reflexion

Denken Sie an Ihre Schule und notieren oder kommentieren Sie die folgenden Punkte:

Gibt es internationale Lehrkräfte an Ihrer Schule?

Wenn nicht, wäre dies interessant für Ihre Schule und wie könnte Ihre Schule die Beschäftigung von internationalen Lehrkräften fördern?

Wie könnten Methoden und Maßnahmen aussehen, um den Neuanfang von internationalen Lehrkräften und deren Arbeit an Ihrer Schule zu erleichtern?

Wie könnte Ihr Kollegium die berufliche Integration von internationalen Lehrkräften unterstützen?

Nennen Sie einige konkrete Lösungsansätze für Ihre Schule.

Wie würde sich Ihr Handeln auf die persönliche, berufliche und emotionale Entwicklung der internationalen Lehrkraft auswirken?



## Empfehlungen zur Reflexion

Ich  
kann

mit internationalen Lehrkräften zusammenarbeiten, interagieren und sie bei der Einstellung und dem Erreichen der Lehrbefugnis beraten.

mit anderem schulischem Personal wie Sozialarbeiter\*innen und Schulpsycholog\*innen zusammenzuarbeiten und persönliche Unterstützung bei der beruflichen Integration von internationalen Lehrkräften in unser schulisches Umfeld anbieten.

klare Ziele für die berufliche Entwicklung der internationalen Lehrkräfte formulieren.

Ich  
kann

bei der Entwicklung und Umsetzung eines Aktionsplans helfen und eine Vielzahl von Strategien zur Unterstützung internationaler Lehrkräfte bei ihrem beruflichen Neuanfang bieten.

Sprachkurse organisieren und kulturelle Beispiele geben, um ihren beruflichen Neuanfang zu erleichtern.

Gelegenheiten zu offenen Gesprächen schaffen, bei denen wir gemeinsam über unsere Unterrichtsstrategien nachdenken.

Ich  
kann

Zeit einplanen und ein offenes Gespräch mit internationalen Lehrkräften führen, um gemeinsam Lehr- und Lernaktivitäten zu besprechen.

zeitlich festgelegte Treffen (wöchentlich, vierzehntägig, bei Bedarf zusätzliche) einrichten, um den schulischen Kontext zu besprechen (z.B. Unterricht, Schulkonferenzen, Schulusflüge, Teilnahme an Schulveranstaltungen, Elterngespräche, soziale Aktivitäten, ...).

...

## 2.2 Vorteile des Einsatzes und des Mentoring von internationalen Lehrkräften an der Schule

### Was sind mögliche Vorteile?

Die Beschäftigung, Betreuung und Unterstützung internationaler Lehrkräfte bei ihrem beruflichen Neuanfang in der Schule kann viele Vorteile mit sich bringen.

### Vorteile des Mentorings für internationale Lehrkräfte

- Zugang zur Erfahrung, Unterstützung und zum Wissen des neuen Kollegiums
- Verbesserung des persönlichen und beruflichen Wohlbefindens aufgrund des geringeren Stresses während der beruflichen Integration in die neue Schulumgebung
- Entwicklung der Unterrichtssprache und der soziokulturellen Akklimatisierung
- gesteigertes Erfolgserlebnis, Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl
- schrittweises Lösen von Problemen und beschleunigte berufliche Entwicklung
- Unterstützung bei der erfolgreichen Einführung in die neue Schule und in den Lehrer\*innenberuf.

### Vorteile des Mentorings für das Kollegium

- enge Zusammenarbeit mit internationalen Lehrkräften
- Verstärkung des kooperativen Lernens, der beruflichen Identität, der soziokulturellen Eingewöhnung und des Unterrichtserfolgs
- Anbieten von Fachwissen, Kenntnissen und Feedback zu Fragen des Einstellungsverfahrens an Schulen
- Neuausrichtung auf Unterrichtspraktiken und die Entwicklung von (selbst-)reflexiven und erfahrungsbezogenen Fähigkeiten
- die Chance, dem Beruf insgesamt zu dienen
- Dankbarkeit vonseiten der internationalen Lehrkraft.

### Mehrwert für Schulleitungen und Schulverwaltungen

- Gewähren von Unterstützung für internationale Lehrkräfte
- Verbesserung des Schulerfolgs und Aufbau von produktiven, effektiven Schulmanagement-, Schulkultur- und Unterrichtsstrategien
- Effektivere Integration der internationalen Lehrkräfte und geringerer Zeitaufwand für den Einstellungsprozess, die berufliche Entwicklung und die Lösung von Problemen.

## Zugewinne für Schüler\*innen

- erfolgreich integrierte Lehrkräfte können sich mehr auf die Bedürfnisse ihrer Schüler\*innen und nicht auf ihr eigenes berufliches Überleben oder ihre eigenen persönlichen Herausforderungen konzentrieren
- Erhöhung der Bildungsstabilität durch geringere jährliche Fluktuation der (internationalen) Lehrkräfte
- Lernen in einem integrativen, interkulturellen und internationalen Schulumfeld.

## Ein Gewinn für den Beruf insgesamt

Internationale Lehrkräfte an der Schule können ...

- vielfältige Erfahrungen und Kompetenzen in das Berufsleben der Schule einbringen und die Effektivität im Unterricht erhöhen
- zum schulischen Erfolg der Schüler\*innen beitragen, indem sie ihre beruflichen Erfahrungen und Strategien zur Verfügung stellen (z.B. bei Lehr-/Lernprozessen, bei der Unterstützung bei Arbeitsgruppenphasen und über die innere Differenzierung)
- dabei helfen, positive Beziehungen aufzubauen und Verhaltensnormen positiv zu verändern
- berufliche Normen fördern, bei denen Erprobung, Teamarbeit, Kooperation und Offenheit für neue Ideen und Unterrichtsverfahren geschätzt werden.





# ITLS INTERNATIONAL TEACHERS FOR TOMORROW'S SCHOOL

SYSTEM CHANGE AS AN OPPORTUNITY FOR INTERCULTURAL  
SCHOOL DEVELOPMENT AND MUTUAL LEARNING

## Gegenseitiger Nutzen für das schulische Personal und für internationale Lehrkräfte

### Abstract:

Nehmen Sie sich eine Auszeit und denken Sie über die beiderseitigen Vorteile für Ihr schulisches Personal und die Schulverwaltung nach, wenn Sie internationale Lehrkräfte an Ihrer Schule aufnehmen. Denken Sie über Ihre Schulstruktur und -prozesse nach und erläutern, diskutieren und teilen Sie Belege für die Vorteile einer effektiven Teamarbeit mit internationalen Lehrkräften.

*Autor\*innen: Mihaela Brumen, Matjaž Duh, Jerneja Herzog & Tomaž Zupančič, Universität Maribor, Fakultät für Erziehungswissenschaft*

**Zitation:** Brumen, M., Duh, M., Herzog, J. & Zupančič, T. (2023). Gegenseitiger Nutzen für das schulische Personal und für internationale Lehrkräfte. In M. Brumen, V. Chiou, R. Schüssler & O. Holz (Hrsg.), *Internationale Lehrkräfte in der Schule willkommen heißen – eine Handreichung für Mentor\*innen, Schulleitungen und das Kollegium*. <https://doi.org/10.4119/unibi/2978728>

### Dokumententyp:

Arbeitsblatt für  
Reflexion und  
Erfahrungsaustausch

### Zielgruppen:

Lehrkräfte und  
anderes schulisches  
Personal,  
Schulleitungen

### Ziel:

Reflexion und  
Austausch, wie neue  
internationale  
Lehrkräfte an der  
Schule  
aufgenommen  
werden können

### Schlüsselwörter:

Vorteile, Beratung,  
Zusammenarbeit,  
Anleitung

## Gegenseitiger Nutzen für das schulische Personal und für internationale Lehrkräfte

ehmen Sie Stellung zu den folgenden Punkten in Bezug auf Ihre eigene Schule:

Wie würden Sie die Vorteile von  
Mentoring für internationale Lehrkräfte  
an Ihrer Schule einschätzen?

Wie könnten Sie von der Zusammenarbeit  
mit internationalen Lehrkräften  
profitieren?  
Was könnten Sie tun, um ihnen bei der  
Überwindung einiger Startschwierigkeiten  
an Ihrer Schule zu helfen?

### Empfehlungen zur Reflexion:

Ich  
bin

*Mitwirkende/r* und *Unterstützer\*in*; ich berate internationale Lehrkräfte,  
helfe ihnen und unterstütze unsere gemeinsame Arbeit.

*Kooperationspartner\*in* und *Hilfeleistende/r*; ich arbeite beim  
Reflektieren, Diskutieren und Kooperieren eng mit den internationalen  
Lehrkräften an unserer Schule zusammen.

*Intitator\*in* und *Mitgestalter\*in*; jemand, der die typischen Bedürfnisse  
und Herausforderungen der internationalen Lehrkräfte an unserer Schule  
versteht; wir entwerfen und erstellen gemeinsam unsere  
Unterrichtspläne, Unterrichtsstunden und Materialien und entwickeln  
gegenseitiges Vertrauen.

### Zum Weiterlesen

Hachmeister, S. (2022). *Zugewanderte Lehrkräfte in der Schule: Potenziale fördern und  
Herausforderungen begegnen. Eine Handreichung für Schulen*. Universität Bielefeld,  
Bielefeld School of Education (BiSEd). <https://doi.org/10.4119/unibi/2962407>

The Alberta Teachers' Association. (2017). *Mentoring Beginning Teachers: Program  
Handbook*. [http://ncee.org/wp-content/uploads/2017/01/Alb-non-AV-18-ATA-  
Mentoring-beginning-teachers.pdf](http://ncee.org/wp-content/uploads/2017/01/Alb-non-AV-18-ATA-Mentoring-beginning-teachers.pdf)

The Northern Territory Department of Education. (2017). *A Teacher's Guide to Effective  
Mentoring*. [https://education.nt.gov.au/\\_\\_data/assets/pdf\\_file-  
/0011/427583/2017\\_teachers\\_guide\\_to\\_effective\\_mentoring.pdf](https://education.nt.gov.au/__data/assets/pdf_file-/0011/427583/2017_teachers_guide_to_effective_mentoring.pdf)

## Kapitel 3: Schulentwicklung in der Migrationsgesellschaft

*Autorin: Renate Schüssler*

### 3.1 Hinführung

Migrationsprozesse weltweit prägen und transformieren Gesellschaften. Und sie haben auch grundlegenden Einfluss auf die Schule. Die herkunftsbezogene Diversität von Schüler\*innen, aber auch von Lehrkräften und anderem schulischem Personal, ist eine von vielen Dimensionen von Vielfalt, denen die Schule Rechnung tragen muss, will sie die Stärken ihrer Akteure wertschätzen und ihren Bedarfen gerecht werden.

Der Umgang mit Migration in der Schule hat eine wechselhafte Geschichte durchlaufen: von Assimilation der ‚ausländischen‘ Schüler\*innen und einem defizitorientierten Blick auf sie, über die Überbetonung von Differenz und folkloristischem Einbezug von ‚Kultur‘ bis hin zur Forderung nach einer demokratisierenden Schule in der Migrationsgesellschaft (Mecheril, 2015) und einem wertschätzenden und ressourcenorientierten Blick auf Diversity. Nachdem die unterschiedlichen Ansätze zunächst vor allem die migrationsbezogene Heterogenität der Schüler\*innen fokussierte, sind in den letzten Jahren auch internationale Lehrkräfte verstärkt in den Blick geraten.

Während im erziehungswissenschaftlichen Diskurs und in bildungspolitischen Maßnahmen die verschiedenen Phasen interkultureller Bildung von Defizitorientierung über Differenzbetonung bis hin zu einem Ruf nach Demokratisierung und Systemwandel einer Bildung in der Migrationsgesellschaft klar erkennbar sind, ist in der schulischen Realität ein Nebeneinander aller drei Ansätze sichtbar: „In institutionellen Kontexten und besonders im Schulalltag wird [...] Diversität nach wie vor als ein Problem angesehen bzw. als die Ursache für bestimmte Probleme betrachtet.“ (Dietz, 2011, S. 104).

Hinzu kommt, dass die vielfältigen Anforderungen an Lehrkräfte sowie die Personalausstattung an Schulen dazu führt, dass Lehrkräfte für zu viele Schüler\*innen gleichzeitig zuständig sind. Dies erschwert, sie alle gemäß ihren Her-ausforderungen und Stärken zu sehen und entsprechend ihrer individuellen Bedarfe zu fördern.

Typische Fallstricke im Einbezug migrationsrelevanter Fragen in der Schule sind zum Beispiel:

- Leistungsunterschiede werden häufig einseitig mit Migration oder ‚der anderen Kultur‘ erklärt, anstatt vielfältige andere Kategorien, insbesondere soziale Ungleichheit und Gender, zu berücksichtigen.
- Dies zeigt sich auch an der Bewertungspraxis. So werden immer wieder in Forschungsarbeiten ungerechte Formen der Leistungsbewertung z.B. aufgrund des Vornamens oder aufgrund der zugeschriebenen oder faktischen Herkunft nachgewiesen (e.g. Lorenz et al., 2016).
- Schüler\*innen werden – egal ob sie dies selbst möchten oder nicht – nach wie vor mit dem gutgemeinten interkulturellen Frühstück oder anderen folklorisierenden Elementen zu Vertreter\*innen oder Botschafter\*innen einer ‚anderen Kultur‘ gemacht

– auch wenn ihnen dies unangenehm ist, sie nicht ihre vermeintliche ‚Verschiedenheit‘ betont wissen möchten und die Familie schon in der dritten oder vierten Generation im Land lebt.

- Lehrkräfte mit einem anderen Hintergrund als dem der Mehrheitsgesellschaft sind an den Schulen deutlich unterrepräsentiert (Schüssler et al., 2023). Sie sind aber wichtig als Role Model und Identifikationsfigur für eine heterogene Schüler\*innenschaft.
- Die Herkunftssprachen der Schüler\*innen finden meist zu wenig Berücksichtigung. Auch herkunftssprachlicher Unterricht findet in vielen Ländern nur außerhalb des Regelunterrichts statt.
- Zu viele Lehrkräfte wissen noch zu wenig über sprachsensiblen Fachunterricht und seine Umsetzungsmöglichkeiten.
- Die Klassen sind in der Regel zu groß, damit Lehrkräfte ihre Schüler\*innen besser entsprechend ihrer individuellen Stärken und Bedarfe fördern können. Diese Situation wird durch den zunehmenden Lehrkräftemangel in vielen Ländern noch zusätzlich verschärft.

### Time out — zur Reflexion

Was tun? Wenn ich als Lehrkraft den kulturellen Hintergrund einzelner Schüler\*innen berücksichtige, kann dies oft zu einer Überbetonung der (vermeintlichen) Herkunft führen. Versuche ich ‚neutral‘ zu agieren und alle Schüler\*innen gleich zu behandeln, führt dies zu einer Blindheit gegenüber vorhandenen Ungleichheiten und Differenzen. Die Dichterin Pat Parker beschreibt diese Grundproblematik jeder differenzsensiblen Perspektive mit den Zeilen:

*„Erstens: Vergiss, dass ich schwarz bin.  
Zweitens: Vergiss nie, dass ich schwarz bin.“  
(Pat Parker)<sup>1</sup>*

**Reflexion:** Was bedeutet dies, wenn ich an die Schüler\*innen in meiner Klasse und an konkrete Unterrichtssituationen denke?

**Zur Erläuterung:** Pat Parker beschreibt mit diesen Zeilen die Grundproblematik jeder differenzsensiblen Perspektive. Diese stellt immer eine Gratwanderung dar: denn um Diskriminierung aufgrund der Zuordnung zu bestimmten Gruppen zu problematisieren (Fereidooni, 2016) und zu verändern, wird das Augenmerk oft bewusst auf diese Differenzmerkmale gelenkt. In der Geschlechterforschung wird dies als ‚Dramatisierung von Geschlecht‘ bezeichnet, durch die Unterschiede erst einmal überbetont werden. So sollen geschlechtsbedingte Diskriminierungen sichtbar gemacht werden, um diese letztlich überwinden zu können.

Ähnlich verhält es sich mit dem sogenannten „Othering“ (Attia & Foitzik, 2009; Said, 2012; Spivak, 1988), sprich dem ‚Verändern‘ von Migrationsanderen. Durch die Thematisierung werden Grenzziehungen (neu) mit hergestellt, die man eigentlich überwinden will (vgl. auch

---

<sup>1</sup> *“For the White Person Who Wants to Know How to Be My Friend”*, <https://www.mangoes-and-bullets.org/for-the-white-person-who-wants-to-know-how-to-be-my-friend/>



Shure, 2021). Diese Paradoxie lässt sich nicht auflösen. Umso wichtiger ist es, sich diese bewusst zu machen. Es bedarf also der ständigen Reflexion des eigenen Denkens und Handelns und wir müssen uns verdeutlichen, mit welcher Brille wir unsere Schüler\*innen betrachten.

## Reflexion und Austausch

- Kommt mir die oben beschriebene Gratwanderung bekannt vor? Bitte nennen Sie ein Beispiel.
- In welchen Situationen habe ich bereits „Othering“ erlebt?
- Was müsste sich an meiner Schule ändern, um „Othering“ zu verhindern?
- Wie kann ich mehr Informationen oder Fortbildungen zu diesem Thema bekommen?





# ITLS INTERNATIONAL TEACHERS FOR TOMORROW'S SCHOOL

SYSTEM CHANGE AS AN OPPORTUNITY FOR INTERCULTURAL  
SCHOOL DEVELOPMENT AND MUTUAL LEARNING

## Let's talk about: Reflexion und Austausch zu einem gemeinsamen Grundverständnis von Kultur im Kollegium

### Abstract:

Mithilfe dieses Arbeitsblattes kann das Lehrer\*innenkollegium sich über das Grundverständnis und den Einbezug von Kultur und Migration in der Schule austauschen. Dies bedarf Zeit und zusätzlichen Inputs und kann zum Beispiel im Rahmen eines pädagogischen Tages oder einer schulinternen Lehrer\*innenfortbildung erfolgen. Idealerweise kann auf diese Weise ein gemeinsames Verständnis über den Kulturbegriff erreicht werden, welcher der schulischen Arbeit zugrunde liegt.

*Autorin: Renate Schüssler, Universität Bielefeld*

**Zitation:** Schüssler, R. (2023). Let's talk about: Reflexion und Austausch zu einem gemeinsamen Grundverständnis von Kultur im Kollegium. In M. Brumen, V. Chiou, R. Schüssler & O. Holz (Hrsg.), *Internationale Lehrkräfte in der Schule willkommen heißen – eine Handreichung für Mentor\*innen, Schulleitungen und das Kollegium*. <https://doi.org/10.4119/unibi/2978729>

### Dokumententyp:

Arbeitsblatt für  
Reflexion und  
Austausch

### Zielgruppen:

Lehrpersonal

### Ziel:

Austausch und  
Reflexion zum  
Grundverständnis  
von Kultur an der  
Schule fördern

### Schüsselwörter:

Kultur,  
Verständigung,  
Schule

## Let's talk about: Reflexion und Austausch zu einem gemeinsamen Grundverständnis von Kultur im Kollegium

Sobald man interkulturelle oder migrationsbezogene Fragen näher in den Blick nimmt, läuft man Gefahr, eventuell vorhandene Stereotypen und Klischees zu verstärken. Das Reden über ‚Kultur‘ kann Grenzziehungen, die gesellschaftlich und innerschulisch teilweise bewusst, teilweise unbewusst, vorhanden sind, noch verstärken.

Um entsprechende Fallen zu umgehen, empfiehlt es sich, im Kollegium erst einmal ein geteiltes Grundverständnis von Kultur und Migration anzubahnen. Dies könnte beispielsweise im Rahmen von schulinternen Fortbildungen, einem pädagogischen Tag oder Konferenzen erfolgen. Dabei könnte man von Fallbeispielen ausgehen und einen Austausch zu den persönlichen Erfahrungen und Bewertungen dieser Fälle ermöglichen. Oder man nutzt Methoden aus der interkulturellen oder rassismuskritischen Bildungsarbeit, wie die Albatros-Übung (*siehe auch die Materialien unter [www.itts-europe.org](http://www.itts-europe.org)*), um die alltäglichen Wahrnehmungsfallen erfahrbar zu machen. Auf dieser Grundlage kann dann eine Verständigung über die nun folgenden Reflexionsfragen erfolgen.

Es lohnt sich, sich eine Auszeit vom Alltagsgeschäft zu nehmen und ein Bewusstsein über die eigene Haltung und die des Kollegiums zu erlangen.

## Leitfragen für die Reflexion und den Austausch zu einem gemeinsamen Grundverständnis von Kultur im Kollegium

1. Welche persönlichen Erfahrungen, welches persönliche Verständnis habe ich von Migration und Kultur?
2. Wie sprechen wir über Migration und über Kultur an unserer Schule?
3. Herrscht ein wertschätzender Umgang mit sprachlicher und kultureller Vielfalt an unserer Schule? Wie könnten wir einen solchen wertschätzenden Umgang fördern?
4. Welches Kulturverständnis haben wir – und wo wollen wir hin?
  - ❖ Wird Kultur gleichgesetzt mit Nation oder Ethnie („Die xx haben halt eine andere Kultur“) und wird es als relativ geschlossenes Konzept benutzt? Wird Kultur als Folklore verstanden und werden Klischees bedient? Wird Kultur als kollektive Identität verstanden? Dient Kultur als Erklärungsmodell, um Abgrenzungen zwischen der Mehrheit und den ‚Anderen‘ zu markieren?
  - ❖ Oder: Sprechen wir von (sozio-)kulturellen Prägungen von Schüler\*in Marie, Mustafa, Tomasz, die dynamisch und veränderbar sind, die beeinflusst sind durch geographische, soziale und familiäre Herkunft, durch Bildungshintergrund und politische Einstellungen, durch Geschlechtszugehörigkeiten und Alter, durch individuelle Vorlieben und Entscheidungen, durch Raum und Zeit? Berücksichtigen wir dabei die Dynamik und Veränderbarkeit dieser kulturellen Prägungen?
5. Wie können wir sicherstellen, dass an unserer Schule jede\*r Schüler\*in und jede Lehrkraft und Mitarbeitende als eigenständige Person wahrgenommen wird. Dass sie also nicht als Vertreter\*in einer (kulturell definierten) Gruppe, sondern als Individuum in ihren persönlichen Stärken wahrgenommen und entsprechend ihrer individuellen Bedürfnisse gefördert wird?

### 3.2 Interkulturelle Schulentwicklung – Schulentwicklung in der Migrationsgesellschaft

Wenn Vielfalt als Realität, in der Gesellschaft, in der Schule und im Lehrer\*innenzimmer anerkannt wird, müssen auch Maßnahmen der Schulentwicklung<sup>2</sup> darauf eingehen. Im Allgemeinen handelt es sich bei Schulentwicklung (Dalin, 1998; Rolff, 2013) um einen systemischen Ansatz zur Weiterentwicklung der Schule. Mit Schulentwicklung soll die Einzelschule ‚von unten‘ verändert werden, so dass verschiedene Ebenen dazu beitragen, das Lernen an der Schule zu verbessern. Schulentwicklung ist dabei eine Aufgabe, an der alle schulischen Akteure beteiligt sein sollen.

Um die vorhandene Vielfalt zu berücksichtigen, müssen die Ziele, Verfahren und Maßnahmen von Schulentwicklung daraufhin überprüft werden, ob sie im Einklang mit den Anforderungen einer demokratisierenden Bildung in der Migrationsgesellschaft stehen. „Ressourcenorientierte Ansätze treten an die Stelle eines problemorientierten Vorgehens. Diversity-Management-Strategien gehen von Schule als einer Organisation aus, in der verschiedene Dimensionen von Vielfalt existieren, zu denen unter anderen die Herkunft gehört.“ (Krieg, 2013, S. 9). Elemente der interkulturellen, rassismussensiblen und anti-bias-Arbeit können dann die Ansätze zur Verbesserung der schulischen Entwicklung erweitern.

Bei Interkultureller Schulentwicklung geht es also um einen „veränderten Blick der Institution Schule sowie der in ihr verantwortlich Handelnden auf die durch Migrationsprozesse veränderte Schulrealität insgesamt sowie eine Anpassung der Institution in ihren Strukturen, Methoden, Curricula und Umgangsformen an eine in vielen Dimensionen plurale Schülerschaft“ (Karakasoglu et al., 2011, S. 17).

Um eine Überbetonung von ‚Kultur‘ zu vermeiden, wird im Folgenden von *Schulentwicklung in der Migrationsgesellschaft* gesprochen.

---

<sup>2</sup> Allgemein: Schulentwicklung ist ein systemischer und aktorsgesteuerter Ansatz zur Verbesserung des Lernens und Lebens an der Schule. Dies bedeutet, dass Schulentwicklung eine Aufgabe für die gesamte Schulgemeinschaft ist.

## Ziele von Schulentwicklung in der Migrationsgesellschaft

Ausgehend von den bisherigen Ausführungen lassen sich folgende Ziele einer Schulentwicklung in der Migrationsgesellschaft feststellen:

- Anerkennung und Förderung von ethnischer, kultureller und sprachlicher Vielfalt
- Anpassung der institutionellen Strukturen, Methoden, Curricula unter Berücksichtigung der Vielfalt der Schüler\*innen und des schulischen Personals
- Vermeidung von Defizitorientierung und Wahrnehmung von (kultureller) Vielfalt als Bereicherung
- Kennen der individuellen Bedürfnisse und Stärken aller Schüler\*innen (und Mitarbeiter\*innen), um ihre Bildungschancen individuell fördern zu können
- Vorstellungen von ‚Normalität‘ hinterfragen und vorherrschende Leitbilder, Regeln, Routinen und Kommunikation überprüfen
- Einbezug von Antirassismus- und Antidiskriminierungsansätzen
- Förderung der (Selbst-)Reflexion und Aufgeschlossenheit von Schulleiter\*innen, Lehrer\*innen und anderem schulischem Personal
- Betonung der (Selbst-)Reflexion als Schlüsselkomponente der beruflichen Kompetenz von Lehrkräften (in der Migrationsgesellschaft).

### Time-Out – zur Reflexion

- Wie denken Sie persönlich über diese Ziele?
- Glauben Sie in Anbetracht der aktuellen Situation an Ihrer Schule, dass diese Ziele erreicht werden können?
- Wie könnten Sie und Ihre Kolleg\*innen in die Lage versetzt werden, diese Ziele zu erreichen?

## Dimensionen von Schulentwicklung in der Migrationsgesellschaft

### Um was es geht?

Im Folgenden wird ein Überblick gegeben über unterschiedliche Handlungsfelder der interkulturellen Schulentwicklung. Die Sammlung generiert sich aus verschiedenen Quellen. Sie folgt zunächst der Strukturierung der allgemeinen Schulentwicklung (Rolff, 2013) in vier Bereiche und bezieht einige der dort aufgeführten Elemente mit ein:

- Organisationsentwicklung
- Personalentwicklung
- Unterrichtsentwicklung
- Öffnung der Schule und Zusammenarbeit mit außerschulischen Einrichtungen

Neben diesen Elementen wurden Aspekte aus Handreichungen zur interkulturellen Schulentwicklung (Karaçoğlu et al., 2011; Kiel et al., 2017; Krieg, 2013) aufgenommen und eigene Adaptionen vor dem

Hintergrund der theoretischen Überlegungen zu einer Schule in der Migrationsgesellschaft vorgenommen (Mecheril, 2015; Steinbach & Leiprecht, 2015).

Organisationsentwicklung	Personalentwicklung
<p>Anerkennung der ethnischen, kulturellen und sprachlichen Vielfalt von Schüler*innen und des schulischen Personals als Teil des Schulprogramms</p> <p>Interkulturelle Arbeit mit Eltern und Familien</p> <p>Beschäftigung von internationalen Lehrkräften und Mitarbeiter*innen</p> <p>Berücksichtigung der interkulturellen Organisationsentwicklung in Konferenzen, Arbeitsgruppen etc.</p>	<p>Fortbildungen von Lehrkräften und Mitarbeiter*innen in:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- interkultureller Kompetenz, Reflexion über die eigenen interkulturellen Kompetenzen</li> <li>- rassismuskritische Wahrnehmung und entsprechendes Classroom-Management</li> <li>- Kommunikations- und Konfliktlösungsstrategien</li> </ul> <p>Stärkenorientierte Integration von neuen internationalen Lehrkräften</p> <p>Teamteaching</p>
Unterrichtsentwicklung	Öffnung der Schule und Zusammenarbeit mit außerschulischen Einrichtungen
<p>Wahrnehmung von kultureller Vielfalt an der Schule als Normalität</p> <p>Diversitätssensible Lehrpläne und Lehr-Lernkonzepte</p> <p>Diversitätsorientierte Unterrichtsmaterialien</p> <p>Hinterfragung dessen, was in der Schule als „normal“ wahrgenommen wird</p>	<p>Netzwerke mit lokalen interkulturellen Organisationen</p> <p>Externe Zusammenarbeit mit lokalen, regionalen und internationalen Partnern und Institutionen</p> <p>Austauschprogramme</p> <p>Teilnahme an Netzwerken wie "Schulen ohne Rassismus, Schulen mit Courage"</p>

Es ist immer zu beachten, dass (interkulturelle) Schulentwicklung kein Selbstläufer ist. Viele der damit verbundenen Maßnahmen erfordern zusätzliche Ressourcen, wie eine qualitative Studie von Kiel et al. (2017) anhand einiger Beispiele verdeutlicht: „Es wurde festgestellt, dass interkulturelle Schulentwicklung ohne zusätzliche Ressourcen sowie längerfristige Fortbildungen nicht erfolgreich sein kann. Lösungen für bestehende Sprachbarrieren, die Lehrkräfte, Schüler und Eltern betreffen, erfordern strukturelle Maßnahmen“ (ebd., S. 243, eigene Übersetzung).



## Wie und wo anfangen?

Zu Beginn von Schulentwicklungsprozessen ist es ratsam, eine Bestandsaufnahme zu machen und einige der darin behandelten Themen theoretisch und konzeptionell zu erarbeiten:

- Wo stehen wir?
- Wo wollen wir hin?
- Was brauchen wir dafür?
- Was müssen wir wissen oder können?

Eine weitere Methode sind die so genannten SWOT-Analysen. Sie werden eingesetzt, um Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken im Hinblick auf den Schulentwicklungsprozess zu ermitteln.

Die verschiedenen Methoden können in Bezug auf eine Gesamtbilanz oder einzelne Aspekte durchgeführt werden. So können diese Methoden auch im Hinblick auf die Analyse der (interkulturellen) Schulentwicklung — und zwar hinsichtlich einer stärkeren Einbindung internationaler Lehrkräfte an der Schule — eingesetzt werden (siehe Material "Evaluation und Planung: Internationale Lehrkräfte an unserer Schule").

## Zum Weiterlesen

Hachmeister, S. (2022). *Zugewanderte Lehrkräfte in der Schule: Potenziale fördern und Herausforderungen begegnen. Eine Handreichung für Schulen*. Universität Bielefeld, Bielefeld School of Education (BiSEd). <https://doi.org/10.4119/unibi/2962407>

Karakaşoğlu, Y., Gruhn, M. & Wojciechowicz, A. A. (Hrsg.). (2011). *Interkulturelle Schulentwicklung unter der Lupe: (inter-)nationale Impulse und Herausforderungen für Steuerungsstrategien am Beispiel Bremen*. Waxmann.

Krieg, J. (Hrsg.). (2013). *Interkulturelle Schulentwicklung: Ein Leitfaden für Schulleitungen*. Cornelsen.

Steinbach, A. & Leiprecht, R. (Hrsg.). (2015). *Schule in der Migrationsgesellschaft: Ein Handbuch*. Wochenschau.





# ITLS INTERNATIONAL TEACHERS FOR TOMORROW'S SCHOOL

SYSTEM CHANGE AS AN OPPORTUNITY FOR INTERCULTURAL SCHOOL DEVELOPMENT AND MUTUAL LEARNING

## Let's have a closer look: Interkulturelle Schulentwicklung an unserer Schule

### Abstract:

Dieses Material enthält eine Reihe von Leitfragen, mit denen der Stand der Schulentwicklung an der eigenen Schule aus migrationspädagogischer Perspektive reflektiert werden kann. Die Fragen können als Grundlage schulischer Reflexions- und Evaluationsprozesse genommen werden. Es kann entweder mit allen Fragen oder mit einer Auswahl gearbeitet werden. Eigene Fragen und Anliegen können dabei ergänzt werden.

*Autorin: Renate Schüssler, Universität Bielefeld  
Leitfragen übersetzt von Carina Göke, Universität Bielefeld*

**Zitation:** Schüssler, R. (2023). Let's have a closer look: Interkulturelle Schulentwicklung an unserer Schule. In M. Brumen, V. Chiou, R. Schüssler & O. Holz (Hrsg.), *Internationale Lehrkräfte in der Schule willkommen heißen – eine Handreichung für Mentor\*innen, Schulleitungen und das Kollegium*. <https://doi.org/10.4119/unibi/2978730>

### Dokumententyp:

Leitfragen

### Zielgruppen:

Schulleitungen,  
Lehrkräfte

### Ziel:

Gedanken- und  
Erfahrungsaustausch  
zur interkulturellen  
Schulentwicklung

### Schlüsselwörter:

Interkulturelle  
Schulentwicklung,  
Reflexion und  
Bestandsaufnahme

## Let's have a closer look: Interkulturelle Schulentwicklung an unserer Schule

Nun wollen wir einen Blick auf den konkreten Unterricht und auf die Arbeit in der Schule werfen. Diese Fragen können als Grundlage schulischer Reflexions- und Auswertungsprozesse genommen werden. Sie können entweder eine Auswahl daraus treffen oder versuchen, die Fragen umfassend zu beantworten und zu diskutieren. Natürlich kann nicht alles gleichzeitig umgesetzt werden. Zudem sind einige Fragen auch abhängig von der finanziellen und personellen Ausstattung der Schule.

### Mögliche Leitfragen für den Austausch in der Schule

1. Sind Ihnen in den Unterrichtsmaterialien diskriminierende oder ethno-/eurozentrische Inhalte aufgefallen – wenn ja, wie gehen Sie damit um?
2. Inwiefern werden an Ihrer Schule die vielfältigen sprachlichen und kulturellen Kompetenzen Ihrer Schüler\*innen im Unterricht und Schulleben einbezogen? Wie können Sie sicherstellen, dass damit kein statischer oder geschlossener Kulturbegriff vermittelt wird?
3. Inwiefern finden bei der Elternarbeit sprachliche und interkulturelle Aspekte Berücksichtigung?
4. Wenn an Ihrer Schule Phänomene wie Rassismus, Intoleranz und Gewaltbereitschaft auftreten: wie geht die Schule damit um?
5. Sind die Lehrkräfte für einen kritischen Umgang mit Rassismus und anderen diskriminierenden Verhaltensweisen sensibilisiert bzw. wie können sie darauf vorbereitet werden?
6. Haben Sie bereits eine schulinterne Lehrer\*innenfortbildung zu den Themen Globales Lernen, Interkulturelle Bildung oder Klimagerechtigkeit durchgeführt?
7. Ist ein kritischer Umgang mit Rassismus und Diskriminierung Teil der schulischen Entwicklungsarbeit?
8. Spielt das Thema kritischer Umgang mit Rassismus und Diskriminierung in schulinternen oder schulexternen Lehrer\*innenfortbildungen eine Rolle – und wenn ja, wie könnte es gestärkt werden?
9. In welcher Form findet die Beschulung neu zugewanderter Schüler\*innen statt? Findet eine Reflexion in der Schule statt, ob diese angemessen ist oder wie sie seitens der Schule und der Lehrkräfte noch verbessert werden könnte?
10. Nutzt Ihre Schule außerschulische Lernorte für Interkulturelles oder Globales Lernen – und wenn nicht, welche möglichen Angebote könnte es zukünftig hierzu geben?
11. Gibt es an Ihrer Schule internationale Schulpartnerschaften oder gemeinsam mit Schulen aus anderen Ländern durchgeführte Projekte? Wie wird versucht, auch hier Klischees und Stereotypen zu vermeiden?

12. Inwiefern spielt das Thema der globalen Gerechtigkeit eine Rolle in Ihrer schulischen Entwicklungsarbeit bzw. im Unterricht?
13. Inwiefern fühlt sich Ihre Schule den UN-Sustainable Development Goals (SDG's) verpflichtet und setzt sich für diese in Unterricht und Schulorganisation ein?
14. Finden an Ihrer Schule Austauschprogramme statt? Wie wird in der Vorbereitung der Schüler\*innen und in der Nachbereitung versucht, auch hier Klischees und Stereotypen zu vermeiden?
15. Arbeiten an Ihrer Schule Lehrkräfte aus anderen Ländern?
  - a. Wenn ja, welche Stellung haben sie im Kollegium und wie werden sie ins Kollegium integriert?
  - b. Wenn nein, wie könnten Lehrkräfte aus anderen Ländern angeworben, eingestellt und ins Kollegium integriert werden?
16. Gibt es herkunftssprachlichen Unterricht an Ihrer Schule? Ist dieser in den Regelunterricht integriert?
17. Inwiefern werden an Ihrer Schule auch mehrsprachige Informationen für Eltern bereitgestellt?
18. Wie könnten Elternabende und Elterngespräche sprachsensibel gestaltet werden?
19. Wie können Sie die Akzeptanz Ihrer interkulturellen Bemühungen durch Öffentlichkeitsarbeit unterstützen lassen (Presse, Internetauftritt, Info-Stände, Aktionen...)?
20. Haben Sie finanzielle und personelle Ressourcen für interkulturelle Bildung? Wenn nicht, wie könnten Sie sich diese Arbeit fördern lassen?

*Weiterentwickelt auf der Grundlage von: Niedersächsisches Kultusministerium (Hrsg.). (2000).*

*Sichtwechsel: Wege zur interkulturellen Schule. Ein Handbuch. <https://www.nibis.de/uploads/2med-eckert/ibus/sichtwechsel.pdf>*

### 3.3 Die Rolle von internationalen Lehrkräften im Rahmen einer Schulentwicklung in der Migrationsgesellschaft

Internationale Lehrkräfte an Ihrer Schule zu haben, kann viele Vorteile mit sich bringen. Dies zeigt z.B. eine qualitative Studie (Hachmeister, 2022), in der internationale Lehrkräfte, ihre Schulleiter\*innen und Mentor\*innen, ebenso wie Mitarbeiter\*innen der Schulverwaltung befragt wurden.

Die folgenden Potenziale wurden durch die Ergebnisse dieser Studie deutlich:

#### **POTENZIALE INTERNATIONALER LEHRKRÄFTE –DARUM LOHNT SICH DIE UNTERSTÜTZUNG:**

- Fachwissen der Lehrkräfte aus Studium/ Ausbildung
- Berufserfahrung
- herkunftskulturelles Wissen
- Nähe und Vertrauen zu zugewanderten Schüler\*innen durch
  - › eigene Migrations-/ Fluchterfahrungen
  - › Integrationserfahrungen/ Ankommen in einer neuen Gesellschaft
- Identifikation und Vorbildfunktion
- Mehrsprachigkeit und Sprachsensibilität
- (kritische) Reflexion von Lehrmethoden, Gewohnheiten, Normalitätsvorstellungen
- Möglichkeiten des Systemvergleichs: als Lehrkräfte und als Eltern
- Förderung von Diversitätsbewusstsein und diversitätsorientiertem Denken an der Schule
- Förderung der Auseinandersetzung mit Migrations- und Fluchterfahrungen von Schüler\*innen
- Herausforderung und Förderung interkultureller Kompetenzen bei Lehrkräften und Schüler\*innen
- Ambiguitätstoleranz, Frustrationstoleranz
- hohe Motivation und Ehrgeiz, Engagement

(vgl. Hachmeister, 2022, S. 26)

Auch die Ergebnisse der quantitativen Studie des *ITTS*-Projekts mit 158 befragten internationalen Lehrkräften aus sieben Ländern zeigen, dass es sich lohnt, internationale Lehrkräfte an der Schule zu beschäftigen (vgl. Brandhorst et al., 2023). Die Unterstützung für sie und eine Willkommenskultur an der Schule wirken sich positiv auf die Zufriedenheit und Selbstwirksamkeit der internationalen Lehrkräfte aus.

## Zum Weiterlesen

Hachmeister, S. (2022). *Zugewanderte Lehrkräfte in der Schule: Potenziale fördern und Herausforderungen begegnen. Eine Handreichung für Schulen*. Universität Bielefeld, Bielefeld School of Education (BiSEd). <https://doi.org/10.4119/unibi/2962407>

Brandhorst, A., Schüssler, R. & Hachmeister, S. (2023). Wertgeschätzt und unterstützt?! Welche Faktoren wirken sich positiv auf den beruflichen Wiedereinstieg internationaler Lehrkräfte in Schule aus: Ergebnisse einer länderübergreifenden quantitativen Studie. In R. Schüssler, S. Hachmeister, N. Auner, K. D'Herdt & O. Holz (Hrsg.), *Internationale Lehrkräfte für die Schule von morgen – Chancen und Herausforderungen des beruflichen Wiedereinstiegs internationaler Lehrkräfte in ausgewählten europäischen Ländern*. Waxmann.

Um die Situation von **internationalen Lehrkräften im Rahmen von Schulentwicklungsprozessen** genauer zu betrachten, wenden wir uns nun erneut den Dimensionen der Schulentwicklung in der Migrationsgesellschaft aus Kapitel 3 zu. Hierfür werden nun jene Aspekte näher betrachtet, die für die Situation von internationalen Lehrkräften besonders relevant sind. Diese sind in der folgenden Abbildung hervorgehoben:

Organisationentwicklung	Personalentwicklung
<p><b>Anerkennung der ethnischen, kulturellen und sprachlichen Vielfalt</b> von Schüler*innen und des <b>schulischen Personals</b> als Teil des Schulprogramms</p> <p>Interkulturelle Arbeit mit Eltern und Familien</p> <p><b>Beschäftigung von internationalen Lehrkräften und Mitarbeiter*innen</b></p> <p>Berücksichtigung der interkulturellen Organisationsentwicklung in Konferenzen, Arbeitsgruppen etc.</p>	<p>Fortbildungen von Lehrkräften und Mitarbeiter*innen in:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- interkulturelle Kompetenz, Reflexion über die eigenen interkulturellen Kompetenzen</li> <li>- rassistuskritische Wahrnehmung und entsprechendes Classroom-Management</li> <li>- Kommunikations- und Konfliktlösungsstrategien</li> </ul> <p><b>Stärkenorientierte Integration von neuen internationalen Lehrkräften</b></p> <p>Teamenteaching</p>
Unterrichtsentwicklung	Öffnung der Schule und Zusammenarbeit mit außerschulischen Einrichtungen
<p><b>Wahrnehmung von kultureller Vielfalt an der Schule als Normalität</b></p> <p>Diversitätssensible Lehrpläne und Lehr-Lernkonzepte</p> <p>Diversitätsorientierte Unterrichtsmaterialien</p> <p>Hinterfragung dessen, was in der Schule als ‚normal‘ wahrgenommen wird</p>	<p>Vernetzung mit lokalen interkulturellen Organisationen</p> <p>Externe Zusammenarbeit mit lokalen, regionalen und internationalen Partnern und Institutionen</p> <p>Austauschprogramme</p>

	Teilnahme an Netzwerken wie "Schulen ohne Rassismus, Schulen mit Courage"
--	---

### Time-Out – zur Reflexion

- Was halten Sie persönlich von den hervorgehobenen Aspekten?
- Denken Sie an die spezifische Situation in Ihrer Schule: Welche der hervorgehobenen Aspekte könnten in Ihrer Schule stärker berücksichtigt oder entwickelt werden?

Auf der Basis der Ausführungen in Kapitel 1 bis 3 finden Sie nun im folgenden Kapitel Instrumente und Materialien zur Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs von internationalen Lehrkräften an Ihrer Schule.



## Kapitel 4: Materialien zur Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs von internationalen Lehrkräften an Schulen

In Kapitel 4 werden wir einige Methoden und Instrumente zur Unterstützung einer stärkenorientierten beruflichen Integration internationaler Lehrkräfte an Schulen vorstellen.

### 4.1 Überblick über die Materialien

- ✍ Evaluation und Planung: Neue internationale Lehrkräfte an unserer Schule
- ✍ Reflexionsbogen: Unterstützende persönliche Einstellungen für den beruflichen Neuanfang von internationalen Lehrkräften
- ✍ Willkommens-Checklisten für neue internationale Lehrkräfte
- ✍ Materialien zur Förderung von beruflicher Reflexion, Feedback und professionellem Austausch
- ✍ Die Organisation der Schule verstehen
- ✍ Wohlbefinden: Wie fühlen Sie sich an Ihrer neuen Schule?
- ✍ Reflexion über Unterrichtsplanung und -durchführung
- ✍ Reflexion über den beruflichen Wiedereinstieg in der Schule
- ✍ Reflexionsbogen zur Vorbereitung von Feedbackgesprächen





# ITLS INTERNATIONAL TEACHERS FOR TOMORROW'S SCHOOL

SYSTEM CHANGE AS AN OPPORTUNITY FOR INTERCULTURAL  
SCHOOL DEVELOPMENT AND MUTUAL LEARNING

## Evaluation und Planung: Neue internationale Lehrkräfte an unserer Schule

### Abstract:

Die Evaluationsinstrumente können für das Verständnis und die Analyse der Situation internationaler Lehrkräfte an Ihrer Schule verwendet werden. Es werden zwei einfache Analysemodelle vorgestellt.

Die Verständigung kann während eines Fortbildungstages oder bei einer Sitzung der Steuerungsgruppe für Schulentwicklung stattfinden.

Die Ergebnisse werden festgehalten und fließen in die weitere Arbeit am Schulprogramm ein.

*Autorin: Renate Schüssler, Universität Bielefeld*

**Zitation:** Schüssler, R. (2023). Evaluation und Planung: Neue internationale Lehrkräfte an unserer Schule. In M. Brumen, V. Chiou, R. Schüssler & O. Holz (Hrsg.), *Internationale Lehrkräfte in der Schule willkommen heißen – eine Handreichung für Mentor\*innen, Schulleitungen und das Kollegium*. <https://doi.org/10.4119/unibi/2978733>

### Dokumententyp:

Evaluationsinstrumente

### Zielgruppen:

Schulleitungen,  
Lehrpersonal

### Ziele:

Evaluation und Planung

### Schlüsselwörter:

Schulentwicklung,  
Analyse, Evaluation

## Evaluation und Planung: Neue internationale Lehrkräfte an unserer Schule

Bewährte Methoden zur Evaluation und Planung von Schulentwicklung erleichtern die Kommunikation, die Bestandsaufnahme und die Definition von Zielen. Wir wenden diese Evaluations- und Planungsmethoden auf die vier *Handlungsfelder* an, die wir der Tabelle mit den Dimensionen der Schulentwicklung (s.o.) entnommen haben:

- *Anerkennung der ethnischen, kulturellen und sprachlichen Vielfalt von (Schüler\*innen und) des schulischen Personals als Teil des Schulprogramms*
- *Beschäftigung von internationalen Lehrkräften und Mitarbeiter\*innen*
- *Stärkenorientierte Integration von neuen internationalen Lehrkräften*
- *Wahrnehmung von kultureller Vielfalt an der Schule als Normalität*

Die Kommunikation kann im Rahmen eines Fortbildungstages oder einer Sitzung der Steuerungsgruppe Schulentwicklung erfolgen. Die Ergebnisse werden festgehalten und fließen in die weitere Arbeit am Schulprogramm ein.

### Methode A: Moderierter Verständigungsprozess

- Wo stehen wir?
- Wo wollen wir hin?
- Was brauchen wir dafür?
- Was müssen wir wissen oder können?

### Methode B: SWOT-Analyse

Diese Methode kann für ein ausgewähltes oder für alle vier Handlungsfelder gleichzeitig angewendet werden.

<i>Stärken</i>	<i>Schwächen</i>
<i>Chancen</i>	<i>Risiken</i>





# ITLS INTERNATIONAL TEACHERS FOR TOMORROW'S SCHOOL

SYSTEM CHANGE AS AN OPPORTUNITY FOR INTERCULTURAL  
SCHOOL DEVELOPMENT AND MUTUAL LEARNING

## Reflexionsbogen: Unterstützende persönliche Einstellungen für den beruflichen Neuanfang von internationalen Lehrkräften

### Abstract:

Der Reflexionsbogen basiert auf den Ergebnissen einer qualitativen Studie (Hachmeister, 2022, S. 47). Internationale Lehrkräfte, Schulleitungen und Mentor\*innen wurden zu ihren Erfahrungen mit dem beruflichen Neustart von internationalen Lehrkräften an ihrer Schule befragt. Die Studie zeigte, dass die unten aufgeführten persönlichen Voraussetzungen oder Einstellungen hilfreich sind, um ein freundliches, produktives und einladendes Klima an der Schule zu schaffen.

Die Arbeit mit dem Bogen kann Ihnen helfen, sich über Ihre persönlichen Einstellungen klar zu werden und in den Austausch mit anderen Kolleg\*innen zu treten.

*Autorinnen: Silke Hachmeister & Renate Schüssler, Universität Bielefeld*

**Zitation:** Hachmeister, S. & Schüssler, R. (2023). Reflexionsbogen: Unterstützende persönliche Einstellungen für den beruflichen Neuanfang von internationalen Lehrkräften. In M. Brumen, V. Chiou, R. Schüssler & O. Holz (Hrsg.), *Internationale Lehrkräfte in der Schule willkommen heißen – eine Handreichung für Mentor\*innen, Schulleitungen und das Kollegium*. <https://doi.org/10.4119/unibi/2978731>

**Dokumententyp:**  
Reflexionsbogen

**Zielgruppen:**  
Mentor\*innen,  
internationale  
Lehrkräfte

**Ziel:**  
Förderung von  
Reflexion und  
Austausch über die  
eigenen  
Einstellungen

**Schlüsselwörter:**  
Reflexion,  
Einstellungen,  
Willkommenskultur

## Reflexionsbogen: Unterstützende persönliche Einstellungen für den beruflichen Neuanfang von internationalen Lehrkräften

Internationale Lehrkräfte	Mentor*innen und Schulleitungen
Offenheit und Neugierde, sich auf Neues einzulassen	Offenheit und Neugierde, sich auf Neues einzulassen
Geduld, Zeit und Engagement	Geduld, Zeit und Engagement
Reflexionsfähigkeiten	Gelegenheiten zur Reflexion und zum Austausch schaffen
Bereitschaft zum Lernen und zum Austausch	Ambiguitätstoleranz
Frustrations- und Ambiguitätstoleranz	Raum für Fragen lassen sowie Lehrkräfte und ihre Fragen ernst nehmen
Sich selbst als Lernende sehen; sich trauen, Fragen zu stellen	Transparenz und klare Strukturen
Selbstständigkeit	Ansprechpartner*in für fachliche und organisatorische Abläufe an der Schule sein
Motivation	Klare Aufgabenverteilung zwischen Mentor*in und Lehrkraft
Ehrgeiz und Anstrengung	Verbindliche Absprachen
Interesse an und Engagement für schulische Aufgaben, die über den eigenen Unterricht hinausgehen	Bei Bedarf: Unterstützung bei der Unterrichtsplanung und deren Umsetzung
	Bei Bedarf: Unterstützung für die internationale Lehrkraft

*Quelle: Hachmeister, S. (2022). Zugewanderte Lehrkräfte in der Schule: Potenziale fördern und Herausforderungen begegnen. Eine Handreichung für Schulen. Universität Bielefeld, Bielefeld School of Education (BiSEd). <https://doi.org/10.4119/unibi/2962407>*

### Reflexion und Austausch

- Wie sieht es bei Ihnen aus? Entsprechen diese Haltungen Ihren eigenen Erfahrungen?
- Was möchten Sie in Bezug auf Ihre persönlichen Einstellungen erreichen?
- Welche Rahmenbedingungen brauchen Sie, um eine gute Willkommenskultur für neue (internationale) Lehrkräfte an Ihrer Schule zu schaffen?





# ITLS INTERNATIONAL TEACHERS FOR TOMORROW'S SCHOOL

SYSTEM CHANGE AS AN OPPORTUNITY FOR INTERCULTURAL  
SCHOOL DEVELOPMENT AND MUTUAL LEARNING

## Willkommens-Checklisten für neue internationale Lehrkräfte

### Abstract:

Sie erwarten neue (internationale) Lehrkräfte an Ihrer Schule. Die Fragen in dieser Sammlung können ihnen die Eingewöhnung erleichtern.

Die Fragen können den neuen Lehrkräften als Orientierung an ihrer Schule dienen. Und für Mentor\*innen, Schulleiter\*innen oder Lehrer\*innen, die schon länger an der Schule arbeiten, können sie eine Erinnerung daran sein, ob sie bei der Einführung des neuen Kolleg\*innen in ihrer Schule an alles gedacht haben.

Natürlich können die Fragen ergänzt oder modifiziert werden, sodass sie den Besonderheiten der Schule und der örtlichen Situation Rechnung tragen.

Die Checklisten können erweitert, verändert und ergänzt werden. Sie orientieren sich an den Checklisten im *Portal Lehrkräfte Plus*.

*Autorinnen: Renate Schüssler & Sabrina Hermann, Universität Bielefeld*

**Zitation:** Schüssler, R. & Hermann, S. (2023). Willkommens-Checklisten für neue internationale Lehrkräfte. In M. Brumen, V. Chiou, R. Schüssler & O. Holz (Hrsg.), *Internationale Lehrkräfte in der Schule willkommen heißen – eine Handreichung für Mentor\*innen, Schulleitungen und das Kollegium*.

<https://doi.org/10.4119/unibi/2978735>

**Dokumententyp:**  
Checkliste

**Zielgruppen:**  
Mentor\*innen,  
Lehrkräfte,  
Schulleitungen

**Ziele:**  
internationale  
Lehrkräfte  
willkommen heißen  
und ihnen helfen,  
sich an der neuen  
Schule zu orientieren

**Schlüsselwörter:**  
Checkliste,  
Willkommen,  
Orientierung

## Willkommens-Checklisten für neue internationale Lehrkräfte

<b>Habe ich an alles gedacht? Was muss die neue Lehrkraft haben/wissen?</b>	✓
Schulschlüssel, Postfach, E-mail, eigenen Platz im Lehrer*innenzimmer	
Kranken- und Abwesensheitsmeldungen, Vertretungsverfahren	
Wie an den Stundenplan, eine Übersicht der Klassen(-zimmer) kommen	
Wie lauten die Aufsichtsbestimmungen?	
An wen kann sich die neue Lehrkraft mit ihren Fragen wenden?	
Wen kann die neue Lehrkraft im Konflikt- oder Notfall kontaktieren?	
Austausch von Kontaktinformationen (Handynr., E-mail-Adresse)	
Datenschutz- und arbeitsrechtliche Bestimmungen, Schulordnung	
Infektionsbestimmungen	
Sonstiges:	

<b>Wen muss die neue Lehrkraft kennenlernen?</b>	✓
Schulleiter*in	
Kolleg*innen	
Andere Fachlehrer*innen	
Sozialarbeiter*innen an der Schule	
Beschäftigte im Bereich Inklusion	
Bürokräfte	
Hausmeister*innen	
Ist eine Führung durch die Schule möglich, um das Schulgebäude, das Kollegium, die Arbeitsbereiche usw. kennenzulernen?	
Gibt es Hospitationsmöglichkeiten bei anderen Fachkolleg*innen?	
Was für andere Kooperationsmöglichkeiten gibt es?	
Sonstiges:	

Was möchte ich über die neue (internationale) Lehrkraft wissen?	Anmerkungen
Lehrer*innenausbildung	
Arbeitserfahrung	
Vorbereitung auf den Beruf im Aufenthaltsland	
Fächer, Lieblingsfach	
Was ist für die Lehrkraft bei ihrer Arbeit wichtig?	
Was sind persönliche Vorlieben, Hobbys und andere Dinge, die die Lehrkraft vielleicht mitteilen möchte, wie z. B. den Familienstand?	
Kann ein persönliches Profil mit einem Foto usw. der neuen Lehrkraft helfen, sich vorzustellen und sich an der Schule einzuleben?	
Sonstiges:	

Was muss die neue Lehrkraft inhaltlich über die Arbeit der Schule wissen?	Anmerkungen
Gibt es ein Schulprogramm, ein spezifisches Schulprofil, besondere Prioritäten?	
Welche Kooperationsformen gibt es: schulübergreifend, im Fach, im Unterricht, interprofessionell?	
Welche Ressourcen und Unterstützungsstrukturen gibt es beim Unterrichten: Teamteaching, Hilfspersonal für Inklusion usw.?	
Gibt es allgemeingültige Regelungen für die Klassenführung?	
Wie kann die neue Lehrkraft auf die Besonderheiten bestimmter Klassen vorbereitet werden?	
Wie kann die neue Lehrkraft auf die Arbeit mit den Eltern vorbereitet werden?	
Wie kommt die neue Lehrkraft an Schulbücher und Unterrichtsmaterialien?	
Wie ist die Medienausstattung in den Klassenräumen? Ist eine Einführung in den Umgang mit verschiedenen technischen Medien notwendig?	
Gibt es ein Lehrer*innenzimmer für die Unterrichtsvorbereitung und das Treffen mit Kolleg*innen?	
Was ist in den Bereichen Dienstleistungen und Infrastruktur zu beachten?	
Sonstiges:	





# ITLS INTERNATIONAL TEACHERS FOR TOMORROW'S SCHOOL

SYSTEM CHANGE AS AN OPPORTUNITY FOR INTERCULTURAL  
SCHOOL DEVELOPMENT AND MUTUAL LEARNING

## Materialien zur Förderung von beruflicher Reflexion, Feedback und professionellem Austausch

### Abstract:

Nehmen wir ein Time-Out und überlegen uns, wie Sie effektive berufliche Reflexion, Feedback und Austausch mit Kolleg\*innen sowie eine angemessene Willkommenskultur an Ihrer Schule fördern können. Das Material deckt vier Themen ab: Schulorganisation, Wohlbefinden, Unterrichtsplanung und -durchführung sowie den beruflichen Neuanfang. Das Material enthält Empfehlungen für professionelle Gespräche mit Kolleg\*innen, in denen Probleme und Herausforderungen besprochen und entsprechende Aktionspläne entwickelt werden können.

*Autor\*innen: Mihaela Brumen, Matjaž Duh, Jerneja Herzog & Tomaž Zupančič, Universität Maribor, Fakultät für Erziehungswissenschaft*

**Zitation:** Brumen, M., Duh, M., Herzog, J. & Zupančič, T. (2023). Materialien zur Förderung von beruflicher Reflexion, Feedback und professionellem Austausch. In M. Brumen, V. Chiou, R. Schüssler & O. Holz (Hrsg.), *Internationale Lehrkräfte in der Schule willkommen heißen – eine Handreichung für Mentor\*innen, Schulleitungen und das Kollegium*. <https://doi.org/10.4119/unibi/2978734>

**Dokumententyp:**  
Materialsammlung

**Zielgruppen:**  
Lehrpersonal

**Ziele:**  
Reflexion und  
Austausch über  
professionelle  
Mentoringgespräche

**Schlüsselwörter:**  
Klärung, Beratung,  
professioneller  
Austausch

## Materialien zur Förderung von beruflicher Reflexion, Feedback und professionellem Austausch

Zu effektiver beruflicher Reflexion, Feedback und Austausch mit Kolleg\*innen sowie zur Schaffung einer Willkommenskultur an Ihrer Schule gehören offene, transparente Gespräche, in denen Probleme und Herausforderungen erörtert und entsprechende Aktionspläne entwickelt werden können. Dazu könnten gehören:

Die Organisation der Schule verstehen	Wohlbefinden: Wie fühlen Sie sich an Ihrer neuen Schule?
<p>Gesprächspartner*innen: die neue (internationale) Lehrkraft, die Schulleitung, andere Lehrkräfte</p> <p>Der Schwerpunkt des Gesprächs liegt auf den Prozessen, Strategien und Verfahren an der Schule.</p>	<p>Gesprächspartner*innen: die neue (internationale) Lehrkraft, die Schulleitung, andere Lehrkräfte</p> <p>Im Mittelpunkt des Gesprächs stehen das Selbstvertrauen, das emotionale Wohlbefinden, das Gefühl der Selbstwirksamkeit und die Arbeitsroutinen der internationalen Lehrkraft.</p>
Reflexion über Unterrichtsplanung und -durchführung	Reflexion über den beruflichen Wiedereinstieg an der Schule
<p>Gesprächspartner*innen: die neue (internationale) Lehrkraft (zur Selbstreflexion), ihr*e Mentor*in, andere Lehrkräfte</p> <p>Der Schwerpunkt des Gesprächs liegt auf der Unterrichtsplanung und der Arbeit der internationalen Lehrkraft im Klassenzimmer, um herauszufinden, wie das Lernen der Schüler*innen bewertet wird oder wie man den eigenen Unterricht (selbst)bewerten kann.</p>	<p>Gesprächspartner*innen: die neue (internationale) Lehrkraft, ihr*e Mentor*in, die Schulleitung, andere Lehrkräfte</p> <p>Ziel des Gesprächs ist es, über verschiedene Aspekte der Unterrichtspraxis und der Integration der internationalen Lehrkraft nachzudenken und zu überlegen, wie Hindernisse und Herausforderungen gemeinsam überwunden werden können.</p>

Auf den folgenden Seiten finden Sie einige Materialien, die die berufliche Reflexion, das Feedback und den Austausch in den oben genannten Bereichen erleichtern sollen.



# ITLS INTERNATIONAL TEACHERS FOR TOMORROW'S SCHOOL

SYSTEM CHANGE AS AN OPPORTUNITY FOR INTERCULTURAL  
SCHOOL DEVELOPMENT AND MUTUAL LEARNING

## Die Organisation der Schule verstehen

### Abstract:

Der Reflexionsbogen soll zu effektivem Austausch über die Schulorganisation, die Richtlinien, den Anstellungs- und Zertifizierungsprozess und das Verfahren zur Erlangung einer Lehrerlaubnis für die neue Schule anregen.

*Autor\*innen: Mihaela Brumen, Matjaž Duh, Jerneja Herzog & Tomaž Zupančič, Universität Maribor, Fakultät für Erziehungswissenschaft*

**Zitation:** Brumen, M., Duh, M., Herzog, J. & Zupančič, T. (2023). Die Organisation der Schule verstehen. In M. Brumen, V. Chiou, R. Schüssler & O. Holz (Hrsg.), *Internationale Lehrkräfte in der Schule willkommen heißen – eine Handreichung für Mentor\*innen, Schulleitungen und das Kollegium*.

<https://doi.org/10.4119/unibi/2978736>

### Dokumententyp:

Arbeitsblatt für  
Reflexion und  
Erfahrungsaustausch

### Zielgruppen:

Lehrpersonal,  
Schulleitungen

### Ziele:

Reflexion und  
Austausch über ein  
effektives  
Verständnis der  
Schulorganisation

### Schlüsselwörter:

Schulorganisation,  
Richtlinien, Prozesse  
und Verfahren

**ZUM DISKUTIEREN UND ERFAHRUNGSUSTAUSCH**  
**Die Organisation der Schule verstehen**

Schule:

Gespräch mit:

Datum:

**Besprechen Sie mit Ihrer neuen Lehrkraft die folgenden Punkte und erklären Sie:**

- Die offiziellen Richtlinien Ihrer Schule:
- Das Zertifizierungs- und Anstellungsverfahren an Ihrer Schule:
- Das Verfahren zur Erlangung einer Lehrerlaubnis an Ihrer Schule:
- Den Zugang zum schulischen Lehrplan:
- Den Zugang zu schulischen Medien und Technologien (z.B. Webseiten, Unterrichtsplattformen, Apps ...), um das Networking zu erleichtern:
- Das Verfahren zum Bewerten der Leistungen der Schüler\*innen:
- Die Einbeziehung der Eltern in den Lehrplan der Schule:
- Die Teilnahme an Fortbildungsprogrammen und Workshops für Lehrkräfte:
- Wo werden Ressourcen und Ausstattungen für den Unterricht aufbewahrt und wichtige Mitteilungen (z.B. über Exkursionen) ausgehängt?
- (außerschulische) Aufgaben:
- Sonstiges:





# ITLS INTERNATIONAL TEACHERS FOR TOMORROW'S SCHOOL

SYSTEM CHANGE AS AN OPPORTUNITY FOR INTERCULTURAL  
SCHOOL DEVELOPMENT AND MUTUAL LEARNING

## Wohlbefinden: Wie fühlen Sie sich an Ihrer neuen Schule?

### Abstract:

Der Reflexionsbogen soll einen effektiven Austausch und Gespräche über das Selbstvertrauen der internationalen Lehrkräfte, ihr emotionales Wohlbefinden im Kontext ihrer neuen Schule und ihres neuen Umfelds, mögliche Herausforderungen und Unsicherheiten sowie ihre Selbstwirksamkeit fördern. Gespräche über das Wohlbefinden ermutigen neue Lehrkräfte, ihren eigenen Weg zu finden, sich in das neue Arbeitsumfeld zu integrieren.

*Autor:innen: Mihaela Brumen, Matjaž Duh, Jerneja Herzog & Tomaž Zupančič, Universität Maribor, Fakultät für Erziehungswissenschaft*

**Zitation:** Brumen, M., Duh, M., Herzog, J. & Zupančič, T. (2023). Wohlbefinden: Wie fühlen Sie sich an Ihrer neuen Schule? In M. Brumen, V. Chiou, R. Schüssler & O. Holz (Hrsg.), *Internationale Lehrkräfte in der Schule willkommen heißen – eine Handreichung für Mentor\*innen, Schulleitungen und das Kollegium*. <https://doi.org/10.4119/unibi/2978737>

### Dokumententyp:

Arbeitsblatt für  
Reflexion und  
Erfahrungsaustausch

### Zielgruppen:

Lehrpersonal

### Ziel:

über das emotionale  
Wohlbefinden von  
internationalen  
Lehrkräften  
reflektieren und  
austauschen

### Schlüsselwörter:

Emotionales  
Wohlbefinden,  
schulische Abläufe,  
Austausch

ZUM DISKUTIEREN UND ERFAHRUNGSUSTAUSCH

Wohlbefinden:

Wie fühlen Sie sich an Ihrer neuen Schule?

Schule:

Gespräch mit:

Datum:

**Sprechen Sie mit der neuen Lehrkraft über folgende Fragen und tauschen Sie Ideen aus:**

- Wie fühlen Sie sich an unserer Schule? Wie haben Sie sich zu Beginn des (Schul-)Jahres gefühlt?
- Worüber haben Sie sich bisher am meisten gefreut?
- Was sind zwei Dinge, die Sie im Moment herausfordern und die Sie gerne mit mir besprechen würden?
- Können Sie Kolleg\*innen um Rat fragen?
- Bitten die Kolleg\*innen Sie um Ihre Meinung oder Ihr Feedback? Können Sie mit eigenen Vorschlägen die Arbeit Ihrer Kolleg\*innen unterstützen?
- Als internationale Lehrkraft bringen Sie andere Erfahrungen und Kompetenzen in unser Schulleben ein. In welchen Situationen sind diese Stärken für Sie von Vorteil und werden von anderen geschätzt? Wie wird Ihr internationaler Hintergrund in der Schule geschätzt (von Ihren Kolleg\*innen, Schüler\*innen, der Schulleitung)?
- Werden Sie von den Kollegen zu Gesprächen mit internationalen Eltern hinzugezogen?
- Fühlen Sie sich durch internationale Aufgaben überlastet?
- Sonstiges:



# ITLS INTERNATIONAL TEACHERS FOR TOMORROW'S SCHOOL

SYSTEM CHANGE AS AN OPPORTUNITY FOR INTERCULTURAL  
SCHOOL DEVELOPMENT AND MUTUAL LEARNING

## Reflexion über Unterrichtsplanung und - durchführung

### Abstract:

Der Reflexionsbogen regt die Lehrkräfte dazu an, verschiedene Aspekte ihrer Unterrichtsplanung, ihrer Unterrichtspraktiken und deren Auswirkungen auf die Schüler\*innen zu reflektieren und zu vergleichen, um ihr künftiges Handeln zu lenken und ihre Unterrichtskompetenzen weiterzuentwickeln.

*Autor\*innen: Mihaela Brumen, Matjaž Duh, Jerneja Herzog & Tomaž Zupančič, Universität Maribor, Fakultät für Erziehungswissenschaft*

**Zitation:** Brumen, M., Duh, M., Herzog, J. & Zupančič, T. (2023). Reflexion über Unterrichtsplanung und -durchführung. In M. Brumen, V. Chiou, R. Schüssler & O. Holz (Hrsg.), *Internationale Lehrkräfte in der Schule willkommen heißen – eine Handreichung für Mentor\*innen, Schulleitungen und das Kollegium*. <https://doi.org/10.4119/unibi/2978738>

### Dokumententyp:

Arbeitsblatt für  
Reflexion und  
Erfahrungsaustausch

### Zielgruppen:

Lehrpersonal

### Ziel:

über Ereignisse und  
Erfahrungen im  
Klassenzimmer  
reflektieren und  
austauschen

### Schlüsselwörter:

Stundenplanung,  
Unterrichtspraktiken,  
Zusammenarbeit

**ZUM DISKUTIEREN UND ERFAHRUNGSUSTAUSCH  
Reflexion über Unterrichtsplanung und -durchführung**

Schule:  
Gespräch mit:  
Datum:

**Sprechen Sie mit der neuen Lehrkraft über folgende Fragen und tauschen Sie Ideen aus:  
ODER**

**Denken Sie über Ihre eigene Unterrichtsplanung und Ihren eigenen Unterricht nach:**

- Wie unterscheidet sich Ihre Unterrichtsplanung von der Planung in Ihrem Herkunftsland?
- Wie beziehen Sie den Bildungsplan/Lehrplan/die Standards in Ihren Unterricht ein?
- Inwiefern berücksichtigen Sie in Ihrem Unterricht Grundsätze guten und effektiven Lernens?
- Inwieweit werden Sie Ihren zukünftigen Unterricht anpassen, um Erfahrungen aus der Vergangenheit zu berücksichtigen?
- Wie gelingt es Ihnen, alle Schüler\*innen voll einzubinden und ihr Interesse während der gesamten Unterrichtsstunde aufrechtzuerhalten?
- Welche anderen Nachweise sammeln Sie, um festzustellen, ob die Lernziele erreicht worden sind?
- Worauf möchten Sie, dass ich mich bei Ihrer Unterrichtsplanung oder bei Ihrem Unterrichten konzentriere?
- Was soll ich Ihrer Meinung nach darüber wissen, wie Sie Ihren Unterricht planen/gestalten, um sicherzustellen, dass Sie sich als Lehrkraft weiterentwickeln?
- Sonstiges:



# ITLS INTERNATIONAL TEACHERS FOR TOMORROW'S SCHOOL

SYSTEM CHANGE AS AN OPPORTUNITY FOR INTERCULTURAL  
SCHOOL DEVELOPMENT AND MUTUAL LEARNING

## Reflexion über den beruflichen Wiedereinstieg in der Schule

### Abstract:

Der Reflexionsbogen soll ein besseres Verständnis der verschiedenen Chancen, Herausforderungen und Hindernisse, die mit dem Berufseinstieg an Ihrer Schule verbunden sind, anregen. Solche Diskussionen können viel über die gängigen Verfahrensweisen an Ihrer Schule und Ihre Erfahrungen beim beruflichen Neuanfang aussagen.

*Autor\*innen: Mihaela Brumen, Matjaž Duh, Jerneja Herzog & Tomaž Zupančič, Universität Maribor, Fakultät für Erziehungswissenschaft*

**Zitation:** Brumen, M., Duh, M., Herzog, J. & Zupančič, T. (2023). Reflexion über den beruflichen Wiedereinstieg in der Schule. In M. Brumen, V. Chiou, R. Schüssler & O. Holz (Hrsg.), *Internationale Lehrkräfte in der Schule willkommen heißen – eine Handreichung für Mentor\*innen, Schulleitungen und das Kollegium*.  
<https://doi.org/10.4119/unibi/2978739>

### Dokumententyp:

Arbeitsblatt für  
Reflexion und  
Erfahrungsaustausch

### Zielgruppen:

Lehrpersonal

### Ziel:

über den  
beruflichen  
Wiedereinstieg an  
der Schule  
reflektieren und  
austauschen

### Schlüsselwörter:

Wiedereinstieg,  
Zusammenarbeit,  
Unterstützung

**ZUM DISKUTIEREN UND ERFAHRUNGSUSTAUSCH**  
**Reflexion über den beruflichen Wiedereinstieg in der Schule**

Schule:

Gespräch mit:

Datum:

**Sprechen Sie mit der neuen Lehrkraft über folgende Fragen und tauschen Sie Ideen aus:**

- Wie kommen Sie mit Ihren Aufgaben als Lehrkraft an unserer Schule zurecht?
- Als neue Lehrkraft in unserem Land/an unserer Schule sind Sie mit verschiedenen Problemen konfrontiert. Bitte erläutern Sie Ihre Erfahrungen in Bezug auf die folgenden Punkte: Sprache, formale Anforderungen/Anerkennung von Abschlüssen, anderes System der Lehrer\*innenausbildung, andere Rolle der Lehrkräfte, andere Interaktion mit den Schüler\*innen. Wie kann ich dazu beitragen, diese Probleme an unserer Schule mit Ihnen zu lösen?
- Welche Art von Unterstützung erhalten Sie von den Kolleg\*innen, z. B. in Bezug auf berufliche Anforderungen [Unterrichtsvorbereitung, Unterricht, Klassenführung], außerschulische Aufgaben, Orientierung an der Schule? Welche Art von zusätzlicher Unterstützung würden Sie sich wünschen?
- Haben Sie das Gefühl, unter Beobachtung zu stehen und beurteilt zu werden? Wenn ja, wie?
- Wie gehen Sie mit komplexen schulischen Anforderungen um?
- Wenn es zu Konflikten mit Schüler\*innen, Kolleg\*innen, Eltern, Schulleitung kommt, wie lösen Sie diese?
- Wie kann ich helfen/Was kann ich tun, um Ihnen den beruflichen Neuanfang in unserem Schulsystem zu erleichtern?
- Wo sehen Sie sich in z. B. fünf Jahren unter Berücksichtigung Ihrer bisherigen Erfahrungen an unserer Schule?
- Was wünschen Sie sich für Ihre berufliche Zukunft?
- Sonstiges:

## Time-Out — zur Reflexion

Denken Sie über die Situation an Ihrer Schule nach und äußern Sie sich (auch schriftlich) zu folgenden Anregungen:

Erstellen Sie in Form eines Brainstormings eine Liste mit allen Arten von Informationen oder Prozessen zu Schulorganisation/-management, Wohlbefinden, Unterrichtsplanung, kritischem Austausch, die notwendig sind, um Fragen und Bedürfnisse von neuen internationalen Lehrkräften an Ihrer Schule zu erfüllen.

Überlegen Sie sich, wer die Antworten auf die obigen Fragen weiß oder wer der internationalen Lehrkraft bei der Suche nach Antworten helfen könnte.

Welche Auswirkungen haben die persönliche, berufliche und emotionale Unterstützung, die Reflexion und der Austausch mit internationalen Lehrkräften, die Ihre Schule anbietet?

Welche Auswirkungen haben diese Gespräche auf die Abläufe an Ihrer Schule und auf die Lehr-/Lernprozesse der neuen Lehrkraft?

### Empfehlungen zur Reflexion

Menschen finden, die bereit sind, ihre beruflichen Erfahrungen zu teilen und sich Zeit nehmen, um regelmäßig mit internationalen Lehrkräften zu diskutieren, Ideen auszutauschen und gemeinsam mit ihnen zu reflektieren, um respektvolle und vertrauensvolle Beziehungen in unserer Schule und darüber hinaus zu entwickeln.

Ich  
kann

versuchen, wichtige Informationen über berufliche Qualifikationen, Kompetenzen und andere Vorschriften zu finden und durch kontinuierliche Gespräche mit den internationalen Lehrkräften diese durch persönliche und berufliche Erfahrungen innerhalb und außerhalb der Schule unterstützen und begleiten.

den Kolleg\*innen an unserer Schule erklären, dass internationale Lehrkräfte ein ausreichendes und allmählich wachsendes Maß an Autonomie und Freiheit sowie Möglichkeiten zur Innovation und zum Eingehen angemessener Risiken in unserer täglichen Praxis an der Schule benötigen.







# ITLS INTERNATIONAL TEACHERS FOR TOMORROW'S SCHOOL

SYSTEM CHANGE AS AN OPPORTUNITY FOR INTERCULTURAL  
SCHOOL DEVELOPMENT AND MUTUAL LEARNING

## Reflexionsbogen zur Vorbereitung von Feedbackgesprächen

### Abstract:

Der Reflexionsbogen dient als Vorlage für ein Reflexionsgespräch zwischen neuen Lehrkräften und ihren Mentor\*innen oder Kolleg\*innen.

Ziele des Bogens sind es, ein Feedbackgespräch vorzubereiten und eine Anleitung für das Gespräch zu geben. Er kann dabei helfen, Stärken, Herausforderungen und Bedürfnisse zu identifizieren und die Gesprächspartner\*innen auf einen substanziellen Austausch vorzubereiten.

Der Bogen kann auch für ein Feedback zwischen Kolleg\*innen verwendet werden, die bereits länger an der Schule tätig sind.

### Dokumententyp:

Arbeitsblatt für  
Reflexion und  
Beratung

### Zielgruppen:

neue internationale  
Lehrkräfte,  
Kolleg\*innen,  
Mentor\*innen

### Ziele:

Reflexion und  
Feedback, Ermittlung  
von Stärken und  
Entwicklungsbedarfen

### Schlüsselwörter:

Reflexion, Feedback,  
Bedarfe

*Autorinnen: Renate Schüssler & Kristina Purrmann, Universität Bielefeld  
Entwicklung auf der Grundlage von Materialien aus dem Projekt [Lehrkräfte  
Plus Bielefeld](#)*

**Zitation:** Schüssler, R. & Purrmann, K. (2023). Reflexionsbogen zur Vorbereitung von Feedbackgesprächen. In M. Brumen, V. Chiou, R. Schüssler & O. Holz (Hrsg.), *Internationale Lehrkräfte in der Schule willkommen heißen – eine Handreichung für Mentor\*innen, Schulleitungen und das Kollegium*.

<https://doi.org/10.4119/unibi/2978740>

## Reflexionsbogen zur Vorbereitung von Feedbackgesprächen

Datum des Treffens:: \_\_\_\_\_

Gesprächsteilnehmer\*innen: \_\_\_\_\_

Wie geht es Ihnen an Ihrer (neuen) Schule? Ziehen Sie ein persönliches Resümee Ihrer Aktivitäten und Ihrer Rolle als Lehrkraft an Ihrer Schule. Berücksichtigen Sie dabei

- die verschiedenen Aufgaben einer Lehrkraft: Classroom Management, Unterrichten, Erziehen, Beurteilen, außerschulische Aufgaben, Schulentwicklung,
- die verschiedenen Personengruppen an Ihrer Schule: Lehrkräfte, die Schulleitung, sonstiges Personal, Schüler\*innen, Eltern und
- die Situationen innerhalb und außerhalb des Klassenzimmers.

### Reflexionsfragen

Was war für Sie überraschend? Bitte beschreiben Sie eine bestimmte Situation, die für Sie besonders wichtig war.

Wie nehmen Sie sich selbst in Ihrer (neuen) Rolle wahr?

In welchen Situationen haben Sie positives Feedback erhalten oder sich wertgeschätzt gefühlt?

In welchen Bereichen liegen Ihrer Meinung nach Ihre Stärken?

Mit welchen besonderen Herausforderungen sind Sie konfrontiert?

Sind die Herausforderungen, die Sie erleben, interkulturell bedingt (Unterschiede im Bildungssystem, in der Rolle der Lehrkraft, in der alltäglichen Praxis an der Schule, in der Sprache usw.)?

Wie gehen Sie mit diesen Herausforderungen um? Was könnten Sie persönlich ändern?

Was sollte in der Schule geändert werden? Was sind Ihre Wünsche und Bedürfnisse?

Welche weiteren Lernbedarfe haben Sie? Wie können wir darauf eingehen?

Welche sonstigen Themen sollen in dem Gespräch behandelt werden?

Ihr Gesprächspartner\*in (Mentor\*in oder eine andere Lehrkraft) möchte auf folgende Aspekte hinweisen:

Das Reflexionsgespräch hat stattgefunden und unser gemeinsames Fazit lautet:

---

Datum und Unterschrift der neuen internationalen Lehrkraft

---

Datum und Unterschrift der Mentor\*in

## Kapitel 5: Und wie geht es weiter?

*Autor\*innen: Vana Chiou & Oliver Holz*

**Wir sind einen Schritt näher an die Fertigstellung dieser Mentoring-Handreichung gekommen...**

.....die Frage stellt sich: Wie einfach war es, eine Mentoring-Handreichung für internationale Lehrkräfte zu entwickeln? Wie einfach war es für die Autor\*innen, die aus verschiedenen europäischen Ländern kommen und unterschiedliche Bildungssysteme erlebt haben, ihre Erfahrungen, ihr Wissen und ihre Literatur miteinander zu kombinieren, um diese Mentoring-Handreichung zu schreiben? Es war nicht einfach. Und wir glauben, dass dies in gewissem Maße die Herausforderungen widerspiegelt, die mit der Aufnahme internationaler Lehrkräfte an ihrer neuen Schule verbunden sind.

Mentoring für internationale Lehrkräfte ist nicht einfach. Wir können sogar behaupten, dass es eine äußerst anspruchsvolle Aufgabe ist, denn Mentor\*innen und Schulleitungen, die die berufliche Integration neuer internationaler Lehrkräfte an ihrer Schule fördern wollen, müssen eine Vielzahl von Faktoren berücksichtigen. Diese haben Einfluss auf eine stärkenorientierte Aufnahme von internationalen Lehrkräften und auf ihr Ankommen in der jeweiligen Schule. Ziel sollte es sein, internationale Lehrkräfte mit offenen Armen aufzunehmen und ihnen Anerkennung, Akzeptanz und Wertschätzung entgegen zu bringen.

Der Zweck dieser Handreichung ist es, Mentor\*innen, Schulleitungen und Schulgemeinschaften Informationen, Leitlinien und Optionen für die Verbesserung ihrer Mentoring-Fähigkeiten und -praxis im schulischen Kontext an die Hand zu geben und interkulturelle Aspekte in ihre Schulentwicklungsarbeit zu integrieren. Die Handreichung wurde im Rahmen des ITTS-Projekts entwickelt und basiert auf dessen Ergebnissen sowie auf der einschlägigen Literatur.

Es handelt sich um einen vielseitigen Leitfaden, der Mentor\*innen und Schulleitungen Folgendes bietet:

- Informationen über die Herausforderungen und Vorteile der beruflichen Integration internationaler Lehrkräfte in ein neues Bildungssystem;
- Informationen über die Rolle von Mentor\*innen, Schulleitungen, anderen Mitarbeiter\*innen und der Schulgemeinschaft bei der Aufnahme und Betreuung internationaler Lehrkräfte in ein neues Bildungssystem;
- Optionen und Empfehlungen für die Betreuung internationaler Lehrkräfte auf der Grundlage der jüngsten Literatur und Forschungsergebnisse sowie
- Materialien, wie z.B. Reflexionsbögen, Empfehlungen und andere Methoden und Instrumente, die den Mentoring-Prozess erleichtern und unterstützen sollen.

Wir haben einen ganzheitlichen Ansatz gewählt, indem wir Leitlinien und Materialien zusammengestellt und eingearbeitet haben, die in unterschiedlichen internationalen Bildungssystemen verwendet werden können. Wir glauben, dass es dieser Ansatz Mentor\*innen und Schulleitungen ermöglicht, diese Leitlinien anzuwenden und die erstellten Materialien entsprechend ihrer Bedürfnisse und der Bestimmungen ihres Bildungssystems zu nutzen.

## Und wie geht es weiter?

Wir gehen davon aus, dass Sie, wenn Sie diese Handreichung lesen oder darin nach Vorschlägen suchen, entweder eine\* Schulleiter\*in, ein\*e Mentor\*in oder ein\*e Lehrer\*in sind und sich entschieden haben, eine internationale Lehrkraft zu unterstützen. Wir nehmen auch an, dass Sie daran interessiert sind, sich beruflich und bezüglich Ihrer Mentoring-Fähigkeiten weiterzuentwickeln. Darüber hinaus halten wir es für sinnvoll, die Aufnahme internationaler Lehrkräfte als Teil eines ganzheitlichen Schulentwicklungsansatzes in der Migrationsgesellschaft zu sehen.

Wir hoffen, dass diese Handreichung Ihnen nützliche Informationen, Ideen und Vorschläge für die Aufnahme und berufliche Integration internationaler Lehrkräfte an Ihrer Schule geben kann.

## Feedback

Für uns, die wir diese Handreichung erstellt haben, wäre es hilfreich, ein Feedback von Ihnen zu erhalten.

- Fanden Sie die Handreichung einfach und gut lesbar? Wenn nicht, denken Sie bitte über die Herausforderungen nach, die beim Lesen der Mentoring-Handreichung aufgetreten sind.
- Hat Ihnen die Struktur der Handreichung geholfen, die gesuchten Informationen zu finden?
- Haben Sie nützliche Informationen, Reflexionsideen und praktische Impulse für das Mentoring internationaler Lehrkräfte an Ihrer Schule gefunden? Wenn ja, welche genau?
- Sind Sie der Meinung, dass mehr Informationen oder Materialien enthalten sein sollten?
- Was hat Ihnen in dieser Handreichung am besten gefallen? Wie könnten diese Ideen in Ihrer Situation etwas verändern?
- Was haben Sie in dieser Handreichung vermisst?

Es wäre für uns hilfreich, wenn Sie uns Ihre Erfahrungen mit der Verwendung der bereitgestellten Materialien mitteilen würden.

- Welche Materialien haben Sie verwendet?
- Ist es Ihnen leicht gefallen, die Materialien im Mentoring-Prozess zu verwenden?
- Haben Sie Änderungen vorgenommen, um sie an Ihre Situation anzupassen?
- Möchten Sie Verbesserungen vorschlagen?

Wenn Sie uns Ihre Erfahrungen mit der Verwendung dieser Handreichung oder Ihre Ideen, wie wir sie verbessern können, mitteilen möchten, kontaktieren Sie uns bitte unter:

[itts@uni-bielefeld.de](mailto:itts@uni-bielefeld.de). Ihr Feedback ist immer wertvoll!

## Haben Sie Interesse an weiteren Informationen und Materialien?

Wenn Sie an weiteren Informationen und Materialien aus dem ITTS-Projekt interessiert sind, besuchen Sie bitte unsere Webseite: <https://itts-europe.org/>. Zusätzlich zu unserer Handreichung finden Sie auf unserer Webseite auch Materialien für internationale Lehrkräfte und für Hochschullehrende. Dort erhalten Sie auch Informationen darüber, wo Sie die Veröffentlichung der Ergebnisse der Recherchen in allen ITTS-Partnerländern sowie unsere internationale Studie über den beruflichen Wiedereinstieg internationaler Lehrkräfte in der Schule finden können.

**Danke, dass Sie uns als Mentor\*in und Schulleiter\*in unterstützen! Vielen Dank, dass Sie diese Mentoring-Handreichung gelesen haben und mit ihr arbeiten!**

## References

- The Alberta Teachers' Association. (2017). *Mentoring Beginning Teachers: Program Handbook*. <http://ncee.org/wp-content/uploads/2017/01/Alb-non-AV-18-ATA-Mentoring-beginning-teachers.pdf>
- Attia, I., & Foitzik, A. (2009). Zum reflektierten Umgang mit "Kultur" in der Pädagogik. *Fachzeitschrift Der Aktion Jugendschutz*, 45(1), 9-15.
- Bense, K. (2016). International teacher mobility and migration: A review and synthesis of the current empirical research and literature. *Educational Research Review*, 17, 37–49. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2015.12.001>
- Brandhorst, A., Schüssler, R., & Hachmeister, S. (2023). Valued and supported?! Which factors have a positive effect on the professional re-entry of international teachers into school? Results of a cross-national quantitative study. In R. Schüssler, S. Hachmeister, N. Auner, K. D'Herdt, & O. Holz (Eds.), *International Teachers for Tomorrow's School – Opportunities and challenges of the professional re-entry of international teachers in selected European countries*. Waxmann.
- Dalin, P. (1998). *School Development: Theories and Strategies: An International Handbook*. Cassell.
- Dietz, G. (2011). Interkulturelle Dimensionen der Bildungspraxis: Institutionelle Strukturen und Modelle im internationalen Vergleich. In U. Neumann & J. Schneider (Eds.), *Schule mit Migrationshintergrund* (pp. 102–111). Waxmann.
- Fereidooni, K. (2016). *Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen im Schulwesen: Eine Studie zu Ungleichheitspraktiken im Berufskontext*. Springer Fachmedien.
- Finke, L. (2021). *Kulturell heterogene Lehrer\*innenkollegien: Chancen und Hürden beim Einsatz von Lehrkräften mit Fluchterfahrung im Schulalltag* [unveröffentlichte Bachelorarbeit]. Universität Bielefeld, Bielefeld
- Freeman, K. (2019, August 6). *Mentoring International Teachers*. <https://www.aaspa.org/news/mentoring-international-teachers>
- Hachmeister, S. (2022). *Zugewanderte Lehrkräfte in der Schule: Potenziale fördern und Herausforderungen begegnen. Eine Handreichung für Schulen*. Universität Bielefeld, Bielefeld School of Education (BiSEd). <https://doi.org/10.4119/unibi/2962407>
- Karakaşoğlu, Y., Gruhn, M., & Wojciechowicz, A. A. (Eds.). (2011). *Interkulturelle Schulentwicklung unter der Lupe: (inter-)nationale Impulse und Herausforderungen für Steuerungsstrategien am Beispiel Bremen*. Waxmann.
- Kiel, E., Syring, M., & Weiss, S. (2017). How can intercultural school development succeed? The perspective of teachers and teacher educators. *Pedagogy, Culture & Society*, 25(2), 243–261. <https://doi.org/10.1080/14681366.2016.1252421>
- Krieg, J. (Ed.). (2013). *Interkulturelle Schulentwicklung: Ein Leitfaden für Schulleitungen*. Cornelsen.
- Lorenz, G., Gentrup, S., Kristen, C., Stanat, P., & Kogan, I. (2016). Stereotype bei Lehrkräften? Eine Untersuchung systematisch verzerrter Lehrererwartungen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 68(1), 89–111.

- Mecheril, P. (2015). Das Anliegen der Migrationspädagogik. In A. Steinbach & R. Leiprecht (Eds.), *Schule in der Migrationsgesellschaft: Ein Handbuch* (Vol. 1, pp. 25–53). Wochenschau.
- Niedersächsisches Kultusministerium (Ed.). (2000). *Sichtwechsel: Wege zur interkulturellen Schule. Ein Handbuch*. <https://www.nibis.de/uploads/2medeckert/ibus/sichtwechsel.pdf>
- The Northern Territory Department of Education. (2017). *A Teacher's Guide to Effective Mentoring*. [https://education.nt.gov.au/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0011/427583/2017\\_teachers\\_guide\\_to\\_effective\\_mentoring.pdf](https://education.nt.gov.au/__data/assets/pdf_file/0011/427583/2017_teachers_guide_to_effective_mentoring.pdf)
- Purmann, K., Schüssler, R., Siebert-Husmann, C., Vanderbeke, M., & Bouklouâ, M. (2020). Lehrkräfte Plus an Hochschulen und Internationale Lehrkräfte Fördern (ILF) in den Bezirksregierungen: Qualifizierung und Begleitung in den Schuldienst in NRW für Lehrkräfte aus dem Ausland. In Bertelsmann Stiftung, BiSEd, & PSE (Eds.), *Wieder unterrichten können: Eine Arbeitstagung zu beruflichen Perspektiven geflüchteter Lehrkräfte. 11.-12. Dezember 2019 in Essen*. (pp. 29–36). [https://www.uni-bielefeld.de/einrichtungen/bised/transfervernetzung/lkplus/pdf/Tagungsdokumentation\\_final.pdf](https://www.uni-bielefeld.de/einrichtungen/bised/transfervernetzung/lkplus/pdf/Tagungsdokumentation_final.pdf)
- Purmann, K., Schüssler, R., Siebert-Husmann, C., Vanderbeke, M., & Bouklouâ, M. (2022). Auf dem Weg in die Schule: Berufliche Perspektiven geflüchteter Lehrkräfte nach Lehrkräfte Plus. In A. A. Wojciechowicz, M. Vock, D. Gonzalez Olivo, & M. Rüdiger (Eds.), *Wie gelingt der berufliche Einstieg als Lehrer\*in in Deutschland für zugewanderte Lehrkräfte? Theoretische und konzeptionelle Überlegungen, Erfahrungen und Handlungsbedarfe* (pp. 254–268). Beltz Juventa.
- Rolff, H.-G. (2013). *Schulentwicklung kompakt: Modelle, Instrumente, Perspektiven*. Beltz.
- Said, E. W. (2012). *Orientalismus* (3rd ed.). S. Fischer.
- Schüssler, R., Hachmeister, S., Auner, N., D'Herdt, K., & Holz, O. (Eds.). (2023). *International Teachers for Tomorrow's School – Opportunities and challenges of the professional re-entry of international teachers in selected European countries*. Waxmann.
- Shure, S. (2021). *De\_Thematisierung migrationsgesellschaftlicher Ordnungen: Lehramtsstudium als Ort der Bedeutungsproduktion*. Beltz Juventa.
- Spivak, G. C. (1988). Can the Subaltern Speak? In C. Nelson & L. Grossberg (Eds.), *Marxism and the Interpretation of Culture* (pp. 66–111). University of Illinois Press.
- Steinbach, A., & Leiprecht, R. (Eds.). (2015). *Schule in der Migrationsgesellschaft: Ein Handbuch*. Wochenschau.





# ITLS INTERNATIONAL TEACHERS FOR TOMORROW'S SCHOOL

SYSTEM CHANGE AS AN OPPORTUNITY FOR INTERCULTURAL  
SCHOOL DEVELOPMENT AND MUTUAL LEARNING



## Contact:

International Teachers for Tomorrow's School (ITTS)  
Bielefeld University, Bielefeld School of Education  
Universitätsstraße 25  
33615 Bielefeld  
[itts@uni-bielefeld.de](mailto:itts@uni-bielefeld.de)  
<https://itts-europe.org/>